NU-LOGISTICS

แผนพัฒนาบุคลากร

(ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2567)

ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2564-2568

คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน

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 ปฐมนิเทศ การไปดูงานต่างประเทศร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่เพื่อบุคลากรนั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

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

คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน

บทสรุปผู้บริหาร

มติสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ครั้งที่ 269 (1/2563) เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2563 มีมติอนุมัติการเปลี่ยนสภาพหน่วยงาน จากเดิม วิทยาลัยโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน 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 เป็นเครื่องมือที่กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในอนาคตเพื่อให้คณะมุ่งสู่การพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ไปในทิศทางเดียวกัน ก้าวสู่การเป็นองค์กรชั้นนำและได้รับการยอมรับ และบรรลุตามวิสัยทัศน์

ส่วนที่ 1 ภาพรวมองค์กร

1.1 หลักการและเหตุผล

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

โดยการ**เสริมสร้างธรรมาภิบาลและการจัดทำกระบวนการปฏิบัติการของคณะ**โลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน 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

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม

วิสัยทัศน์ : “สถาบันโลจิสติกส์และโซ่อุปทานชั้นนำของประเทศไทยและมีความเป็นเลิศด้านวิชาการเป็น 1 ใน 5 อันดับแรกของภูมิภาคอาเซียน”

พันธกิจ (Mission)

1) ด้านการผลิตบัณฑิต : ผลิตบัณฑิตที่มีองค์ความรู้และทักษะทางด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน เพื่อตอบ สนองต่อภาคอุตสาหกรรม

2) ด้านการวิจัย : พัฒนาองค์ความรู้และพัฒนานักวิจัยด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาของประเทศ

3) ด้านการบริการวิชาการ : พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงแก่สังคม

4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม : สร้างเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ นิสิต แลบุคลากรได้ตระหนักและมีจิตสำนึกถึงการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

ค่านิยม (Core Value) : “LDSC”

L : มีภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) ≡ Visionary Leadership

D : มีทักษะด้านดิจิทัล (Digital) ≡ Agility

S : มีความชาญฉลาด (Smart) ≡ Organization & Personal Learning

C : มีความร่วมมือ (Collaboration) ≡ Valuing Employees & Partners

สมรรถนะหลัก (Core Competencies)

1) มีความเป็นผู้นำด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน
2) ความรู้ความสามารถเท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล
3) มีองค์ความรู้และศักยภาพด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน
4) มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ กับองค์กร สถาบันทั้งในและต่างประเทศ

คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

คุณลักษณะนิสิตที่พึงประสงค์ ระดับปริญญาตรี “Go to Digital”

- มีความรู้ด้านเทคโนโลยี เท่าทันโลกดิจิทัล
- มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จิตใจร่วมพัฒนา
- มีคุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบต่อสังคม
- มีทักษะในการสื่อสาร เพื่อการทำงานเป็นทีม

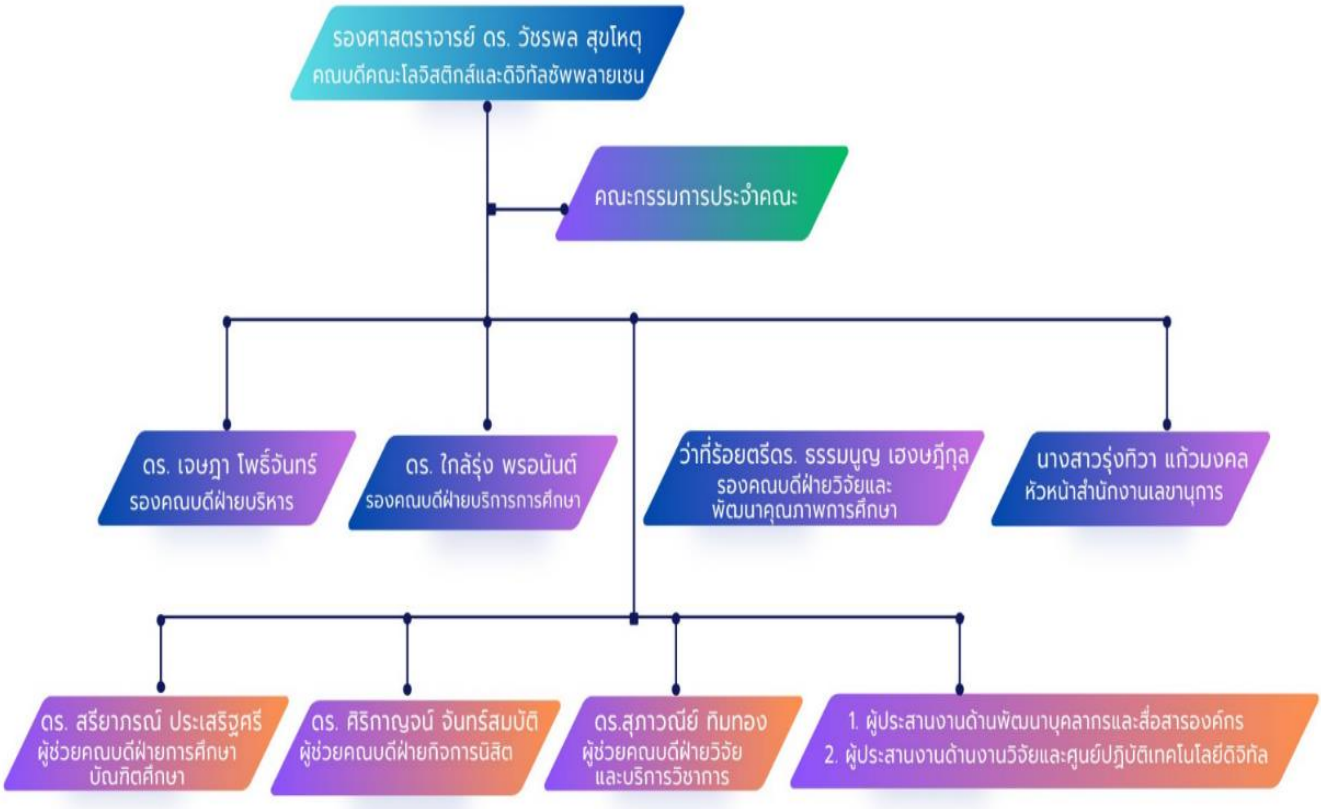
คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ ระดับบัณฑิตศึกษา “Leader For Change”

- เก่งคิด และกล้าแสดงความคิดเห็น
- มีคุณธรรม/จริยธรรม/รักษ์สิ่งแวดล้อม
- มีความเป็นมืออาชีพ
- มีก้าวทัน Technology และทันสมัย
- รอบรู้วิชา

1.2 โครงสร้างองค์กรและการบริหารงานของคณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน

โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างการบริหารงาน



บุคลากรและการบริหารงาน แบบ Product Matrix

งานคณะฯ
ดร.เจษฎา โพธิ์จันทร์
รองคณบดีฝ่ายบริหาร
แผนยุทธศาสตร์
ดรสุภาวณีย์ ทินทอง
LEADER (วิชาการ)
รุ่งทิวา แก้วมงคล
LEADER (สนับสนุน)
ประโพธิ์ตน์ โวทยกุล
TEAM SUPPORT
ชญาณัค นั่นคง
TEAM SUPPORT
การจัดทำแผนยุทธศาสตร์
การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี
การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน
การจัดทำแผนงบประมาณ
การเงินและพัสดุ
รุ่งทิวา แก้วมงคล
LEADER (สนับสนุน)
กันยารัตน์ สมกุล
TEAM SUPPORT
กุลพรภัสร์ สมรูป
TEAM SUPPORT
วิทยากร สังวาลย์วงศ์
TEAM SUPPORT
รภัทร มงคลเขมภัทร์
TEAM SUPPORT
มารุต จีนน่วม
TEAM SUPPORT
งานด้านการเงิน
การจัดทำรายงานการเงิน
งานด้านบัญชี
งานพัสดุ
ศิษย์เก่าสัมพันธ์
กุลพรภัสร์ สมรูป
LEADER (สนับสนุน)
มารุต จีนน่วม
TEAM SUPPORT
กันยารัตน์ สมกุล
TEAM SUPPORT
ญาดา รอดลมนาม
TEAM SUPPORT
ชญาภา ยศอิมพลี
TEAM SUPPORT
กิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งระหว่างศิษย์เก่าและศิษย์ปัจจุบัน
กองทุนศิษย์เก่า
ระบบฐานข้อมูลศิษย์เก่า
การจัดการพื้นที่และยานพาหนะ
วิทยากร สังวาลย์วงศ์
LEADER (สนับสนุน)
ประสาร คุ้มเลิศ
TEAM SUPPORT
รภัทร มงคลเขมภัทร์
TEAM SUPPORT
การจัดการพื้นที่
การจัดการยานพาหนะ
การรับ-ส่งเดินหนังสือราชการ
Faculty of Logistics and Digital Supply Chain, Naresuan University

NU-LOGISTICS
PRODUCT
ดร.ใกล้รุ่ง พรอนันต์
รองคณบดีฝ่ายบริการการศึกษา
ดร.ศิริกาญจน์ จันทร์สมบัติ
LEADER (วิชาการ)
ประภาพร ช้างเผือก
LEADER (สนับสนุน)
หลักสูตรปริญญาตรี
พัฒนาบัณฑิตให้เป็นคนคุณภาพ
และมีทักษะในยุคดิจิทัล
การพัฒนาหลักสูตร
AUN-QA
การตลาด
การจบการศึกษา
การรับเข้า
ความร่วมมือ
การเรียนการสอน
TEAM SUPPORT
ชญาณัศ มั่นคง
ประโพธิ์รัตน์ ไวทยกุล
ญาดา รอดสมบาม
ชญาภา ยศฉิมพลี
สุพิชญา เรืองล้อ
บันทวุฒิ เจินจันทร์
มารุต จีนน่วม
ดร.สรียากรณ์ ประเสริฐศรี
LEADER (สายวิชาการ)
สุพิชญา เรืองล้อ
LEADER (สนับสนุน)
หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
พัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่ตอบโจทย์
ภาคอุตสาหกรรมและการศึกษา
การพัฒนาหลักสูตร
AUN-QA
การตลาด
การจบการศึกษา
การรับเข้า
ความร่วมมือ
การเรียนการสอน
TEAM SUPPORT
ชญาณัศ มั่นคง
ประโพธิ์รัตน์ ไวทยกุล
ประภาพร ช้างเผือก
ชญาภา ยศฉิมพลี
ชัญญรัตน์ ไชยวงศ์
บันทวุฒิ เจินจันทร์
มารุต จีนน่วม
Faculty of Logistics and Digital Supply Chain, Naresuan University

งานคณะฯ
ดร.ไกล้รุ่ง พรอนันต์
รองคณบดีฝ่ายบริการการศึกษา
งานบุคลากรสายวิชาการ
ประสานงาน จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ การสรรหา/การบรรจุ/การคัดเลือก/ การทำสัญญาจ้าง บุคลากรสายวิชาการ
การลาออก/การโอนย้าย บุคลากรสายวิชาการ
จัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ
ประสานงานและรวบรวมแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (IDP)
ดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับบุคลากรสายวิชาการ
รวบรวม จัดทำ การประเมินการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย บุคลากรสายวิชาการ
ประสานงาน รับผิดชอบดูงานด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการพร้อมดำเนิน การรวบรวมเอกสารเพื่อดำเนินการขอตำแหน่ง
Faculty of Logistics and Digital Supply Chain, Naresuan University

งานคณะฯ
รุ่งทิวา ชัยมงคล
หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ
งานบุคลากรสายสนับสนุน
รุ่งทิวา ชัยมงคล
LEADER (สนับสนุน)
ดำกับและติดตามการบริหารงานภายในสำนักงานเลขานุการ ให้บรรลุถึงการกิจรวมถึงพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ สรุปประเด็นแสนอแนะด้านการจัดการเสนอผู้บริหาร รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอก
ควบคุม ตรวจสอบ จัดระบบงานและการจัดการ วินิจฉัย สั่งการต่าง ๆรวมทั้งการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการฯ
จัดทำประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯและสรุปรายงานการประชุม
ประสานงาน จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ การสรรหา/การบรรจุ/การคัดเลือก/การทำสัญญาจ้างบุคลากรสายสนับสนุน
จัดทำทะเบียนคุมวันลาของบุคลากร (สายวิชาการและสายสนับสนุน) และสรุปเสนอมหาวิทยาลัย
ดำเนินการสนับสนุนการพัฒนาและฝึกอบรม รวมทั้งศึกษาดูงานของบุคลากรสายสนับสนุน
จัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
จัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
ประสานงาน รับผิดชอบดูงานด้านการขอตำแหน่งข้าบาญการของบุคลากรสายวิชาการพร้อมดำเนินการรวบรวมเอกสารเพื่อดำเนินการขอตำแหน่ง
อำนวยการและสารบรรณ
ประไพรัตน์ ไวทยกุล
LEADER (สนับสนุน)
ศศิธร สถาพร
TEAM SUPPORT
รับรอง พิธีการต่างๆ ประสานงานที่เกี่ยวข้องกับส่วนบริหาร
ประสานงานเรื่องการสรรหา/การแต่งตั้งคณะกรรมการต่างๆจากมหาวิทยาลัย อาทิ แต่งตั้งกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย กรรมการสภาอาจารย์ เป็นต้น
งานสารบรรณคณะฯ
เสนอหนังสือให้ผู้บริหาร และสำเนาเอกสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตามคำสั่งการของผู้บริหาร
ดำเนินการเรื่องตามคำสั่งการของผู้บริหารตามหนังสือจากหน่วยงานต่างๆทั้งภายนอกและภายในรวมถึงประสานแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องตามคำสั่งการของผู้บริหารทราบและดำเนินการเรื่องต่อไป /ร่างจัดพิมพ์โต้ตอบหนังสือราชการทั้งจากภายในและภายนอก
Faculty of Logistics and Digital Supply Chain, Naresuan University

1.3 อัตรากำลังและบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้)	พนักงานราชการ (เงินรายได้)	ผู้มีความรู้ความสามารถ	ลูกจ้างรายวัน	รวม
สายวิชาการ	-	14	-		-	2	-	**16**
สายสนับสนุน	1	4	2	8	2	-	-	**17**
รวม	**1**	**19**	**2**	**8**	**2**	**2**	**-**	**33**

****** ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566**

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ

บุคลากร	ผู้มีความรู้ความสามารถ	ลาศึกษาต่อ	ตำแหน่งวิชาการ				จำนวน
			อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศาสตราจารย์	
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน)	1	-	13	2	1	-	
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้)		-					
รวม	**1**	**-**	**13**	**1**	**1**	**-**	**16**

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากร	ระดับการศึกษา			จำนวน
	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	1	1
ลูกจ้างประจำ	2	-	-	2
พนักงานในมหาวิทยาลัย	-			
- พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน)	-	-	4	4
- พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้)	-	8	1	9
- พนักงานราชการ (เงินรายได้)	1	-	-	1
รวม	**3**	**8**	**6**	**17**

สัดส่วนการวิเคราะห์อัตรากำลังที่พึงมีของคณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน

ปีการศึกษา	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน (ปัจจุบัน)	ผลการวิเคราะห์ปีการศึกษา 2564 - 2570	
		จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ควรมี	
		เกณฑ์ มหาวิทยาลัย (1 : 0.6) ** สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี **	
		จำนวนอาจารย์ที่ควรมี (ข้อมูลเพื่อการคำนวณอัตรากำลัง)	คน
2564	17	11	7
2565	18	11	7
2566	17	16	10
2567	-	20	12
2568	-	21	13
2569	-	22	14
2570	-	22	14

ปีการศึกษา	จำนวนอาจารย์ (ปัจจุบัน)	ผลการวิเคราะห์ปีการศึกษา 2564 - 2570											
		จำนวนอาจารย์ที่ควรมี											จำนวนอาจารย์ที่ควรมี (พิจารณา 3 เกณฑ์)
		เกณฑ์ FTES					เกณฑ์ TQF			เกณฑ์บัณฑิตศึกษา 1:5			
		FTES (1:35) (หลักสูตร ป.ตรี)	คน	FTES (1:7.5) (หลักสูตรบัณฑิตศึกษา)	คน	รวม (ป.ตรี + บัณฑิต)	หลักสูตร ป.ตรี	หลักสูตร บัณฑิตศึกษา	คน	จำนวน อาจารย์ ป.เอก+รศ. (ป.โท)	จำนวนนิสิต บัณฑิตศึกษา	คน	
2564	13	70	3	32	5	8	1	2	11	13	39	8	11
2565	13	126	4	26	4	8	1	2	11	13	33	7	11
2566	14	306	9	31	5	14	2	2	16	14	34	7	16
2567	-	472	14	38	6	20	2	2	16	-	44	9	20
2568	-	508	15	43	6	21	2	2	16	-	52	11	21
2569	-	522	15	45	7	22	2	2	16	-	55	11	22
2570	-	517	15	45	7	22	2	2	16	-	55	11	22

1.4 แผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน

ปีงบประมาณ 2566 คณะฯ ดำเนินการปรับปรุงและกำหนดแผนยุทธศาสตร์ใหม่จากเดิมกำหนดไว้ ยุทธศาสตร์ ปรับเป็น 4 ยุทธศาสตร์ ซึ่งกำหนดระยะดำเนินงาน 5 ปี ช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2565 - 2569) ซึ่งคณะได้แนวคิด ในการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่กำหนดคณะฯมีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ในการบรรลุตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ จึงได้กำหนดทธศาสตร์ไว้ 4 ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเปิดกว้างด้านการเรียนการสอนที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย สร้างความยืดหยุ่นในการเข้าถึงการเรียนการสอนและเสริมสร้างความสำเร็จให้นิสิต	กลยุทธ์ 1 พัฒนาการจัดกาเรียนการสอนให้ผู้เรียนเข้าถึงได้ง่าย มีความยืดหยุ่นด้านเวลาและสถานที่ กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบและกลไกในการบริหารและติดตามนิสิตระดับ ป.โท และ ป.เอก กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Program) เพื่อผลิตบัณฑิตให้ตอบสนองต่อความต้องการของภาคอุสาหกรรมและผู้ประกอบการ กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการเรียนรู้ที่ปฏิบัติงานจริงด้วยการส่งเสริมการฝึก
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : สร้างความเป็นเลิศด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทานเพื่อรองรับอนาคตในยุคดิจิทัล	กลยุทธ์ที่ 1 สร้างชื่อเสียงด้านการเรียนการสอนและความ เป็นเลิศทางวิชาการเชิงรุก กลยุทธ์ที่ 2 สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาเครือข่ายแฟล่งทุนหรือผู้สนับสนุนงบประมาณเพื่องานวิจัย กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความเป็นผู้นำในตลาดการศึกษาเข้าสู่ยุคอุสาหกรรม 4.0 ด้วยธีมดิจิทัล กลยุทธ์ที่ 4 จัดตั้งสถาบันที่เป็นศูนย์ให้บริการงานวิจัยที่มีนวัตกรรมที่เป็นประธยชน์ต่อผู้ประกอบการ (BIZ) กลยุทธที่ 5 บริหารความสัมพันธ์กับชุมชนใกล้เคียงมหาวิทยาลัยฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 3: เสริมสร้างการเป็นนานาชาติของคณะโลจิสติกส์และดิจัลซัพพลายเชน	กลยุทธ์ที่ 6 ต่อยอดความร่วมมือการศึกษากับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ กลยุทธ์ที่ 7 สร้างความร่วมมือกับต่างประเทศในการทำ Business Develop,ent ในงานวิจับ บริการวิชาการ และการหารนิสิต
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	กลยุทธ์ที่ 8 จัดทำแผนและควบคุมการใช้งบประมาณ กลยุทธ์ 9 ยกระดับการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

1.7 แผนยุทธศาสตร์คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลาย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเปิดกว้างด้านการเรียนการสอนที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย สร้างความยืดหยุ่นในการเข้าถึงการเรียนการสอนและเสริมสร้างความสำเร็จให้นิสิต

กลยุทธ์ 1 พัฒนาการจัดกาเรียนการสอนให้ผู้เรียนเข้าถึงได้ง่าย มีความยืดหยุ่นด้านเวลาและสถานที่

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบและกลไกในการบริหารและติดตามนิสิตระดับ ป.โท และ ป.เอก

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Program) เพื่อผลิตบัณฑิตให้ตอบสนองต่อความต้องการของภาคอุสาหกรรมและผู้ประกอบการ

กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการเรียนรู้ที่ปฏิบัติงานจริงด้วยการส่งเสริมการฝึกประสบ-การณ์ทำงานให้กับนิสิต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : สร้างความเป็นเลิศด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทานเพื่อรองรับอนาคตในยุคดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างชื่อเสียงด้านการเรียนการสอนและความ เป็นเลิศทางวิชาการเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาเครือข่ายแฟล่งทุนหรือผู้สนับสนุนงบประมาณเพื่องานวิจัย

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความเป็นผู้นำในตลาดการศึกษาเข้าสู่ยุคอุสาหกรรม 4.0 ด้วยธีมดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 4 จัดตั้งสถาบันที่เป็นสูนย์ให้บริการงานวิจัยที่มีนวัตกรรมที่เป็นประธยชน์ต่อผู้ประกอบการ (BIZ)

กลยุทธที่ 5 บริหารความสัมพันธ์กับชุมชนใกล้เคียงมหาวิทยาลัยฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 3: เสริมสร้างการเป็นนานาชาติของคณะโลจิสติกส์และดิจัลซัพพลายเชน

กลยุทธ์ที่ 6 ต่อยอดความร่วมมือการศึกษากับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 7 สร้างความร่วมมือกับต่างประเทศในการทำ Business Develop,ent ในงานวิจับ บริการวิชาการและการหารนิสิต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 8 จัดทำแผนและควบคุมการใช้งบประมาณ

กลยุทธ 9 ยกระดับการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

SO 01 : ผลิตบัณฑิตสาขาโลจิสติกส์และโซ่อุปทานที่สามารถแข่งขันในยุคอุสาหกรรม 4.0 (Industry 4.0) ศักยภาพในเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital) ให้สามารถจบการศึกษาตามกำหนดเวลา

SO 02 : อยู่ในอันดับ 1ใน5 ของสถาบันระดับวิทยาลัยหรือคณะในอาเซียนตามตัววัดอ้างอิง QS Ranking และปรับปรุงชื่อเสียงด้านวิชาการ (Academic Reputation) ให้อยู่ในอันดับที่ 1 ใน 3 ของประเทศ ภายในปีการศึกษา 2569

SO 03 : มีงานวิจัยเชิงวิชาการและงานวิจัยประยุกต์ในศาสตร์ด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital) ด้วยวงเงินวิจัยสะสมในช่วงปีการศึกษา 2565 -2569 ไม่ต่ำกว่า 10 ล้านบาท

SO 04 : มีงานบริการวิชาการด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทานในการให้คำปรึกษาและการฝึกอบรมแก่ผู้ประกอบการภาคเอกชน หน่วยงานภาครัฐและชุมชน ด้วยงบประมาณการดำเนินการดำเนินการสะสมในช่วงปีการศึกษา 2565 – 2569 ไม่ต่ำกว่า 40 ล้าน

SO 05 : มีจำนวนนิสิตต่างชาติเพิ่มส่งเสริมความเป็นนานาชาติในช่วงปีการศึกษา 2565 – 2569

SO 06 : มีความร่วมมือในหลักสูตรและโครงสร้างการด้านวิชาการกับสถาบันต่างชาติด้วยรายได้และงบประมาณจากการดำเนินการในช่วงปีการศึกษา 2565 – 2569 ไม่ต่ำกว่า 6.0 ล้านบาท

SO 07 : คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชนดำเนินการโดยมีงบประมาณสมดุลในปีงบประมาณ 2565 - 2569

SO 08 : มีผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 ในปี 2569

SO 09 : **มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ** (EdPEx)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลสำคัญประกอบการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยนเรศวร มีความสอดคล้องกับทิศทาง เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ ในระดับชาติที่มีความเกี่ยวข้องด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะฯ จึงได้พิจารณาข้อมูลยุทธศาสตร์ ตลอดจนแผนงานต่างๆ รวมไปถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านทุนมนุษย์มาเป็นข้อมูลสำคัญประกอบการวิเคราะห์และจัดทำแผน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าแผนการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ จะมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับทิศทางและเป้าประสงค์ในระดับชาติ และในระดับองค์กรที่คณะมีความเกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทุนมนุษย์ในอนาคต (HR Trends)

ในการบริหารทุนมนุษย์ในปัจจุบันที่มีการปรับเปลี่ยนหลายด้านทั้งด้านแนวคิด รูปแบบ เทคโนโลยี ตลอดจนพฤติกรรมมนุษย์ ทำให้แนวโน้มในการบริหารทุนมนุษย์ในอนาคต ต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ข้างต้น คณะฯ ได้ตระหนักถึงแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยเช่นกัน โดยนำแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านทุนมนุษย์มาร่วมวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 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

- **การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิตอล (HR Digitalization)**

ได้แก่ การนำเทคโนโลยีด้านดิจิทัลเข้ามาสนับสนุนและอำนวยความสะดวกกับระบบการทำงานในการบริหารทุนมนุษย์ เพื่อพัฒนาและบริหารด้านทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ในด้านการสรรหาการคัดเลือก การบริหารค่าตอบแทน การเรียนรู้และการพัฒนา เป็นต้น เพื่อประหยัดทรัพยากรต่างๆ และเกิดความรวดเร็ว สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีที่จะเข้ามามีบทบาทเพิ่มขึ้นในโลกการทำงานยุคใหม่

- **การพัฒนารูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในงานด้านทุนมนุษย์ (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) ผ่านระบบเทคโนโลยีในรูปแบบออนไลน์และแอพพลิเคชั่น เช่น การใช้เทคโนโลยีห้องเรียนเสมือน (Virtual Classroom) การเรียนรู้ผ่านแอพพลิเคชั่นในมือถือ การเรียนออนไลน์แบบรายวิชาเปิดขนาดใหญ่ สำหรับบุคคลทั่วไป (MOOCs) และบทเรียนออนไลน์ที่เป็นรายวิชาเฉพาะ (SPOCs) เป็นต้น

- **การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับทุนมนุษย์ (Employee Experience)**

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

- **การมุ่งเน้นด้านสุขภาพกายและใจ (Wellness Focused)**

ได้แก่ การที่องค์กรควรมุ่งเน้นด้านสุขภาพที่ดีของพนักงานเป็นเรื่องสำคัญ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบันและในอนาคตที่รวดเร็ว 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 ปีนั้น พบว่า ปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทยให้ไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญคือ การพัฒนาคนในทุกมิติในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ การที่จะทำให้ประเทศไทยสามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้นั้น ประเทศไทยจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยอยากเห็นคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกร 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 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

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

ซึ่งภาพรวมการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 นี้มีการวิเคราะห์ว่า ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิ คุณภาพคนไทยยังไม่ได้มาตรฐาน แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมยังขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัย ส่งผลให้ขาดแคลนแรงงานและโครงสร้างประชากรจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ท่ามกลางปัญหาท้าทายหลากหลายที่เป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในระยะยาวก็เป็นที่ตระหนักร่วมกันในทุกภาคส่วนว่า การพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนได้นั้น ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัย ที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสร้างคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ได้ประเมินสถานการณ์และแนวโน้มภายนอกที่มีผลกระทบต่อประเทศไทย ในเรื่องของ การวิจัยและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดเป็นกุญแจสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม สิ่งแวดล้อม และเปลี่ยนวิถีการดำรงชีวิตของคนในทุกสังคม ทุกเพศ ทุกวัย ซึ่งแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประเทศทั้งในมิติเศรษฐกิจ และสังคมที่สำคัญ อันได้แก่ การเกิดสาขาอุตสาหกรรมและบริการใหม่ๆ ที่ผสมผสานการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ หลากหลายสาขา การเข้าถึงข้อมูลและองค์ความรู้ได้อย่างไร้ขีดจำกัด การแย่งชิงแรงงานที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีระดับสูงมีความสามารถเฉพาะทาง หรือมีทักษะหลายด้าน (Multi-Skills) ใน

ตลาดแรงงานสูงขึ้น เนื่องจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความต้องการพัฒนาเทคโนโลยีของประเทศต่าง ๆ โดยแรงงานทักษะต่ำจะไม่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน เพราะจะถูกแทนที่ด้วยการใช้ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ แรงงานจึงต้องมีการปรับตัว พัฒนาศักยภาพของตนให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีระดับสูงมากขึ้น ประกอบกับกำลังแรงงานของกลุ่มประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุลดลง จะนำไปสู่การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติมากขึ้น ประเทศต่าง ๆ จึงพยายามใช้ประโยชน์จากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในการอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะสูงเข้ามาทำงานในประเทศมากขึ้น

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

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 13 ได้มีการกำหนดแนวทางส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ควบคู่กับการสร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีจริยธรรม มีวิจารณาญาณและเท่าทัน โดยมุ่งให้ความสำคัญกับการยกระดับคนไทยให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่ ซึ่งกำลังคนที่มีสมรรถนะสูงจะเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของสาขาการผลิตและสาขาการผลิตใหม่ๆ ในอนาคตที่จะเกิดขึ้น และจะยังคงเป็นประเด็นการพัฒนาที่ประเทศไทยต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญในการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในระยะยาวเพื่อให้กำลังคนของไทยมีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวเข้ากับตลาดแรงงานและกระแสการพัฒนาที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาได้อย่างเท่าทัน

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. ด้านการทำนุศิลปะและวัฒนธรรม

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

(2) เปิดรับวัฒนธรรมต่างชาติอย่างเสรี การรับวัฒนธรรมอื่นๆ ที่เข้ามา โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้พหุวัฒนธรรม และอนุรักษ์รักษาอัตลักษณ์วัฒนธรรมท้องถิ่นของไทย

(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) ห้องปฏิบัติงานวิจัยที่ได้มาตรฐานตามกฎหมายและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

(6) เครื่องมือวิทยาศาสตร์ที่ทันสมัยและฐานข้อมูลเครื่องมือวิทยาศาสตร์เพื่อการใช้ประโยชน์ทรัพยากร งานวิจัยอย่างคุ้มค่า

(7) จัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

และเพื่อให้มหาวิทยาลัยนเรศวรสามารถดำเนินตามพันธกิจได้สำเร็จลุล่วงนั้น มาตรการที่สำคัญคือ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่เพียงพอต่อการดำเนินโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว

ส่วนที่ 3 กรอบแนวคิดด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.1 กรอบแนวคิดด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

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

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

2. การบริหารทุนมนุษย์ (Human Management) คือ การบริหารทุนมนุษย์ที่คำนึงถึงการจัดการอัตรากำลังที่สอดรับกับภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการวิเคราะห์ Demand/Supply ของอัตรากำลัง การทดแทนของ Digital รวมถึงการพิจารณาผลตอบแทน/สิทธิประโยชน์ให้เกิดความเป็นธรรม จูงใจบุคลากรที่มีศักยภาพและสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของแต่ละบุคคล 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 จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ระยะสั้น ระยะยาว	- มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดรับกับ ยุทธศาสตร์และแผนงานที่สำคัญๆ ของคณะ
1.2 จัดทำแผนปฏิบัติงาน และงบประมาณประจำปี (Action Plan)	- มีแผนปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรและงบประมาณประจำปี
	- 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 ความผูกพันของบคุลากรในองค์กร	- 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 เพื่อให้การพัฒนาทรัพยกรบุคคลของคณะมีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับแนวทางในการพัฒนาของแผนงานต่างๆ โดยจากนโยบายการพัฒนาและปฏิรรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561 -2580) 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

<u>ส่วนที่ 1</u> สมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ

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

ตาราง ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตร (ELOs) คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน

Existing Programs			
B.S. in Logistics and Digital Supply Chain (หลักสูตรใหม่ พ.ศ.2563)	**M.S. in Logistics and Digital Supply Chain (ปรับปรุง พ.ศ. 2565)**	**Ph.D. in Logistics and Digital Supply Chain (ปร.ด. ปรับปรุง พ.ศ. 2565)**	**B.S. in Logistics and Digital Supply Chain (Continuing Program) (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2566)**
PLO1 มีคุณธรรม จริยธรรม วินัย และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง PLO2 มีความรู้และความเข้าใจในทฤษฎี หลักการ และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน และสามารถบูรณาการความรู้ด้านโลจิสติกส์กับความรู้ในศาสตร์อื่นๆ ได้ PLO3 สามารถวิเคราะห์ปัญหา ประยุกต์ใช้ความรู้ ทฤษฎี และหลักการด้านโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชนอย่างเป็นระบบ ประเมินสถานการณ์ต่างๆ โดยใช้ความรู้เป็นฐาน และใช้ข้อมูลที่ได้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	ELO1 แสดงออกถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและสังคม ELO2 อธิบายทฤษฎี หลักการ และกระบวนการหลักในงานด้านโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชนได้และมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ทฤษฎี หลักการ และสิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนอยู่เสมอ ELO3 ใช้องค์ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) และองค์ความรู้ด้านการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology and Innovation Management) ในการแก้โจทย์	ELO1 แสดงออกถึงมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและสังคม รวมถึงสามารถใช้ดุลยพินิจทางด้านคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการกับความขัดแย้งและปัญหาที่มีผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น ELO2 สังเคราะห์องค์ความรู้เชิงลึกด้านโลจิสติกส์และดิทัลซัพพลายเชน รวมทั้งสามารถนำหลักการ และทฤษฎีที่เป็นรากฐานไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ในระดับองค์กร	ELO1 ปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองจนเป็นนิสัย ELO2 เข้าใจในทฤษฎี หลักการ และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการด้านโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน และสามารถบูรณาการความรู้ด้านโลจิสติกส์กับความรู้ในศาสตร์อื่นๆ ได้ ELO3 ประยุกต์ใช้ความรู้ ทฤษฎี และหลักการด้านโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชนอย่างเป็นระบบ ประเมินสถานการณ์ต่างๆ โดยใช้ความรู้เป็นฐาน และใช้ข้อมูลที่ได้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

		ปัญหาทางด้านโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชนได้	หรือเชิงนโยบาย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาในด้านอุตสาหกรรมของประเทศ	ตลอดจนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ
PLO4	มีทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถประยุกต์ใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณในการทำงานได้	ELO4 วิเคราะห์ประเด็นปัญหาด้าน โลจิสติกส์และซัพพลายเชน และนำความรู้/ทฤษฎีต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	ELO3 จัดประเภทของข้อมูลโดยใช้ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) และการประยุกต์ใช้ซอฟต์แวร์ (Software) ที่ทันสมัยในด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน รวมถึงองค์ความรู้ด้านการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology and Innovation Management) ในงานวิจัยได้	ELO4 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในกระบวนการโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำงานได้
PLO5	มีภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้	ELO5 ออกแบบ และดำเนินการวิจัย เพื่อแก้โจทย์ปัญหาด้านโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชนได้อย่างเป็นระบบ ประกอบกับสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางคณิตศาสตร์และสถิติในการวิเคราะห์และประมวลผลในงานวิจัยได้		ELO5 แสดงออกถึงภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้
PLO6	มีทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้	ELO6 แสดงออกถึงภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้		ELO6 นำความรู้พื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้
PLO7	มีทักษะการใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาที่สามในการอธิบายหลักการ สถานการณ์ และสื่อสารเพื่อการทำงานได้	ELO7 อธิบาย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการนำเสนอผลงานทางวิชาการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนด้วยภาษาไทย และภาษาอังกฤษได้ รวมถึงสามารถอธิบายหลักการ สถานการณ์ และสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพโดย		ELO7 มีทักษะการใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาที่สามในการอธิบายหลักการ สถานการณ์ และสื่อสารเพื่อการทำงานได้
PLO8	มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถเลือกใช้ซอฟต์แวร์			ELO8 จัดกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถเลือกใช้ซอฟต์แวร์

(Software) ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้	อาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม	ใหม่ๆ ในการตอบสนองความต้องการระดับชาติทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ELO5 แสดงออกถึงภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในรูปแบบทีมได้ 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) และเทคนิคการสร้างและการนำเสนอข้อมูล (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

<u>ส่วนที่ 2</u> สมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน

โดยในการพิจารณาความต้องการสำหรับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนนั้น จะพิจารณาจากข้อมูลสมรรถนะในสายงาน (Functional Competency) ของบุคลากรในแต่ละงาน รวมถึงค่านิยมร่วมที่องค์กรกำหนด เช่น

- ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามสายงาน เช่น ความรู้ด้านการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดการงานเอกสาร งานธุรการ งานช่าง งานซ่อมบำรุง งานวิจัย และงานอื่นๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจของคณะฯ
- ทักษะการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน
- ทักษะการสื่อสาร การสื่อความ (ภาษาอังกฤษ)
- ทักษะการเขียนตอบโต้หนังสือราชการทักษะด้านการให้บริการ และจิตบริการ
- การบริหารจัดการเวลา
- การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน
- การทำงานเป็นทีม
- ทัศนคติเชิงบวก เช่น การมี Growth Mindset
- การประกันคุณภาพการศึกษา
- การบริหารความเสี่ยง การประเมินผลแผน 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

<table>
<tr><th colspan="2">LDSC Strategy - ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ</th></tr>
<tr><th colspan="2">LDSC กลยุทธ์ (12) 4.1 – กลยุทธ์ที่ 8 จัดทำแผนและควบคุมการใช้งบประมาณ</th></tr>
<tr><th>มาตรการที่ 1</th><th>มาตรการที่ 2</th></tr>
<tr><td>ติดตามประมาณการรายรับและรายจ่ายทุกไตรมาส และกำหนดตัวชี้วัดการใช้จ่ายไปยังหน่วยงานต่าง ๆ กำหนดให้มีการปรับงบโครงการ ได้ปีละ 2 ครั้ง</td><td>การติดตามโครงการและเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณพร้อมรายงานทุกไตรมาส</td></tr>
<tr><td colspan="2">มาตรการที่ 1 ติดตามประมาณการรายรับและรายจ่ายทุกไตรมาส และกำหนดตัวชี้วัดการใช้จ่ายไปยังหน่วยงานต่าง ๆ กำหนดให้มีการปรับงบโครงการ ได้ปีละ 2 ครั้ง</td></tr>
<tr><td colspan="2">โครงการ/กิจกรรม
1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณ</td></tr>
<tr><td colspan="2">มาตรการที่ 2 การติดตามโครงการและเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณพร้อมรายงานทุกไตรมาส</td></tr>
<tr><td colspan="2">โครงการ/กิจกรรม
2. โครงการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณและรายงานผลทุกไตรมาส</td></tr>
<tr><td colspan="2">กิจกรรม/โครงการย่อย -</td></tr>
<tr><td>หลักการและเหตุผล</td><td>การวางแผนและการตัดสินใจ การมีข้อมูลเกี่ยวกับรายรับและรายจ่ายทุกไตรมาสช่วยในการวางแผนและตัดสินใจในการแจกแจงทรัพยากรและการจัดสรรงบประมาณ และเป็นการปรับปรุงการดำเนินงาน การติดตามรายรับและรายจ่ายทุกไตรมาสช่วยในการระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ทำให้หน่วยงานสามารถปรับปรุงกระบวนการและโครงสร้างรายจ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การรักษาความมุ่งมั่นของบุคลากร การประมาณรายรับและรายจ่ายทุกไตรมาสช่วยในการกำหนดตัวชี้วัดการใช้จ่ายไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งบประมาณมีประสิทธิภาพและไม่เกิดการสูญเสียทรัพยากร เป็นการรองรับการปรับปรุงและพัฒนา การติดตามรายรับและรายจ่ายทุกไตรมาสช่วยในการระบุตัวชี้วัดและสิ่งที่ควรปรับปรุงในกระบวนการการเงินและบริหารทรัพยากรมนุษย์ นี้สามารถช่วยให้ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพและสามารถปรับปรุงและพัฒนาตามความเปลี่ยนแปลง</td></tr>
</table>

วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้การควบคุมการใช้จ่าย: การติดตามรายจ่ายทุกไตรมาสช่วยให้หน่วยงานสามารถควบคุมการใช้จ่ายในระดับที่เหมาะสมและป้องกันการเกิดค่าใช้จ่ายเกินงบประมาณ และทำให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพมากขึ้น 2. เพื่อเป็นการปรับปรุงแผนงาน: การติดตามรายรับและรายจ่ายช่วยให้หน่วยงานสามารถปรับปรุงแผนงานและโครงการในกรณีที่รายได้หรือค่าใช้จ่ายไม่ตรงตามการกำหนด เพื่อให้เหมาะสมกับสถานะปัจจุบัน 3. เพื่อเป็นการการประเมินประสิทธิภาพ: การติดตามรายรับและรายจ่ายช่วยให้หน่วยงานสามารถประเมินประสิทธิภาพของโครงการและกิจกรรมที่ได้รับงบประมาณ และปรับปรุงให้มีผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น 4. เพื่อเป็นการควบคุมการเร่งรัดการใช้จ่าย: การติดตามรายจ่ายทุกไตรมาสช่วยในการควบคุมการเร่งรัดการใช้จ่าย เพื่อให้สามารถป้องกันค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นและพยายามลดต้นทุน 5. เพื่อการรายงานผลการดำเนินงาน: การติดตามรายรับและรายจ่ายทุกไตรมาสทำให้หน่วยงานสามารถรายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายให้กับผู้บริหาร และประชาชนเพื่อให้ทราบถึงสถานะและประสิทธิภาพของงานที่ทำอยู่ 6. เพื่อการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์: การติดตามรายรับและรายจ่ายช่วยให้หน่วยงานสามารถจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบที่เหมาะสมและสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนงาน
เป้าหมาย : ปี 2567 – 2569 - มีหลักเกณฑ์การบริหารผลงานที่ชัดเจน - มีระบบการประเมิน KPIs ตามหลักเกณฑ์ที่ทบทวนใหม่ - มีระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกันทั้งในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล - บุคลากรมีตัวชี้วัดรายบุคคล	**ตัวชี้วัด :** คณะมีระบบการบริหารผลงานที่ได้รับการปรับปรุง ภายในปี 2567 และเริ่มนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในปี 2567 เป็นต้นไป

ภายใต้กลยุทธ์ที่ **4.1 – กลยุทธ์ที่ 8 จัดทำแผนและควบคุมการใช้งบประมาณ**

คณะเล็งเห็นว่า การบริหารจัดการงบประมาณ เป็นการวางแผนงบประมาณที่ควรครอบคลุมทุกด้านของโครงการเพื่อสร้างเสถียรภาพและสร้างความเชื่อมั่นว่าทรัพยากรด้านงบประมาณถูกใช้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของคณะ ซึ่งปัจจุบันคณะมีการทบทวนและมี KPIs ให้แสดงผลการวิเคราะห์และรายงานผลการดำเนินงานและการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามเป้าหมายและการวัดผลที่ชัดเจน เครื่องมือในการช่วยให้การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์คณะฯ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

<table>
<tr><th colspan="3">LDSC Strategy - ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ</th></tr>
<tr><td colspan="3">LDSC กลยุทธ์ (13) 4.2 ยกระดับการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ</td></tr>
<tr><th>มาตรการที่ 1</th><th>มาตรการที่ 2</th><th>มาตการที่ 3</th></tr>
<tr><td>การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรภายในคณะให้ความเชี่ยวชาญและเข้าใจในแนวทางของการประกันคุณภาพทั้งระดับ (EdPEx)และ ระดับหลักสูตร (AUN-QA)</td><td>มาตรการบริหารและพัฒนาองค์กร (Organization Development)</td><td>การบริหารบุคคลและองค์กร (การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ HRM)</td></tr>
<tr><td colspan="3">มาตรการที่ 1 การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรภายในคณะให้ความเชี่ยวชาญและเข้าใจในแนวทางของการประกันคุณภาพทั้งระดับ (EdPEx)และ ระดับหลักสูตร (AUN-QA)</td></tr>
<tr><td colspan="3">โครงการ/กิจกรรม</td></tr>
<tr><td colspan="3">1. โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับคณะ
1. กิจกรรม ประเมินคุณภาพการศึกษา
2. กิจกรรม QA Guide
3. กิจกรรมกำหนดคู่เทียบตามเกณฑ์ EdPEx
2. โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร (AUN-QA)
1. กิจกรรมอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามเกณฑ์ AUN-QA (Vertion 4)
3. โครงการต้นแบบจัดทำและถ่ายทอดองค์ความรู้งานวิจัยและบริการวิชาการ</td></tr>
<tr><td>หลักการและเหตุผล</td><td colspan="2">มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้มีนโยบาย กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับหลักสูตร ระดับคณะ และระดับสถาบัน ซึ่งมีตัวชี้วัดและเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ และระดับหลักสูตร โดยให้มีการดำเนินการไปควบคู่ ผ่านระบบและกลไกการประกันคุณภาพ การขับเคลื่อนกระบวนการปรับปรุง พัฒนา อย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งเน้นการประกันคุณภาพ วางระบบคุณภาพ ควบคุมคุณภาพ ติดตามตรวจสอบคุณภาพ ประเมินคุณภาพ และการพัฒนาคุณภาพ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใช้บัณฑิต ผู้ประกอบการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และส่งเสริมสนับสนุนการติดตาม การดำเนินของคณะให้เป็นไปตามมาตรฐาน วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ที่กำหนด เพื่อก้าวสู่การปฏิบัติที่ดี และให้มีการดำเนินงานเป็นตามกรอบมาตรฐานหลักสูตร มีกระบวนการปรับปรุงคุณภาพ ผลักดันให้เกิดการพัฒนาคุณภาพสู่ผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เชื่อมโยงกับการประเมินคุณภาพที่จะมีการรับรองคุณภาพในระดับชาติ ในส่วนด้านให้บริการวิชาการแก่สังคมเป็นหนึ่งในพันธกิจที่สำคัญมีแนวปฏิบัติในการบริหารโครงการบริการ วิชาการแก่สังคม มีการสร้างองค์ความรู้และ ประสบการณ์แก่คณาจารย์ในการนำความรู้ทางวิชาการด้านต่างๆ ไปใช้ในการให้บริการวิชาการอันเป็นการนำ ความรู้สู่สังคมขณะเดียวกันเป็นการนำความรู้จากการบริการวิชาการมาพัฒนาการเรียนการสอน การจัดการความรู้ แก่สังคมบรรลุผล ตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ต่อไป</td></tr>
</table>

วัตถุประสงค์	1. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) และส่งเสริมในการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx)2. เพื่อสามารถเตรียมการประเมินและทำการประเมินหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA และ หลักการ PDCA3. เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ด้วยวิธีการเล่าเรื่อง โดยถอดบทเรียนจากบุคคลต้นแบบในคณะ 2. รวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ ชุดประสบการณ์ด้านการเผยแพร่ผลงานวิจัยและงาน สร้างสรรค์ เผยแพร่ เชิญชวน ทบทวน องค์ความรู้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการใช้ความรู้จากชุดประสบการณ์
เป้าหมาย : ปี 2567-2568 - มีหลักเกณฑ์การบริหารผลงานที่ชัดเจน - มีระบบการประเมิน KPIs ตามหลักเกณฑ์ที่ทบทวนใหม่ - มีระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกันทั้งในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล - บุคลากรมีตัวชี้วัดรายบุคคล	**ตัวชี้วัด :** คณะมีระบบการบริหารผลงานที่ได้รับการปรับปรุง ภายในปี 2568 และเริ่มนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในปี 2568 เป็นต้นไป

ภายใต้กลยุทธ์ที่ **4.2 – ยุทธศาสตร์ที่ 4** : **การบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**

มาตรการที่ 1 การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรภายในคณะให้ความเชี่ยวชาญและเข้าใจในแนวทางของการ ประกันคุณภาพทั้งระดับ (EdPEx)และ ระดับหลักสูตร (AUN-QA)คณะเล็งเห็นว่า การยกระดับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะและระดับหลักสูตร สามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อคณะ ทั้งนี้ต้องมีการพัฒนา ระบบ กลไก กระบวนการอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้พัฒนาทักษะ ความรู้ใหม่ ๆ ทันต่อเทคโนโลยีด้านการเรียนการสอน ทำให้คณะก้าวสู่สถาบันที่เป็นเลิศทางด้านการศึกษา บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมายที่กำหนดได้ในระยะยาว ในส่วนด้านการบริการแก่ชุมชน การมีส่วนร่วมในการให้บริการแก่ชุมชนและสังคม เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่คณะ และชุมชนยอมรับในองค์ความรู้ในสายงานด้านอาชีพก้าวสู่สังคมแห่งความผาสุก มีรายได้ พึ่งพาตนเองได้ เพิ่มมูลค่าในสินค้าและชุมชน ตอบสนองความต้องการของสังคมและภาคอุตสาหกรรมได้ในระยะยาวต่อไป

HR กลยุทธ์ 4.2 : ยกระดับการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

มาตรการที่ 2 การบริหารและพัฒนาองค์กร (Organization Development)

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการปรับปรุงและส่งเสริมการใช้งานระบบบริหารจัดการ คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน
    - 1.1 การเก็บและวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้งานระบบ
    - 1.2 ออกแบบปรับปรุงระบบ
    - 1.3 พัฒนาส่วนต่อขยายและเช่าซอฟต์แวร์
    - 1.4 ประมวลผลข้อมูล Porfile อาจารย์ในระบบ MIS-NU และเชื่อมโยงไปสู่หน้าเว็ปไซต์ของคณะ
    - 1.5 อบรมการใช้งานระบบสารสนเทศ(ส่วนที่ปรับปรุงเพิ่มเติม)
    - 1.6 การสนับสนุนทางเทคนิคและคำแนะนำเพิ่มเติมเมื่อมีปัญหาการใช้งาน
    - 1.7 เช่าโฮสติ้ง (Hosting SSD)
2. โครงการ 5 ส
    - 2.1 กิจกรรม 5 ส
    - 2.2 กิจกรรมกำจัดหนู
3. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการดับเพลิงและการฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ
4. โครงการพัฒนาพื้นที่สีเขียว
5. โครงการอนุรักษ์สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีไทย (3 กิจกรรม)
    - 5.1 กิจกรรมทำบุญคณะ
    - 5.2 กิจกรรมแห่เทียนเข้าพรรษา
    - 5.3 กิจกรรมทอดกฐิน
6. โครงการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในตามยุทธศาสตร์หน่วยงาน
7. โครงการจัดทำแผนและติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี
    - 7.1 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี
    - 7.2 รายงานประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปี
8. โครงการทบทวนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

หลักการและเหตุผล	การพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากร และสามารถสนับสนุนการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างพัฒนา ปรับปรุง สภาพแวดล้อมที่ดี เปิดกว้างอนุรักษ์ความหลายหลายทางวัฒนธรรม ค่านิยม เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้องค์กรมีเป้าหมาย แนวคิดที่ชัดเจน การนำข้อมูลมาใช้เพื่อการวัดผล ประเมินผล การติดตามปรับปรุงกระบวนการ การพัฒนาองค์กรซึ่งจะช่วยให้สามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธผลสูงสุด
วัตถุประสงค์	1. เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร: การบริหารและพัฒนาองค์กรมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน การส่งเสริมความรับผิดชอบ และการสร้างความเชื่อมั่นระหว่างองค์กรกับบุคลากร 2. การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ แผนบริหารความเสี่ยง มุ่งเน้นการการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของคณะ และมหาวิทยาลัยที่เป็นไปในทเศทางเดียวกัน 3. การประเมินและการติดตามผล: การบริหารและพัฒนาองค์กรมุ่งเน้นการใช้ข้อมูลและการประเมินผลเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการพัฒนาองค์กร

เป้าหมาย : ปี 2567 – 2568 - บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะได้ตามแผน - บุคลากรมีศักยภาพและสมรรถนะที่สูงขึ้น	**ตัวชี้วัด :** ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ร้อยละของการ ทบทวน ติดตามตามแผนปฏิบัติการ

ภายใต้กลยุทธ์ที่ 2 **: ยกระดับการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ**

มาตรการที่ 2 การบริหารและพัฒนาองค์กร (Organization Development) เป็นการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร 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

HR กลยุทธ์ 4.2 : ยกระดับการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ **มาตรการที่ 3 การบริหารบุคคลและองค์กร (การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ HRM)**	
โครงการ/กิจกรรม 1. โครงการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Process Improvement) 2. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี 3. โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทับเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 4. โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 5. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาประสบการณ์ Learn&Share เครือข่าย 6. โครงการสัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากร 7. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน	
หลักการและเหตุผล	การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของหน่วยงาน เนื่องจากเป็นผลผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของคณะ ประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจที่กำหนด ดังนั้น คณะจึงมีนโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ทุกระดับ ทุกกลุ่ม งานอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริม ใช้ความรู้ทักษะใหม่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต **(Lifelong Learning Support)** ต่อไป
วัตถุประสงค์	1. มีการวิเคราะห์ขั้นตอนการทำงาน เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน การใช้เทคโนโนโลยีสารสนเทศ (ICT) เข้าสู่กระบวนการการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2. การสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน (Collaborative Skills) การสร้างเครือข่าย **(Networking)** เพื่อเป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์และความรู้ ซึ่งกันและกัน 3. การจัดสัมมนา (**Seminars and Events) การการศึกษาดูงาน (Site Visits)** เป็นการแบ่งปันความรู้จากวิทยากรผู้มีความรู้ความสามารถ สร้างประสบการณ์โดยตรงจากการทำงาน
เป้าหมาย : ปี 2566 – 2569 ปี 2567 – แลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน ปี 2568 – มีนวัตกรรมในการทำงาน มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	**ตัวชี้วัด :** 1. มีนวัตกรรม เทคโนดลยีในการทำงาน และบุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพจำนวนเพิ่มขึ้นในปี 2568 2. มี Flow Chart ขั้นตอนการทำงาน คู่มือในการทำงานตามมาตรฐาน ครบทุกงานในปี 2569

ภายใต้กลยุทธ์ที่ 4.2 ยกระดับการประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

มาตรการที่ 3 การบริหารบุคคลและองค์กร (การบริหารจัดการทรัพย่ากรมนุษย์ HRM เป็นด้านสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสร้างความสมดุลในการทำงาน การใช้ทรัพยากรเพื่อสนับสนุน ส่งเสริม ให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เสริมสร้างค่านิยมสู่การสร้างวัฒนธรรม

องค์กร (Core Values) ขององค์กรซึ่งจะเป็นฐานรากของการพัฒนาวัฒนธรรม นอกจากต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถและ มีความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานการปรับ ทัศนคติ พฤติกรรม ให้ไปในทิศทางเดียวกัน จะช่วยให้ภารกิจขององค์กร สำเร็จลุล่วงได้เร็วขึ้น แนวความคิดว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้

HR กลยุทธ์ (13) 4.2 : กลยุทธ 9 ยกระดับการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ	
มาตรการที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	
โครงการ/กิจกรรม 1. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและวินัยเพื่อการปฏิบัติงาน 2. โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน 2.1 กิจกรรมเตรียมความพร้อมการเป็นสถาบันศึกษาในกำกับของรัฐ 2.2 กิจกรรมเตรียมความพร้อมความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2.3 กิจกรรมเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ 3. โครงการบุคลากรดีเด่น 4. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	
หลักการและเหตุผล	การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภายในคณะ มีการกำกับดูแล โดยคณะกรรมการด้านธรรมาภิบาล กรรมการประจำคณะ และผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารด้านต่าง ๆ มีคุณภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายที่กำหนด ตามภารกิจ แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี สอดคล้องกับปรัชญา และจุดเน้นของคณะ ตลอดจนการใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เพื่อการบริหารในการสร้างและพัฒนาบุคลากร ให้มีความพร้อม เข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งอันจะ ส่งผลให้คณะมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด กระบวนการในการบริหารจัดการความรู้ การจัดเก็บความรู้การเข้าถึงข้อมูล และการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและภายนอก มหาวิทยาลัย การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในคณะ สร้างความโดดเด่นให้กับบุคลากรและคณะต่อไป
วัตถุประสงค์	1. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ สร้างความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้มีความพร้อมที่จะเป็นผู้นำในอนาคต โดยการพัฒนา ฝึกอบรม พัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ 2. การสร้างทีมงาน การจัดการทรัพยากร ให้มีความพร้อม ที่สามารถทำงานร่วมกัน 3. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวินัยในการปฏิบัติงาน และการปรับพฤติกรรม ทัศนคติ ของบุคลากรให้สามารถเป็นไปในทิศทางเดียวกันตามมติ และกรอบ ที่กำหนดได้
เป้าหมาย : ปี 2567 – 2569 ปี 2569- บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน เข้าสู่ตำแหน่งในสายงานสูงขึ้น ปี 2568-2569 - บุคลากรได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติในระดับมหาวิทยาลัยอัตราเพิ่มขึ้น	**ตัวชี้วัด : 2567-2569** - อัตราร้อยละเข้ารับการฝึกอบรม ด้านคุณธรรม จริยธรรม และกิจกรรม การมีส่วนร่วมของบุคลากร - ไม่มี ข้อร้องเรียน เกี่ยวกับการละเมิดวินัย การผิดกฎระเบียบ - จำนวนรางวัลได้มอบให้บุคลากร/บุคลากร ได้รับจากหน่วยงานภายนอก

ภายใต้กยุทธ์ที่ 4 (13) ยกระดับการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

มาตรการที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เน้นการส่งเสริมก้าวความหน้าของบุคลาการสายสนับสนุน ที่เป็นประบวนการที่สำคัญ ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งที่หลากหลาย ซึ่งได้แก่ การพัฒนาทักษะ ความรู้เพื่อมุ่งสูงเน้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และการเสริมสร้างค่านิยมร่วมมุ่งสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การสร้างค่านิยมร่วม (Core Values) ขององค์กร ซึ่งจะเป็นฐานรากของการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของคณะ ในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และการมีองค์ประกอบสำคัญ

ได้แก่ ทรัพยากร วัตถุดิบ เครื่องมือเครื่องจักร การบริหารจัดการ ที่ดีแล้ว สิ่งสำคัญมาก คือต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถ และ มีความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ทั้งนี้ ปัญหาและอุปสรรคสำคัญคือ คนในองค์กรมาจากหลากหลายพื้นเพ ต่างวัฒนธรรม จึงมีความจำเป็นในการปรับ ทัศนคติ พฤติกรรม นิสัยใจของของคนในองค์กร ให้ไปในทิศทางเดียวกัน จะช่วยให้ภารกิจขององค์กร สำเร็จลุล่วงได้เร็วขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้ดียิ่ง

4.3 บทวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนพัฒนาบุคลากรกับแผนยุทธศาสตร์

ลำดับ	ยุทธศาสตร์คณะฯ	กลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์คณะฯ	แผนงานพัฒนาบุคลากร
1	**ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเปิดกว้างด้านการเรียนการสอนที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย สร้างความยืดหยุ่นในการเข้าถึงการเรียนการสอนและเสริมสร้างความสำเร็จให้นิสิต**	กลยุทธ์ 1 พัฒนาการจัดกาเรียนการสอนให้ผู้เรียนเข้าถึงได้ง่าย มีความยืดหยุ่นด้านเวลาและสถานที่ กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบและกลไกในการบริหารและติดตามนิสิตระดับ ป.โท และ ป.เอก กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Program) เพื่อผลิตบัณฑิตให้ตอบสนองต่อความต้องการของภาคอุสาหกรรมและผู้ประกอบการ กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการเรียนรู้ที่ปฏิบัติงานจริงด้วยการส่งเสริมการฝึก	- โครงการสัมฤทธิ์บัตร/Non-Degree - โครงการสร้างความร่วมมือกับแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
2	**ยุทธศาสตร์ที่ 2 : สร้างความเป็นเลิศด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทานเพื่อรองรับอนาคตในยุคดิจิทัล**	กลยุทธ์ที่ 1 สร้างชื่อเสียงด้านการเรียนการสอนและความ เป็นเลิศทางวิชาการเชิงรุก กลยุทธ์ที่ 2 สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาเครือข่ายแฟล่งทุนหรือผู้สนับสนุนงบประมาณเพื่องานวิจัย กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความเป็นผู้นำในตลาดการศึกษาเข้าสู่ยุคอุสาหกรรม 4.0 ด้วยธีมดิจิทัล กลยุทธ์ที่ 4 จัดตั้งสถาบันที่เป็นสูนย์ให้บริการงานวิจัยที่มีนวัตกรรมที่เป็นประธยชน์ต่อผู้ประกอบการ (BIZ) กลยุทธที่ 5 บริหารความสัมพันธ์กับชุมชนใกล้เคียงมหาวิทยาลัยฯ	โครงการสัมมนาคณาจารย์ (ส่งเสริมและพัฒนาคณาจารย์ด้าน Digital - กิจกรรมมอบรางวัลศิษย์เก่า และ ศิษย์ปัจจุบันดีเด่น - กิจกรรมสื่อสารและสร้างภาพลักษณ์องค์กร - โครงการพัฒนาคุณภาพชุมชนอย่างยั่งยืน

ลำดับ	ยุทธศาสตร์คณะฯ	กลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์คณะฯ	แผนงานพัฒนาบุคลากร
	ยุทธศาสตร์ที่ 3: เสริมสร้างการเป็นนานาชาติของคณะโลจิสติกส์และดิจัลซัพพลายเชน	กลยุทธ์ที่ 6 ต่อยอดความร่วมมือการศึกษากับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ กลยุทธ์ที่ 7 สร้างความร่วมมือกับต่างประเทศในการทำ Business Develop,ent ในงานวิจัย บริการวิชาการ และการหารนิสิต	- โครงการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ - โครงการประชุมวิชาการนานาชาติ - โครงการต้นแบบจัดทำและถ่ายทอดองค์ความรู้งานวิจัยและบริการวิชาการ

ลำดับ	ยุทธศาสตร์คณะฯ	กลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์คณะฯ	แผนงานพัฒนาบุคลากร
4	**ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**	กลยุทธ์ที่ 8 จัดทำแผนและควบคุมการใช้งบประมาณ กลยุทธ 9 ยกระดับการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ	- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณ - โครงการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณและรายงานผลทุกรายไตรมาส - โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับคณะ - โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร - โครงการปรับปรุงและส่งเสริมการใช้งานระบบบริหารจัดการคณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน

4.4 **สรุปแผนการพัฒนาบุคลากรคณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยนเรศวร ประจำปี 2564 – 2568**

LDSC Strategy	กลยุทธ	มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
					2564	2565	2566	2567	2568
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	กลยุทธ์ที่ 8 จัดทำแผนและควบคุมการใช้งบประมาณ	มาตรการที่ 1 (1 โครงการ) ติดตามประมาณการรายรับและรายจ่ายทุกไตรมาส และกำหนดตัวชี้วัดการใช้จ่ายไปยังหน่วยงานต่าง ๆ กำหนดให้มีการปรับงบโครงการ ได้ปีละ 2 ครั้ง	1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณ	1) ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณตามได้แผนร้อยละ 90 2) โอนเงินงบประมาณไม่เกิน 2 ครั้งต่อปี	-	-	-	90%	90%
		มาตรการที่ 2 (1 โครงการ) การติดตามโครงการและเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณพร้อมรายงานทุกไตรมาส	2. โครงการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณและรายงานผลทุกรายไตรมาส	ร้อยละสามารถใช้งบประมาณตามแผนร้อยละ 90				3 ครั้ง	3 ครั้ง

LDSC Strategy	กลยุทธ	มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
					2564	2565	2566	2567	2568
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	กลยุทธ 9 ยกระดับการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ	**มาตรการที่ 1 (จำนวน 3 โครงการ 3 กิจกรรม)** การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรภายในคณะให้ความเชี่ยวชาญและเข้าใจในแนวทางของการประกันคุณภาพทั้งระดับ (EdPEx)และ ระดับหลักสูตร (AUN-QA)	3 โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับคณะ	ผลการตรวจประเมินคุณภาพจากคณะกรรมการภายนอก ไม่ต่ำกว่า 180 คะแนน	-	-	-	180	200
			3.1 กิจกรรมประเมินคุณภาพการศึกษา	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม				1 ครั้ง	1 ครั้ง
			3.2 กิจกรรม QA Guide	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม				1 ครั้ง	1 ครั้ง
			3.3 กิจกรรม กำหนดคู่เทียบตามเกณฑ์ EdPEx	จำนวนสถาบันที่เป็นคู่เทียบ				3 สถาบัน	5 สถาบัน
			4.โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร (AUN-QA)	ผลการตรวจประเมิน Over All ในทุกระดับ				4	4
			5. โครงการปรับปรุงและส่งเสริมการใช้งานระบบบริหารจัดการคณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน	จัดอบรมหรือสัมมนาสำหรับนักวิจัยหรือผู้ทำงานทางวิชาการเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ใหม่				4 ครั้ง	4 ครั้ง

LDSC Strategy	กลยุทธ	มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
					2564	2565	2566	2567	2568
(ต่อ) **ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**	LDSC กลยุทธ 9 ยกระดับการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ	**มาตรการที่ 1** การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรภายในคณะให้ความเชี่ยวชาญและเข้าใจในแนวทางของการประกันคุณภาพทั้งระดับ (EdPEx)และระดับหลักสูตร (AUN-QA)	5.1 การเก็บและวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้งานระบบ	ร้อยละของการรายงานและพัฒนาระบบ			90	90	90
			5.2 ออกแบบปรับปรุงระบบ	ร้อยละของออกแบบและพัฒนา			90	90	90
			5.3. พัฒนาส่วนต่อขยายและเช่าซอฟต์แวร์	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม				1 ครั้ง	1 ครั้ง
			5.4 ประมวลผลข้อมูล profile อาจารย์ในระบบ MIS-NU และเชื่อมโยงไปสู่หน้าเว็บไซต์ของคณะ	ร้อยละของระดับความปลอดภัยของข้อมูล			100	100	100
			5.5 อบรมการใช้งานระบบสารสนเทศ (ส่วนที่ปรับปรุงเพิ่มเติม)	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม				1 ครั้ง	1 ครั้ง

LDSC Strategy	กลยุทธ	มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
					2564	2565	2566	2567	2568
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	LDSCกลยุทธ 9 ยกระดับการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ	มาตรการที่ 2 (จำนวน 8 โครงการ 14 กิจกรรม) มาตรการบริหารและพัฒนาองค์กร (Organization Development1	6. โครงการปรับปรุงและส่งเสริมการใช้งานระบบบริหารจัดการคณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน	จำนวนครั้งในการจัดโครงการ	-	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	
			7. โครงการ 5 ส	จำนวนครั้งในการจัดโครงการ	-	-	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
			8. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการดับเพลิงและการฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ	จำนวนครั้งในการจัดโครงการ	-	-	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
			9. โครงการพัฒนาพื้นที่สีเขียว	จำนวนครั้งในการจัดโครงการ	-	-	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
			10. โครงการอนุรักษ์สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีไทย (3 กิจกรรม ได้แก่ 1) กิจกรรมทำบุญคณะ 2) กิจกรรมแห่เทียนเข้าพรรษา 3) กิจกรรมทอดกฐิน	จำนวนครั้งในการจัดโครงการ	-	-		3 ครั้ง	3 ครั้ง
			11. โครงการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในตามยุทธศาสตร์หน่วยงาน	การรายงานผล แผน บริหารความเสี่ยง	-	-	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
			12. โครงการจัดทำแผนและติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี	การรายงานผล แผนปฏิบัติการประจำปี	-	-	4 ครั้ง	4 ครั้ง	4 ครั้ง
			13. โครงการทบทวนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	ความสำเร็จในการทบทวน	-	-	100%	100%	100%

LDSC Strategy	กลยุทธ	มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
					2564	2565	2566	2567	2568
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	LDSC กลยุทธ 9 ยกระดับการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ	**มาตรการที่ 3** การบริหารบุคคลและองค์กร (การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ HRM)	14. โครงการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Process Improvement)	ร้อยละความสำเร็จการปรับปรุงกระบวนการ Flow Chart/ขั้นตอน การทำงาน	-	-		100%	100%-
			15. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี	จำนวนครั้งในการจัดโครงการ	-	-	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
			16.โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทับเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	จำนวนครั้งในการจัดโครงการ	-	-	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
			17. โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	จำนวนครั้งในการจัดโครงการ	-	-	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
			18. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาประสบการณ์ Learn&Share เครือข่าย	จำนวนครั้งในการจัดโครงการ	-	-	1ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
			18. โครงการสัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากร	จำนวนครั้งในการจัดโครงการ	-	-	1ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
			19. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน	จำนวนครั้งในการจัดโครงการ	-	-	1ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง

LDSC Strategy	กลยุทธ	มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
					2564	2565	2566	2567	2568
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	LDSC กลยุทธ 9 ยกระดับการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ	**<u>มาตรการที่ 4 (จำนวน 4 โครงการ 3 กิจกรรม)</u>** การบริหารบุคคลและองค์กร (การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ HRM)	19 โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและวิตัยเพื่อการปฏิบัติงาน	จำนวนครั้งในการจัดโครงการ	-	1ครั้ง	1ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
			20. โครงการส่งเสริม	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม	-	-	1ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
			กิจกรรมที่ 1 เตรียมความพร้อมการเป็นสถาบันศึกษาในกำกับของรัฐ	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม	-	-	-	1 ครั้ง	1 ครั้ง
			กิจกรรมที่ 2 เตรียมความพร้อมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม	-	-	-	1 ครั้ง	1 ครั้ง
			กิจกรรมที่ 3 เตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการการที่ได้รับการแต่งตั้งให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น				ผศ.≥2 รศ.≥1	ผศ.≥2 รศ.≥1
			21. โครงการบุคลากรดีเด่น	จำนวนบุคลากรที่ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	-	-	-	ชำนาญการพิเศษ ≥1 คน	ชำนาญการพิเศษ ≥1 คน
			22. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทาง	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการการเตรียมความพร้อมยืนผลงาน				ผศ.≥1	ผศ.≥2 รศ.≥1

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) (หลักสูตรบัณฑิตศึกษา)	คน	รวม (ป.ตรี + บัณฑิต)	หลักสูตร ป.ตรี	หลักสูตรบัณฑิตศึกษา	คน	จำนวนอาจารย์ ป.เอก+รศ. (ป.โท)	จำนวนนิสิตบัณฑิตศึกษา	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. ข้อมูลการดำเนินงาน ตามแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567

ชื่อโครงการ	ความสอดคล้องกับแผน		งบประมาณ	พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
	มน.	คณะ	(บาท)	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณ	SO11	ยุทธศาสตร์ที่ 4	0.00	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
2. โครงการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณและรายงานผลทุกราย ไตรมาส	SO11	ยุทธศาสตร์ที่ 4	0.00			●			●			●			●
3. โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับคณะ	SO11	ยุทธศาสตร์ที่ 4	216,000	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
3.1 กิจกรรมประเมินคุณภาพการศึกษา	SO11	ยุทธศาสตร์ที่ 4	55,000			❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍
3.2 กิจกรรม QA Guide	SO11	ยุทธศาสตร์ที่ 4	111,000		❍										
3.3 กิจกรรมกำหนดคู่เทียบตามเกณฑ์ EdPEx	SO11	ยุทธศาสตร์ที่ 4	50,000			❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍
4. โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร (AUN-QA)	SO11	ยุทธศาสตร์ที่ 4	83,000	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
4.1 กิจกรรม ประเมินคุณภาพการศึกษาหลักสูตร	SO11	ยุทธศาสตร์ที่ 4											❍	❍	❍
4.2 กิจกรรมอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามเกณฑ์ AUN-QA (Vertion 4)	SO11	ยุทธศาสตร์ที่ 4													
5. โครงการปรับปรุงและส่งเสริมการใช้งานระบบบริหารจัดการคณะโลจิสติกส์และดิจิทัลชัพพลายเชน	SO9	ยุทธศาสตร์ที่ 4	140,000	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
5.1 การเก็บและวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้งานระบบ				❍											
5.2 ออกแบบปรับปรุงระบบ					❍										
5.3. พัฒนาส่วนต่อขยายและเช่าซอฟต์แวร์						❍	❍	❍							
5.4 ประมวลผลข้อมูล profile อาจารย์ในระบบ MIS-NU และเชื่อมโยงไปสู่หน้าเว็บไซต์ของคณะ									❍						
5.5 อบรมการใช้งานระบบสารสนเทศ (ส่วนที่ปรับปรุงเพิ่มเติม)										❍					
5.6 การสนับสนุนทางเทคนิคและคำแนะนำเพิ่มเติมเมื่อมีปัญหาในการใช้งาน				❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍
5.7 เช่าโฮสติ้ง (Hosting SSD)				❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍
6. โครงการ 5 ส.	SO13	ยุทธศาสตร์ที่ 4	40,000	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
6.1 กิจกรรม 5 ส.			25,000	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍
6.2 กิจกรรมกำจัดหนู			15,000	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍	❍
7. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการดับเพลิงและการฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ	SO11 SO13	ยุทธศาสตร์ที่ 4	60,000										●		
8 โครงการพื้นที่สีเขียว	SO14	ยุทธศาสตร์ที่ 4	0.00							●	●				

ชื่อโครงการ	ความสอดคล้องกับแผน		งบประมาณ	พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
	มน.	คณะ	(บาท)	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
9. โครงการอนุรักษ์สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีไทย	SO11	ยุทธศาสตร์ที่ 4	40,000	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
9.1 กิจกรรมทำบุญคณะ					❍										
9.2 กิจกรรมแห่เทียนเข้าพรรษา													❍		
9.3 กิจกรรมทอดกฐิน				❍											
10. โครงการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในตามยุทธศาสตร์หน่วยงาน	SO11	ยุทธศาสตร์ที่ 4	30,000				❍	❍							
11. โครงการจัดทำแผนและติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี		EdPEx	0.00	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
11.1 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี.....				❍	❍										
11.2 รายงานประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปี														❍	❍
12. โครงการทบทวนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี		EdPEx	60,000					●	●	●					
13. โครงการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน(Process Improvment)	SO10	ยุทธศาสตร์ที่ 4	30,000							●	●				
14. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี	SO10	ยุทธศาสตร์ที่ 4	20,000				●	●	●						
15. โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21		ยุทธศาสตร์ที่ 4	30,000								●	●			
16. โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร		ยุทธศาสตร์ที่ 4	30,000			●	●	●	●	●					
17. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนาประสบการณ์ Lesrn&Share เครือข่าย	SO 05	ยุทธศาสตร์ที่ 4	200,000							●	●	●			
18. โครงการสัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากร	SO 09	ยุทธศาสตร์ที่ 4	400,000							●	●				
19. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน	SO 11	ยุทธศาสตร์ที่ 4	50,000			●	●								
20. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและวินัยเพื่อการปฏิบัติงาน		ยุทธศาสตร์ที่ 4	20,000				●	●							
21. โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน		ยุทธศาสตร์ที่ 4	40,000	●	●	●	●	●	●	●					
21.1 กิจกรรมเตรียมความพร้อมการเป็นสถาบันศึกษาในกำกับของรัฐ					❍										
21.2 กิจกรรมเตรียมความพร้อมความก้าวหน้าในสายอาชีพ						❍									

ชื่อโครงการ	ความสอดคล้องกับแผน		งบประมาณ	พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
	มน.	คณะ	(บาท)	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
21.3 กิจกรรมเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ								❍							
22. โครงการบุคลากรดีเด่น	SO 10	ยทธศาสตร์ที่ 4	10,000										●	●	
23. โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	SO 10	ยทธศาสตร์ที่ 4	30,000					●	●	●	●	●			
รวมงบประมาณ			1,549,000												

NU-LOGISTICS

คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน
มหาวิทยาลัยนเรศวร

NU-LOGISTICS

LDSC@NU.AC.TH

LDSC.NUACTH