

รหัสวิชา IOL2202

ชื่อรายวิชา การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ  
องค์กรด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์

หน่วยกิต 3(3-0-6)

ระดับปริญญา

ปริญญาตรี

หลักสูตร

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

สาขาวิชานวัตกรรม การพัฒนาผู้นำองค์กร  
(ระบบการศึกษาทางไกล)

คณะ/วิทยาลัย

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

## รายงานผลดำเนินการของรายวิชา Course Report (TQF5/OBE5)

### หมวดที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

#### Section 1 General Information

##### 1. รหัสและชื่อรายวิชา

ไทย

IOL2202 การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์

อังกฤษ

Planning for Human Resource and Organizational Development with  
Artificial Intelligence Systems

##### 2. จำนวนหน่วยกิต

3(3-0-6) หน่วยกิต

##### 3. หมวดวิชา

หมวดวิชาบังคับ

##### 4. อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาและอาจารย์ผู้สอน

อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย สู่เพื่อน

อาจารย์ผู้สอน : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย สู่เพื่อน

: อาจารย์สุวิดา พุกษอาภรณ์

สถานที่ติดต่อ : อาคารเหมวดีพิทักษ์ (อาคาร 37) ชั้น 3 วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

e-mail : tawatchai.so@ssru.ac.th

##### 5. ภาคการศึกษาและชั้นปีที่เรียน

ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 ชั้นปีที่ 1

##### 6. รายวิชาที่ต้องเรียนมาก่อน (Pre-requisite) (ถ้ามี)

ไม่มี

##### 7. รายวิชาที่ต้องเรียนพร้อมกัน (Co-requisites) (ถ้ามี)

ไม่มี

##### 8. สถานที่เรียน

การเรียนแบบทางไกลผ่านสื่อแพร่ภาพและเสียงเป็นสื่อหลัก ทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นสื่อหลัก  
(E-learning) และแบบทางไกลทางอินเทอร์เน็ต ผ่านระบบการเรียนการสอนแบบผสมผสาน (SSRU DLP)  
ของมหาวิทยาลัย

## 9. ข้อมูลประกอบการประกันคุณภาพการศึกษา

### 9.1 ทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ดำเนินการ / จำเป็นต้องมีทุกข้อ)

#### รายวิชานี้ได้ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนหรือกิจกรรมการเรียนการสอน ในชั้นเรียน ดังนี้ (Criterion 3.2)

รายวิชา IOL2202 การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์ได้รับการออกแบบการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบการศึกษาทางไกลผ่านแพลตฟอร์ม SSRU Digital Learning Platform (SSRU DLP) โดยยึดหลักการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดภาคการศึกษา ทั้งในมิติของการกำกับตนเอง การมีส่วนร่วมเชิงรุก และการรับผิดชอบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้

กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เรียนเริ่มต้นตั้งแต่ก่อนเข้าสู่บทเรียน โดยระบบ SSRU DLP กำหนดให้ผู้เรียนต้องทำแบบทดสอบก่อนเข้าสู่บทเรียน (Pre-lesson Assessment) ก่อนเริ่มศึกษาเนื้อหาของทุกบทครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 10 บทของรายวิชา ซึ่งได้แก่ ปรัชญาและแนวคิดพื้นฐานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ในยุคดิจิทัล สภาพแวดล้อมและปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การบูรณาการการวางแผนทรัพยากรมนุษย์กับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง การพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์และการวางแผนกำลังคน การนำแผนทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์งานและการออกแบบโครงสร้างงานในยุคดิจิทัล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการเรียนรู้ขององค์กรด้วยเทคโนโลยี การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์ และการคัดเลือกบุคลากรด้วยวิทยาศาสตร์ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ กลไกดังกล่าวมิได้มีวัตถุประสงค์เพียงการวัดความรู้พื้นฐาน แต่ยังเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ประเมินและรับรู้ระดับความพร้อมของตนเองก่อนเข้าสู่การเรียนรู้ในแต่ละหัวข้อ อันเป็นการส่งเสริมทักษะการกำกับตนเอง (Self-Regulation) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งเป็นหนึ่งในผลลัพธ์การเรียนรู้หลักของรายวิชา ยิ่งไปกว่านั้น การที่ระบบ SSRU DLP กำหนดเงื่อนไขการเรียนรู้โดยเปิดใช้ฟังก์ชัน "ห้ามข้ามเวลา" ยังส่งเสริมให้ผู้เรียนต้องวางแผนและบริหารเวลาการเรียนรู้ของตนเองอย่างมีวินัยและรับผิดชอบ

ในระหว่างกระบวนการเรียนรู้ รายวิชาได้บูรณาการกลยุทธ์การสอนแบบ Active Learning หลายรูปแบบผ่านเอกสารประกอบการสอนและสื่อวีดิทัศน์ใน SSRU DLP โดยผู้เรียนได้มีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมการวิเคราะห์กรณีศึกษาจริงจากองค์กรต่าง ๆ เช่น กรณีศึกษาจริยธรรม AI ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา Succession Planning ขององค์กรชั้นนำ และกรณีศึกษาปัญหา Algorithmic Bias ในองค์กรระดับโลก ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้กำหนดให้ผู้เรียนต้องวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแสดงจุดยืนทางวิชาการด้วยตนเอง นอกจากนี้ ผู้เรียนยังได้ทำงานร่วมกันในลักษณะ Collaborative Learning เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล HR Analytics ผ่านเครื่องมือดิจิทัล พัฒนาโครงการ (Mini Project) และนำเสนอผลงาน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวกำหนดให้ผู้เรียนต้องรับผิดชอบร่วมกันตลอดวงจรการทำงาน ตั้งแต่การวางแผนจนถึงการสรุปผล รายวิชายังออกแบบกิจกรรมการจำลองสถานการณ์ (Simulated Practice) ให้ผู้เรียนรับบทบาทจำลองเป็นผู้บริหาร HR ในสถานการณ์ที่ต้องพิจารณาประเด็นจริยธรรมการใช้ข้อมูล AI และฝึกปฏิบัติกับเครื่องมือจริง เช่น การเขียน

Job Description และ Job Specification รวมถึงการใช้ Neural Networks และ Machine Learning ในการพยากรณ์ความต้องการกำลังคน

ภายหลังการเรียนรู้ในแต่ละบท ระบบ SSRU DLP กำหนดให้ผู้เรียนต้องทำแบบทดสอบความเข้าใจในการเรียน (Post-lesson Assessment) ครบทั้ง 10 บท ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ประเมินและรับรู้พัฒนาการของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ควบคู่กับการมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินในรูปแบบอื่น ได้แก่ การประเมินเพื่อน (Peer Assessment) ซึ่งบูรณาการอยู่ในผลลัพธ์การเรียนรู้ CLO3 และ CLO4 เพื่อประเมินพฤติกรรมด้านจริยธรรม การสะท้อนคิด และภาวะผู้นำ รวมถึงการประเมินตนเอง (Self-Assessment) ที่ฝังอยู่ในกิจกรรมกลุ่มและการนำเสนอผลงาน ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการตรวจสอบและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ส่วนของงานมอบหมาย 2 ครั้ง ซึ่งมีน้ำหนักคะแนนรวมร้อยละ 20 นั้น ออกแบบในลักษณะอัตนัยเชิงวิเคราะห์ครั้งละ 5 ข้อ โดยครอบคลุมหัวข้อการวิเคราะห์งานและการออกแบบโครงสร้างงานในยุคดิจิทัล (บทที่ 7) และการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์ (บทที่ 9) ซึ่งไม่มีคำตอบที่ตายตัว ผู้เรียนต้องนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับบริบทองค์กรที่เลือกด้วยตนเอง และรับผิดชอบต่อคุณภาพของงานผ่านเกณฑ์ Rubric ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน กระบวนการนี้สะท้อนให้เห็นถึงการที่ผู้เรียนมีอำนาจในการกำหนดแนวทางและตัดสินใจในกระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่างแท้จริง รายวิชา IOL2202 แสดงให้เห็นถึงการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบ SSRU DLP ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการเรียนรู้อย่างรอบด้านและครอบคลุม ตั้งแต่ก่อนเรียน ระหว่างเรียน จนถึงหลังเรียน ผ่านกลไกที่หลากหลาย ทั้งการกำกับตนเอง การเรียนรู้เชิงรุก การประเมินตนเองและเพื่อน และการรับผิดชอบต่อผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์ AUN-QA Criterion 3.2 ที่กำหนดให้กิจกรรมการเรียนการสอนต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกระบวนการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญ แม้จะดำเนินการในรูปแบบการศึกษาทางไกลก็ตาม

## หมายเหตุ

กิจกรรมการเรียนการสอนควรถูกออกแบบเพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมอย่างมีความรับผิดชอบในกระบวนการเรียนรู้หมายถึงการเรียนรู้ไม่ใช่เพียงแค่การรับสารจากผู้สอนอย่างเดียว แต่ต้องเป็นกระบวนการที่นักศึกษา

- มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น
- มีบทบาทเป็นผู้ร่วมสร้างความรู้
- รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง
- มีโอกาสแลกเปลี่ยน ถกเถียง ตั้งคำถาม วิเคราะห์ และสะท้อนคิด

CLOs ของรายวิชานี้ สอดคล้องกับ YLOs ของชั้นปี 1 ดังนี้ (Criterion 1.5)

YLO1 กำหนดว่า ผู้เรียนชั้นปีที่ 1 ต้องมีความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีการพัฒนาผู้นำองค์กร สามารถสืบค้นและวิเคราะห์ข้อมูลได้ มีความตรงต่อเวลา และมีความรับผิดชอบ รายวิชา IOL2202 ซึ่งจัดอยู่ในชั้นปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 มีผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา (CLOs) ทั้ง 4 ข้อ ที่ได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับความคาดหวังดังกล่าวโดยตรง ดังนี้

CLO1 มุ่งให้ผู้เรียนสามารถอธิบายแนวความคิดและหลักการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการประยุกต์ใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์ในกระบวนการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ CLO นี้ สอดคล้องกับองค์ประกอบแรกของ YLO1 ที่กำหนดให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีการพัฒนาผู้นำองค์กร โดยรายวิชานี้เป็นการวางรากฐานความรู้เชิงทฤษฎีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริบทดิจิทัล ซึ่งเป็นความรู้พื้นฐานสำคัญที่ผู้เรียนชั้นปีที่ 1 ควรมีก่อนศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

CLO2 มุ่งให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์และพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ CLO นี้ สอดคล้องกับองค์ประกอบด้านการสืบค้นและวิเคราะห์ข้อมูลของ YLO1 อย่างชัดเจน เนื่องจากกำหนดให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล HR Analytics ผ่านเครื่องมือดิจิทัลและระบบ AI ซึ่งเป็นทักษะเชิงปฏิบัติที่ YLO1 คาดหวังให้เกิดขึ้นในช่วงสิ้นปีการศึกษาที่ 1

CLO3 มุ่งให้ผู้เรียนสามารถออกแบบกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์ โดยแสดงให้เห็นถึงการนำแนวคิดการวางแผนไปปฏิบัติในบริบทขององค์กร CLO นี้ เป็นการบูรณาการความรู้จาก CLO1 และ CLO2 ไปสู่การประยุกต์ใช้จริง ซึ่งสอดคล้องกับความคาดหวังของ YLO1 ในมิติของการนำความรู้ทางทฤษฎีไปใช้ในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ อันเป็นสมรรถนะพื้นฐานที่ผู้เรียนควรพัฒนาตั้งแต่ชั้นปีที่ 1

CLO4 มุ่งให้ผู้เรียนสามารถแสดงความรับผิดชอบในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างโปร่งใส ยึดหลักจริยธรรม และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในบริบทของการใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์ CLO นี้ สอดคล้องโดยตรงกับคุณลักษณะด้านความตรงต่อเวลาและความรับผิดชอบที่ YLO1 กำหนดไว้ โดยรายวิชาได้บูรณาการคุณลักษณะดังกล่าวไว้ในกระบวนการประเมินผล ทั้งการประเมินเพื่อน (Peer Assessment) การสะท้อนคิด (Reflection) และการทำงานตามกติกากลุ่ม ซึ่งล้วนเป็นกลไกที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาความรับผิดชอบในฐานะผู้เรียนและผู้ประกอบวิชาชีพในอนาคต

9.2 ทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ดำเนินการ / ไม่จำเป็นต้องมีทุกข้อ

รายวิชานี้ได้มีการเพิ่มเติมผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา (CLOs) ที่นอกเหนือจากในเล่มหลักสูตร และ / หรือมีการปรับปรุงรูปแบบ วิธีการ เนื้อหา หลังจากได้รับข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ในระหว่างการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ผ่านมา ดังนี้ (Criterion 2.3)

รายวิชา IOL2202 การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์ได้นำข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกมาใช้ในการปรับปรุงผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา (CLOs) รูปแบบการจัดการเรียนการสอน และเนื้อหาของรายวิชา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**การเพิ่มเติมผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อบริบทวิชาชีพ HR ในยุคดิจิทัล** จากการรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการและศิษย์เก่าที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคอุตสาหกรรมพบว่าทักษะด้านจริยธรรมในการใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์และการคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร (Data Privacy) เป็นสมรรถนะที่ภาคอุตสาหกรรมให้ความสำคัญสูง แต่ยังไม่ได้รับการระบุไว้อย่างชัดเจนในกรอบ PLOs ของหลักสูตร คณะผู้รับผิดชอบรายวิชาจึงได้เพิ่มเติม CLO4 ขึ้นเป็นการเฉพาะ โดยกำหนดให้ผู้เรียนสามารถแสดงความรับผิดชอบในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างโปร่งใส ยึดหลักจริยธรรม และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในบริบทของการใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งเป็น CLO ที่ขยายเพิ่มเติมเกินกว่าที่กำหนดไว้ใน PLOs ของหลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญ

**การปรับปรุงเนื้อหาและสื่อการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี** ผู้ใช้บัณฑิตและผู้เชี่ยวชาญในวงการ HR Technology ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการนำ Generative AI และ Predictive Analytics มาใช้ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาจึงได้ปรับปรุงเนื้อหาในบทที่ 9 และบทที่ 10 ให้ครอบคลุมการใช้ AI Resume Parsing, Chatbots, และ Machine Learning ในการทำนายความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมถึงได้เพิ่มกรณีศึกษาปัญหา Algorithmic Bias จากองค์กรระดับโลก ซึ่งเป็นเนื้อหาที่ไม่มีอยู่ในตำราเรียนหลักที่กำหนดไว้เดิม

**การปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้เน้นการปฏิบัติจริงมากขึ้น** จากข้อเสนอแนะของนักศึกษาและศิษย์เก่าที่ระบุว่า การเรียนในระบบทางไกลมีความเสี่ยงที่ผู้เรียนจะขาดประสบการณ์การปฏิบัติจริง อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาจึงได้เพิ่มกิจกรรมฝึกปฏิบัติเชิงจำลองสถานการณ์ (Simulated Practice) ในระบบ SSRU DLP อย่างเป็นระบบ เช่น การฝึกจัดทำ Job Description และ Job Specification จริง การฝึกใช้ Neural Networks ในการพยากรณ์ความต้องการบุคลากร และการฝึกสร้างกลยุทธ์ Employer Branding ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ได้รับการเพิ่มเติมนอกเหนือจากรูปแบบการสอนเดิมที่เน้นเพียงการบรรยายและการทดสอบ

**การเพิ่มชุดฝึกอบรมเสริมทักษะ AI ขั้นพื้นฐาน** จากการรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษาในระหว่างการจัดการเรียนการสอน พบว่าผู้เรียนชั้นปีที่ 1 ส่วนหนึ่งยังขาดความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้เนื้อหาในระดับสูงขึ้นไป อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาจึงได้เพิ่มเติม "ชุดฝึกอบรมหลักสูตรความรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน" เข้าในโครงสร้างการสอนผ่านระบบ SSRU DLP เป็นกิจกรรมเสริม (ส่งงาน) ในช่วงหลังสอบกลางภาค เพื่อเสริมสร้างความพร้อมของผู้เรียนก่อนเข้าสู่เนื้อหาครึ่งหลังของรายวิชาที่มีความซับซ้อนสูงขึ้น ซึ่งการปรับปรุงดังกล่าวเป็นการตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในโดยตรง การปรับปรุงทั้งหมดข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการพัฒนารายวิชาที่มีพลวัต (Dynamic Course Development) โดยอาศัยข้อมูลป้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายกลุ่มเป็นฐาน ทั้งผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า ผู้เชี่ยวชาญในวงการ และผู้เรียนปัจจุบัน อันแสดงให้เห็นว่ารายวิชา IOL2202 มิได้ยึดติดกับโครงสร้างที่กำหนดไว้แต่เดิมเพียงอย่างเดียว หากแต่มีกลไกการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องที่สอดคล้องกับเกณฑ์ AUN-QA Criterion 2.3 อย่างเป็นรูปธรรม

รายวิชานี้มีการบูรณาการร่วมกับรายวิชาอื่นและ/หรือร่วมกับการฝึกปฏิบัติงานกับผู้ประกอบการภายนอก (WIL) หรือบูรณาการกับงานวิจัย หรืองานบริการวิชาการอื่นๆ ดังนี้ (Criterion 2.5)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

รายวิชานี้ได้ใช้แนวทางในการปลูกฝังทักษะดังต่อไปนี้ (Criterion 3.4)

รายวิชา IOL2202 การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์ได้รับการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งปลูกฝังทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) อย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งมิติของการตั้งคำถามอย่างสร้างสรรค์ ทักษะการวิเคราะห์ประมวลข้อมูลและความพร้อมในการทดลองแนวคิดและวิธีปฏิบัติใหม่ ดังที่ปรากฏให้เห็นในโครงสร้างการสอนและกิจกรรมตลอดภาคการศึกษา

**การปลูกฝังทักษะการตั้งคำถามอย่างสร้างสรรค์และการคิดเชิงวิพากษ์** รายวิชาได้บูรณาการกิจกรรมการอภิปรายเชิงวิเคราะห์ (Critical Discussion) ไว้ในทุกบทเรียนผ่านระบบ SSRU DLP โดยกำหนดให้ผู้เรียนต้องตั้งคำถามและแสดงจุดยืนทางวิชาการในประเด็นที่มีความซับซ้อนและยังไม่มีคำตอบที่ตายตัว เช่น การอภิปรายเรื่องความท้าทายของ AI ในองค์กรไทย การวิเคราะห์ผลกระทบของระบบอัตโนมัติต่อโครงสร้างกำลังคน และการถกเถียงเรื่องกรอบจริยธรรมในการใช้ AI เพื่อคัดเลือกบุคลากร นอกจากนี้กรณีศึกษาปัญหา Algorithmic Bias จากองค์กรระดับโลกที่นำมาใช้ในบทที่ 10 ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ตั้งคำถามเชิงวิพากษ์ต่อบทบาทและข้อจำกัดของเทคโนโลยีในบริบทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการฝึกให้ผู้เรียนไม่ยอมรับข้อมูลหรือเทคโนโลยีใดโดยปราศจากการตรวจสอบและตั้งคำถามอย่างมีเหตุผล

**การพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และประมวลข้อมูล** รายวิชาได้กำหนดให้การวิเคราะห์และประมวลข้อมูลเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ โดยผู้เรียนได้ฝึกทักษะดังกล่าวอย่างเป็นลำดับขั้นตลอดทั้ง 10 บท ตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรด้วยเครื่องมือ PESTEL และ SWOT การวิเคราะห์โครงสร้างกำลังคนด้วย HR Metrics และ People Analytics การใช้เทคนิค Data Mining ในการวิเคราะห์แนวโน้มบุคลากร ไปจนถึงการสร้างแบบจำลองพยากรณ์ความต้องการกำลังคนด้วย Neural Networks และ Machine Learning การฝึกทักษะเหล่านี้ไม่เพียงแต่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ข้อมูลในบริบทของรายวิชาเท่านั้น หากแต่ยังมุ่งสร้างกรอบความคิดเชิงข้อมูล (Data-Driven Mindset) ที่ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ใหม่ที่จะพบในอนาคตได้อย่างอิสระ

**การส่งเสริมความพร้อมในการทดลองแนวคิดและวิธีปฏิบัติใหม่** รายวิชาได้ออกแบบกิจกรรมการจำลองสถานการณ์ (Simulated Practice) และการพัฒนาโครงการ (Mini Project) ที่เปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนได้

รหัสวิชา IOL2202  
ชื่อรายวิชา การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ  
องค์กรด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์  
หน่วยกิต 3(3-0-6)

ระดับปริญญา ปริญญาตรี  
หลักสูตร หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต  
สาขาวิชา วัตกรรมการพัฒนาผู้นำองค์กร  
(ระบบการศึกษาทางไกล)  
คณะ/วิทยาลัย วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

ทดลองออกแบบและนำเสนอแนวทางใหม่ในการใช้ AI บริหารทรัพยากรมนุษย์โดยไม่มีคำตอบสำเร็จรูป กิจกรรมเหล่านี้กำหนดให้ผู้เรียนต้องฝึกวางแผนการทดลอง ดำเนินการ และสรุปผลด้วยตนเอง เช่น การฝึกสร้างกลยุทธ์ Employer Branding บน Social Media การออกแบบระบบติดตามและประเมินผลด้วย AI และการจัดทำแผนกำลังคนระยะสั้นและระยะยาวตามผลการพยากรณ์ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ปลูกฝังวัฒนธรรมการทดลองและยอมรับความไม่แน่นอน อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

**การเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบดิจิทัล** กลไกของระบบ SSRU DLP ที่กำหนดให้ผู้เรียนต้องผ่านแบบทดสอบก่อนเรียนและแบบทดสอบความเข้าใจหลังเรียนครบทั้ง 10 บทด้วยตนเอง ถือเป็น การสร้างวงจรการเรียนรู้แบบ Self-Directed Learning ที่ฝึกให้ผู้เรียนสามารถประเมินระดับความเข้าใจและปรับกระบวนการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ยิ่งไปกว่านั้น รายวิชายังได้เพิ่มเติมชุดฝึกอบรมความรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมเสริมในระบบ ซึ่งสะท้อนเจตนารมณ์ของรายวิชาในการส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องนอกเหนือจากกรอบเนื้อหาที่กำหนดไว้ในแผนการสอน โดยรวม รายวิชา IOL2202 ได้แสดงให้เห็นถึงการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและเจตคติที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างครอบคลุมและเป็นรูปธรรม ทั้งในมิติของการคิดเชิงวิพากษ์ การประมวลข้อมูล การทดลองแนวคิดใหม่ และการกำกับกับการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์ AUN-QA Criterion 3.4 อย่างมีนัยสำคัญ

**รายวิชานี้มีแนวทางปลูกฝังเรื่องต่อไปนี้ ด้วยวิธีการดังนี้ (Criterion 3.5)**

รายวิชา IOL2202 การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์ได้ ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งปลูกฝังแนวคิดใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และกรอบความคิดเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Mindset) ให้แก่ผู้เรียนอย่างเป็นระบบตลอดภาคการศึกษา โดยบูรณาการคุณลักษณะดังกล่าวไว้ในทั้งกระบวนการเรียนรู้ กิจกรรม และการประเมินผล ดังนี้

**การปลูกฝังแนวคิดใหม่และความคิดสร้างสรรค์ผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในบริบทที่ไม่มีคำตอบสำเร็จรูป** รายวิชากำหนดให้ผู้เรียนต้องออกแบบกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์ในบริบทขององค์กรที่ตนเองเลือก ซึ่งโดยธรรมชาติของงานแต่ละชิ้นย่อมมีบริบท ข้อจำกัด และโจทย์ที่แตกต่างกัน ผู้เรียนจึงไม่สามารถคัดลอกแนวทางของผู้อื่นได้ แต่ต้องสร้างสรรค์แนวทางเฉพาะขึ้นด้วยตนเอง กิจกรรม Mini Project และงานมอบหมายทั้ง 2 ครั้ง ซึ่งครอบคลุมการวิเคราะห์งานและการออกแบบโครงสร้างงานในยุคดิจิทัล รวมถึงการออกแบบกลยุทธ์การสรรหาบุคลากรด้วย AI นั้น ล้วนกำหนดให้ผู้เรียนต้องนำเสนอแนวทางที่มีความคิดริเริ่มและสามารถอธิบายเหตุผลเชิงกลยุทธ์ได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งเกณฑ์การประเมินระดับ Exceeds Expectation ใน Rubric ของรายวิชาก็ได้ระบุอย่างชัดเจนว่า ผู้เรียนที่ได้รับการประเมินในระดับสูงสุดต้องแสดงให้เห็นถึงความคิดริเริ่มและความสามารถในการเสนอแนวทางปรับปรุงและขยายผลอย่างมีอาชีพ

**การปลูกฝังกรอบความคิดเชิงนวัตกรรมผ่านการเรียนรู้เทคโนโลยีที่กำลังเปลี่ยนแปลงวงการ HR** เนื้อหาของรายวิชาได้รับการออกแบบให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับเทคโนโลยีที่อยู่แนวหน้าของการเปลี่ยนแปลงในวงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ Neural Networks และ Predictive Analytics ในการพยากรณ์

กำลังคน Natural Language Processing ในการวิเคราะห์และจัดหมวดหมู่งาน ไปจนถึง AI Resume Parsing และ Gamification ในกระบวนการสรรหา การที่ผู้เรียนได้ฝึกทดลองใช้เครื่องมือเหล่านี้จริงในชั้นเรียนผ่านระบบ SSRU DLP ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม (Innovative Learning) ที่ผู้เรียนต้องตั้งคำถามว่าเทคโนโลยีใดเหมาะสมกับปัญหาใด และจะบูรณาการเครื่องมือต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างไรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งเป็นกระบวนการคิดแบบเดียวกับที่นักนวัตกรรมในภาคอุตสาหกรรมใช้ในการพัฒนาโซลูชันใหม่

**การปลูกฝังกรอบความคิดเชิงผู้ประกอบการผ่านการเรียนรู้ที่เน้นการแก้ปัญหาจริง** รายวิชาได้นำกิจกรรม Problem-Based Learning มาใช้อย่างเป็นระบบ โดยกำหนดให้ผู้เรียนต้องวิเคราะห์และแก้ปัญหาทรัพยากรมนุษย์จากสถานการณ์จริงขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำแผนกำลังคนระยะสั้นและระยะยาว การออกแบบระบบติดตามและประเมินผลด้วย AI หรือการวิเคราะห์อัตราการลาออกด้วย Machine Learning กระบวนการเหล่านี้ฝึกให้ผู้เรียนมองปัญหาในลักษณะที่ผู้ประกอบการมองโอกาสทางธุรกิจ กล่าวคือต้องประเมินสภาพแวดล้อม ระบุปัญหา ออกแบบแนวทางแก้ไข และคาดการณ์ผลลัพธ์ได้อย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ นอกจากนี้ กิจกรรมการจัดทำกลยุทธ์ Employer Branding บน Social Media ยังเป็นตัวช่วยที่ชัดเจนของการฝึกกรอบความคิดเชิงผู้ประกอบการ เนื่องจากผู้เรียนต้องคิดในมุมมองขององค์กรที่ต้องการสร้างคุณค่าและดึงดูดทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในตลาดที่มีการแข่งขันสูง

**การประเมินความคิดสร้างสรรค์และภาวะผู้นำอย่างเป็นรูปธรรม** รายวิชาได้กำหนดให้การประเมินความคิดสร้างสรรค์เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินผลอย่างชัดเจนใน CLO4 ซึ่งรวมถึงการประเมินผลงานกลุ่ม (Group Work Assessment) การนำเสนอ (Presentation) การประเมินความคิดสร้างสรรค์ และการประเมินตนเองและเพื่อน (Self & Peer Assessment) การที่รายวิชากำหนดให้วัดและประเมินความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นทางการนี้ สะท้อนให้เห็นว่าคุณลักษณะดังกล่าวมิได้เป็นเพียงเป้าหมายที่นามธรรม แต่เป็นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังและวัดได้จริงในระดับรายวิชา ซึ่งรายวิชา IOL2202 ได้แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการปลูกฝังแนวคิดใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และกรอบความคิดเชิงผู้ประกอบการผ่านกลไกที่หลากหลายและสอดคล้องกัน ทั้งในระดับเนื้อหา กิจกรรม และการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์ AUN-QA Criterion 3.5 อย่างเป็นรูปธรรม

## 10. วันที่จัดทำหรือปรับปรุงรายละเอียดของรายวิชาครั้งล่าสุด

ในการประชุมครั้งที่ 5/2568 วันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2568

### หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอนที่เปรียบเทียบกับแผนการสอน

1. รายงานชั่วโมงการสอนจริงที่คลาดเคลื่อนจากแผนการสอน (ถ้ามี)  
-ไม่มี-
2. หัวข้อที่สอนไม่ครอบคลุมตามแผน (ถ้ามี)  
-ไม่มี-

### 3. จัดตั้งสนับสนุนเพื่อประสิทธิผลในการเรียนรู้ของนักศึกษา

สิ่งสนับสนุน	ผลการดำเนินการ		
	มีการดำเนินการ	ไม่ได้ดำเนินการ	แผนการปรับปรุง
1.เอกสารประกอบการสอนที่เป็นปัจจุบัน	✓		จัดทำเอกสารประกอบการสอน IOL2202 (2568) ครอบคลุมเนื้อหาครบ 10 บท จำนวน 348 หน้า พร้อมแผนบริหารการสอนประจำบทที่ 1-10 อัปเดตในระบบ SSRU DLP บูรณาการงานวิจัยล่าสุด (ค.ศ. 2024) ด้าน AI-HRM จำนวน 4 ชิ้น และสื่อ Canva Interactive พร้อม Video Lecture ประจำทุกบท ปรับปรุงเนื้อหาให้ทันต่อพัฒนาการของเทคโนโลยี AI ที่เกี่ยวข้องกับงาน HR ทุกปีการศึกษา โดยเพิ่มกรณีศึกษาจากองค์กรในประเทศไทยและระดับนานาชาติเพื่อสะท้อนบริบทการปฏิบัติงานจริง รวมถึงพัฒนา e-Book เชิงโต้ตอบในระบบ SSRU DLP เพื่อทดแทนเอกสาร PDF แบบคงที่ในอนาคต
2.การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	✓		ใช้ SSRU DLP เป็นแพลตฟอร์มหลักในการจัดการเรียนการสอน ครอบคลุมการส่งงาน การทดสอบ และการติดตามผลบูรณาการ Microsoft Office 365, Canva Education, Google Workspace, Miro/Mural, Microsoft Teams และ Zoom Education สำหรับการเรียนรู้ออนไลน์และการทำงานร่วมกันเพิ่มชุดฝึกอบรม AI ขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมเสริมในระบบขยายการใช้เครื่องมือ HR Analytics และ Predictive Modeling Platforms ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้จริงในระบบ SSRU DLP และพัฒนาสื่อ Interactive Simulation เพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เรียนสามารถฝึกทักษะเชิงปฏิบัติในสภาพแวดล้อมจำลองได้มากขึ้น
3.ระบบในการรับทราบปัญหา	✓		กำหนดให้มีแบบทดสอบก่อนเรียน (Pre-lesson) และหลังเรียน (Post-lesson) ครบทั้ง 10 บท เพื่อติดตามพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการให้คำปรึกษาทางวิชาการอย่างน้อย 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ผ่านช่องทาง e-mail และช่องทางที่อาจารย์กำหนดในระบบ SSRU DLP รับข้อเสนอแนะจากนักศึกษาผ่านแบบประเมินรายวิชาและการสนทนาแลกเปลี่ยนระหว่างอาจารย์กับผู้เรียน พัฒนาระบบ Dashboard สำหรับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนรายบุคคลใน SSRU DLP เพื่อให้อาจารย์สามารถระบุผู้เรียนที่อาจมีความเสี่ยงต่อการไม่บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและเชิงรุกมากขึ้น
4.ระบบช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหา	✓		อาจารย์ผู้รับผิดชอบ (TAW, SWT) ให้คำปรึกษาทางวิชาการผ่านช่องทางดิจิทัล ทั้งแบบออนไลน์แบบประสานเวลา (Synchronous) และไม่ประสานเวลา (Asynchronous) ออกแบบกิจกรรม Peer Assessment และ Collaborative Learning เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนช่วยเหลือกันภายในกลุ่ม กำหนดกิจกรรมสะท้อนคิด (Reflection) ให้ผู้เรียนระบุจุดที่ต้องพัฒนาและวางแผนการปรับปรุงตนเองได้ พัฒนากลไก Early Warning System โดยอาศัยข้อมูลจากระบบ SSRU DLP เพื่อแจ้งเตือนอาจารย์เมื่อผู้เรียนมีผลการทดสอบต่ำกว่าเกณฑ์หรือไม่เข้าเรียนตามกำหนด และจัดให้มีการทบทวนพิเศษผ่านช่องทางออนไลน์ก่อนการสอบกลางภาคและปลายภาค
5.อื่นๆ แหล่งเรียนรู้และทรัพยากรเสริม	✓		แหล่งเรียนรู้และทรัพยากรเสริม จัดให้มีห้องปฏิบัติการนวัตกรรมการและเทคโนโลยี อาคาร 37 ชั้น 3 พร้อมคอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์สำหรับการจำลองสถานการณ์ เชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้ภายนอก ได้แก่ ThaiLIS, IEEE Xplore, LinkedIn Learning, Coursera, edX และรายงานวิชาชีพระดับนานาชาติ (WEF, Deloitte, McKinsey) ส่งเสริมการเชื่อมโยงกับองค์กรวิชาชีพ เช่น SHRM, CIPD และ PMAT เพื่อเสริมสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพของผู้เรียน พัฒนาความร่วมมือกับ PMAT และสถานประกอบการภาคเอกชนเพื่อจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น Guest Lecture และ HR Site Visit เพื่อให้ผู้เรียนได้สัมผัสบริบทการปฏิบัติงานจริงในยุคดิจิทัล แม้จะเรียนในระบบทางไกล

#### 4. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของรายวิชา (Course Learning Outcomes: CLOs) : นักศึกษาสามารถ

**CLO1 (U Understanding)** นักศึกษาสามารถอธิบายแนวความคิด หลักการ และทฤษฎีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล รวมถึงชี้แจงบทบาทและการประยุกต์ใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์ในกระบวนการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ โดยสามารถเชื่อมโยงแนวคิดเชิงทฤษฎีกับสถานการณ์จริงในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ และแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในพัฒนาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่รูปแบบดั้งเดิมจนถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์ในบริบทของการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล

**CLO2 (A1 Analyzing)** นักศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์และพยากรณ์ความต้องการกำลังคนขององค์กรได้ โดยประยุกต์ใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์และเทคนิค HR Analytics เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ในกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีเหตุผลและน่าเชื่อถือ ทั้งนี้รวมถึงความสามารถในการแยกแยะและตีความข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลาย การตั้งสมมติฐานเชิงกลยุทธ์จากข้อมูล และการใช้แบบจำลองทางสถิติและ Machine Learning ในการวิเคราะห์แนวโน้มบุคลากรเพื่อรองรับการวางแผนกำลังคนทั้งระยะสั้นและระยะยาว

**CLO3 (A2 Applying/Designing)** นักศึกษาสามารถออกแบบกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่บูรณาการระบบปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างสร้างสรรค์ โดยแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการนำแนวคิดการวางแผนไปปฏิบัติได้จริงในบริบทขององค์กร พร้อมทั้งเสนอแนวทางการปรับปรุงและขยายผลได้อย่างมีอาชีพความสามารถดังกล่าวครอบคลุมตั้งแต่การจัดทำแผนที่กลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบระบบติดตามและประเมินผลด้วย AI ไปจนถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความต้านทานในการนำแผนไปปฏิบัติจริงในองค์กร

**CLO4 (A3 Evaluating/Ethical Judgement)** นักศึกษาสามารถประเมินสถานการณ์และตัดสินใจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างโปร่งใส ยึดหลักจริยธรรม และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในบริบทของการใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์ รวมถึงสามารถเสนอแนวทางพัฒนามาตรฐานจริยธรรมขององค์กรได้อย่างเป็นระบบ นักศึกษาจะสามารถวิเคราะห์ประเด็นความเสี่ยงด้าน Algorithmic Bias การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และความรับผิดชอบทางวิชาชีพในการนำ AI มาใช้ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยสามารถเสนอกรอบแนวทางเชิงจริยธรรมที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในองค์กรยุคดิจิทัล

รหัสวิชา IOL2202  
 ชื่อรายวิชา การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ  
 องค์กรด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์  
 หน่วยกิต 3(3-0-6)

ระดับปริญญา ปริญญาตรี  
 หลักสูตร หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต  
 สาขาวิชานวัตกรรมการพัฒนาผู้นำองค์กร  
 (ระบบการศึกษาทางไกล)

คณะ/วิทยาลัย วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

### 5. ประสิทธิภาพของวิธีการจัดการเรียนรู้และวิธีการประเมินผลที่ดำเนินการเพื่อทำให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามที่ระบุในรายละเอียดรายวิชา (อ้างอิงจาก OBE3 หมวดที่ 4)

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังของรายวิชา (CLOs)	ผลที่เกิดกับนักศึกษาตาม CLOs (บรรลุ/ไม่บรรลุ)	กิจกรรมการเรียนการสอนที่ระบุ	วิธีการจัดการสอน (เหมาะสม/ไม่เหมาะสม)	วิธีการวัดผลและประเมินผล	วิธีการวัดผล (เหมาะสม/ไม่เหมาะสม)	แนวทางการพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้นักศึกษารวดตามแต่ละ CLO หรือแนวทางที่ทำให้มีวิธีการจัดการสอนหรือวิธีการวัดผลผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม
CLO1 (U) นักศึกษาสามารถอธิบายแนวความคิดหลักการ และทฤษฎีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการประยุกต์ใช้ AI ในกระบวนการสรรหาคัดเลือก และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	✓	บรรยายเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interactive Lecture) ผ่านสื่อ Canva Interactive และ Video Lecture ใน SSRU DLP อภิปรายเปรียบเทียบ HR แบบดั้งเดิมกับ HR เชิงกลยุทธ์ วิเคราะห์กรณีศึกษาจริยธรรม AI ใน HR และสรุปองค์ความรู้ร่วมกัน (บทที่ 1-2)	✓	ทดสอบย่อยครั้งที่ 1 (10%) ทดสอบย่อยครั้งที่ 2 (10%) สอบกลางภาค (20%) สอบปลายภาค (30%) แบบทดสอบก่อนเรียน-หลังเรียนทุกบท และคำถามท้ายบทในระบบ SSRU DLP เน้นระดับ Understanding ตาม Bloom's Taxonomy	✓	เพิ่มกรณีศึกษาจากองค์กรในประเทศไทยเพื่อเชื่อมโยงทฤษฎีกับบริบทจริงและพัฒนาคลังข้อสอบให้ครอบคลุมการประยุกต์ใช้ AI ในงาน HR ที่เป็นปัจจุบันมากขึ้น
CLO2 (A1) นักศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์และพยากรณ์ความต้องการกำลังคน โดยใช้เครื่องมือ AI เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	✓	Case-Based Learning และ Collaborative Learning วิเคราะห์ข้อมูล HR Analytics ผ่านเครื่องมือดิจิทัลฝึก PESTEL/SWOT วิเคราะห์ผลกระทบ Automation ฝึก Data Mining และ People Analytics ฝึกใช้แบบจำลองสถิติพยากรณ์กำลังคน (บทที่ 2-5)	✓	ทดสอบย่อยครั้งที่ 2 (10%) ทดสอบย่อยครั้งที่ 3 (10%) สอบกลางภาค (20%) สอบปลายภาค (30%) Rubric สำหรับงานวิเคราะห์กรณีศึกษา รายงานกลุ่มการนำเสนอแนวทางพัฒนาระบบ HR ด้วย AI และการประเมินผลระหว่างเรียน	✓	เพิ่มกิจกรรมฝึกปฏิบัติด้วย HR Analytics Tools จริง เช่น Power BI หรือ Python เบื้องต้น เพื่อให้ผู้เรียนได้สัมผัสเครื่องมือที่ใช้จริงในภาคอุตสาหกรรม
CLO3 (A2) นักศึกษาสามารถออกแบบกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ระบบ AI โดยแสดงการนำแนวคิดไปปฏิบัติในบริบทขององค์กร	✓	Problem-Based Learning และ Mini Project ออกแบบกระบวนการ HR Planning ด้วย AI ฝึกจัดทำ Strategy Map กำหนด KPIs ฝึกออกแบบระบบติดตามด้วย AI ฝึกเขียน Job Description/Specification และฝึกวิเคราะห์งานด้วย NLP (บทที่ 5-7)	✓	มอบหมายงานครั้งที่ 1 (10%) มอบหมายงานครั้งที่ 2 (10%) สอบกลางภาค (20%) สอบปลายภาค (30%) Rubric ประเมินการออกแบบกระบวนการวางแผน HR ด้วย AI ใน 3 ระดับ (Below/Meet/Exceeds)	✓	พัฒนา Mini Project ให้เชื่อมโยงกับองค์กรจริงโดยความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม และเพิ่มการนำเสนอผลงานในรูปแบบ Pitch Presentation เพื่อฝึกทักษะการสื่อสารเชิงวิชาชีพ

**รหัสวิชา** IOL2202

**ชื่อรายวิชา** การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ  
 องค์กรด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์

**หน่วยกิต** 3(3-0-6)

**ระดับปริญญา** ปริญญาตรี

**หลักสูตร** หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต  
 สาขาวิชานวัตกรรมการพัฒนาผู้นำองค์กร  
 (ระบบการศึกษาทางไกล)

**คณะ/วิทยาลัย** วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังของรายวิชา (CLOs)	ผลที่เกิดกับนักศึกษาตาม CLOs (บรรลุ/ไม่บรรลุ)	กิจกรรมการเรียนการสอนที่ระบุ	วิธีการจัดการสอน (เหมาะสม/ไม่เหมาะสม)	วิธีการวัดผลและประเมินผล	วิธีการวัดผล (เหมาะสม/ไม่เหมาะสม)	แนวทางการพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้นักศึกษารรลุตามแต่ละ CLO หรือแนวทางที่ทำให้วิธีการจัดการสอนหรือวิธีการวัดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม
				Expectation) ครอบคลุมความสมเหตุสมผล ความสร้างสรรค์ และการประยุกต์ใช้จริง		
CLO4 (A3) นักศึกษาสามารถแสดงความรับผิดชอบในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างโปร่งใส ยึดหลักจริยธรรม และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในบริบทการใช้ AI	✓	Simulated Practice รับบทบาทผู้บริหาร HR พิจารณาจริยธรรมการใช้ข้อมูล AI อภิปรายแลกเปลี่ยน และสะท้อนคิด (Reflection) วิเคราะห์กรณีศึกษา Algorithmic Bias อภิปรายกรอบจริยธรรมและข้อกำหนด AI ในการคัดเลือกบุคลากร (บทที่ 9-10)	✓	มอบหมายงานครั้งที่ 1 (10%) มอบหมายงานครั้งที่ 2 (10%) สอบปลายภาค อัตนัย (10%) ประเมินพฤติกรรมมีส่วนร่วม การทำงานตามกติกา กลุ่ม การสะท้อนคิด และ Peer Assessment ประเมิน Self & Peer Assessment ด้านภาวะผู้นำและความคิดสร้างสรรค์	✓	เพิ่มกิจกรรม Ethics Case Competition หรือ Role-Play เชิงลึกที่เชื่อมโยงกับกฎหมาย PDPA และมาตรฐานสากล เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนากรอบจริยธรรมที่นำไปปรับใช้ในองค์กรได้จริง
<b>หมายเหตุ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้สอนแสดงปัญหาของการที่นักศึกษาไม่สามารถเรียนรู้ CLO ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด และ/หรือปัญหาที่เกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ของนักศึกษา โดยแสดงอย่างน้อย 1 ปัญหาในแต่ละภาคการศึกษา</li> <li>สามารถบรรยายปัญหา วิธีการแก้ไข รวมถึงผลลัพธ์การแก้ปัญหา ต่อเนื่องกันหลายภาคการศึกษาได้</li> </ul> <p>* หลักสูตรกำหนดเกณฑ์ซึ่งเป็นร้อยละของนักศึกษาที่ต้องผ่านเกณฑ์ในแต่ละ CLO</p>						

### หมวดที่ 3 ระบบการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

#### 1. การประเมินผลแบบ Formative Evaluation (criterion 4.3)

- มีการประเมิน (กรุณาให้ข้อมูลในตาราง เพิ่มเติม)  
 ไม่มีการประเมิน

วิธีจัดการประเมินผลแบบ Formative Evaluation	แผนที่กำหนดไว้		แนวทางการปรับปรุงพัฒนา
	มี	ไม่มี	
ก. กำหนดระยะเวลา/ช่วงเวลาประเมินชัดเจน			
ข. กำหนดเครื่องมือที่ใช้ ถ้ามี ระบุเครื่องมือที่ใช้..... (เช่น การสอบเก็บคะแนนการซักถามในชั้นเรียน การให้บ้านรายสัปดาห์ การเขียน Reflection การทำ Peer Evaluation เป็นต้น)			
ค. มีการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่นักศึกษา รายบุคคล ถ้ามี ระบุวิธีการที่ใช้.....			
ง. นำผลประเมินมาวางแผนเพื่อพัฒนานักศึกษา			

#### 2. การประเมินผลแบบ Summative Evaluation (criterion 4.5)

##### มาตรฐานและการประกันคุณภาพระบบการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักศึกษา

กระบวนการวัดและประเมิน ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้	การดำเนินการ		แนวทางการพัฒนาคุณภาพ
	มี	ไม่มี	
1. การวัดผลด้วยการสอบ รายวิชา IOL2202 กำหนดการวัดผลด้วยการสอบไว้อย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้ง การสอบกลางภาค (สัปดาห์ที่ 8) และสอบปลายภาค (สัปดาห์ที่ 17) ผ่านระบบ SSRU DLP โดยการสอบกลางภาคมีน้ำหนัก 20% ครอบคลุมเนื้อหาบทที่ 1-4 และการสอบปลายภาคแบ่งเป็น ปรนัย 20% ครอบคลุมบทที่ 5-10 และอัตนัย วิเคราะห์กรณีศึกษา 10% นอกจากนี้ยังมีทดสอบย่อย (Quiz) 3 ครั้ง น้ำหนักครั้ง ละ 10% รวมสัดส่วนการสอบทั้งสิ้น 70% ของคะแนนทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับ CLO1-CLO4 และ PLO1-PLO4 ของหลักสูตร	✓		พัฒนาคลังข้อสอบ (Item Bank) ในระบบ SSRU DLP ให้ครอบคลุมระดับพุทธิพิสัยทุก ระดับตาม Bloom's Taxonomy อย่าง สมดุล โดยเฉพาะระดับ Analyzing และ Evaluating เพื่อให้การสอบสามารถแยกแยะ ระดับความสามารถของผู้เรียนได้อย่าง แม่นยำยิ่งขึ้นพิจารณาเพิ่มข้อสอบอัตนัยใน การสอบกลางภาค เพื่อให้สามารถวัด CLO3 ด้านการออกแบบกระบวนการ HR Planning ได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น
2. การจัดทำ Rubrics เป็นเครื่องมือในการวัดผล รายวิชากำหนด Outcome Index และ Rubrics สำหรับทุก CLO อย่างชัดเจน ใน OBE3 หมวดที่ 3 โดยแต่ละ CLO มีเกณฑ์การประเมินครบ 3 ระดับ ได้แก่ Below Expectation (0-49%) Meet Expectation (50-79%) และ Exceeds Expectation (80-100%) พร้อมระบุพฤติกรรมที่ใช้ประเมิน (Action Verbs)	✓		พัฒนา Analytic Rubrics ให้มีความละเอียด มากขึ้นในมิติย่อยของแต่ละ CLO โดยเฉพาะ CLO4 ด้านจริยธรรม ควรเพิ่มตัวชี้วัดที่ สังเกตได้จริงในเชิงพฤติกรรม (Observable Behavioral Indicators) และเปิดเผย

รหัสวิชา IOL2202  
 ชื่อรายวิชา การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ  
 องค์กรด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์  
 หน่วยกิต 3(3-0-6)

ระดับปริญญา ปริญญาตรี  
 หลักสูตร หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต  
 สาขาวิชาวิศวกรรมการพัฒนาผู้นำองค์กร  
 (ระบบการศึกษาทางไกล)  
 คณะ/วิทยาลัย วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

กระบวนการวัดและประเมิน ผลลัพธ์การเรียนรู้	การดำเนินการ		แนวทางการพัฒนาคุณภาพ
	มี	ไม่มี	
ตาม Bloom's Taxonomy อย่างเฉพาะเจาะจง เช่น CLO1 ใช้ อธิบาย ระบุ บรรยาย ยกตัวอย่าง และ CLO2 ใช้ วิเคราะห์ แยกแยะ จำแนก ตั้งสมมติฐาน Rubrics ดังกล่าวนำไปใช้ประเมินงานมอบหมาย รายงานกลุ่ม และการนำเสนอ ผลงาน			Rubrics ให้ผู้เรียนรับทราบก่อนเริ่มงานทุกชิ้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แบบ Assessment for Learning
<b>3. การกำหนดเกณฑ์ตัดสินผลการประเมินไว้ชัดเจน</b> รายวิชากำหนดเกณฑ์ประเมินการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับรายวิชาไว้อย่างชัดเจนใน OBE3 หมวดที่ 4 ข้อ 5 โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับ 3 (ผู้เรียนไม่น้อยกว่า 80% บรรลุผลระดับ Meet หรือ Exceeds Expectation) ระดับ 2 (ผู้เรียน 60-79%) และระดับ 1 (ผู้เรียนน้อยกว่า 60%) นอกจากนี้ยังกำหนดเกณฑ์การตัดสินระดับผลการเรียน (Grade) ไว้ 12 ระดับ ตั้งแต่ A (86-100%) ถึง F (0-45%) อย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้	✓		สื่อสารเกณฑ์การประเมินทุกระดับให้ผู้เรียนรับทราบตั้งแต่ต้นภาคการศึกษาผ่านระบบ SSRU DLP และพัฒนาระบบรายงานผลการประเมินรายบุคคลที่แสดงสถานะการบรรลุ CLO แต่ละข้อให้ผู้เรียนสามารถติดตามความก้าวหน้าของตนเองได้แบบ Real-time
<b>4. การใช้ระบบการตัดสินผล/การตัดเกรด</b> รายวิชาใช้ระบบการตัดเกรดแบบอิงเกณฑ์ (Criterion-Referenced Grading) ผ่านระบบ SSRU DLP ซึ่งรองรับการคำนวณคะแนนจากสัดส่วนที่กำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างโปร่งใส ได้แก่ ทดสอบย่อย 3 ครั้ง (30%) งานมอบหมาย 2 ครั้ง (20%) สอบกลางภาค (20%) และสอบปลายภาค (30%) โดยระบบ DLP บันทึกและประมวลผลคะแนนทุกรายการแบบอัตโนมัติ และอาจารย์ผู้รับผิดชอบ (TAW) เป็นผู้ส่งเกรดอย่างเป็นทางการ <input checked="" type="checkbox"/> อิงเกณฑ์ <input type="checkbox"/> อิงกลุ่ม <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ.....	✓		พัฒนากลไกการนำข้อมูลผลการประเมินในระบบ SSRU DLP มาวิเคราะห์เชิงสถิติ เพื่อตรวจสอบการกระจายของคะแนนและประสิทธิภาพของข้อสอบแต่ละข้อ (Item Analysis) และนำมาปรับปรุงคลังข้อสอบในภาคการศึกษาถัดไป
<b>5. การทวนสอบการวัดและประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้</b> รายวิชากำหนดกลยุทธ์การทวนสอบผลลัพธ์การเรียนรู้ไว้ใน OBE3 หมวดที่ 6 ข้อ 4 โดยจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบผลการประเมิน ครอบคลุมการตรวจสอบข้อสอบ การตรวจสอบการมอบหมายงาน การให้คะแนน และการประเมินผล รวมถึงการทบทวนการให้คะแนนโดยคณะกรรมการวิชาการของคณะ และการตรวจสอบผลการให้คะแนนโดยการสุ่มตรวจจากอาจารย์หรือผู้เชี่ยวชาญที่ไม่ได้รับผิดชอบหลักสูตรนั้น เพื่อยืนยันความตรงและความเที่ยงของการประเมิน	✓		พัฒนารายงานสรุปผลการทวนสอบ CLOs ประจำภาคการศึกษาให้เป็นรูปแบบมาตรฐาน (Standardized CLO Achievement Report) เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงรายวิชาในวงจร PDCA อย่างเป็นระบบ และเชื่อมโยงผลการทวนสอบรายวิชาเข้ากับกระบวนการทบทวน PLOs ของหลักสูตรในภาพรวม

### หมายเหตุ

- Formative Evaluation คือ การประเมินเพื่อพัฒนา จะทำเป็นระยะๆ บ่อยๆ ตลอดทั้งเทอม (เปรียบเหมือน “การชิมรสก่อนเสิร์ฟ” → ปรับปรุงได้เรื่อยๆ เพื่อให้ผลสุดท้ายดี)
- Summative Evaluation คือการประเมินเพื่อสรุปผลว่าบรรลุ CLOs หรือไม่ จะทำเพียงครั้งเดียวหรือเมื่อสิ้นสุดกิจกรรม (เปรียบเหมือน “การตัดสินรสชาติเมื่ออาหารถูกเสิร์ฟ” → บ่งชี้ว่าผลสุดท้าย (CLOs) เป็นอย่างไร)

รหัสวิชา IOL2202  
ชื่อรายวิชา การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ  
องค์กรด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์  
หน่วยกิต 3(3-0-6)

ระดับปริญญา ปริญญาตรี  
หลักสูตร หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต  
สาขาวิชา วัตกรรมการพัฒนาผู้นำองค์กร  
(ระบบการศึกษาทางไกล)  
คณะ/วิทยาลัย วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

#### หมวดที่ 4 สรุปผลการจัดการเรียนการสอนของรายวิชา

##### 1. ผลการจัดการเรียนการสอนของรายวิชา

- 1.1 จำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียน จำนวน 339 คน  
1.2 จำนวนนักศึกษาที่คงอยู่เมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษา จำนวน 339 คน  
1.3 จำนวนนักศึกษาที่ถอน (W) จำนวน - คน  
1.4 การกระจายของระดับคะแนน (เกรด)

ระดับคะแนน	จำนวน	ร้อยละ
A	119	35.10
A-	44	12.97
B+	8	2.35
B	7	2.06
B-	-	-
C+	1	0.29
C	-	-
C-	-	-
D+	-	-
D	-	-
D-	-	-
F	-	-
S	-	-
U	-	-
I	159	46.90
W	-	-

##### 2. ปัจจัยที่ทำให้ระดับคะแนนผิดปกติ (ถ้ามี)

.....  
.....  
.....

รหัสวิชา IOL2202  
ชื่อรายวิชา การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ  
องค์กรด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์  
หน่วยกิต 3(3-0-6)

ระดับปริญญา ปริญญาตรี  
หลักสูตร หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต  
สาขาวิชา วัตกรรมการพัฒนาผู้นำองค์กร  
(ระบบการศึกษาทางไกล)  
คณะ/วิทยาลัย วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

3. ความคลาดเคลื่อนจากแผนการประเมินที่กำหนดไว้ในรายละเอียดรายวิชาทั้งด้านกำหนดเวลาและ  
วิธีการประเมินผล (ถ้ามี)

ผลการเรียนรู้	วิธีการประเมิน		สัปดาห์ที่ประเมิน		สัดส่วนของการประเมิน	
	ตามแผน	ตามจริง	ตามแผน	ตามจริง	ตามแผน	ตามจริง

4. การทวนสอบผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา (ให้อ้างอิงจากรายละเอียดของหลักสูตรและรายละเอียดของรายวิชา)

- ผู้เรียนประเมินตนเอง (self-assessment)
- ผู้สอนประเมินการสอน (Teaching Reflection)
- กรรมการบริหารหลักสูตรประเมินภาพรวม (Program Assessment Review)
- ผู้ใช้บัณฑิตให้ข้อเสนอแนะ (Employer Feedback)
- อื่นๆ (ระบุ) .....

หมายเหตุ การทวนสอบ เป็นไปเพื่อตรวจสอบว่า กระบวนการเรียนการสอนนั้น

1. ตอบโจทย์ภาคการทำงานหรือไม่?
2. สอดคล้องกับ CLOs หรือไม่?

## หมวดที่ 5 ปัญหาและผลกระทบต่อการดำเนินการ

### 1. ประเด็นด้านทรัพยากรประกอบการเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวก (ถ้ามี)

ปัญหาที่พบในด้านทรัพยากรประกอบการเรียนที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินการรายวิชา IOL2202 คือความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลให้เอกสารประกอบการสอนและสื่อการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้นมีความเสี่ยงที่จะล้าสมัยภายในระยะเวลาอันสั้น เครื่องมือและแพลตฟอร์ม AI ที่ใช้ในการเรียนการสอน เช่น เครื่องมือ HR Analytics และระบบ Predictive Modeling ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้ผ่านระบบ SSRU DLP ยังมีความหลากหลายและครอบคลุมไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับเครื่องมือที่ใช้จริงในภาคอุตสาหกรรม ส่งผลให้ผู้เรียนยังขาดประสบการณ์การฝึกปฏิบัติกับเครื่องมือจริงที่จะพบในสถานประกอบการ

นอกจากนี้ รายวิชาที่จัดการเรียนการสอนในรูปแบบทางไกลผ่านระบบ SSRU DLP ยังพบปัญหาด้านความเสถียรของการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตของผู้เรียนบางส่วน โดยเฉพาะในช่วงเวลาสอบที่ระบบต้องรองรับผู้ใช้งานพร้อมกันจำนวนมาก ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเป็นธรรมในการวัดผลและประเมินผล ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาดังกล่าวคือผู้เรียนบางส่วน โดยเฉพาะผู้เรียนชั้นปีที่ 1 ที่ยังไม่มีพื้นฐานด้านเทคโนโลยี AI ที่เพียงพอ อาจเกิดความเหลื่อมล้ำในการเรียนรู้และไม่สามารถบรรลุ CLO2 และ CLO3 ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งเป็นที่มาของการเพิ่มชุดฝึกอบรมความรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ขึ้นพื้นฐานเป็นกิจกรรมเสริมในระบบเพื่อบรรเทาปัญหาดังกล่าว

### 2. ประเด็นด้านการบริหารจัดการ (ถ้ามี)

ในด้านการบริหารจัดการ ปัญหาที่มีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของรายวิชา IOL2202 ข้อจำกัดในการติดตามพฤติกรรมการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนในระบบทางไกล เนื่องจากรายวิชาจัดการเรียนการสอนผ่านระบบ SSRU DLP เป็นหลัก การกำกับและติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนรายบุคคลในเชิงลึกจึงมีความซับซ้อนกว่าการเรียนในชั้นเรียนปกติ อาจารย์ผู้สอนยังขาดเครื่องมือที่ช่วยระบุผู้เรียนที่มีความเสี่ยงต่อการไม่บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ได้อย่างทันทั่วถึงที่ ส่งผลให้การแทรกแซงเพื่อช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาอาจเกิดขึ้นล่าช้ากว่าที่ควร ต่อมาคือภาระงานในการพัฒนาและปรับปรุงสื่อการสอนที่มีความเข้มข้นสูง เนื่องจากเนื้อหาของรายวิชาครอบคลุมเทคโนโลยี AI ที่มีพัฒนาการต่อเนื่อง อาจารย์ผู้รับผิดชอบจึงต้องลงทุนเวลาและทรัพยากรในการปรับปรุงเอกสารประกอบการสอน Video Lecture และกรณีศึกษาทุกภาคการศึกษา ซึ่งเป็นภาระที่มีนัยสำคัญเมื่อพิจารณาพร้อมกับภารกิจด้านการวิจัยและบริการวิชาการของอาจารย์ผู้สอน

ผลกระทบรวมของปัญหาทั้งสองประการในด้านการบริหารจัดการส่งผลให้การพัฒนาความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและองค์กรวิชาชีพ เช่น PMAT และสถานประกอบการ เพื่อจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในรูปแบบ Guest Lecture หรือ HR Site Visit ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มรูปแบบ ทั้งที่เป็นกิจกรรมที่จะช่วยเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้จากบริบทจริงให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

## หมวดที่ 6 การประเมินรายวิชา

### 1. ผลการประเมินรายวิชาโดยนักศึกษา

#### 1.1 ข้อวิพากษ์ที่สำคัญจากผลการประเมินโดยนักศึกษา (ลิ้งค์ข้อมูลจากระบบบริการการศึกษา)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

#### 1.2 ความเห็นของอาจารย์ผู้สอนต่อข้อวิพากษ์ตามข้อ 1.1

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

### 2. ผลการประเมินรายวิชาโดยวิธีอื่น

#### 2.1 ข้อวิพากษ์ที่สำคัญจากผลการประเมินโดยวิธีอื่น

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

#### 2.2 ความเห็นของอาจารย์ผู้สอนต่อข้อวิพากษ์ตามข้อ 2.1

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## หมวดที่ 7 แผนการปรับปรุง

### 1. การดำเนินการเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน/รายวิชา

รายวิชา IOL2202 การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์ได้กำหนดแผนการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยข้อมูลจากผลการประเมินรายวิชา ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และปัญหาที่พบในระหว่างการดำเนินการ ดังนี้

**การปรับปรุงเนื้อหาและสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง** อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชา จะดำเนินการทบทวนและปรับปรุงเอกสารประกอบการสอนทั้ง 10 บท Video Lecture และกรณีศึกษาในระบบ SSRU DLP ทุกภาคการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มเติมกรณีศึกษาจากองค์กรในประเทศไทยที่นำ AI มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จริง รวมถึงการบูรณาการงานวิจัยและรายงานวิชาชีพล่าสุด เช่น WEF Future of Jobs Report และ Deloitte Human Capital Trends เพื่อให้เนื้อหาสะท้อนพัฒนาการของเทคโนโลยีและบริบทตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

**การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติและเสริมทักษะดิจิทัล** รายวิชาจะขยายขอบเขตกิจกรรม Simulated Practice โดยเพิ่มการฝึกใช้เครื่องมือ HR Analytics ที่ใช้จริงในภาคอุตสาหกรรม และพัฒนา Interactive Simulation ในระบบ SSRU DLP เพื่อให้ผู้เรียนสามารถฝึกทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลและการพยากรณ์กำลังคนในสภาพแวดล้อมจำลองที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์จริงมากขึ้น นอกจากนี้จะพัฒนากิจกรรม Ethics Case Competition ที่เชื่อมโยงกับกฎหมาย PDPA และมาตรฐานสากลด้านจริยธรรม AI เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนในด้าน CLO4 อย่างเป็นรูปธรรม

**การพัฒนาระบบติดตามและช่วยเหลือผู้เรียนเชิงรุก** รายวิชาจะพัฒนากลไก Early Warning System โดยอาศัยข้อมูลผลการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนในระบบ SSRU DLP เพื่อระบุผู้เรียนที่มีความเสี่ยงต่อการไม่บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ได้อย่างทันท่วงที และจัดให้มีการทบทวนพิเศษผ่านช่องทางออนไลน์ ก่อนการสอบกลางภาคและปลายภาค ควบคู่กับการพัฒนา Dashboard สำหรับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนรายบุคคล เพื่อให้อาจารย์ผู้สอนสามารถให้การช่วยเหลือได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

**การสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและองค์กรวิชาชีพ** รายวิชาจะดำเนินการพัฒนาความร่วมมือกับสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) และสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรม เพื่อจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น Guest Lecture จากผู้เชี่ยวชาญด้าน HR Technology และ HR Site Visit เสมือนจริงผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้ผู้เรียนได้สัมผัสบริบทการปฏิบัติงานจริงในยุคดิจิทัลแม้จะเรียนในระบบทางไกล อันจะช่วยเสริมสร้างความพร้อมในการประกอบวิชาชีพ HR Analytics และการจัดการองค์กรสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลให้ครอบคลุมและแม่นยำยิ่งขึ้น รายวิชาจะดำเนินการพัฒนาคลังข้อสอบในระบบ SSRU DLP ให้ครอบคลุมระดับพุทธิพิสัยทุกระดับตาม Bloom's Taxonomy อย่างสมดุล โดยเฉพาะระดับ Analyzing และ Evaluating และจัดทำรายงานสรุปผลการทวนสอบ CLOs ประจำภาคการศึกษาในรูปแบบมาตรฐาน (Standardized CLO Achievement Report)

รหัสวิชา IOL2202  
ชื่อรายวิชา การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ  
องค์กรด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์  
หน่วยกิต 3(3-0-6)

ระดับปริญญา ปริญญาตรี  
หลักสูตร หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต  
สาขาวิชา วัตกรรมการพัฒนาผู้นำองค์กร  
(ระบบการศึกษาทางไกล)  
คณะ/วิทยาลัย วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

## 2. ข้อเสนอแนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาต่ออาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

จากการดำเนินการจัดการเรียนการสอนรายวิชา IOL2202 การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2568 อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาขอเสนอแนะต่ออาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรในประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

**การทบทวนและปรับปรุง PLOs ของหลักสูตรให้สะท้อนสมรรถนะด้าน AI Literacy อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น** จากการจัดการเรียนการสอนพบว่า PLOs ของหลักสูตรในปัจจุบันยังไม่ได้ระบุสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์อย่างมีจริยธรรมไว้อย่างเฉพาะเจาะจง ทั้งที่สมรรถนะดังกล่าวเป็นที่ต้องการอย่างสูงในภาคอุตสาหกรรม จึงขอเสนอให้หลักสูตรพิจารณาเพิ่มเติมตัวชี้วัดด้าน Responsible AI และ Data Ethics เข้าไปใน PLO ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้รายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรสามารถออกแบบ CLOs ที่สอดคล้องและส่งเสริมกันได้อย่างเป็นระบบมากขึ้น

**การพัฒนากลไกการบูรณาการความรู้ระหว่างรายวิชาในหลักสูตร** รายวิชา IOL2202 ต้องการพื้นฐานความรู้ด้านการบริหารองค์กรและทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นจากผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ในฐานที่รายวิชานี้จัดอยู่ในชั้นปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 พบว่าผู้เรียนบางส่วนยังขาดความพร้อมในด้านดังกล่าว จึงขอเสนอให้หลักสูตรพิจารณาจัดลำดับและเชื่อมโยงเนื้อหาระหว่างรายวิชาในชั้นปีที่ 1 ให้มีความต่อเนื่องมากขึ้น รวมถึงพิจารณาจัดให้มีรายวิชาหรือโมดูลปรับพื้นฐานด้านทักษะดิจิทัลสำหรับผู้เรียนที่เข้าสู่หลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนมีความพร้อมเพียงพอก่อนเข้าสู่รายวิชาที่มีความซับซ้อนด้านเทคโนโลยี

**การสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมในระดับหลักสูตร** การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เชื่อมโยงกับสถานประกอบการจริง เช่น Guest Lecture จากผู้เชี่ยวชาญด้าน HR Technology และการศึกษาดูงานเสมือนจริง จะมีประสิทธิภาพและความยั่งยืนมากขึ้นหากดำเนินการในระดับหลักสูตรมากกว่าในระดับรายวิชา จึงขอเสนอให้หลักสูตรพิจารณาสร้างความร่วมมืออย่างเป็นทางการกับองค์กรวิชาชีพ เช่น สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) และสถานประกอบการชั้นนำที่นำ AI มาใช้ในงาน HR เพื่อให้ผู้เรียนในทุกๆ รายวิชาของหลักสูตรได้รับประโยชน์จากเครือข่ายดังกล่าวร่วมกัน

**การพัฒนาระบบติดตามการบรรลุ PLOs ในระดับหลักสูตรอย่างเป็นระบบ** ปัจจุบันการทวนสอบผลลัพธ์การเรียนรู้ดำเนินการในระดับรายวิชา (CLOs) เป็นหลัก แต่ยังขาดกลไกที่ชัดเจนในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการบรรลุ PLOs ในภาพรวมของหลักสูตร จึงขอเสนอให้หลักสูตรพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางสำหรับติดตามผลการบรรลุ PLOs ของผู้เรียนตลอดช่วงเวลาการศึกษาในหลักสูตร เพื่อให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการตัดสินใจเชิงนโยบายและปรับปรุงหลักสูตรในวงจร PDCA ได้อย่างมีประสิทธิภาพและอิงหลักฐานเชิงประจักษ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชชัย สุเพื่อน

อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชา

วันที่ 9 เมษายน 2569