



แผนพัฒนาบุคลากร

คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน
พ.ศ. 2564-2568

คำนำ

“คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์กร คน ในที่นี้ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะฯ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจการดำเนินงานของคณะฯ ซึ่งประกอบไปด้วย อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักวิจัย นิสิต ศิษย์เก่า รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจากส่วนอื่นๆ ของมหาวิทยาลัย และภาคีเครือข่ายของคณะฯ กับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ของคณะฯ จึงจำเป็นต้องเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ความสามารถสูงสุด ให้เกิดความโดดเด่นตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปรุมนิเทศ การไปดูงานต่างประเทศร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่เพื่อบุคลากรนั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

การพัฒนาบุคลากร เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ที่จะช่วยเพิ่มผลผลิต และลดต้นทุนลง เนื่องจากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ข้อผิดพลาดต่างๆ ก็จะลดลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันกับความเจริญ สามารถแข่งขันกับธุรกิจอื่นได้อย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ยังก่อประโยชน์ต่อตัวบุคลากร เมื่อบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมากขึ้นด้วย การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยลดอัตราการลาออกของคนที่มีความรู้ความสามารถลงเพราะการพัฒนาบุคลากรจะสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร พนักงานจึงเกิดความทุ่มเท และเอาใจใส่ในการทำงาน เพื่อบรรลุถึงผลสำเร็จขององค์กร

คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน

บทสรุปผู้บริหาร

มติสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ครั้งที่ 269 (1/2563) เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2563 มีมติอนุมัติการเปลี่ยนสภาพหน่วยงาน จากเดิม วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เป็น คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน (Faculty of Logistics and Digital Supply Chain) ตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม 2563 และประกาศสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ครั้งที่ 271 (3/2563) ลงวันที่ 21 มีนาคม 2563 ได้เปลี่ยนสถานภาพส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยนเรศวรเป็น 4 งาน ประกอบด้วย งานธุรการ งานบริการการศึกษา งานวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และงานการเงินและพัสดุ

แผนพัฒนาบุคลากร จัดทำขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานและการบริหารจัดการของคณะฯ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับระบบการปฏิบัติงาน การเตรียมความพร้อม และพัฒนาให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาวะการณ์ปัจจุบัน ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของผู้บริหาร ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ที่เกี่ยวข้องจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในอันที่จะทำให้องค์กรเติบโตอย่างมีคุณภาพ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน เป็นเครื่องมือที่กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในอนาคตเพื่อให้คณะมุ่งสู่การพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในทิศทางเดียวกัน ก้าวสู่การเป็นองค์กรชั้นนำและได้รับการยอมรับและบรรลุตามวิสัยทัศน์

สารบัญ

ส่วนที่ 1 ภาพรวมองค์กร.....	2
1.1 หลักการและเหตุผล.....	2
1.2 โครงสร้างการบริหารของคณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน	3
1.3 อัตรากำลังและบุคลากร.....	4
1.4 ข้อมูลบุคลากรคณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน.....	5
ส่วนที่ 2 ข้อมูลสำคัญประกอบการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผน การพัฒนาบุคลากร	7
2.1 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทุนมนุษย์ในอนาคต (HR Trends)	7
2.2 ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา).....	9
2.3 (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)	10
2.4 แผนพัฒนามหาวิทยาลัยนเรศวร ระยะยาว 15 ปี พ.ศ. 2565 – 2579.....	12
2.5 แผนยุทธศาสตร์คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน ระยะ 5 ปี มหาวิทยาลัยนเรศวร	14
ส่วนที่ 3 กรอบแนวคิดด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	20
3.1 กรอบแนวคิดด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	20
3.2 กรอบการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะฯ	21
ส่วนที่ 4 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	24
4.1 ระเบียบวิธีในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของคณะ.....	24
4.2 บทวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	24
4.3 การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร.....	29
4.3 บทวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนพัฒนาบุคลากรกับแผนยุทธศาสตร์.....	34
4.4 สรุปแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรคณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยนเรศวร ประจำปี 2564 - 2568.....	36
ภาคผนวก ก. ข้อมูลแผนอัตรากำลัง	38
ภาคผนวก ข. ข้อมูลแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2565	41

ส่วนที่ 1 ภาพรวมองค์กร

1.1 หลักการและเหตุผล

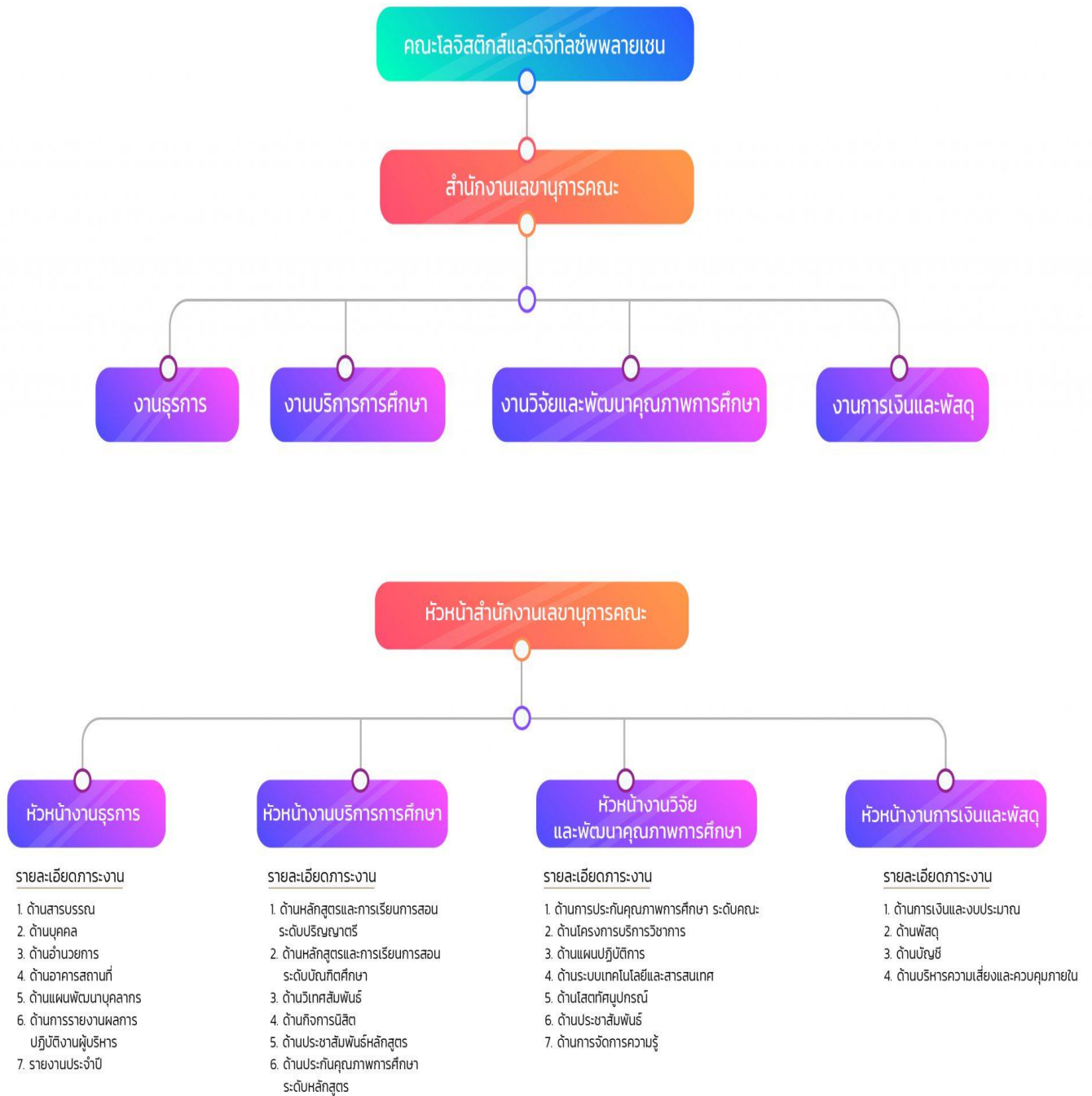
คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน มีภารกิจหลักได้แก่การผลิตบัณฑิตผลิตบัณฑิตที่มีองค์ความรู้และทักษะทางด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทานเพื่อตอบสนองต่อภาคอุตสาหกรรม การวิจัยพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาการวิจัยด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยี Digital เพื่อตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาของประเทศ การบริการวิชาการ พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สร้างเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ นิสิต บุคลากร ได้ตระหนักและมีจิตสำนึกถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จากภารกิจหลักดังกล่าว จึงมีความจำเป็นในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสายวิชาการและสายสนับสนุนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ ยกระดับคุณภาพมาตรฐานและสร้างขีดความสามารถที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการขับเคลื่อน แข่งขันระดับชาติและนานาชาติให้บรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ โดยได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ 4: การบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เสริมสร้างธรรมาภิบาลและการจัดทำกระบวนการปฏิบัติการของคณะ และเสริมสร้างการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร และรวมถึงการมีแนวทางในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ที่คณะกำหนดไว้

โดยการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการจัดทำกระบวนการปฏิบัติการของคณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน จะมีการเติบโตที่มั่นคงและยั่งยืนจำเป็นต้องมีการบริหารงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ทั้งความโปร่งใสในการจัดการงบประมาณ และการประเมินและวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยส่วนของสายวิชาการมีการเริ่มใช้การวัดผลตามผลงานซึ่งอาศัยหลักการ “Measurable” ในการปรับปรุงให้ดีขึ้น และขยายไปยังสายสนับสนุนต่อไป ซึ่งธรรมาภิบาลจะต้องเริ่มต้นจากการออกแบบกระบวนการทำงานที่ครบถ้วนชัดเจน วัดผล ควบคุมและตรวจสอบได้การใช้แนวทางการบริหารโดยอิงกระบวนการที่ออกแบบไว้และผ่านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ต่อไป

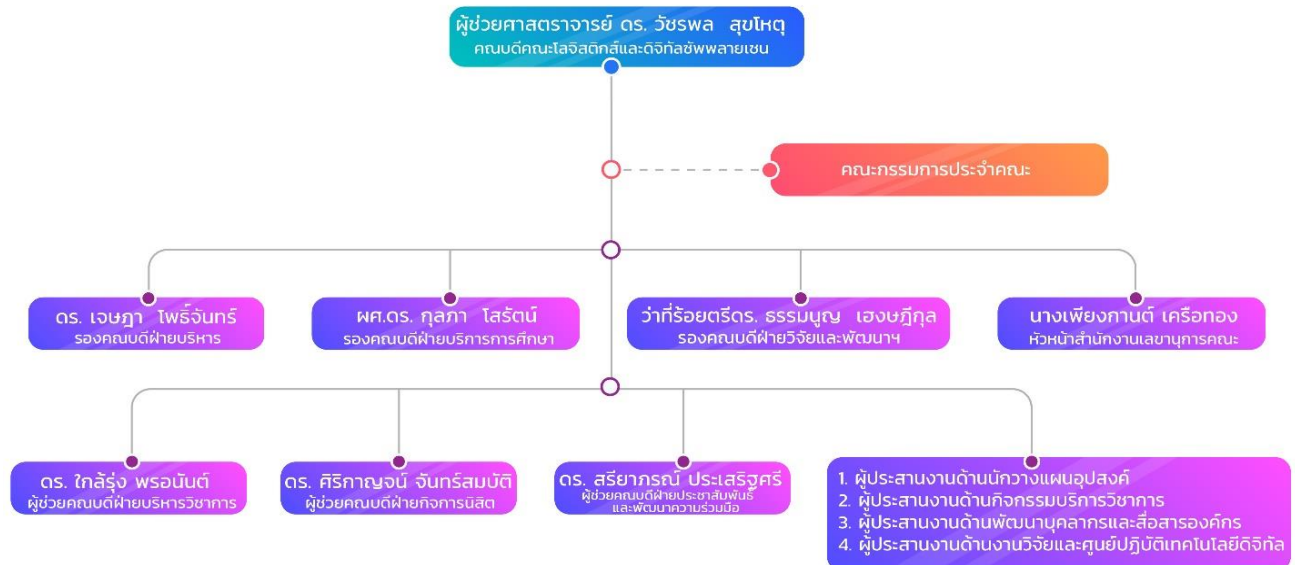
เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน คณะจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถให้มีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Path) มีทัศนคติที่ดี เหมาะสมกับงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจ และศักยภาพที่ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงของตามบริบทภาครัฐ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งเพื่อให้การจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างคุ้มค่า เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อไป

1.2 โครงสร้างการบริหารของคณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน

1.2.1 โครงสร้างองค์กร



1.2.2 โครงสร้างการบริหารงาน



1.3 อัตรากำลังและบุคลากร

คณะผู้บริหาร

- | | |
|--|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชรพล สุขใหญ่ | คณบดี |
| 2. ดร. เจษฎา โพธิ์จันทร์ | รองคณบดีฝ่ายบริหาร |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กุลภา โสรรัตน์ | รองคณบดีฝ่ายบริการการศึกษา |
| 4. ดร. ธรรมบุญ เสงขมภูิกุล | รองคณบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา |
| 5. ดร. ไกล่รุ่ง พรอนันต์ | ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารวิชาการ |
| 6. ดร. ศิริกาญจน์ จันทร์สมบัติ | ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต |
| 7. ดร. สรียากรณ์ ประเสริฐศรี | ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์และพัฒนาความร่วมมือ |
| 8. นางเพียงกานต์ เครือทอง | หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ |

คณะกรรมการประจำคณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน

- | | |
|--|---------------|
| 1. คณบดีคณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน | ประธานกรรมการ |
| 2. รองคณบดีฝ่ายบริหาร | กรรมการ |
| 3. รองคณบดีฝ่ายบริการการศึกษา | กรรมการ |
| 4. รองคณบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา | กรรมการ |
| 5. ดร. ไกล่รุ่ง พรอนันต์ | กรรมการ |

- | | |
|--------------------------------|---------------------|
| 6. ดร. ศิริกาญจน์ จันทร์สมบัติ | กรรมการ |
| 7. ดร. สรียาภรณ์ ประเสริฐศรี | กรรมการ |
| 8. ดร. สุนันท์ ชาติ | กรรมการ |
| 9. หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ | กรรมการและเลขานุการ |
| 10. นางสาวประไพรัตน์ ไวยกุล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

1.4 ข้อมูลบุคลากรคณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน

คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน ได้จำแนกประเภทของบุคลากร ได้ ดังนี้

1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
2. ลูกจ้างประจำ
3. พนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกเป็น
 - พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)
 - ประเภทสายวิชาการ และประเภทสายสนับสนุน
 - พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้)
 - พนักงานราชการ (งบประมาณรายได้)

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ

บุคลากร	ผู้มีความรู้ ความสามารถ	ลาศึกษาต่อ	ตำแหน่งวิชาการ				จำนวน
			อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศาสตราจารย์	
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน)	1	1	12	3	-	-	17
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้)	1	-					
รวม	2	1	12	3	-	-	17

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากร	ระดับการศึกษา		ป.โท	จำนวน
	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี		
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	2	2
ลูกจ้างประจำ	2	-	-	2
พนักงานในมหาวิทยาลัย	-			
- พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน)	-	-	4	4
- พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้)	-	6	1	7
- พนักงานราชการ (เงินรายได้)	2	-	-	2
รวม	2	5	10	17

ส่วนที่ 2 ข้อมูลสำคัญประกอบการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรของคณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยนเรศวร มีความสอดคล้องกับทิศทาง เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ ในระดับชาติที่มีความเกี่ยวข้องด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะฯ จึงได้พิจารณาข้อมูลยุทธศาสตร์ ตลอดจนแผนงานต่างๆ รวมไปถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านทุนมนุษย์มาเป็นข้อมูลสำคัญประกอบการวิเคราะห์และจัดทำแผน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของคณะฯ จะมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับทิศทางและเป้าประสงค์ในระดับชาติ และในระดับองค์กรที่คณะมีความเกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทุนมนุษย์ในอนาคต (HR Trends)

ในการบริหารทุนมนุษย์ในปัจจุบันที่มีการปรับเปลี่ยนหลายด้านทั้งด้านแนวคิด รูปแบบ เทคโนโลยี ตลอดจนพฤติกรรมมนุษย์ ทำให้แนวโน้มในการบริหารทุนมนุษย์ในอนาคต ต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ข้างต้น คณะฯ ได้ตระหนักถึงแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยเช่นกัน โดยนำแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านทุนมนุษย์มาร่วมวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร ระยะ 5 ปี (2565-2569) ของคณะฯ อ้างอิงแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ที่ได้นำเสนอไว้ในเกณฑ์ระบบประเมินผล การดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ 8 ด้าน ในด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ โดย สคร. ได้อ้างอิงแนวคิดจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารทุนมนุษย์ในระดับสากล ได้แก่ SHRM, Harvard Business Review และ ISO ซึ่งระบุแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านทุนมนุษย์ที่สำคัญ 5 เรื่อง ได้แก่

- **การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล (HR Digitalization)**

ได้แก่ การนำเทคโนโลยีด้านดิจิทัลเข้ามาสนับสนุนและอำนวยความสะดวกกับระบบการทำงานในการบริหารทุนมนุษย์ เพื่อพัฒนาและบริหารด้านทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ในด้านการสรรหา การคัดเลือก การบริหารค่าตอบแทน การเรียนรู้และการพัฒนา เป็นต้น เพื่อประหยัทรัพยากรต่างๆ และเกิดความรวดเร็ว สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีที่จะเข้ามามีบทบาทเพิ่มขึ้นในโลกการทำงานยุคใหม่

- **การพัฒนากระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในงานด้านทุนมนุษย์ (HR Analytics / AI in HR)**

ได้แก่ การนำข้อมูลเชิงลึกด้านทุนมนุษย์มาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานต่างๆ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องด้านทุนมนุษย์สามารถตัดสินใจได้รวดเร็ว บนพื้นฐานของการมีข้อมูลการวิเคราะห์และสถิติด้านทุนมนุษย์ต่างๆที่เป็นปัจจุบันและแม่นยำ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยี AI (Artificial Intelligence) มาใช้เพื่อลดความซับซ้อนและขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากผู้ปฏิบัติงาน ลดการใช้กำลังคน โดยสามารถช่วยให้ทำงานได้สะดวกขึ้นและประหยัดเวลามากขึ้น เช่น การนำระบบ AI มาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ผ่านการรับสมัครและการสัมภาษณ์ด้วยการเปิดรับเรซูเม่ออนไลน์ เป็นต้น

- **การปรับเปลี่ยนรูปแบบ Re-modeling of Learning & Development System**

ได้แก่ การนำรูปแบบโมเดลการเรียนรู้แบบ 70 (จากประสบการณ์) : 20 (จากผู้อื่น) : 10 (จากการเรียนการสอน) และการเรียนรู้ในยุคใหม่ที่เป็นรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ผ่านระบบเทคโนโลยีในรูปแบบออนไลน์และแอปพลิเคชัน เช่น การใช้เทคโนโลยีห้องเรียนเสมือน (Virtual Classroom) การเรียนรู้ผ่านแอปพลิเคชันในมือถือ การเรียนออนไลน์แบบรายวิชาเปิดขนาดใหญ่ สำหรับบุคคลทั่วไป (MOOCs) และบทเรียนออนไลน์ที่เป็นรายวิชาเฉพาะ (SPOCs) เป็นต้น

- **การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับทุนมนุษย์ (Employee Experience)**

ได้แก่ การสร้างประสบการณ์ให้กับพนักงาน ภายใต้การดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญ ซึ่งต้องเกิดขึ้นตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครเข้าทำงาน จนถึงพนักงานลาออกจากหรือเกษียณอายุจากองค์กร ประสบการณ์ที่ดีเหล่านี้จะช่วยทำให้องค์กรสามารถที่จะดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไว้ได้ ร่วมกับการดำเนินการยกระดับความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement)

- **การมุ่งเน้นด้านสุขภาพกายและใจ (Wellness Focused)**

ได้แก่ การที่องค์กรควรมุ่งเน้นด้านสุขภาพที่ดีของพนักงานเป็นเรื่องสำคัญ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบันและในอนาคตที่รวดเร็ว ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาในด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงานกับพนักงาน หากองค์กรได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาพนักงานให้มีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจที่ดี จะทำให้มีแนวโน้มที่พนักงานจะมีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานในองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถช่วยขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางภาวะความกดดัน และความท้าทายในอนาคตได้ในที่สุด



ภาพแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต (HR Trends)

จากเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (SE-AM)

2.2 ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2562 - 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลและเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยการพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ตามการวิเคราะห์สถานการณ์ แนวโน้ม วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาประเทศของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นั้น พบว่า ปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทยให้ไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญคือ การพัฒนาคนในทุกมิติในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ การที่จะทำให้ประเทศไทยสามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้นั้น ประเทศไทยจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยอยากเห็นคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษ และภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง โดยทั้งหมดนั้นมุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงชีวิต พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างเส้นทางอาชีพ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศให้มาสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ

นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ได้กล่าวถึงการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้น ผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครูเป็นโค้ชเพื่อทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่ง ของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

2.3 (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

(ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ได้นำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 - 12 เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคงและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน ซึ่งในช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ประเทศไทยจะยังคงเผชิญกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลก ทั้งที่เป็น การเปลี่ยนแปลงระยะสั้นและระยะยาว โดยการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกที่เกิดขึ้นจะเป็นปัจจัยโอกาสที่ช่วยเสริมสร้างประโยชน์หรือก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจกับบริบทของประเทศไทยและสภาพแวดล้อมภายนอกอย่างรอบด้านเพื่อเตรียมความพร้อมในการปรับตัวท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เพื่อใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นในการพัฒนาประเทศบนพื้นฐานของความยั่งยืนได้อย่างเต็มที่

ซึ่งภาพรวมการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 นี้มีการวิเคราะห์ว่า ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิ คุณภาพคนไทยยังไม่ได้มาตรฐาน แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมยังขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนาโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัย ส่งผลให้ขาดแคลนแรงงานและโครงสร้างประชากรจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ท่ามกลางปัญหาท้าทายหลากหลายที่เป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในระยะยาว ก็เป็นที่ตระหนักร่วมกันในทุกภาคส่วนว่า การพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนได้นั้น ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน รวมถึง

การพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัย ที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสรางคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ได้ประเมินสถานการณ์และแนวโน้มภายนอกที่มีผลกระทบต่อประเทศไทย ในเรื่องของ การวิจัยและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดเป็นกุญแจสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม สิ่งแวดล้อม และเปลี่ยนวิถีการดำรงชีวิตของคนในทุกสังคม ทุกเพศ ทุกวัย ซึ่งแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประเทศทั้งในมิติเศรษฐกิจ และสังคมที่สำคัญ อันได้แก่ การเกิดสาขาอุตสาหกรรมและบริการใหม่ๆ ที่ผสมผสานการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ หลากหลายสาขา การเข้าถึงข้อมูลและองค์ความรู้ได้อย่างไร้ขีดจำกัด การแข่งขันแรงงานที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีระดับสูงมีความสามารถเฉพาะทาง หรือมีทักษะหลายด้าน (Multi-Skills) ในตลาดแรงงานสูงขึ้น เนื่องจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความต้องการพัฒนาเทคโนโลยีของประเทศต่าง ๆ โดยแรงงานทักษะต่ำจะไม่ใช่ที่ต้องการของตลาดแรงงาน เพราะจะถูกแทนที่ด้วยการใช้ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ แรงงานจึงต้องมีการปรับตัว พัฒนาศักยภาพของตนให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีระดับสูงมากขึ้น ประกอบกับกำลังแรงงานของกลุ่มประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุลดลง จะนำไปสู่การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติมากขึ้น ประเทศต่าง ๆ จึงพยายามใช้ประโยชน์จากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในการอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะสูงเข้ามาทำงานในประเทศมากขึ้น

จุดเน้นและประเด็นพัฒนาหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 13 นี้ ได้ให้ความสำคัญในประเด็นการพัฒนาหลายด้าน ซึ่งด้านที่สำคัญและเป็นพื้นฐานของการผลักดันให้แผนสำเร็จได้ก็คือ ด้านที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในเรื่องการเตรียมพร้อมด้านกำลังคน การเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง ภายใต้เงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญซึ่งก็คือการเปลี่ยนแปลงไปสู่โครงสร้างประชากรสังคมสูงวัยสมบูรณ์ เนื่องจากปัจจุบันในหลายอุตสาหกรรมเกิดการขาดแคลนแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงานไม่ได้มาตรฐาน แรงงานมีปัญหาทั้งในเรื่อง ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน ดังนั้น การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของคน จะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมเพื่อวางรากฐานให้เป็นคนมีคุณภาพในอนาคต การพัฒนาทักษะสอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีความพร้อมในการต่อยอดพัฒนาทักษะในทุกด้าน มีทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดงาน

ตาม (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 13 ได้มีการกำหนดแนวทางส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ควบคู่กับการสร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีจริยธรรม มีวิจรรย์ญาณและเท่าทัน โดยมุ่งให้ความสำคัญกับการยกระดับคนไทยให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่ ซึ่งกำลังคนที่มีสมรรถนะสูงจะเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของสาขาการผลิตและสาขาการผลิตใหม่ๆ ในอนาคตที่จะเกิดขึ้น และจะยังคงเป็นประเด็นการพัฒนาที่ประเทศไทยต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญในการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในระยะยาวเพื่อให้กำลังคนของไทยมีความยืดหยุ่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวเข้ากับตลาดแรงงานและกระแสการพัฒนาที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาได้อย่างเท่าทัน

2.4 แผนพัฒนามหาวิทยาลัยนเรศวร ระยะยาว 15 ปี พ.ศ. 2565 – 2579

มหาวิทยาลัยนเรศวรได้จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยนเรศวร ระยะยาว 15 ปี พ.ศ. 2565 – 2579 ภายใต้วิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนามหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นสถาบันอุดมศึกษา 4.0 สร้างทุนทางปัญญาและนวัตกรรมเพื่อประชาชน” โดยมีพันธกิจ 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการจัดการศึกษาและการผลิตบัณฑิต

- (1) พัฒนาหลักสูตรเดิมสู่การส่งเสริมการเรียนรู้แบบใหม่ โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
- (2) ปรับแนวคิดการรับรู้หน่วยกิตการศึกษา (Credit Bank / Borderless University) ซึ่งให้ผู้เรียน สามารถสะสมหน่วยกิตวิชาที่เรียน และเลือกได้อย่างอิสระ
- (3) สร้างหลักสูตร หรือหลักสูตรระยะสั้น ที่ตรงกับความต้องการของสังคม และหลักสูตรสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- (4) พัฒนานิสิตให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในอนาคต

- (5) พัฒนานิสิตระดับบัณฑิตศึกษาให้สามารถสร้างผลงานวิจัย และนวัตกรรม

2. ด้านการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม

- (1) ต่อยอดงานวิจัยขั้นพื้นฐานสู่เชิงพาณิชย์ เพื่อนำไปใช้ในการวางนโยบายของประเทศ หรือเพื่อสร้าง ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และสังคม
- (2) เป็นที่รู้จักและยอมรับของสังคมในแง่ศักยภาพในการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมมาแก้ปัญหา ระดับประชาชน ชุมชน สังคม หรือประเทศชาติ
- (3) ใช้ประโยชน์ทรัพยากรงานวิจัยอย่างคุ้มค่า (เงินทุนวิจัย วัสดุ/เครื่องมือ/อุปกรณ์ของงานวิจัย ห้องปฏิบัติการ และนักวิจัย)
- (4) ได้รับการยอมรับผลงานวิจัยและนวัตกรรม ในระดับชาติและนานาชาติตามมาตรฐานสากล

3. ด้านการบริการวิชาการ

(1) นำความรู้ ความเชี่ยวชาญ ผลงานวิจัย นวัตกรรม และทรัพยากรที่มีไปพัฒนากลุ่มอุตสาหกรรม เป้าหมายของประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ทั้งมิติคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และ สังคม ด้วยการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(2) สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจที่ชะลอตัวลง สังคมและสิ่งแวดล้อมจาก การขับเคลื่อนหรือการปรับทางเทคโนโลยี (Technology Disruptions)

(3) ควรมีบทบาทพัฒนาทุนทางปัญญาและนวัตกรรม ในการสร้างการงาน อาชีพ และโอกาสทางธุรกิจ

4. ด้านการทำศิลปะและวัฒนธรรม

(1) ปรับตัวของภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ที่มีอุบัติการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นบนโลก ของทุกภาคส่วน มีหน้าที่สำคัญที่ต้องเป็นศูนย์กลางในการรวบรวมและบริหารจัดการข้อมูลเพื่อการพัฒนาทางศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นของชาติ ให้ดำรงอยู่ จัดเก็บรักษา ไม่ให้สูญหาย

(2) เปิดรับวัฒนธรรมต่างชาติอย่างเสรี การรับวัฒนธรรมอื่นๆ ที่เข้ามา โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้วัฒนธรรม และอนุรักษ์รักษาลักษณะวัฒนธรรมท้องถิ่นของไทย

(3) สนับสนุนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ให้มีการเผยแพร่ และสืบทอดศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งในระดับประเทศ และระดับนานาชาติ ภายใต้อุบัติการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นบนโลก

(4) ร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ให้คนไทยเล็งเห็น และตระหนักถึงคุณค่าทางศิลปะ และ วัฒนธรรมของชาติ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(5) ผลักดันงานด้านศิลปะและวัฒนธรรม สร้างรายได้ (Generate Income) สร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) และสามารถนำไปใช้เพื่อสาธารณประโยชน์

5. ด้านการบริหารจัดการ

(1) สร้างมหาวิทยาลัยนเรศวรให้เป็นที่น่าอยู่ และน่าทำงาน (Best Place to Work)

(2) นำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ

(3) บริหารจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกให้สามารถตอบโจทย์และสนับสนุนการพัฒนาของบุคลากรทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) สร้างระบบการบริหารงบประมาณให้มหาวิทยาลัยนเรศวรให้ มั่งคั่ง ยั่งยืน และมั่นคง

(5) ห่องปฏิบัติงานวิจัยที่ได้มาตรฐานตามกฎหมายและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

(6) เครื่องมือวิทยาศาสตร์ที่ทันสมัยและฐานข้อมูลเครื่องมือวิทยาศาสตร์เพื่อการใช้ประโยชน์ทรัพยากร งานวิจัยอย่างคุ้มค่า

(7) จัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

และเพื่อให้มหาวิทยาลัยนเรศวรสามารถดำเนินตามพันธกิจได้สำเร็จลุล่วงนั้น มาตรการที่สำคัญคือการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่เพียงพอต่อการดำเนินโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว

2.5 แผนยุทธศาสตร์คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน ระยะ 5 ปี มหาวิทยาลัยนเรศวร

วิสัยทัศน์ Vision

“สถาบันโลจิสติกส์และโซ่อุปทานชั้นนำของประเทศไทยและมีความเป็นเลิศด้านวิชาการ เป็น 1 ใน 5 อันดับแรกของภูมิภาคอาเซียน”

พันธกิจ (Mission)

1. ด้านการผลิตบัณฑิต – ผลิตบัณฑิตที่มีองค์ความรู้และทักษะทางด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทานเพื่อตอบสนองต่อภาคอุตสาหกรรม
2. ด้านการวิจัย – พัฒนางค์ความรู้และพัฒนานักวิจัยด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาของประเทศ
3. ด้านการบริการวิชาการ – พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงแก่สังคม
4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม – สร้างเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ นิสิต และบุคลากรได้ตระหนักและมีจิตสำนึกถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

1. ผลิตบัณฑิตสาขาโลจิสติกส์และโซ่อุปทานที่สามารถสร้างบัณฑิตที่พร้อมแข่งขันในยุคอุตสาหกรรม 4.0 (Industry 4.0) และมีศักยภาพจากองค์ความรู้ในเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital) และมีจริยธรรม คุณธรรม ให้สามารถจบการศึกษาตามกำหนดเวลา
2. อยู่ในอันดับ 1 ใน 5 ของสถาบันระดับวิทยาลัยหรือคณะฯ ในอาเซียน (ASEAN) ตามตัววัดอ้างอิง QS Ranking และ ปรับปรุงชื่อเสียงด้านวิชาการ (Academic Reputation) ให้อยู่ในอันดับ 1 ใน 3 ของประเทศ ภายในปีการศึกษา 2569
3. มีงานวิจัยเชิงวิชาการและงานวิจัยประยุกต์ในศาสตร์ด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital) ด้วยวงเงินวิจัยสะสมในช่วงปีการศึกษา 2565 – 2569 ไม่ต่ำกว่า 10 ล้านบาท

4. มีงานบริการวิชาการด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทานในการให้คำปรึกษาและการฝึกอบรมแก่ผู้ประกอบการภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ ด้วยงบประมาณการดำเนินการสะสมในช่วงปีการศึกษา 2565 – 2569 ไม่ต่ำกว่า 40 ล้านบาท
5. มีจำนวนนิสิตต่างชาติไม่ต่ำกว่าร้อยละ 25 ของจำนวนนิสิตทั้งหมดในช่วงปีการศึกษา 2565 – 2569
6. มีความร่วมมือในหลักสูตรและโครงสร้างด้านวิชาการกับสถาบันต่างชาติด้วยรายได้และงบประมาณจากการดำเนินการในช่วงปีการศึกษา 2565 – 2569 ไม่ต่ำกว่า 6 ล้านบาท
7. คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชนดำเนินการโดยมีงบประมาณสมดุลในปีงบประมาณ 2565 – 2569

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)

หัวข้อการประเมิน	รายละเอียดการประเมิน
Strengths จุดแข็ง	1. มีความเป็นนานาชาติด้วยมีจำนวนนิสิตชาวต่างชาติในสัดส่วนที่สูงทั้งในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก 2. มีเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างชาติ หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ตลอดจนศิษย์เก่าจำนวนมาก 3. มีการผลิตผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง 4. คณะได้รับเงินสนับสนุนจากเครือข่ายและแหล่งทุนจำนวนมาก 5. บุคลากรสายวิชาการมีความเชี่ยวชาญในหลากหลายศาสตร์ ทำให้เกิดการบูรณาการในการเรียนการสอน 6. บุคลากรมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และเป็นคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง เรียนรู้การทำงาน เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และปรับตัวต่อเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว 7. ทีมผู้บริหารของคณะมีวิสัยทัศน์ และมีภาวะผู้นำ ส่งเสริมการพัฒนางาน และพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง 8. คณะมีศักยภาพในการบริหารการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่น (Flexible) 9. หลักสูตรของคณะมีความน่าสนใจ เป็นสหวิทยาการที่รวมองค์ความรู้ หลากหลายศาสตร์ สอดคล้องกับความต้องการในยุค Industry 4.0
Weakness จุดอ่อน	1. มีจำนวนนิสิตคงค้างที่ไม่สามารถสำเร็จการศึกษาได้ตรงตามเวลาที่กำหนด 2. มีการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ จำนวนมากแต่ยังไม่สามารถสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการได้

หัวข้อการประเมิน	รายละเอียดการประเมิน
	3. ผลผลิตงานวิจัยจำกัอยู่ในบุคลากรกลุ่มเดียว 4. ยังไม่มีบัณฑิตที่จบในระดับปริญญาตรีเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม 5. ทรัพยากรที่สนับสนุนการเรียนการสอนไม่เพียงพอ เช่น ซอฟต์แวร์ และ ฮาร์ดแวร์ ที่จำเป็น 6. เงื่อนไขในการเบิกจ่ายงบประมาณไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน 7. งบประมาณรายจ่ายไม่สมดุลกับรายได้ 8. จำนวนบุคลากรสายวิชาการยังไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับภาระงาน 9. การจัดสรรบุคลากรยังไม่สอดคล้องกับภาระงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน 10. บุคลากรสายสนับสนุนบางส่วนขาดองค์ความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และขาดการบูรณาการองค์ความรู้ร่วมกัน 11. ขาดกระบวนการคัดเลือกนิสิตต่างชาติ ทำให้ได้นิสิตที่มีข้อจำกัดด้านภาษาส่งผลกระทบต่อ การเผยแพร่บทความวิชาการในระดับนานาชาติ 12. จำนวนนิสิตระดับปริญญาโทมีจำนวนน้อย 13. ยังขาดหลักสูตรและระบบบริหารจัดการหลักสูตรแบบ International Program 14. หน่วยงานภายนอกยังไม่รู้จัก ขาดการรับรู้ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับคณะ
Opportunity โอกาส	1. โลจิสติกส์เป็น 1 ใน 10 สาขาที่บรรจุอยู่ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี New S-Curve 2. โลจิสติกส์เป็นหนึ่งในนโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยนเรศวร 3. เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเทรนด์ที่ขับเคลื่อนในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ทำให้สาขาโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชนเป็นที่น่าสนใจ และได้รับความนิยม 4. กระแสการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) ช่วยขยายฐานกลุ่มผู้เรียน 5. เทคโนโลยีและการเรียนรู้ออนไลน์ช่วยให้เข้าถึงการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้นอย่างไร้ขีดจำกัด 6. เทคโนโลยีในปัจจุบันช่วยเพิ่มช่องทางการสื่อสาร และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น 7. จังหวัดพิษณุโลกมีบทบาทสำคัญในระดับชาติ เช่น เป็น MICE City และ เป็นเจ้าภาพจัดงาน L'ETAPE Thailand by Tour de France จะช่วยให้มหาวิทยาลัยและคณะเป็นที่รู้จักมากขึ้น

หัวข้อการประเมิน	รายละเอียดการประเมิน
	8. สนามบินพิษณุโลกมีโอกาสได้ยกระดับเป็นสนามบินนานาชาติในอนาคต 9. ชุมชนในท้องถิ่นมีความเชื่อมั่นในตัวมหาวิทยาลัยนเรศวร 10. มีหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่สนับสนุนทุนวิจัยเกี่ยวกับโลจิสติกส์จำนวนมาก 11. การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการเปิดเสรีทางการศึกษา ส่งผลให้ประชากรในกลุ่มประเทศอาเซียนสนใจมาเรียนในคณะฯ เพิ่มขึ้น 12. นิสิตชาวต่างชาติมีความต้องการศึกษาระดับปริญญาตรีแบบต่อเนื่องในหลักสูตรของคณะ
Threat อุปสรรค	1. การลดลงของประชากรในวัยการศึกษา รวมถึงการให้ความสำคัญในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาที่ลดลง 2. สถานการณ์โรคระบาดจำกัดการเดินทางของนิสิตต่างชาติ ทำให้จำนวนนิสิตต่างชาติลดลง 3. กฎ ระเบียบข้อบังคับไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ขาดความยืดหยุ่น มีการปรับเปลี่ยนระเบียบและขั้นตอนบ่อยก่อให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน 4. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ไม่เอื้อต่อการจ้างชาวต่างชาติเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร 5. กรอบอัตรากำลังสายวิชาการที่ได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัยมีจำนวนจำกัด 6. เกณฑ์การพิจารณารับเข้านิสิตตามนโยบายของมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นจำนวน ยืดหยุ่นเกินไป ไม่ใช่เกรด ไม่มีการสัมภาษณ์ ทำให้ไม่สามารถรับนิสิตที่มีคุณสมบัติได้ตรงตามความต้องการของหลักสูตร 7. ข้อมูลที่จะนำมาใช้เป็นคู่เทียบในการจัดลำดับ (Ranking) มีจำกัด 8. กระบวนการและขั้นตอนงานเอกสารของมหาวิทยาลัยมีความซับซ้อนทำให้งานล่าช้า 9. ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัยไม่เสถียร และซอฟต์แวร์ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนมีจำนวนไม่เพียงพอ

ยุทธศาสตร์ และ กลยุทธ์

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
1	การเปิดกว้างด้านการเรียนการสอนที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย สร้างความยืดหยุ่นในการเข้าถึงการเรียนการสอนและเสริมสร้างความสำเร็จให้นิสิต	- ส่งเสริมการเรียนการสอนแบบผสม (Hybrid) เพื่อตัดข้อจำกัดการเข้าถึงการเรียนการสอน - เปิดหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Program) “Credit Bank” - ดำเนินการตลาดเชิงรุกทั้งระดับปริญญาตรี หลักสูตร 2 ปี และ 4 ปี และปริญญาโท - ผลักดันให้นิสิตระดับ ป.โท และ ป.เอก ตื่นตัวและมีผลงานเพื่อให้สำเร็จการศึกษาได้ตามกำหนด
2	สร้างความเป็นเลิศด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทานเพื่อรองรับอนาคตในยุคดิจิทัล	- สร้างความเป็นผู้นำในตลาดการศึกษาเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม 4.0 (Industry 4.0) ด้วยอิมดิจิทัล (Digital) ขยายจากหลักสูตรปริญญาตรีสู่ ปริญญาโท และปริญญาเอก - จัดตั้งสถาบันที่เป็นศูนย์ให้บริการงานวิจัยที่มีนวัตกรรมเป็นประโยชน์แก่ผู้ประกอบการโดยเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและเสริมสร้างองค์ความรู้เชิงปฏิบัติให้นิสิต - สร้างอิมการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล
3	สร้างเสริมการเป็นนานาชาติของคณะฯ	- ต่อยอดการร่วมมือด้านการศึกษากับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ
4	การบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	- เสริมสร้างธรรมาภิบาลและการพัฒนาองค์กร

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

1. มีความเป็นผู้นำด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน
2. ความรู้ความสามารถเท่าทันเทคโนโลยี Digital
3. มีองค์ความรู้และศักยภาพด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน
4. มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ กับองค์กร สถาบัน ทั้งในและต่างประเทศ

ค่านิยม (Core Value)

L : Leadership	มีภาวะความเป็นผู้นำ
D : Digital	มีทักษะด้านดิจิทัล
S : Smart	มีความชาญฉลาด
C : Collaboration	มีความร่วมมือ

ส่วนที่ 3 กรอบแนวคิดด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.1 กรอบแนวคิดด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดด้าน Human Capital Model อ้างอิงตามกรอบเกณฑ์ประเมินการบริหารทุนมนุษย์ของรัฐบาลวิสาหกิจ ในระบบการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessment Model : SE-AM)¹ ซึ่งได้แบ่งเป็นการประเมินกระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Result) ด้านการบริหารทุนมนุษย์ 4 ด้าน (HCM Module of 4) ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Strategy) คือ ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้าน HCM ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ทางธุรกิจ รวมถึงความท้าทายในด้านต่างๆ การเปลี่ยนแปลงด้าน Digital และ HC Risk โดยพิจารณาทั้งในเชิง Qualitative/Quantitative โดยมีช่องทางการเผยแพร่ที่เพียงพอ เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างทั่วถึง และมีกระบวนการติดตามผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ได้ตามผลลัพธ์ที่กำหนด

2. การบริหารทุนมนุษย์ (Human Management) คือ การบริหารทุนมนุษย์ที่คำนึงถึงการจัดการอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการวิเคราะห์ Demand/Supply ของอัตรากำลัง การทดแทนของ Digital รวมถึงการพิจารณาผลตอบแทน/สิทธิประโยชน์ให้เกิดความเป็นธรรม ใจบุคลากรที่มีศักยภาพและสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของแต่ละบุคคล ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างแท้จริง

3. การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Development) คือ การพัฒนาทุนมนุษย์อย่างเป็นระบบ ซึ่งต้องมีแนวทางการพัฒนาของแต่ละกลุ่มบุคลากรที่แตกต่างกันอย่างเหมาะสม โดยให้มีทั้งความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ เทคโนโลยี และภาวะการแข่งขัน (New-Skill, Up-Skill, Re-skill) รวมถึงการปรับรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้น Action Learning อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรและผู้นำที่มีศักยภาพ และมีเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพที่เป็นรูปธรรม

4. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (HCM Environment) คือ การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ให้สนับสนุน Human Capital Model โดยมีแนวทางการสร้างค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร การปลูกฝังให้บุคลากรมีจริยธรรมและเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความปลอดภัยและมีสวัสดิภาพ ซึ่งจะสะท้อนผ่านความผูกพันของบุคลากร

โดยคณะฯ ได้ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดดังกล่าวมากำหนดเป็นกรอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลออกเป็น 4 หัวข้อใหญ่ ดังนี้

หัวข้อ	ประเด็นย่อย
1. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HR Strategy)	- คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)	- อัตรากำลัง - ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน - ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)	- การเรียนรู้และการพัฒนา - การสืบทอดตำแหน่ง/การบริหารจัดการคนเก่ง/การจัดการสายอาชีพ
4. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Environment)	- ความผูกพันองค์กร - ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร - เทคโนโลยีดิจิทัลด้าน HR - ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน - การสนับสนุนของผู้บริหารในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.2 กรอบการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะฯ

จากข้อมูลแนวคิดและประเด็นย่อยดังกล่าว สามารถนำมากำหนดเป็นกรอบการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะฯ พร้อมเป้าประสงค์ของแต่ละประเด็น ดังตารางต่อไปนี้

HR Module of 4	เป้าประสงค์
1. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HR Strategy)	
1.1 จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพระยะสั้น ระยะยาว	- มีแผนการพัฒนาศักยภาพที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และแผนงานที่สำคัญๆ ของคณะ
1.2 จัดทำแผนปฏิบัติงาน และงบประมาณประจำปี (Action Plan)	- มีแผนปฏิบัติงานด้านการพัฒนาศักยภาพและงบประมาณประจำปี
	- มีการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจอย่างต่อเนื่อง

HR Module of 4	เป้าประสงค์
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)	
2.1 การบริหารอัตรากำลัง	- มีโครงสร้างการบริหารงานและมีโครงสร้างตำแหน่งงานที่เหมาะสม
2.2 ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	- มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม
	- มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล
	- มีการจัดทำตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน
2.3 การบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์	- มีโครงสร้างค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ตามค่างานและกฎหมาย

HR Module of 4	เป้าประสงค์
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)	
3.1 การพัฒนาระบบสมรรถนะ	- มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรที่ครบถ้วนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) และสมรรถนะด้านบริหาร (Managerial Competency)
3.2 การเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร	- มีการนำผลจากการประเมินไปวิเคราะห์หาช่องว่างสมรรถนะเพื่อนำไปพัฒนา
	- มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาในรูปแบบต่างๆ อย่างเหมาะสม
3.3 Individual Development Plan (IDP)	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่สอดคล้องกับสมรรถนะและความก้าวหน้าในอาชีพ
	- มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาในรูปแบบต่างๆ อย่างเหมาะสม

HR Module of 4	เป้าประสงค์
4. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Environment)	
4.1 ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	- ยกระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
4.2 ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	- มีแผนในการพัฒนาค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
4.3 แรงงานสัมพันธ์	- มีแผน/กิจกรรมในการพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากร
4.4 เทคโนโลยีดิจิทัลด้านบริหารบุคลากร	- ลดการใช้ข้อมูลทางเอกสารที่เป็นกระดาษ
4.5 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	- มีแผน/กิจกรรมในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร

ส่วนที่ 4 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

4.1 ระเบียบวิธีในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของคณะ

คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยนเรศวรได้วางแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยประมวลข้อมูลที่สำคัญ 2 ส่วน ได้แก่

1. การประมวลข้อมูลจากบริบทด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ร่วมกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะมีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับแนวทางในการพัฒนาของแผนงานต่างๆ โดยจากนโยบายการพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561 -2580) และแผนปฏิรูปประเทศ (พ.ศ.2561 – 2565) ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นให้กำลังคนมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม ทำให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) นั้นเป็นกระบวนการสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดอันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าของตนเองและยังสามารถทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับ

2. กรอบแนวคิดด้านการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Model) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดตั้งต้นที่สำคัญในการดำเนินการวิเคราะห์หัวข้อและตัวชี้วัดในแต่ละด้าน เพื่อพิจารณาว่าคณะควรเพิ่มเติมหรือพัฒนาปรับปรุงตัวชี้วัดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนาบุคลากรของคณะให้ครบถ้วนตามตัวชี้วัดในเรื่องใดบ้าง

4.2 บทวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ จะมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากร โดยสามารถแบ่งกลุ่มสมรรถนะออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ

สมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการต้องมีความสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตร (ELOs) ของทุกๆ หลักสูตร โดยคณะฯ ได้มีการจัดทำสรุปข้อมูล ELOs ของทุกๆ หลักสูตรภายใต้คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตร (ELOs) คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน

Existing Programs			Coming Soon
B.S. in Logistics and Digital Supply Chain	M.S. in Logistics and Digital Supply Chain	Ph.D. in Logistics and Digital Supply Chain	B.S. in Logistics and Digital Supply Chain (Continuing Program)
ELO1 มีคุณธรรม จริยธรรม วินัย และ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง	ELO1 แสดงออกถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ตรง ต่อเวลา และมีความรับผิดชอบ ต่อนหน้าที่ของตนเองและสังคม	ELO1 แสดงออกถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ตรง ต่อเวลา และมีความรับผิดชอบ ต่อนหน้าที่ของตนเองและสังคม รวมถึงสามารถใช้ดุลยพินิจ ทางด้านคุณธรรม จริยธรรมใน การจัดการกับความขัดแย้งและ ปัญหาที่มีผลกระทบต่อนตนเอง และผู้อื่น	ELO1 ปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความ รับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง จนเป็นนิสัย
ELO2 มีความรู้และความเข้าใจในทฤษฎี หลักการ และวิธีการที่เกี่ยวข้อง กับโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน และสามารถบูรณาการ ความรู้ด้านโลจิสติกส์กับความรู้ ในศาสตร์อื่นๆ ได้	ELO2 อธิบายทฤษฎี หลักการ และ กระบวนการหลักในงานด้านโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชนได้ และมีความกระตือรือร้นในการ เรียนรู้ทฤษฎี หลักการ และสิ่ง ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการในงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนอยู่เสมอ	ELO2 สังเคราะห์องค์ความรู้เชิงลึก ด้านโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน รวมทั้งสามารถนำ หลักการ และทฤษฎีที่เป็น รากฐานไปประยุกต์ใช้ใน งานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนใหม่ ๆ ที่เป็น ประโยชน์ในระดับองค์กรหรือ เชิงนโยบาย เพื่อส่งเสริมการ	ELO2 เข้าใจในทฤษฎี หลักการ และ วิธีการที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการด้านโลจิสติกส์และ ดิจิทัลซัพพลายเชน และ สามารถบูรณาการความรู้ด้านโลจิสติกส์กับความรู้ในศาสตร์อื่นๆ ได้
ELO3 สามารถวิเคราะห์ปัญหา ประยุกต์ใช้ความรู้ ทฤษฎี และ หลักการด้านโลจิสติกส์และ ดิจิทัลซัพพลายเชนอย่างเป็น ระบบ ประเมินสถานการณ์ต่างๆ โดยใช้ความรู้เป็นฐาน และใช้ ข้อมูลที่ได้ในการแก้ไขปัญหาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	ELO3 ใช้องค์ความรู้เกี่ยวกับการ วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) และองค์ความรู้ด้าน การจัดการเทคโนโลยีและ นวัตกรรม (Technology and Innovation Management) ในการแก้โจทย์ปัญหา		ELO3 ประยุกต์ใช้ความรู้ ทฤษฎี และ หลักการด้านโลจิสติกส์และ ดิจิทัลซัพพลายเชนอย่างเป็น ระบบ ประเมินสถานการณ์ ต่างๆ โดยใช้ความรู้เป็นฐาน และใช้ข้อมูลที่ได้ในการแก้ไข ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความกระตือรือร้นใน การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

Existing Programs			Coming Soon
B.S. in Logistics and Digital Supply Chain	M.S. in Logistics and Digital Supply Chain	Ph.D. in Logistics and Digital Supply Chain	B.S. in Logistics and Digital Supply Chain (Continuing Program)
ELO4 มีทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถประยุกต์ใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณในการทำงานได้	ELO4 วิเคราะห์ประเด็นปัญหาด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน และนำความรู้/ทฤษฎีต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	ELO3 พัฒนาในด้านอุตสาหกรรมของประเทศ จัดประเภทของข้อมูลโดยใช้ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) และการประยุกต์ใช้ซอฟต์แวร์ (Software) ที่ทันสมัยในด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน รวมถึงองค์ความรู้ด้านการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology and Innovation Management) ในงานวิจัยได้	ELO4 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในกระบวนการโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำงานได้
ELO5 มีภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้	ELO5 ออกแบบ และดำเนินการวิจัยเพื่อแก้โจทย์ปัญหาด้านโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชนได้อย่างเป็นระบบ ประกอบกับสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางคณิตศาสตร์และสถิติในการวิเคราะห์และประมวลผลในงานวิจัยได้	ELO4 แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการโลจิสติกส์และซัพพลายเชนได้อย่างเป็นระบบ โดยการนำองค์ความรู้เชิงลึกด้านโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน และศาสตร์ด้านอื่นที่เกี่ยวข้องมาบูรณาการร่วมกัน เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหา โดยวิธีการใหม่ๆ ในการ	ELO5 แสดงออกถึงภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้
ELO6 มีทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้	ELO6 แสดงออกถึงภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้		ELO6 นำความรู้พื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้
ELO7 มีทักษะการใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาที่สาม ในการอธิบายหลักการสถานการณ์ และสื่อสารเพื่อการทำงานได้	ELO7 อธิบาย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการนำเสนอผลงาน		ELO7 มีทักษะการใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาที่สาม ในการอธิบายหลักการสถานการณ์ และสื่อสารเพื่อการทำงานได้
			ELO8 จัดกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถเลือกใช้ซอฟต์แวร์

Existing Programs			Coming Soon
B.S. in Logistics and Digital Supply Chain	M.S. in Logistics and Digital Supply Chain	Ph.D. in Logistics and Digital Supply Chain	B.S. in Logistics and Digital Supply Chain (Continuing Program)
	ทางวิชาการด้านโลจิสติกส์ และซัพพลายเชนด้วยภาษาไทย และภาษาอังกฤษได้ รวมถึงสามารถอธิบายหลักการสถานการณ์ และสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม	ตอบสนองความต้องการระดับชาติทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ELO5 แสดงออกถึงภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในรูปแบบทีมได้ ELO6 อธิบาย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการนำเสนอผลงานวิจัย และการนำเสนอผลงานทางวิชาการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ และมีผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์และเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ	(Software) ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้

จากข้อมูล ELOs ข้างต้น ได้ทำการวิเคราะห์ผลข้อมูลความต้องการสำหรับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตร (ELOs) ของหลักสูตร ได้ดังนี้

- เพิ่มพูนทักษะด้านภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ เนื่องจากคณาจารย์มีความรู้ในการใช้ภาษาอังกฤษอยู่แล้ว แต่อาจจะต้องมีการเพิ่มพูนองค์ความรู้ให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น ภาษาจีนเบื้องต้น เนื่องจากจะมีการรับนิสิตจีนมาเรียนในหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน (ต่อเนื่อง)
- เพิ่มพูนความรู้ในการประยุกต์ใช้ซอฟต์แวร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ/เทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับงานด้านโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน
- เพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และองค์ความรู้ด้านการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology and Innovation Management)
- เพิ่มพูนองค์ความรู้ในการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และเทคนิคการสร้างและการนำเสนอ ข้อมูล (Data Visualization)
- เพิ่มพูนองค์ความรู้ด้านการใช้ซอฟต์แวร์ในการวิเคราะห์ด้านสถิติ
- เพิ่มพูนองค์ความรู้สำหรับการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ CWIE

โดยเมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และจัดกลุ่ม สามารถจัดหมวดหมู่ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการออกเป็น 4 ด้านหลักๆ ดังนี้

1. ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ
2. ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ CWIE
3. ทักษะด้านการประยุกต์ใช้ซอฟต์แวร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ
4. ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Big Data, Data Analytics, Blockchain, Robotics เป็นต้น

ส่วนที่ 2 สมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน

โดยในการพิจารณาความต้องการสำหรับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนนั้น จะพิจารณาจากข้อมูลสมรรถนะในสายงาน (Functional Competency) ของบุคลากรในแต่ละงาน รวมถึงค่านิยมร่วมที่องค์กรกำหนด เช่น

- ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามสายงาน เช่น ความรู้ด้านการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดการงานเอกสาร งานธุรการ งานช่าง งานซ่อมบำรุง งานวิจัย และงานอื่นๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจของคณะฯ
- ทักษะการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน

- ทักษะการสื่อสาร การสื่อความ
- ทักษะการเขียนตอบโต้หนังสือราชการ
- ทักษะด้านการให้บริการ และจิตบริการ
- การบริหารจัดการเวลา
- การทำงานเป็นทีม
- ทักษะคิดเชิงบวก เช่น การมี Growth Mindset เป็นต้น

โดยจะมีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาผ่านกระบวนการทำ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) และจากการวิเคราะห์ข้อมูลผ่าน SWOT Analysis เป็นต้น โดยการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ จะใช้รูปแบบการพัฒนาตามแนวทาง 70:20:10 Learning Model ดังนี้

- 70 – Experiential Learning เกิดจากประสบการณ์จากการทำงาน การลงมือทำผ่านจากประสบการณ์จริงจากการทำงานจริง ที่ได้มีโอกาสเรียนรู้และศึกษาจากงานประจำวัน หรืออาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ หรือโครงการใหม่ๆ จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ต้องเรียนรู้และฝึกทักษะหลายๆอย่าง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ
- 20 – Exchange เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น เพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในทีมงาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็ถือเป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่นๆ รอบข้าง ตัวอย่างเช่น การทำ KM การจัดศึกษาดูงาน การทำ AAR (After Action Review) การประชุมหารือ เป็นต้น
- 10 – Education ได้มาจากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน การเรียนรู้นี้มาจากการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาต่อ รวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง แบบ Self-learning

โดยข้อมูลความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนตาม IDP จะถูกนำไปจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) สำหรับการจัดฝึกอบรมและพัฒนาประจำปีต่อไป

4.3 การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

LDSC Strategy - ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ			
LDSC กลยุทธ์ 4.1 - เสริมสร้างธรรมาภิบาลและการพัฒนาองค์กร			
HR กลยุทธ์ 1	HR กลยุทธ์ 2	HR กลยุทธ์ 3	HR กลยุทธ์ 4
พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ให้มี ประสิทธิภาพ	การพัฒนาขีด ความสามารถของ บุคลากรให้มีความเป็นมือ อาชีพ	เสริมสร้างค่านิยมร่วมมุ่ง สู่การสร้างวัฒนธรรม องค์กร	ส่งเสริมสนับสนุนการ สร้างแรงจูงใจและสร้าง สภาพแวดล้อมที่ดีในการ ทำงาน

HR กลยุทธ์ 1: พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ	
1. โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์	
กิจกรรม/โครงการย่อย	
1. การปรับปรุงชุดสมรรถนะและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	
หลักการและเหตุผล	การบริหารผลงานเป็นเครื่องมือในการช่วยให้การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์คณะ ประสบความสำเร็จ และเป็นวิธีการในการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงานอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานของความสอดคล้องกันทั้งในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคล
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้มีระบบการบริหารผลงาน/การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการบริหารผลงานให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด 2. สามารถนำระบบการบริหารผลงาน/การประเมินผลการปฏิบัติงานมาปรับใช้ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
เป้าหมาย : ปี 2566 – 2568	ตัวชี้วัด :
- มีหลักเกณฑ์การบริหารผลงานที่ชัดเจน - มีระบบการประเมิน KPIs ตามหลักเกณฑ์ที่ทบทวนใหม่ - มีระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกันทั้งในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล - บุคลากรมีตัวชี้วัดรายบุคคล	คณะมีระบบการบริหารผลงานที่ได้รับการปรับปรุง ภายในปี 2566 และเริ่มนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในปี 2567 เป็นต้นไป

ภายใต้กลยุทธ์ที่ 1 ด้านการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ด้วยคณะฯ เล็งเห็นว่า การบริหารผลงานเป็นเครื่องมือในการช่วยให้การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์คณะฯ ประสบความสำเร็จ และเป็นวิธีการในการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงานอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานของความสอดคล้องกันทั้งในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคล

ในปัจจุบันคณะฯ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรอยู่แล้ว แต่จะมีการทบทวนระบบการประเมิน KPIs ใหม่เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน มีมาตรฐาน และมีความเป็นธรรม

HR กลยุทธ์ 2: การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ		
2. แผนงานการพัฒนาขีดความสามารถ		
กิจกรรม/โครงการย่อย – 1. โครงการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ 2. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ - ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ - ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ CWIE - ทักษะด้านการประยุกต์ใช้ซอฟต์แวร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ - ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 3. โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 4. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนตาม IDP ในแต่ละปี 5. โครงการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน 6. โครงการส่งเสริมศักยภาพการทำงานของบุคลากร 7. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน		
หลักการและเหตุผล	การพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากร จะช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองให้มีทักษะที่จำเป็นในการทำงาน รวมถึงทัศนคติในการทำงานที่ดี ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด	
วัตถุประสงค์	1. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ 2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรให้รองรับภารกิจด้านต่างๆ ของคณะได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	
เป้าหมาย : ปี 2565 – 2568 - บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะได้ตามแผน - บุคลากรมีศักยภาพและสมรรถนะที่สูงขึ้น		ตัวชี้วัด : - ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการ - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน

ภายใต้กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ จะมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากร ตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในส่วนของแผนฝึกอบรมและพัฒนาประจำปี ซึ่งได้มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตาม IDP

HR กลยุทธ์ 3: เสริมสร้างค่านิยมร่วมมุ่งสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	
3. โครงการเสริมสร้างค่านิยมร่วม (Core Values) และวัฒนธรรมองค์กร	
กิจกรรม/โครงการย่อย	
1. ทบทวนค่านิยมร่วม (Core Values) และสื่อสารพฤติกรรมตามค่านิยมร่วมที่ทบทวนใหม่	
หลักการและเหตุผล	วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมาย ผ่านพนักงานที่มีพฤติกรรมในการแสดงออกทางค่านิยมร่วม (Core Values) ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สะท้อนเป็นภาพลักษณ์ขององค์กรและการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก
วัตถุประสงค์	1. มีค่านิยมร่วม (Core Values) ที่สะท้อนตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร 2. มีวัฒนธรรมองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรมของพนักงานในค่านิยมร่วม (Core Values) อย่างจริงจัง
เป้าหมาย : ปี 2566 – 2568	ตัวชี้วัด :
ปี 2566 - ทบทวน Core Value	
ปี 2567 - บุคลากรทราบพฤติกรรมตามค่านิยมร่วมที่ทบทวนใหม่	
ปี 2568 - เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	

ภายใต้กลยุทธ์ที่ 3 ด้านการเสริมสร้างค่านิยมร่วมมุ่งสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร จะมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมร่วม (Core Values) ขององค์กรซึ่งจะเป็นฐานรากของการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของคณะฯ ในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายนั้น นอกจากการมีองค์ประกอบสำคัญ เช่น ทรัพยากร วัตถุดิบ เครื่องมือ เครื่องจักร การบริหารจัดการ ที่ดีแล้ว สิ่งสำคัญมาก คือต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถ และ มีความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ทั้งนี้ ปัญหาและอุปสรรคสำคัญคือ คนในองค์กรมาจากหลากหลายพื้นเพ ต่างวัฒนธรรม ดังนั้นหากคนเหล่านี้ไม่มีแนวทางหรือกรอบให้ปฏิบัติที่ชัดเจน ย่อมมีพฤติกรรมที่ต่างกันไป การที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย นอกจากมีเป้าหมาย แผนงานที่สอดคล้องกันแล้ว การปรับ ทักษะคน พฤติกรรม นิสัยใจของของคนในองค์กร ให้ไปในทิศทางเดียวกัน จะช่วยให้ภารกิจขององค์กร สำเร็จลุล่วงได้เร็วขึ้น เครื่องมือที่ใช้ในการปรับ ทักษะคน นิสัย พฤติกรรมของคนในองค์กรให้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน คือ การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยมีแนวความคิดว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้

HR กลยุทธ์ 4: ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	
4. แผนงานการสร้างแรงจูงใจและยกระดับความผูกพันขององค์กร	
กิจกรรม/โครงการย่อย – 1. โครงการทำนุบำรุง 2. โครงการ 10 ปี คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน 3. โครงการสนับสนุนสนับสนุน เงินรางวัลเผยแพร่ผลงานวิจัยอุดหนุนการวิจัย 4. โครงการ 5 ส 5. โครงการศึกษาดูงาน 6. การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ 7. การจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติ	
หลักการและเหตุผล	การสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคง อันเป็นแนวคิดสำคัญในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรและทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กรในระยะยาว
วัตถุประสงค์	1. เพื่อสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร 2. มีบุคลากรที่สามารถสร้างผลงานและทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรในระยะยาวได้
เป้าหมาย : ปี 2565 – 2568 - มีเกณฑ์การมอบรางวัลเชิดชูเกียรติให้บุคลากร - ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามแผน - บุคลากรได้เริ่มเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมการยกระดับความผูกพัน	ตัวชี้วัด : - ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมได้ตามแผน - ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม

ภายใต้กลยุทธ์ที่ 4 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร

ปัจจุบัน คณะฯ ได้มีการดำเนินการจัดทำแบบสำรวจประเมินระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร โดยพิจารณาจากปัจจัย 3 ด้านหลักๆ ได้แก่ (1) ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (2) ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร และ (3) การดำรงสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

อย่างไรก็ดี คณะฯ เล็งเห็นว่า การสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคง อันเป็นแนวคิดสำคัญในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรและทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการยกระดับความผูกพันองค์กรได้ดี จึงได้กำหนดกิจกรรมต่างๆ ไว้ในแผนงานการสร้างแรงจูงใจและยกระดับความผูกพันขององค์กร อาทิเช่น การสนับสนุนเงินรางวัลเผยแพร่ผลงานวิจัยฯ การจัดกิจกรรมสัมพันธ์นอกสถานที่ การทัศนศึกษารวมถึงการศึกษาดูงาน การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานผ่านโครงการ 5 ส เป็นต้น

4.3 บทวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนพัฒนาบุคลากรกับแผนยุทธศาสตร์

ลำดับ	ยุทธศาสตร์คณะฯ	กลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์คณะฯ	แผนการพัฒนาบุคลากร
1	การเปิดกว้างด้านการเรียนการสอนที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย สร้างความยืดหยุ่นในการเข้าถึงการเรียนการสอน และเสริมสร้างความสำเร็จให้นิสิต	- ส่งเสริมการเรียนการสอนแบบผสม (Hybrid) เพื่อตัดข้อจำกัดการเข้าถึงการเรียนการสอน - เปิดหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Program) “Credit Bank” - ดำเนินการตลาดเชิงรุกทั้งระดับปริญญาตรี หลักสูตร 2 ปี และ 4 ปี และปริญญาโท - ผลักดันให้นิสิตระดับ ป.โท และ ป.เอก ตื่นตัว และมีผลงานเพื่อให้สำเร็จการศึกษาได้ตามกำหนด	HR กลยุทธ์ 2: การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ <u>โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ</u> - ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ CWIE)
2	สร้างความเป็นเลิศด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทานเพื่อรองรับอนาคตในยุคดิจิทัล	- สร้างความเป็นผู้นำในตลาดการศึกษาเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม 4.0 (Industry 4.0) ด้วยธิดิจิทัล (Digital) ขยายจากหลักสูตรปริญญาตรีสู่ ปริญญาโท และปริญญาเอก - จัดตั้งสถาบันที่เป็นศูนย์ให้บริการงานวิจัยที่มีนวัตกรรมเป็นประโยชน์แก่ผู้ประกอบการโดยเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและเสริมสร้างองค์ความรู้เชิงปฏิบัติให้นิสิต - สร้างธิดิจิทัลวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล	HR กลยุทธ์ 2: การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ <u>โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ</u> - ทักษะด้านการประยุกต์ใช้ซอฟต์แวร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ - ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ลำดับ	ยุทธศาสตร์คณะฯ	กลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์คณะฯ	แผนการพัฒนาคณากร
3	สร้างเสริมการเป็นนานาชาติของคณะฯ	- ต่อยอดการร่วมมือด้านการศึกษากับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ	HR กลยุทธ์ 2: การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ <u>โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ</u> - ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ
4	การบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	- เสริมสร้างธรรมาภิบาลและการพัฒนาองค์กร	HR กลยุทธ์ 1: พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ HR กลยุทธ์ 2: การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ แผนงานการพัฒนาขีดความสามารถ HR กลยุทธ์ 3: เสริมสร้างค่านิยมร่วมมุ่งสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร โครงการเสริมสร้างค่านิยมร่วม (Core Values) และวัฒนธรรมองค์กร HR กลยุทธ์ 4: ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน แผนงานการสร้างแรงจูงใจและยกระดับความผูกพันขององค์กร

4.4 สรุปแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรคณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยนเรศวร ประจำปี 2564 - 2568

LDSC Strategy	กลยุทธ์ HR	โครงการ	กิจกรรม/โครงการย่อย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
					2564	2565	2566	2567	2568
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ กลยุทธ์ เสริมสร้างธรรมาภิบาลและการพัฒนาองค์กร	1.พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ	1.1 โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์	1.1.1 การปรับปรุงชุดสมรรถนะบุคลากร (Core Competency, Functional Competency, Managerial Competency)	ร้อยละความสำเร็จการปรับปรุงชุดสมรรถนะบุคลากร	-	-	100%	-	-
			1.1.2 การพัฒนาระบบการประเมินผลการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	-	-	100%	-	-
	2.การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ	2.1 แผนงานการพัฒนาขีดความสามารถ	2.1.1 โครงการขอตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการการที่ได้รับการแต่งตั้งให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น		ผศ.≥5 คน	ผศ.≥1 คน	ผศ.≥2 คน รศ.≥1 คน	ผศ.≥2 คน รศ.≥1 คน
			2.1.2 โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวนบุคลากรที่ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	-	-	-	ชำนาญการพิเศษ ≥1 คน	ชำนาญการพิเศษ ≥2 คน เชี่ยวชาญ ≥1 คน
			2.1.3 โครงการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์และดิจิทัลฯ	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเองของบุคลากร	-	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
			2.1.4 โครงการส่งเสริมศักยภาพการทำงานของบุคลากร	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเองของบุคลากร	-	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
			2.1.5 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	-	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง

LDSC Strategy	กลยุทธ์ HR	โครงการ	กิจกรรม/โครงการย่อย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
					2564	2565	2566	2567	2568
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารองค์กรสู่ความ เป็นเลิศ	3. เสริมสร้างค่านิยมร่วมมุ่ง สู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	3.1 โครงการเสริมสร้าง ค่านิยมร่วม (Core Values) และวัฒนธรรมองค์กร	3.1.1 ทบทวนค่านิยมร่วม (Core Values)	ร้อยละความสำเร็จการทบทวน ค่านิยมร่วมตามแผน	-	-	100%	-	-
			3.1.2 สื่อสารพฤติกรรมตามค่านิยมร่วม ที่ทบทวนใหม่	ร้อยละความสำเร็จการจัด กิจกรรมสื่อสารตามแผน	-	-	100%	100%	100%
กลยุทธ์ เสริมสร้างธรรมาภิบาล และการพัฒนาองค์กร	4. ส่งเสริมสนับสนุนการ สร้างแรงจูงใจและสร้าง สภาพแวดล้อมที่ดีในการ ทำงาน	4.1 แผนงานการสร้าง แรงจูงใจและยกระดับความ ผูกพันขององค์กร	4.1.1 โครงการทำนุบำรุง	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม ทำนุบำรุงตามแผน	-	3 ครั้ง	3 ครั้ง	3 ครั้ง	3 ครั้ง
			4.1.2 โครงการ 10 ปี คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน	ร้อยละความสำเร็จการจัด กิจกรรม	-	100%	-	-	-
			4.1.3 โครงการสนับสนุนสนับสนุน เงิน รางวัลเผยแพร่ผลงานวิจัยอุดหนุนการ วิจัย	ร้อยละความสำเร็จการจัด กิจกรรมตามแผน	-	100%	100%	100%	100%
			4.1.4 โครงการ 5 ส	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม ตามแผน	-	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
			4.1.5 โครงการศึกษาดูงาน	ร้อยละความสำเร็จในการจัด กิจกรรม	-	100%	100%	100%	100%
			4.1.6 การจัดกิจกรรมสัมพันธ์	ร้อยละความสำเร็จในการจัด กิจกรรม	-	100%	100%	100%	100%
			4.1.7 การจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติ	ร้อยละความสำเร็จในการจัด กิจกรรม	-	100%	100%	100%	100%

ภาคผนวก ก. ข้อมูลแผนอัตรากำลัง

ปีการศึกษา	จำนวนอาจารย์ปัจจุบัน	ผลการวิเคราะห์ปีการศึกษา 2564 - 2569										
		จำนวนอาจารย์ที่ควรมี										
		เกณฑ์ FTES					เกณฑ์ TQF			เกณฑ์บัณฑิตศึกษา 1:5		
		FTES (1:25) (หลักสูตร ป.ตรี)	คน	FTES (1:7.5) (หลักสูตร บัณฑิตศึกษา)	คน	รวม (ป.ตรี + บัณฑิต)	หลักสูตร ป.ตรี	หลักสูตร บัณฑิตศึกษา	คน	จำนวน อาจารย์ ป.เอก+รศ. (ป.โท)	จำนวน นิสิต บัณฑิต ศึกษา	คน
2564	14	111.67	4	27	4	8	1	2	11	13	25	5
2565	14	274.44	11	41	6	17	2	2	16	14	50	10
2566	14	506.11	20	45	6	26	2	2	16	14	55	11
2567	14	693.33	28	45	6	34	2	2	16	14	55	11
2568	14	722.78	29	45	6	35	2	2	16	14	55	11
2569	14	722.78	29	45	6	35	2	2	16	14	55	11

ข้อมูลนำเข้า		ปีการศึกษา 2564	ปีการศึกษา 2565	ปีการศึกษา 2566	ปีการศึกษา 2567	ปีการศึกษา 2568	ปีการศึกษา 2569
นิสิต ป.ตรี	จำนวนหน่วยกิตที่ลงทั้งหมด (หน่วยกิต/ปี)	4,020	9,880	18,220	24,960	26,020	26,020
	จำนวนนิสิตทั้งหมด (คน)	300	600	870	1,100	1,130	1,130
นิสิต ป.โท+ป.เอก	จำนวนหน่วยกิตที่ลงทั้งหมด (หน่วยกิต)	640	995	1,090	1,090	1,090	1,090
	จำนวนนิสิตทั้งหมด (คน)	25	50	55	55	55	55
จำนวนอาจารย์	จำนวนอาจารย์ (ทั้งหมด)	14	14	14	14	14	14
	จำนวนอาจารย์ [ป.เอก+รศ. (ป.โท)]	13	14	14	14	14	14
จำนวนหลักสูตร	จำนวนหลักสูตร ป.ตรี สาขาการวางแผนโซ่อุปทาน	1	2	2	2	2	2
	จำนวนหลักสูตร บัณฑิตศึกษา	2	2	2	2	2	2

FTES	หลักสูตร ป.ตรี	25
	หลักสูตรบัณฑิตศึกษา	7.5

ภาคผนวก ข. ข้อมูลแผนการพัฒนาบุคลากร
ประจำปี 2565

โครงการส่งเสริมศักยภาพการทำงานของบุคลากร ประจำปี 2565 ภายใต้แผนงานการพัฒนาขีดความสามารถ

HR กลยุทธ์ที่ 2: การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

โครงการ	รูปแบบการดำเนินโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาการจัดโครงการ
โครงการส่งเสริมศักยภาพการทำงานของบุคลากร 1.1 โครงการอบรม “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการทำงานและการดำเนินชีวิต” วิทยากร ดร.ธรรมบุญ เฮงขี้กุล	ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	อาจารย์และเจ้าหน้าที่	28 ม.ค. 2565
โครงการส่งเสริมศักยภาพการทำงานของบุคลากร 1.2 โครงการอบรม “Time Management for Work Planning” วิทยากร ดร.ธรรมบุญ เฮงขี้กุล	ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	อาจารย์และเจ้าหน้าที่	ก.ค. 2565
โครงการส่งเสริมศักยภาพการทำงานของบุคลากร 1.3 โครงการอบรม “Growth Mindset for Performance Working” วิทยากร ดร.สุภาวณีย์ ทิมทอง	ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	อาจารย์และเจ้าหน้าที่	ก.ค. 2565
โครงการส่งเสริมศักยภาพการทำงานของบุคลากร 1.4 โครงการอบรม “การพัฒนาศักยภาพเพื่อการทำงาน” วิทยากร (วิทยากรภายนอก)	ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	อาจารย์และเจ้าหน้าที่	24 มี.ย. 2565
2. โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการ	ให้คำปรึกษา	บุคลากรสายวิชาการ	ต.ค. 64 - ก.ย. 65
3. โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น วิทยากร (วิทยากรภายนอก)	ฝึกอบรม	บุคลากรสายสนับสนุน	2 มี.ค 2565
4. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานสายสนับสนุน	KM Sharing	บุคลากรสายสนับสนุน	มี.ค. - พ.ค. 2565

โครงการ	รูปแบบการดำเนินโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาการจัดโครงการ
5. โครงการสัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากร			
5.1 การทบทวน SWOT ขององค์กร	ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	อาจารย์และเจ้าหน้าที่	29 มี.ค. 2565
5.2 ศึกษาดูงานนอกสถานที่	การศึกษาดูงาน	อาจารย์และเจ้าหน้าที่	19 - 21 พ.ค 2565

แผนการดำเนินงาน ปรับปรุง ณ 3 พฤษภาคม 2565

โครงการ/งาน	ระยะเวลาดำเนินงาน (2565)								
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. โครงการส่งเสริมศักยภาพการทำงานของบุคลากร									
1.1 โครงการอบรม “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการทำงานและการดำเนินชีวิต”									
1.2 โครงการอบรม “Time Management for Work Planning”									
1.3 โครงการอบรม “Growth Mindset for Performance Working”									
1.4 โครงการอบรม “การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน”									
2. โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการ									
3. โครงการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพสายสนับสนุนเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น									
4. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานสายสนับสนุน									
5. โครงการสัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากร									
5.1 การทบทวน SWOT ขององค์กร									
5.2 ศึกษาดูงานนอกสถานที่									



คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยนเรศวร

 NU-LOGISTICS

 LDSC@NU.AC.TH

 LDSC.NU.AC.TH

