



รายละเอียดของรายวิชา (Course Specification)

รหัสวิชา HRM3207 รายวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล

(Human Resource Development in the Digital Era)

หลักสูตรบริหารธุรกิจ แขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ภาคการศึกษา 1 ปีการศึกษา 2569

หมวดที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. รหัสและชื่อรายวิชา

- | | |
|--------------------------|---|
| 1) รหัสวิชา | HRM3207 |
| 2) ชื่อรายวิชาภาษาไทย | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล |
| 3) ชื่อรายวิชาภาษาอังกฤษ | Human Resource Development in the Digital Era |

2. จำนวนหน่วยกิต

3(3-0-6)

3. หลักสูตรและประเภทของรายวิชา

- | | |
|---------------------|--------------------|
| 1) หลักสูตร | บริหารธุรกิจบัณฑิต |
| 2) ประเภทของรายวิชา | วิชาบังคับ |

4. อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาและอาจารย์ผู้สอน

- | | |
|-------------------------------|----------------------------------|
| 1) อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชา | อาจารย์ ดร.จิรพรรณ จันทรีวิเชียร |
| 2) อาจารย์ผู้สอน | อาจารย์ ดร.จิรพรรณ จันทรีวิเชียร |

5. สถานที่ติดต่อ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

6. ภาคการศึกษา / ชั้นปีที่เรียน

- | | |
|---------------------------|-------------------|
| 1) ภาคการศึกษาที่ | 1/2569 |
| 2) จำนวนผู้เรียนที่รับได้ | กลุ่ม 001 (57 คน) |

7. รายวิชาที่ต้องเรียนมาก่อน (Pre-requisite) (ถ้ามี) ไม่มี

8. รายวิชาที่ต้องเรียนพร้อมกัน (Co-requisites)(ถ้ามี) ไม่มี

9. สถานที่เรียน

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

10. วันที่จัดทำหรือปรับปรุง

วันที่ 1 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2569

หมวดที่ 2 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์

1. จุดมุ่งหมายของรายวิชา

- 1) เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี ความหมาย ความสำคัญ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนสามารถวิเคราะห์ความจำเป็นและเลือกใช้รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับบุคลากรและองค์การในยุคดิจิทัล
- 2) เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียนในการ ประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ นวัตกรรมการสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์การ และหลักจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในบริบทการทำงานยุคดิจิทัล
- 3) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถ ออกแบบ ดำเนินการ และประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล โดยบูรณาการองค์ความรู้ เครื่องมือ และนวัตกรรมที่เหมาะสม ตลอดจนสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. วัตถุประสงค์ในการพัฒนา/ปรับปรุงรายวิชา

- 1) เพื่อปรับปรุงเนื้อหาวิชาให้ ทันสมัยและสอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล โดยบูรณาการแนวคิดและทฤษฎี HRD การวิเคราะห์ความจำเป็น รูปแบบการพัฒนา นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ และจิตวิทยาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2) เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้น การประยุกต์ใช้และการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Experiential and Active Learning) ผ่านกรณีศึกษา การวิเคราะห์สถานการณ์ การอภิปราย การทำโครงการ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการออกแบบแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้
- 3) เพื่อปรับปรุงกระบวนการวัดและประเมินผลให้สะท้อน ผลลัพธ์การเรียนรู้และสมรรถนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล โดยเน้นความสามารถในการวิเคราะห์ ออกแบบ ประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ตลอดจนประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

หมวดที่ 3 ลักษณะและการดำเนินการ

1. คำอธิบายรายวิชา

แนวคิด ทฤษฎี ความหมาย ความสำคัญของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบในงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นวัตกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ การสื่อสาร เชิงกลยุทธ์ยุคดิจิทัล นวัตกรรมการสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์การ จิตวิทยาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล การประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล

Concepts, theories, definitions, and significance of human resource development; roles, duties, and responsibilities in human resource development; human resource development needs analysis; human resource development models; modern innovations in human resource development; strategic communication in the digital era; communication innovations for enhancing organizational image; psychology of human resource development in the digital era; and evaluation of human resource development in the digital era.

2. จำนวนชั่วโมงที่ใช้ต่อภาคการศึกษา

บรรยาย (ชั่วโมง)	สอนเสริม (ชั่วโมง)	การฝึกปฏิบัติ/งาน ภาคสนาม/การฝึกงาน (ชั่วโมง)	การศึกษาด้วยตนเอง (ชั่วโมง)
3 ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือ 45 ชั่วโมงต่อภาคเรียน	สอนเสริมตามความ ต้องการของนักศึกษา	ไม่มีการฝึกปฏิบัติงานภาคสนาม	75 ชั่วโมง

3. จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่อาจารย์ให้คำปรึกษาและแนะนำทางวิชาการแก่นักศึกษาเป็นรายบุคคล

- 1) ปรึกษาด้วยตนเองที่ห้องพักอาจารย์ผู้สอน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- 2) ปรึกษาผ่านโทรศัพท์ที่ทำงาน / มือถือ: อาจารย์ผู้สอนแต่ละท่านแจ้งข้อมูลช่องทางการติดต่อสื่อสารให้นักศึกษาทราบ
- 3) ปรึกษาผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail): อาจารย์ผู้สอนแต่ละท่านแจ้งข้อมูลช่องทางการติดต่อสื่อสารให้นักศึกษาทราบ
- 4) ปรึกษาผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Facebook/Twitter/Line): อาจารย์ผู้สอนแต่ละท่านแจ้งข้อมูลช่องทางการติดต่อสื่อสารให้นักศึกษาทราบ
- 5) ปรึกษาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Internet/WebBoard): อาจารย์ผู้สอนแต่ละท่านแจ้งข้อมูลช่องทางการติดต่อสื่อสารให้นักศึกษาทราบ

หมวดที่ 4 การพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักศึกษา

1. คุณธรรม จริยธรรม

1.1 คุณธรรม จริยธรรมที่ต้องพัฒนา

- 1) ใช้ดุลยพินิจ ค่านิยม ความมีเหตุผล
- 2) มีวินัย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ
- 3) มีจิตสำนึกและมีมโนธรรมที่จะแยกความถูกต้อง ความดี และความชั่ว

1.2 วิธีการสอน

การจัดการเรียนการสอนและกิจกรรม ที่มีเนื้อหาวิชาส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อปลูกฝังให้นักศึกษามีค่านิยม มีวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต สามารถแยกแยะความถูกต้องได้ โดยเน้นการเข้าชั้นเรียนให้ตรงต่อเวลา รวมทั้งการไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น

1.3 วิธีการประเมินผล

- 1) ประเมินจากการตรงเวลาในการเข้าชั้นเรียน การส่งงานที่ได้รับมอบหมาย และการเข้าร่วมกิจกรรม
- 2) ประเมินจาก มีความซื่อสัตย์ไม่กระทำการทุจริตในการสอบหรือคัดลอกผลงาน
- 3) ประเมินจากความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การมีจิตสำนึกและมีมโนธรรมที่ถูกต้อง
- 4) ประเมินจากการรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

2. ความรู้

2.1 ความรู้ที่ต้องพัฒนา

- 1) มีความรู้และความเข้าใจในศาสตร์ที่เป็นพื้นฐานต่อการดำเนินชีวิต และที่จำเป็นสำหรับการเรียนด้านบริหารธุรกิจ

- 2) มีความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพด้านบริหารธุรกิจ รวมทั้งมีความเข้าใจในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน
- 3) มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักในกฎระเบียบ ข้อบังคับหรือสาระสำคัญของศาสตร์ที่เป็นพื้นฐานและศาสตร์ด้านบริหารธุรกิจ

2.2 วิธีการสอน

ใช้การสอนหลากหลายรูปแบบ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามสาระสำคัญของรายวิชา รวมทั้งจัดให้มีการเรียนรู้จากสถานการณ์ปัจจุบัน มีการศึกษาดูงานหรือเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เฉพาะด้านเป็นวิทยากรบรรยาย ตลอดจนการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของศาสตร์ที่เป็นพื้นฐานและศาสตร์ด้านบริหารธุรกิจ

2.3 วิธีการประเมินผล

ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการปฏิบัติของนักศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การสอบกลางภาคเรียน และ ปลายภาคเรียน ประเมินจากแผนธุรกิจ/โครงการ/รายงานที่นักศึกษาจัดทำและนำเสนอ

3. ทักษะทางปัญญา

3.1 ทักษะทางปัญญาที่ต้องพัฒนา

- 1) สามารถสืบค้น จำแนก และวิเคราะห์ข้อมูลหรือสารสนเทศ เพื่อให้เกิดทักษะในการแก้ปัญหา
- 2) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถบูรณาการความรู้และประสบการณ์ในสาขาวิชาที่ศึกษา
- 3) ใช้ทักษะทางวิชาการอย่างถ่องแท้ ในการคิดค้น วิเคราะห์และตัดสินใจเลือกทางเลือกใหม่

3.2 วิธีการสอน

มีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น การอภิปรายกลุ่ม การจัดทำกรณีศึกษา การจัดทำโครงการ มุ่งเน้นทักษะทางสารสนเทศเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงทักษะสืบค้น จำแนก และวิเคราะห์ข้อมูลหรือ สารสนเทศ เพื่อให้เกิดทักษะการแก้ปัญหา เกิดกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์สามารถบูรณาการสอดคล้องกับรายวิชา

3.3 วิธีการประเมินผล

ประเมินผลตามสภาพจริงของผลงานและการปฏิบัติของนักศึกษา เช่น การนำเสนอแผนธุรกิจ/โครงการ/รายงาน และการสอบกลางภาคและปลายภาคโดยใช้กรณีศึกษาหรือโจทย์ปัญหา เป็นต้น

4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

4.1 ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบที่ต้องพัฒนา

- 1) มีภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตาม ตามบทบาทที่เหมาะสมในการทำงาน
- 2) มีความคิดริเริ่มในการวิเคราะห์ และแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์
- 3) มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเองและสังคม

4.2 วิธีการสอน

การจัดการเรียนการสอนและกิจกรรม ที่มีเนื้อหาวิชาเพื่อปลูกฝังให้นักศึกษามีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม มีภาวะผู้นำและผู้ตาม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเคารพตนเองและผู้อื่นอย่างเหมาะสม ฝึกฝนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ

4.3 วิธีการประเมินผล

ประเมินจากพฤติกรรมในการนำเสนอรายงาน และสังเกตจากพฤติกรรมกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

5. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5.1 ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ต้องพัฒนา

- ☐ 1) เลือกและประยุกต์หลักคณิตศาสตร์และเทคนิคทางสถิติ
- ☐ 2) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการรวบรวมข้อมูลและนำเสนอข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ
- ☒ 3) ใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 วิธีการสอน

จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนในรายวิชา ให้นักศึกษาได้เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติในหลากหลายสถานการณ์เพื่อส่งเสริม เทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 วิธีการประเมินผล

ประเมินจากเทคนิคการนำเสนอ การอธิบาย การอภิปราย อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงประเด็น กระชับได้สาระสำคัญ

หมายเหตุ สัญลักษณ์ ☒ หมายถึง ความรับผิดชอบหลัก

สัญลักษณ์ ☐ หมายถึง ความรับผิดชอบรอง

ซึ่งจะปรากฏอยู่ในแผนที่แสดงการกระจายความรับผิดชอบมาตรฐานผลการเรียนรู้จากหลักสูตรสู่รายวิชา (Curriculum Mapping)

หมวดที่ 5 แผนการสอนและการประเมินผล

1. แผนการสอน

ลำดับ ที่	หัวข้อ/รายละเอียด	รูปแบบการ เรียนการสอน	โปรแกรม/วิธีการสอน	การจัดการเนื้อหา และสื่อการเรียน การสอน	การวัดผล
1	ชี้แจงรายละเอียดแก่นักศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนการสอนตามแผนฯ มคอ.3 - อธิบายรายละเอียดรายวิชา - ชี้แจงวัตถุประสงค์ของรายวิชา - ชี้แจงวิธีการสอน Onsite และ Online - อธิบายกิจกรรมประกอบการเรียน - อธิบายการวัดและประเมินผล การเรียน	การจัดการเรียนการสอน Onsite เป็นหลัก และผ่านช่องทางอื่นๆ ตามความเหมาะสม เช่น Online, OnSite On-Demand, HyFlex	1. ชี้แจงรายละเอียด วิธีการเรียน แนะนำแหล่ง สืบค้นข้อมูล กำหนด ชิ้นงาน ๒. ชี้แจงและแนะนำวิธีการเรียนผ่านระบบ onsite ๓. เข้าสู่บทเรียน และให้นักศึกษาตอบข้อซักถาม ร่วมสนทนาและอภิปราย (กิจกรรม Active Learning) ๔. แนะนำวิธีการสอนผ่านระบบ Onliet และช่องทางอื่นๆ ตามความเหมาะสม เช่น - Google Meet - Google Class room - Hyflex Learning - Zoom Meeting	VDO E-Book File PDF Power Point Youtube สื่อ AR Google สื่อมัลติมีเดีย และอื่นๆ	กิจกรรมสร้าง ความคุ้นเคย ทดสอบก่อน เรียน และ วิเคราะห์ แนวโน้มงาน ด้าน HR

ลำดับ ที่	หัวข้อ/รายละเอียด	รูปแบบการ เรียนการสอน	โปรแกรม/วิธีการสอน	การจัดการเนื้อหา และสื่อการเรียน การสอน	การวัดผล
			- Facebook live - Cisco WebEX เป็นต้น		
2	บทที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital) - การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) - องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	การจัดการเรียนการสอน Onsite เป็นหลัก และผ่านช่องทางอื่นๆ ตามความเหมาะสม เช่น Online, OnSite On-Demand, HyFlex	วิธีการสอนผ่านระบบ Onsite เป็นหลัก และ online ตามความเหมาะสม เช่น - Google Meet - Google Class room - Hyflex Learning - Zoom Meeting - Facebook live - Cisco WebEX เป็นต้น	VDO E-Book File PDF Power Point Youtube สื่อ AR Google สื่อมัลติมีเดีย และอื่นๆ	วิเคราะห์ กรณีศึกษา
3	บทที่ 2 บทบาทของ HRD กับการพัฒนาองค์การ - หน้าที่ ความรับผิดชอบ บทบาท - สมรรถนะที่จำเป็นของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	การจัดการเรียนการสอน Onsite เป็นหลัก และผ่านช่องทางอื่นๆ ตามความเหมาะสม เช่น Online, OnSite On-Demand, HyFlex	วิธีการสอนผ่านระบบ Onsite เป็นหลัก และ online ตามความเหมาะสม เช่น - Google Meet - Google Class room - Hyflex Learning - Zoom Meeting - Facebook live - Cisco WebEX เป็นต้น	VDO E-Book File PDF Power Point Youtube สื่อ AR Google สื่อมัลติมีเดีย และอื่นๆ	ฝึกวิเคราะห์ ตำแหน่งงาน ด้าน HRD
4	บทที่ 3 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาในระดับองค์การ ระดับงาน และระดับบุคคล	การจัดการเรียนการสอน Onsite เป็นหลัก และผ่านช่องทางอื่นๆ ตามความเหมาะสม เช่น Online, OnSite On-Demand, HyFlex	วิธีการสอนผ่านระบบ Onsite เป็นหลัก และ online ตามความเหมาะสม เช่น - Google Meet - Google Class room - Hyflex Learning - Zoom Meeting - Facebook live - Cisco WebEX เป็นต้น	VDO E-Book File PDF Power Point Youtube สื่อ AR Google สื่อมัลติมีเดีย และอื่นๆ	ฝึกวิเคราะห์ ความจำเป็นในการพัฒนา (TNA)
5	บทที่ 4 การออกแบบโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - กระบวนการออกแบบการพัฒนาตามแนวคิด ADDIE - การกำหนดวัตถุประสงค์	การจัดการเรียนการสอน Onsite เป็นหลัก และผ่านช่องทางอื่นๆ ตามความเหมาะสม	วิธีการสอนผ่านระบบ Onsite เป็นหลัก และ online ตามความเหมาะสม เช่น - Google Meet - Google Class room	VDO E-Book File PDF Power Point Youtube	ออกแบบ โครงการหรือ หลักสูตร ฝึกอบรม

ลำดับ ที่	หัวข้อ/รายละเอียด	รูปแบบการ เรียนการสอน	โปรแกรม/วิธีการสอน	การจัดการเนื้อหา และสื่อการเรียน การสอน	การวัดผล
	วิธีการเรียนรู้ และการวางแผน โครงการ	เช่น Online, OnSite On-Demand, HyFlex	– Hyflex Learning – Zoom Meeting – Facebook live – Cisco WebEX เป็นต้น	สื่อ AR Google สื่อมัลติมีเดีย และ อื่นๆ	
6	บทที่ 5 เครื่องมือและเทคนิค การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ – การสอนงาน (Coaching) – การให้คำปรึกษาโดยพี่เลี้ยง (Mentoring) – การหมุนเวียนงาน – การพัฒนาอาชีพ และ – การวางแผนผู้สืบทอด ตำแหน่งงาน มอบหมายเดี่ยว ครั้งที่ 1 สรุปความรู้ที่เรียนครั้งที่ 2-6 และองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น และแนวทางการพัฒนาหรือการ นำไปใช้	การจัดการเรียน การสอน Onsite เป็นหลัก และผ่าน ช่องทางอื่นๆ ตาม ความเหมาะสม เช่น Online, OnSite On-Demand, HyFlex	วิธีการสอนผ่านระบบ Onsite เป็นหลัก และ online ตาม ความเหมาะสม เช่น – Google Meet – Google Class room – Hyflex Learning – Zoom Meeting – Facebook live – Cisco WebEX เป็นต้น	VDO E-Book File PDF Power Point Youtube สื่อ AR Google สื่อมัลติมีเดีย และ อื่นๆ	ฝึกปฏิบัติและ จำลอง สถานการณ์
7	สอบกลางภาค	ประเมินความรู้ และความเข้าใจ จากบทที่ 1-5			
8	บทที่ 6 นวัตกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากร – การเรียนรู้ออนไลน์ (e- Learning) – การเรียนรู้แบบสั้น (Microlearning) – การใช้เกม เพื่อการเรียนรู้ (Gamification) และ – การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning)	การจัดการเรียน การสอน Onsite เป็นหลัก และผ่าน ช่องทางอื่นๆ ตาม ความเหมาะสม เช่น Online, OnSite On-Demand, HyFlex	วิธีการสอนผ่านระบบ Onsite เป็นหลัก และ online ตาม ความเหมาะสม เช่น – Google Meet – Google Class room – Hyflex Learning – Zoom Meeting – Facebook live – Cisco WebEX เป็นต้น	VDO E-Book File PDF Power Point Youtube สื่อ AR Google สื่อมัลติมีเดีย และ อื่นๆ	ทดลอง ออกแบบ กิจกรรมการ เรียนรู้
9	บทที่ 7 การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ ในยุคดิจิทัล – การสื่อสารผ่านช่องทาง ดิจิทัล	การจัดการเรียน การสอน Onsite เป็นหลัก และผ่าน ช่องทางอื่นๆ ตาม	วิธีการสอนผ่านระบบ Onsite เป็นหลัก และ online ตาม ความเหมาะสม เช่น – Google Meet	VDO E-Book File PDF Power Point	ฝึกออกแบบ การสื่อสาร สำหรับ องค์กร

ลำดับ ที่	หัวข้อ/รายละเอียด	รูปแบบการ เรียนการสอน	โปรแกรม/วิธีการสอน	การจัดการเนื้อหา และสื่อการเรียน การสอน	การวัดผล
	- การสื่อสารภายในองค์กร และ - การสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรในฐานะนายจ้าง	ความเหมาะสม เช่น Online, OnSite On-Demand, HyFlex	- Google Class room - Hyflex Learning - Zoom Meeting - Facebook live - Cisco WebEX เป็นต้น	Youtube สื่อ AR Google สื่อมัลติมีเดีย และอื่นๆ	
10	บทที่ 8 เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์สำหรับ HRD - การใช้ ChatGPT เครื่องมือ AI ระบบบริหารการเรียนรู้ (LMS) - การวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ และ AI เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร งานมอบหมายกลุ่ม การบูรณาการความรู้เพื่อจัดทำแผนหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรจริง	การจัดการเรียนการสอน Onsite เป็นหลัก และผ่านช่องทางอื่นๆ ตามความเหมาะสม เช่น Online, OnSite On-Demand, HyFlex	วิธีการสอนผ่านระบบ Onsite เป็นหลัก และ online ตามความเหมาะสม เช่น - Google Meet - Google Class room - Hyflex Learning - Zoom Meeting - Facebook live - Cisco WebEX เป็นต้น	VDO E-Book File PDF Power Point Youtube สื่อ AR Google สื่อมัลติมีเดีย และอื่นๆ	ทดลองใช้ AI ในการสร้างสื่อหรือกิจกรรมฝึกอบรม
11	บทที่ 9 จิตวิทยาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - แรงจูงใจในการทำงาน - การมีส่วนร่วมของพนักงาน และ - ความฉลาดทางอารมณ์	การจัดการเรียนการสอน Onsite เป็นหลัก และผ่านช่องทางอื่นๆ ตามความเหมาะสม เช่น Online, OnSite On-Demand, HyFlex	วิธีการสอนผ่านระบบ Onsite เป็นหลัก และ online ตามความเหมาะสม เช่น - Google Meet - Google Class room - Hyflex Learning - Zoom Meeting - Facebook live - Cisco WebEX เป็นต้น	VDO E-Book File PDF Power Point Youtube สื่อ AR Google สื่อมัลติมีเดีย และอื่นๆ	วิเคราะห์กรณีศึกษาและอภิปราย
12	บทที่ 10 การสร้างภาพลักษณ์องค์กรผ่านการพัฒนาบุคลากร - การสร้างภาพลักษณ์นายจ้าง - ภาพลักษณ์องค์กร และ - ประสิทธิภาพของพนักงานที่มีต่อองค์กร	การจัดการเรียนการสอน Onsite เป็นหลัก และผ่านช่องทางอื่นๆ ตามความเหมาะสม เช่น Online, OnSite On-Demand,	วิธีการสอนผ่านระบบ Onsite เป็นหลัก และ online ตามความเหมาะสม เช่น - Google Meet - Google Class room - Hyflex Learning - Zoom Meeting - Facebook live	VDO E-Book File PDF Power Point Youtube สื่อ AR Google สื่อมัลติมีเดีย และ	วิเคราะห์องค์การต้นแบบ

ลำดับ ที่	หัวข้อ/รายละเอียด	รูปแบบการ เรียนการสอน	โปรแกรม/วิธีการสอน	การจัดการเนื้อหา และสื่อการเรียน การสอน	การวัดผล
		HyFlex	- Cisco WebEX เป็นต้น	อื่นๆ	
13	บทที่ 11 การประเมินผลการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - การประเมินตามโมเดล Kirkpatrick - การวิเคราะห์ความคุ้มค่าจาก การลงทุน (ROI) และ - การใช้ข้อมูลการเรียนรู้ในการ ประเมินผลงาน มอบหมายเดี่ยว ครั้งที่ 2 สรุปความรู้ที่เรียนครั้งที่ 6-11 และองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น และแนวทางการพัฒนาหรือการ นำไปใช้	การจัดการเรียน การสอน Onsite เป็นหลัก และผ่าน ช่องทางอื่นๆ ตาม ความเหมาะสม เช่น Online, OnSite On-Demand, HyFlex	วิธีการสอนผ่านระบบ Onsite เป็นหลัก และ online ตาม ความเหมาะสม เช่น - Google Meet - Google Class room - Hyflex Learning - Zoom Meeting - Facebook live - Cisco WebEX เป็นต้น	VDO E-Book File PDF Power Point Youtube สื่อ AR Google สื่อมัลติมีเดีย และ อื่นๆ	ฝึกออกแบบ เครื่องมือและ แบบ ประเมินผล
14	นักศึกษานำเสนอโครงการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับ องค์การจริง ที่ผู้สอนได้ทำการ มอบหมายลำดับที่ 10 โดย อาจารย์ทำการวิพากษ์ และให้ ข้อเสนอแนะ และนักศึกษาในชั้น เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	การจัดการเรียน การสอน Onsite เป็นหลัก และผ่าน ช่องทางอื่นๆ ตาม ความเหมาะสม เช่น Online, OnSite On-Demand, HyFlex	วิธีการสอนผ่านระบบ Onsite เป็นหลัก และ online ตาม ความเหมาะสม เช่น - Google Meet - Google Class room - Hyflex Learning - Zoom Meeting - Facebook live - Cisco WebEX เป็นต้น	VDO E-Book File PDF Power Point Youtube สื่อ AR Google สื่อมัลติมีเดีย และ อื่นๆ	ทำงานกลุ่ม และนำเสนอ ผลงาน
15	สรุปและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ - ทบทวนและเชื่อมโยงองค์ ความรู้ด้าน HRD เพื่อนำไป ประยุกต์ใช้กับการทำงานและ สถานการณ์จริง	การจัดการเรียน การสอน Onsite เป็นหลัก และผ่าน ช่องทางอื่นๆ ตาม ความเหมาะสม เช่น Online, OnSite On-Demand, HyFlex	วิธีการสอนผ่านระบบ Onsite เป็นหลัก และ online ตาม ความเหมาะสม เช่น - Google Meet - Google Class room - Hyflex Learning - Zoom Meeting - Facebook live - Cisco WebEX เป็นต้น	VDO E-Book File PDF Power Point Youtube สื่อ AR Google สื่อมัลติมีเดีย และ อื่นๆ	สรุปบทเรียน ทบทวนเนื้อหา และสอบปลาย ภาค
16	สอบปลายภาค				
* จำนวนชั่วโมงต้องสอดคล้องกับจำนวนหน่วยกิต					

2. แผนการประเมินผลการเรียนรู้

ผลการเรียนรู้	วิธีการประเมินผลการเรียนรู้	สัปดาห์ที่ประเมิน	สัดส่วนของการประเมินผล
1.คุณธรรม จริยธรรม ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	1. การเข้าชั้นเรียน 2. การมีส่วนร่วม อภิปราย เสนอความคิดเห็น การซักถาม 3. ความซื่อสัตย์ 4. การส่งงานตามกำหนด	ตลอดภาคเรียน	ร้อยละ 10
2. ความรู้	1. การสอบระหว่างภาค 2. การสอบปลายภาค	7 16	ร้อยละ 20 ร้อยละ 40
3. ทักษะทางปัญญา	1. วิเคราะห์กรณีศึกษา 2. รายงานการศึกษาค้นคว้า และการปฏิบัติด้วยตนเอง 3. การสรุปผลและการนำเสนอ	ตลอดภาคเรียน	ร้อยละ 30
4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบที่ต้องพัฒนา			
5. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี			
เกณฑ์การให้คะแนน			
86 – 100 ระดับคะแนน A, 82 – 85 ระดับคะแนน A-, 78 – 81 ระดับคะแนน B+, 74 – 77 ระดับคะแนน B 70 – 73 ระดับคะแนน B-, 66 – 69 ระดับคะแนน C+, 62 – 65 ระดับคะแนน C, 58 – 61 ระดับคะแนน C- 54 – 57 ระดับคะแนน D+, 50 – 53 ระดับคะแนน D, 46 – 49 ระดับคะแนน D-, 00 – 45 ระดับคะแนน F			

หมวดที่ 6 ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอน

1. ตำราและเอกสารหลัก

จตุรงค์ นภทร. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ : หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงาน ก.พ. (ป.ย.ป.) (2564) นโยบายระดับประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

Dessler, G. (2023). *Human Resource Management* (17th Edition). Pearson.

: ครอบคลุมเรื่อง HR Planning, Recruitment, Strategic HR, Workforce Analytics เหมาะเป็นตำราหลักในการปูพื้นฐานและเชื่อมโยงกับนโยบาย HR ในภาพรวม

Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2022). *Fundamentals of Human Resource Management* (10th Edition). McGraw–Hill.

: เน้นการวางแผนและการจัดการกำลังคน การสรรหา การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการออกแบบนโยบาย HR พร้อมกรณีศึกษาจากองค์กรจริง

Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (2022). The Oxford Handbook of Human Resource Management. Oxford University Press.

: ครอบคลุมแนวคิดเชิงนโยบาย HR, Strategic HRM, HR Architecture, HR Planning และแนวโน้มอนาคตของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2. เอกสารและข้อมูลสำคัญ

พัชรดารัตนะ. (2561). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคราชการ 4.0 กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2563). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐศาสตรมหาบัณฑิต.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2560). ประเทศไทย 4.0-ระบบราชการ 4.0. ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2563, จาก <https://opdc.go.th/file/reader/MVl8fDQyfHxmaWxlX3VwbG9hZA>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2561). แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 – 2565). กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

Armstrong, M. (2006) Handbook Human Resource Management Practice, 10th edn., London : Kogan Page.

3. เอกสารและข้อมูลแนะนำ

1. งานวิจัย บทความวิชาการ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ย้อนหลังไม่เกิน 5 ปี

หมวดที่ 7 การประเมินและปรับปรุงการดำเนินการของรายวิชา

1. กลยุทธ์การประเมินประสิทธิผลของรายวิชาโดยนักศึกษา

แบบประเมินผู้สอนโดยนักศึกษาจากแบบประเมินส่วนกลางของคณะวิทยาการจัดการ

2. กลยุทธ์การประเมินการสอน

1. การสังเกตพฤติกรรมของนักศึกษา ในการอภิปรายแสดงความคิดเห็น และการตอบคำถามในชั้นเรียน
2. ประเมินผลการเรียนจากค่าระดับคะแนน การสอบกลางภาค และปลายภาค และใบงานที่มอบหมาย

3. การปรับปรุงการสอน

ผู้สอนเข้าได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

4. การทวนสอบมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาในรายวิชา

1. การทวนสอบในระดับรายวิชา โดยนักศึกษาประเมินผู้สอนในรายวิชา และคณะกรรมการพิจารณาประเมินความเหมาะสมของข้อสอบให้เป็นไปตามแผนการสอน
- 2) ผู้สอนทวนสอบโดย

2.1 พิจารณาจากคุณภาพชิ้นงานที่มอบหมายนักศึกษา

2.1 พิจารณาจากระดับค่าคะแนนในภาพรวม

5. การดำเนินการทบทวนและการวางแผนปรับปรุงประสิทธิผลของรายวิชา

นำผลการประเมินประสิทธิผลของรายวิชา การประเมินการสอน และผลการสอบ มาพิจารณาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการรายวิชา เพื่อเป็นแนวทางวางแผนปรับปรุงคุณภาพการสอน

แผนที่แสดงการกระจายความรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้จากหลักสูตรสู่กลุ่มรายวิชาเฉพาะด้าน (Curriculum Mapping)

ตามที่ปรากฏในรายละเอียดของหลักสูตร (Programme Specification) มคอ. 2

รายวิชา	คุณธรรม และ จริยธรรม			ความรู้			ทักษะทางปัญญา			ทักษะ ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และความ รับผิดชอบ			ทักษะการ วิเคราะห์เชิง ตัวเลข การ สื่อสาร และการ ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
HRM 3207 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล (Human Resource Development in the Digital Era)	●	●	●	○	○	●	●	○	○	●	○	○	○	○	●

