



รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567
ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568



กองบริหารงานบุคคล

☎ 042 211040 - 59 ต่อ 5079

🌐 <https://hr.udru.ac.th>



บทสรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในฐานะทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร โดยมุ่งเน้นการบริหารอัตรากำลัง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัย

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยได้ดำเนินโครงการและกิจกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการบริหารอัตรากำลัง การส่งเสริมการศึกษาต่อ การพัฒนาผลงานทางวิชาการ การพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านกฎระเบียบ จรรยาบรรณ และสุขภาวะในการทำงาน โดยมีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานรวมกว่า 101 ล้านบาท

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยได้สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ส่งผลให้บุคลากรมีผลงานและได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายร้อยละ 90 พร้อมทั้งสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก โดยมีบุคลากรสายวิชาการลาศึกษาต่อจำนวน 17 คน และมีผู้ได้รับทุนสนับสนุนจำนวน 2 คน นอกจากนี้ ยังมีผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น จำนวน 6 ราย ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ 3 ราย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ 3 ราย

ด้านบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ค่างานและกำหนดกรอบระดับตำแหน่ง โดยมีผู้ผ่านการประเมินค่างานจำนวน 149 ตำแหน่ง ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ด้านการบริหารอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยมีบุคลากรทั้งสิ้น 1,071 คน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 64 คน พนักงานมหาวิทยาลัย 889 คน ลูกจ้างประจำ 10 คน พนักงานราชการ 39 คน ลูกจ้างชั่วคราว 5 คน และพนักงานตามภารกิจ 64 คน โดยบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัย Generation Y รองลงมาคือ Generation X และ Generation Z ตามลำดับ สะท้อนถึงโครงสร้างกำลังคนที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนองค์กรในระยะยาว

ในปีงบประมาณดังกล่าว มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ จำนวน 18 อัตรา ประกอบด้วย พนักงานราชการ 2 อัตรา และพนักงานมหาวิทยาลัย 16 อัตรา รวมทั้งมีการเปลี่ยนตำแหน่งบุคลากรจำนวน 4 ราย เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและโครงสร้างหน่วยงาน ขณะเดียวกันมีบุคลากรออกจากราชการจากการเกษียณอายุราชการจำนวน 10 ราย และลาออกจำนวน 16 ราย

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังประสบข้อจำกัดบางประการ ได้แก่ แนวโน้มจำนวนนักศึกษาที่ลดลงซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อรายได้และการบริหารค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ภาระงานประจำที่ส่งผลต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ การศึกษาต่อ และการจัดเตรียมเอกสารเพื่อประเมินค่างาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนลำดับความสำคัญของภารกิจระหว่างปีงบประมาณ

ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรมุ่งเน้นการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) การจัดระบบพี่เลี้ยงและที่ปรึกษาด้านผลงานทางวิชาการและการประเมินค่างาน ตลอดจนการติดตามและทบทวนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรและเสริมสร้างความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัยให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร การกำหนดนโยบาย การวางแผนอัตรากำลังคนและการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรในหลากหลายหน้าที่ ทั้งงานด้านวิชาการและและงานสนับสนุนวิชาการ ซึ่งการที่องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ จะทำให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาศักยภาพเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม/ได้รับการพัฒนา	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. โครงการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศมุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล โครงการย่อย : ค่าใช้จ่ายบุคลากร โครงการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	บุคลากรที่จ่ายเงินเดือน/ค่าจ้าง ด้วยงบประมาณรายได้	98,774,500 บาท	ต.ค. 2567 – ก.ย. 2568	- ค่าใช้จ่ายบุคลากรหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ - พนักงานสายวิชาการ 16 คน - พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ 171 คน - คนงานรายวัน 180 คน - สมทบเงินประกันสังคม 713 คน - สมทบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 580 คน - สมทบเงินประจำตำแหน่งวิชาการ 192 คน - เงินประจำตำแหน่งผู้บริหารมีวาระ 8 คน - ตกเบิกเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ 15 คน - เงินสมทบเงินเดือนอาจารย์ชาวต่างประเทศ 2 คน - ค่าตอบแทนวิชาชีพพยาบาล 29 คน - สมทบเงินตำแหน่งนิติกรพิเศษ (พ.ต.ก.) 2 คน - สมทบเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ (แต่งตั้งใหม่) - ค่าจ้างพนักงานใหม่ส่วนกลาง - ค่าจ้างพนักงานใหม่คณะครุศาสตร์ 1 คน - เงินสมทบกองทุนเงินทดแทนประจำปี	รายได้หลักของมหาวิทยาลัยมาจากเงินค่าเล่าเรียนของนักศึกษา แต่ในสภาพปัจจุบันพบว่าจำนวนนักศึกษาลดลงอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้เกิดความเสี่ยงต่อรายจ่ายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	ควบคุมกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับการกิจเท่าที่จำเป็น

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม/ได้รับการพัฒนา	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
2. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรม โครงการย่อย : การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	บุคลากรสายวิชาการ	500,000 บาท	ต.ค. 2567 – ก.ย. 2568	บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาและมีผลงานร้อยละ 90	เนื่องจากบุคลากรมีภาระงานประจำด้านการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และภารกิจสนับสนุนอื่น ๆ ค่อนข้างมาก ส่งผลให้มีเวลาในการดำเนินงานวิจัยและจัดทำบทความวิชาการจำกัด รวมถึงบุคลากรใหม่ยังอยู่ในช่วงปรับตัวและพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เช่น การประชาสัมพันธ์ หรือการสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์
3. โครงการการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล โครงการย่อย : โครงการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	บุคลากรสายวิชาการ	1,200,000 บาท	ต.ค. 2567 – ก.ย. 2568	17 คน	บุคลากรสายวิชาการบางส่วนอยู่ระหว่างการพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ และมีภาระงานด้านการจัดการเรียนการสอนและงานบริการวิชาการ ค่อนข้างมาก จึงยังไม่พร้อมเข้ารับทุนสนับสนุนการลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอกในช่วงเวลาที่กำหนด	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เพื่อเตรียมความพร้อมด้านคุณวุฒิ การศึกษาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งกำหนดมาตรการสนับสนุนที่เอื้อต่อการศึกษาระดับปริญญาเอก อาทิ การลดภาระงานบางส่วน การให้คำปรึกษาด้านการศึกษา และการสร้างแรงจูงใจในการขอรับทุนสนับสนุน
4. โครงการการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล	1. บุคลากรสายวิชาการ	800,000 บาท	ต.ค. 2567 – ก.ย. 2568	1. บุคลากรสายวิชาการได้ตำแหน่งทางวิชาการจำนวน 6 ราย (รศ. 3 ราย, ผศ. 3 ราย)	1. บุคลากรสายวิชาการบางส่วนอยู่ระหว่างการจัดทำและพัฒนางานทางวิชาการเพื่อยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งกระบวนการจัดทำ	ควรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการและเอกสารประเมินค่างาน พร้อมทั้งจัดโครงการ

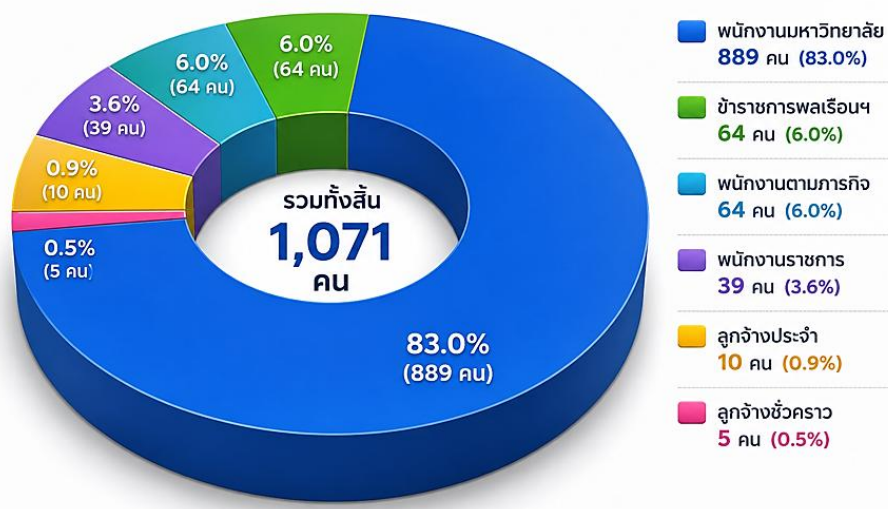
โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม/ได้รับการพัฒนา	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
โครงการย่อย: โครงการพัฒนาบุคลากร (ผลงานทางวิชาการและสายสนับสนุน) โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	2.สายสนับสนุนวิชาการ			2. สายสนับสนุนวิชาการมีผู้ผ่านการประเมินค่างานจำนวน 149 ตำแหน่ง	ผลงานและการพิจารณาประเมินมีหลายขั้นตอนและใช้ระยะเวลาดำเนินการนาน ประกอบกับบุคลากรมีการะงาด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ส่งผลให้จำนวนผู้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด 2.บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการบางส่วนยังไม่พร้อมในการจัดทำเอกสารและหลักฐานประกอบการประเมินค่างาน เนื่องจากต้องใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์และรายละเอียดของภาระงานตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งมีการะงานประจำจำนวนมาก ส่งผลให้การเตรียมเอกสารและการยื่นขอประเมินค่างานเป็นไปอย่างล่าช้า นอกจากนี้กระบวนการพิจารณาประเมินค่างานยังต้องดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการที่กำหนด จึงทำให้จำนวนผู้ผ่านการประเมินค่างานยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวัง	พัฒนาศักยภาพและให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การข้อกำหนดตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง รวมถึงพิจารณาบริหารภาระงานให้เหมาะสม เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเตรียมความพร้อมและยื่นขอกำหนดตำแหน่งได้เพิ่มมากขึ้น

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม/ได้รับการพัฒนา	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
5. โครงการดำเนินงานกองบริหารงานบุคคล -โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับจรรยาบรรณ และด้านสุขภาพของบุคลากร -โครงการอบรมบุคลากรใหม่ -โครงการศึกษา ดูงานกองบริหารงานบุคคล -โครงการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร โครงการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ	500,000 บาท -80,200 บาท	16 พฤษภาคม 2568	253 คน	การดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด เนื่องจากมีการปรับลำดับความสำคัญของภารกิจตามนโยบายและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างปีงบประมาณ ส่งผลให้ทรัพยากรด้านบุคลากร เวลา และงบประมาณถูกนำไปใช้กับการกิจเร่งด่วนเป็นหลัก ทำให้บางโครงการไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนงานที่วางไว้	ควรทบทวนแผนการดำเนินงานและกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับศักยภาพและทรัพยากรที่มีอยู่ พร้อมจัดลำดับความสำคัญของโครงการให้ชัดเจน รวมทั้งวางแผนการดำเนินงานและการติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถดำเนินโครงการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดในปีงบประมาณถัดไป

**ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)**

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มีบุคลากรทั้งหมด 1,071 คน แบ่งตามประเภทบุคลากร ดังนี้
1) ข้าราชการพลเรือนฯ จำนวน 64 คน 2) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 889 คน 3) ลูกจ้างประจำ จำนวน 10 คน
4) พนักงานราชการ จำนวน 39 คน 5) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 5 คน 6) พนักงานตามภารกิจ จำนวน 64 คน

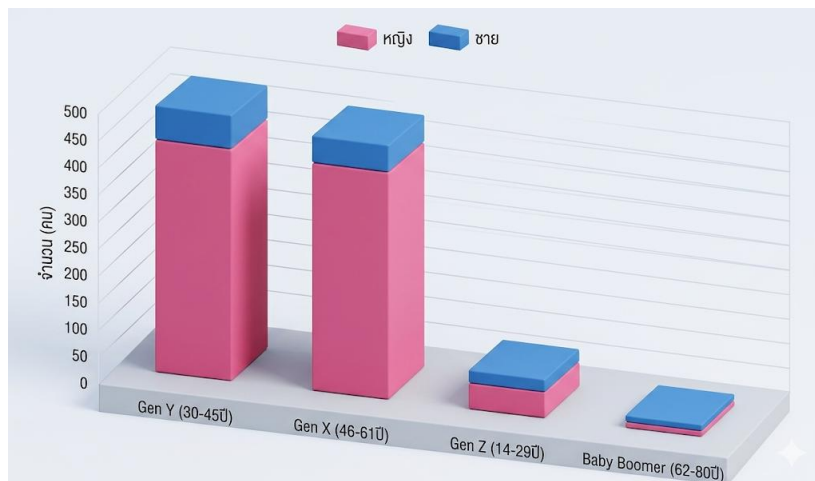
**สัดส่วนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
จำแนกตามประเภทบุคลากร**



ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทบุคลากร/สายงาน	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรว่าง
1.ข้าราชการ	64	64	64	-
สายวิชาการ	61	61	61	-
สายสนับสนุน	3	3	3	-
2. พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)	755	742	733	22
สายวิชาการ	583	570	563	20
สายสนับสนุน	172	172	170	2
3. ลูกจ้างประจำ	10	10	10	-
4. พนักงานราชการ	39	39	39	-
5. พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้)	156	156	156	-
5. ลูกจ้างชั่วคราว	5	5	5	-
6.พนักงานตามภารกิจ	64	64	64	-
รวมทั้งสิ้น	1,093	1,080	1,071	22

ทั้งนี้ สามารถจำแนกตามช่วงวัย (Generations) ได้ดังนี้



จากแผนภูมิแท่งแสดงจำนวนบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำแนกตามช่วงวัย (Generations) พบว่า กลุ่ม Gen Y (Millennials) อายุ 30-45 ปี (เกิด พ.ศ. 2524-2539) มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่ม Gen X อายุ 46-61 ปี (เกิด พ.ศ. 2508-2523) และ กลุ่ม Gen Z อายุ 14-29 ปี (เกิด พ.ศ. 2540-2552) ตามลำดับ

ในขณะที่กลุ่ม Baby Boomer อายุ 62-80 ปี (เกิด พ.ศ. 2489-2507) มีจำนวนน้อยที่สุด เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้เป็นการว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์สูง หรืออยู่ในสาขาที่ขาดแคลน โดยใช้รูปแบบสัญญาจ้างระยะสั้นคราวละไม่เกิน 1 ปี เพื่อความยืดหยุ่นและเปิดโอกาสให้องค์กรสามารถสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติงานทดแทนได้อย่างต่อเนื่อง

การบริหารอัตรากำลัง



กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดีได้ดำเนินการตามแผนและการบริหารอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมกระบวนการตั้งแต่การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ การพิจารณาเลื่อนและปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ตลอดจนการออกจากราชการ ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่

1.1 พนักงานราชการทั่วไป มีการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป จำนวน 2 อัตรา ประกอบด้วย ตำแหน่งนิติกร นักวิชาการศึกษา

1.2 พนักงานมหาวิทยาลัย มีการสรรหาและเลือกสรรพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 16 อัตรา

(1) สายวิชาการ จำนวน 13 อัตรา ประกอบด้วยอาจารย์ประจำสาขาวิชาต่างๆ

(2) สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 3 อัตรา ประกอบด้วย ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักจิตวิทยา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

1.3 พนักงานตามภารกิจ มีการต่อสัญญาจ้างรายเดิมให้ปฏิบัติงานจำนวน 63 อัตรา

2. การเลื่อนตำแหน่ง

มีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

- ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 3 ราย
- ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 3 ราย

3. การส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ

ปัจจุบันมีบุคลากรสายวิชาการลาศึกษาต่อจำนวนทั้งสิ้น 17 คน (โดยในจำนวนนี้ได้รับทุนสนับสนุน 2 คน) ซึ่งมุ่งเน้นการศึกษาในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและตรงตามความต้องการของมหาวิทยาลัย เพื่อนำองค์ความรู้มาพัฒนาและยกระดับสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการต่อไป

4. การเปลี่ยนตำแหน่ง

มีการเปลี่ยนตำแหน่ง จำนวน 4 ราย ได้แก่

- (1) สายวิชาการ จำนวน 1 ราย
- (2) สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 3 ราย

เพื่อรองรับโครงสร้างตามการจัดตั้งหน่วยงาน จึงได้มีการพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงาน ซึ่งจะช่วยให้การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

5. การออกจากราชการ

5.1 เกษียณอายุราชการ จำนวน 10 ราย

- (1) สายวิชาการ จำนวน 1 ราย
- (2) สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 9 ราย

5.2 ลาออก จำนวน 16 ราย

- (1) สายวิชาการ จำนวน 10 ราย
- (2) สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 6 ราย

5.3 ถึงแก่กรรม จำนวน - ราย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มีบุคลากรทั้งหมด 1,071 คน แบ่งตามประเภทบุคลากร ดังนี้

- 1) ข้าราชการพลเรือนฯ จำนวน 64 คน
- 2) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 889 คน
- 3) ลูกจ้างประจำ จำนวน 10 คน
- 4) พนักงานราชการ จำนวน 39 คน
- 5) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 5 คน
- 6) พนักงานตามภารกิจ จำนวน 64 คน

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

64 ถนนทหาร ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง
จังหวัดอุดรธานี 41000

เบอร์ติดต่อ 042 211040 - 59 ต่อ 5079
<https://hr.udru.ac.th>