



รายละเอียดของรายวิชา(Course Specification)

รหัสวิชา HRM ๓๓/๐๒ รายวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (ธุรกิจบริการ) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนสุนันทา ภาคการศึกษา..๑..ปี การศึกษา..๒๕๖๔..

หมวดที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. รหัสและชื่อรายวิชา

รหัสวิชา	HRM 3207
ชื่อรายวิชาภาษาไทย	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล
ชื่อรายวิชาภาษาอังกฤษ	Human Resource Development in the Digital Age

๒. จำนวนหน่วยกิต

๓ หน่วยกิต ๓ (๓-๐-๖)

๓. หลักสูตรและประเภทของรายวิชา

๓.๑ หลักสูตร	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
๓.๒ ประเภทของรายวิชา	สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๔. อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาและอาจารย์ผู้สอน

๔.๑ อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ ปานพวง
๔.๒ อาจารย์ผู้สอน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ ปานพวง

๕. สถานที่ติดต่อ ห้องพักอาจารย์ ชั้น ๕ อาคาร ๕๖

๖. ภาคการศึกษา / ชั้นปี ที่เรียน

๖.๑ ภาคการศึกษาที่	๑/๒๕๖๔ ชั้นปีที่ ๓
๖.๒ จำนวนผู้เรียนที่รับได้	ประมาณ ๒๕ คน

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

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

๙. สถานที่เรียน

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

๑๐. วันที่จัดทำหรือปรับปรุง วันที่ ๑ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

รายละเอียดของรายวิชาครั้งล่าสุด

หมวดที่ ๒ จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์

๑. จุดมุ่งหมายของรายวิชา

- ๑.๑ เพื่อให้ศึกษามาสารอธิบายแนวคิดและความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๑.๒. เพื่อให้ศึกษามีความรู้ความเข้าใจถึงองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๑.๓. เพื่อให้ศึกษามีความรู้ความเข้าใจและสามารถอธิบายถึงวิธีการเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรมได้
- ๑.๔ เพื่อให้ศึกษาอธิบายเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒. วัตถุประสงค์ในการพัฒนา/ปรับปรุงรายวิชา

เพื่อศึกษาและติดตามสถานการณ์แนวคิดและความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ครอบคลุมและเนื้อหาวิชาให้ทันสมัยมากขึ้นและให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสิ่งแวดล้อม

หมวดที่ ๓ ลักษณะและการดำเนินการ

๑. คำอธิบายรายวิชา

แนวคิด ทฤษฎี ความหมาย ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบในงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นวัตกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ยุคดิจิทัล นวัตกรรมการสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร จิตวิทยาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล การประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล

Concepts, theories, meanings and significance of human resource development; Roles, duties, and responsibilities in human resource development; Needs analysis in human resource development; Human resource development models; Modern Human Resource Development Innovation; Strategic communication in the digital age; Communication innovation to create an image of the organization; Psychology of human resource development in the digital age; Assessment Digital human resource development.

๒. จำนวนชั่วโมงที่ใช้ต่อภาคการศึกษา

บรรยาย (ชั่วโมง)	สอนเสริม (ชั่วโมง)	การฝึกปฏิบัติ/งาน ภาคสนาม/การฝึกงาน(ชั่วโมง)	การศึกษาด้วยตนเอง (ชั่วโมง)
๔๕ ชม. ต่อภาคการศึกษา	-	๔๕ ชั่วโมง	การศึกษาด้วยตนเอง ๔๕ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

๓. จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่อาจารย์ให้คำปรึกษาและแนะนำทางวิชาการแก่นักศึกษาเป็นรายบุคคล

(ผู้รับผิดชอบรายวิชาโปรดระบุข้อมูล ตัวอย่างเช่น ๑ ชั่วโมง / สัปดาห์)

๓.๑ ปรึกษาด้วยตนเองที่ห้องพักอาจารย์ผู้สอนห้องพักอาจารย์ ชั้น ..๕... อาคาร .๕๖.. คณะวิทยาการจัดการ

๓.๒ ปรึกษาผ่านโทรศัพท์ ที่ทำงาน / มือถือ หมายเลข ...๐๘๖-๐๐๕๐๓๓๑

๓.๓ ปรึกษาผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail)

๓.๔ ปรึกษาผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์

๓.๕ ปรึกษาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Internet/Webboard).....

หมวดที่ ๔ การพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักศึกษา

๑.คุณธรรม จริยธรรม

๑.๑ คุณธรรม จริยธรรมที่ต้องพัฒนา

- ☒ (๑) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต
- ☐ (๒) มีความอดทนและรับผิดชอบ
- ☐ (๓) เป็นผู้มีความรัก เมตตา เสียสละและปรารถนาดีต่อผู้อื่น
- ☒ (๔) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักวิจัย และวิชาชีพบริหารธุรกิจ
- ☐ (๕) มีความรับผิดชอบต่อสังคมและคนหมู่มาก

๑.๒ วิธีการสอน

กำหนดให้มีวัฒนธรรมองค์การ เพื่อเป็นการปลูกฝังให้นักศึกษามีระเบียบวินัย โดยเน้นการเข้าชั้นเรียนตลอดจนการแต่งกายที่เป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัย นักศึกษาต้องมีความรับผิดชอบในการทำงานกลุ่ม ต้องฝึกให้รู้จักหน้าที่ของการเป็นผู้นำกลุ่มและการเป็นสมาชิกของกลุ่ม มีความซื่อสัตย์โดยไม่ต้องกระทำการทุจริตในการสอนหรือลอกการบ้านของผู้อื่น และมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เช่นการยกย่องนักศึกษาที่ทำดี ทำประโยชน์แก่ส่วนรวม มีความเสียสละ และปฏิบัติตามครรลองครองธรรมและการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมที่มีเนื้อหาวิชาส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อปลูกฝังให้นักศึกษามีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม หน้าที่ มีภาวะผู้นำ

๑.๓ วิธีการประเมินผล

- (๑) ประเมินจากการตรงเวลาในการเข้าชั้นเรียน การส่งงานที่ได้รับมอบหมาย และการเข้าร่วมกิจกรรม
- (๒) ประเมินจากการมีวินัยและพร้อมเพรียงของนักศึกษาในการเข้าร่วมกิจกรรม
- (๓) ประเมินจากการทำทุจริตในการสอบ
- (๔) ประเมินจากความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- (๕) ประเมินจากการรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

๒. ความรู้**๒.๑ ความรู้ที่ต้องพัฒนา**

- ☐ (๑) ประเภทของการวิจัย
- ☒ (๒) การเลือกประเด็นปัญหา
- ☒ (๓) การทบทวนวรรณกรรม
- (๔) การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- (๕) เครื่องมือและเทคนิคในการรวบรวมข้อมูล

๒.๒ วิธีการสอน

บรรยาย อภิปรายและการเรียนรู้แบบร่วมมือ ศึกษาจากงานวิจัยต่าง ๆ โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน การวิเคราะห์กรณีศึกษา การค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยนำมาสรุปและนำเสนอ และฝึกปฏิบัติ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

๒.๓ วิธีการประเมินผล

- (๑) ทดสอบความรู้ความเข้าใจ
- (๒) สังเกตความสามารถในการร่วมอภิปราย
- (๓) การนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า
- (๔) ตรวจผลงาน

๓. ทักษะทางปัญญา**๓.๑ ทักษะทางปัญญาที่ต้องพัฒนา**

- ☒ (๑) ความสามารถในการค้นหาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือและหลากหลาย
- ☐ (๒) วิธีคิดอย่างเป็นระบบ คิดเชื่อมโยง สมเหตุสมผล
- ☒ (๓) ความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของการทำวิจัย
- (๔) ความสามารถในการประเมินข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือและหลากหลาย
- (๕) การทำงานอย่างเป็นระบบ

๓.๒ วิธีการสอน

(๑) การบรรยายเกี่ยวกับแนวคิด และหลักการต่าง ๆ

(๒) ค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยในองค์กรธุรกิจ สภาพแวดล้อมในการดำเนินงานต่าง ๆ ของธุรกิจ และความต้องการของธุรกิจในการนำการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาทางการบัญชี

(๓) อภิปรายกลุ่ม โดยเน้นให้อธิบายแนวทางในการดำเนินการวิจัยโดยอาศัยเหตุผลและข้อมูลประกอบ เช่น การเลือกประเด็นในการทำวิจัย การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดตัวแปรและการเลือกใช้ทฤษฎีต่าง ๆ

๓.๓ วิธีการประเมินผล

- (๑) สังเกตพฤติกรรมการวิเคราะห์
- (๒) สังเกตการร่วมอภิปราย
- (๓) ตรวจงานวิจัยในด้านความสมเหตุสมผล ความเป็นไปได้ และประโยชน์ที่ได้รับจากการทำวิจัย

๔. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ**๔.๑ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบที่ต้องพัฒนา**

- (๑) พัฒนาทักษะในการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้เรียนด้วยกัน
- (๒) พัฒนาความเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานเป็นทีม
- (๓) พัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- (๔) มีความรับผิดชอบในงานตามที่มอบหมายให้ครบถ้วน

๔.๒ วิธีการสอน

- (๑) จัดกิจกรรมกลุ่มในการดำเนินการวิจัย
- (๒) มอบหมายงานทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม
- (๓) การนำเสนอผลงาน

๔.๓ วิธีการประเมินผล

- (๑) ประเมินตนเองและเพื่อน ด้วยประเด็นกำหนด
- (๒) สังเกตการนำเสนอผลงาน พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
- (๓) ตรวจผลงาน และรายงานการวิจัย

๕. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ**๕.๑ ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ต้องพัฒนา**

- (๑) ทักษะในการสื่อสารทั้งการพูด การฟัง การเขียน โดยการทำรายงาน การนำเสนอในชั้นเรียน
- (๒) ทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลปฐมภูมิ
- (๓) ทักษะในการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต
- (๔) ทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร
- (๕) ทักษะในการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการนำเสนอผลงาน

๕.๒ วิธีการสอน

- (๑) การบรรยายเกี่ยวกับแนวคิด และหลักการต่าง ๆ
- (๒) มอบหมายงานให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จากเว็บไซต์สื่อการสอน E – Learning และฐานข้อมูลต่าง ๆ
- (๓) ฝึกวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิต่าง ๆ ที่ได้รับจากการใช้แบบสอบถาม
- (๔) นำเสนอผลงานโดยใช้รูปแบบและเทคโนโลยีที่เหมาะสม

๕.๓ วิธีการประเมินผล

- (๑) สังเกตพฤติกรรมในการสื่อสาร
- (๒) ตรวจสอบความเหมาะสมในการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยี
- (๓) ตรวจผลงาน
- (๔)
- (๕)

๖. ด้านอื่นๆ

(๑) ทักษะด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสืบค้นข้อมูล

หมายเหตุ

สัญลักษณ์ ● หมายถึง ความรับผิดชอบหลัก

สัญลักษณ์ ○ หมายถึง ความรับผิดชอบรอง

เว้นว่าง หมายถึง ไม่ได้รับผิดชอบ

ซึ่งจะปรากฏอยู่ในแผนที่แสดงการกระจายความรับผิดชอบมาตรฐานผลการเรียนรู้จากหลักสูตรสู่รายวิชา

(Curriculum Mapping)

หมวดที่ ๕ แผนการสอนและการประเมินผล

๑. แผนการสอน

ลำดับที่	หัวข้อ/รายละเอียด	จำนวน (ชม.)	กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน/สื่อที่ใช้	ผู้สอน
๑	แนะนำรายวิชา วัตถุประสงค์รายวิชา ขอบเขตของเนื้อหาวิชา การจัดการเรียนการสอน การมอบหมายงาน และการวัดและประเมินผล	๓	การบรรยาย โดยใช้ Power point -การสอดแทรกคุณธรรมในรายวิชา -ฝึกตอบปัญหาและแสดงความ คิดเห็นในชั้นเรียน -การมอบหมายภาระงาน	ผศ.ดร.อรรณพ ปานพวง
๒	บทที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ -ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ -ปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ -เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ -หลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ -บทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ -หน้าที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ -กระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ -แนวโน้มของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ -การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ -คุณธรรม จริยธรรมของนักพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	๓	จัดการเรียนการสอนแบบ online ผ่านระบบ Google Meet - บรรยาย , ยกตัวอย่าง - มอบหมายงาน (แบบฝึกหัด) ส่ง งานผ่านระบบ Google Classroom - สื่อ Power Point - เอกสารประกอบการสอน	ผศ.ดร.อรรณพ ปานพวง

ลำดับที่	หัวข้อ/รายละเอียด	จำนวน (ชม.)	กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน/สื่อที่ใช้	ผู้สอน
	-การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันเพื่ออนาคต ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บทสรุป			
๓	บทที่ 2 ทฤษฎีและระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ -ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ -ทฤษฎีการเรียนรู้ -ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน -ทฤษฎีค่าจ้าง -ทฤษฎีพฤติกรรมของค่าตอบแทน -ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ -ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหภาค -ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาค -การใช้ระบบคอมพิวเตอร์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - บทสรุป	๓	จัดการเรียนการสอนแบบ online ผ่านระบบ Google Meet - บรรยาย , ยกตัวอย่าง - มอบหมายงาน (แบบฝึกหัด) ส่งงานผ่านระบบ Google Classroom - สื่อ Power Point - เอกสารประกอบการสอน	ผศ.ดร.อรรณพ ปานพวง
๔	บทที่ 3 กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความหมายของกลยุทธ์ -แนวคิดเชิงกลยุทธ์ -ความสำคัญของกลยุทธ์ -ลักษณะของกลยุทธ์ -การวางแผนเชิงกลยุทธ์ -กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ -การพัฒนาปัจเจกบุคคล -การสร้างสรรคองค์การจากทรัพยากรมนุษย์ -การนำกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ - บทสรุป	๓	จัดการเรียนการสอนแบบ online ผ่านระบบ Google Meet - บรรยาย , ยกตัวอย่าง - มอบหมายงาน (แบบฝึกหัด) ส่งงานผ่านระบบ Google Classroom - สื่อ Power Point - เอกสารประกอบการสอน	ผศ.ดร.อรรณพ ปานพวง

ลำดับที่	หัวข้อ/รายละเอียด	จำนวน (ชม.)	กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน/สื่อที่ใช้	ผู้สอน
๕	บทที่ 4 การวางแผน การสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ -ความหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ -ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ -วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ -กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ -การคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์ -ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ -ความหมายของการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ -หลักการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ -การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในการสรรหาบุคลากร -กระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ -วิธีการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ -การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ -ความหมายของการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ -ความสำคัญของการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ -กระบวนการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ -การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์โดยการทดสอบ -การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์โดยการสัมภาษณ์ - บทสรุป	๓	จัดการเรียนรู้การสอนแบบ online ผ่านระบบ Google Meet - บรรยาย , ยกตัวอย่าง - มอบหมายงาน (แบบฝึกหัด) ส่งงานผ่านระบบ Google Classroom - สื่อ Power Point - เอกสารประกอบการสอน	ผศ.ดร.อรรณพ ปานพวง
๖	บทที่ 5 การจัดการองค์กร และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ -ความหมายของการจัดการ -ความสำคัญของการจัดการ -หน้าที่การจัดการ -ประเภทของการจัดการ -ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการ -ความหมายขององค์กร -ประเภทขององค์กร -โครงสร้างขององค์กร -หลักการจัดองค์กร -ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการกับองค์กร -รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๓	จัดการเรียนรู้การสอนแบบ online ผ่านระบบ Google Meet - บรรยาย , ยกตัวอย่าง - มอบหมายงาน (แบบฝึกหัด) ส่งงานผ่านระบบ Google Classroom - สื่อ Power Point - เอกสารประกอบการสอน	ผศ.ดร.อรรณพ ปานพวง

ลำดับที่	หัวข้อ/รายละเอียด	จำนวน (ชม.)	กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน/สื่อที่ใช้	ผู้สอน
	-รูปแบบของโครงการพัฒนาศักยภาพคน - บทสรุป			
๓/	บทที่ 6 การวิเคราะห์งานทรัพยากรมนุษย์ -ความหมายของการวิเคราะห์งาน -วัตถุประสงค์และความสำคัญของการวิเคราะห์งาน -ประโยชน์ของการวิเคราะห์งาน -การวางแผนการวิเคราะห์งาน -ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์งาน -วิธีการวิเคราะห์งาน -การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์งาน -โครงสร้างแบบสอบถาม -ตัวอย่างแบบสอบถามการวิเคราะห์งาน - บทสรุป		ผู้สอนและผู้เรียนทางออนไลน์โดย บรรยายผ่าน Google Meet และสื่อ PowerPoint บรรยายเนื้อหาเพิ่มเติมทาง Clip VDO ผ่านช่องทาง YouTube - บรรยาย , ยกตัวอย่าง - มอบหมายงาน (แบบฝึกหัด) ส่ง งานผ่านระบบ Google Classroom - สื่อ Power Point - เอกสารประกอบการสอน	
๔	สัปดาห์สอบกลางภาค			
๔-๑๐	บทที่ 7 การพัฒนาศักยภาพคนในยุคดิจิทัล -กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน -เครื่องมือที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงาน -การประเมินด้วยมาตราวัด -ประเมินโดยใช้พฤติกรรม -การฝึกอบรมและการพัฒนา -ปรึกษา HR ที่มีชื่อเสียงมีแนวความคิด -การออกแบบสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ -การพัฒนาอาชีพ -รูปแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ - บทสรุป	๖	ผู้สอนและผู้เรียนทางออนไลน์โดย บรรยายผ่าน Google Meet และสื่อ PowerPoint บรรยายเนื้อหาเพิ่มเติมทาง Clip VDO ผ่านช่องทาง YouTube - บรรยาย , ยกตัวอย่าง - มอบหมายงาน (แบบฝึกหัด) ส่ง งานผ่านระบบ Google Classroom - สื่อ Power Point - เอกสารประกอบการสอน	ผศ.ดร.อรรณพ ปานพวง
๑๑	บทที่ 8 การปรับตัวองค์กรธุรกิจ ในยุคดิจิทัล -ปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล - การจัดจ้างคนนอก -การลดขนาดองค์กร -ระบบเกษียณอายุก่อนกำหนดของภาครัฐ	๓	ผู้สอนและผู้เรียนทางออนไลน์โดย บรรยายผ่าน Google Meet และสื่อ PowerPoint บรรยายเนื้อหาเพิ่มเติมทาง Clip VDO ผ่านช่องทาง YouTube - บรรยาย , ยกตัวอย่าง	ผศ.ดร.อรรณพ ปานพวง

ลำดับที่	หัวข้อ/รายละเอียด	จำนวน (ชม.)	กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน/สื่อที่ใช้	ผู้สอน
	-ผลกระทบจากโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของภาครัฐ -การเคลื่อนย้ายแรงงานแบบ Offshoring -องค์การเสมือนจริง (Virtual Organization) -สถาปัตยกรรมองค์การยุคดิจิทัล -การเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์การยุคดิจิทัล -บทสรุป		- มอบหมายงาน (แบบฝึกหัด) ส่งงานผ่านระบบ Google Classroom - สื่อ Power Point - เอกสารประกอบการสอน-บรรยาย , ยกตัวอย่าง	
๑๒	บทที่ 9 การบริหารคำตอบแทน -ความหมายของคำตอบแทน -องค์ประกอบของคำตอบแทน -ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดคำตอบแทน -ความหมายของการบริหารคำตอบแทน -วัตถุประสงค์และความสำคัญของการบริหารคำตอบแทน -ความเป็นมาของการบริหารคำตอบแทน -กิจกรรมในการบริหารคำตอบแทน -แนวโน้มที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายคำตอบแทน -ผลประโยชน์เกื้อกูล - บทสรุป	๓	การบรรยาย โดยใช้ Power point -การสอดแทรกคุณธรรมในรายวิชา -ฝึกตอบปัญหาและแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน -การมอบหมายภาระงาน -จัดการเรียนการสอนแบบ online ผ่านระบบ Google Meet - บรรยาย , ยกตัวอย่าง - มอบหมายงาน (แบบฝึกหัด) ส่งงานผ่านระบบ Google Classroom - สื่อ Power Point - เอกสารประกอบการสอน	ผศ.ดร.อรรณพ ปานพวง
๑๓	บทที่ 10 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน -ความสำคัญการประเมินผลการปฏิบัติงาน -นโยบายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน -วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน -แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน -ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน -ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน -ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน - บทสรุป	๓	บรรยาย อภิปรายร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียนทางออนไลน์โดยบรรยายผ่าน Google Meet และสื่อ PowerPoint บรรยายเนื้อหาเพิ่มเติมทาง Clip VDO ผ่านช่องทาง YouTube	ผศ.ดร.อรรณพ ปานพวง
๑๔	บทที่ 11 แรงงานสัมพันธ์ -ความหมายของแรงงานสัมพันธ์ -ความสำคัญของแรงงานสัมพันธ์ -จุดมุ่งหมายของระบบแรงงานสัมพันธ์	๓	การบรรยาย โดยใช้ Power point -การสอดแทรกคุณธรรมในรายวิชา -ฝึกตอบปัญหาและแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน -การมอบหมายภาระงาน	ผศ.ดร.อรรณพ ปานพวง

ลำดับที่	หัวข้อ/รายละเอียด	จำนวน (ชม.)	กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน/สื่อที่ใช้	ผู้สอน
	-ความเป็นมาของแรงงานสัมพันธ์ -แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ -สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อแรงงานสัมพันธ์ -แรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ -ปัญหาบางประการที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ -กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ - บทสรุป		จัดการเรียนการสอนแบบ online ผ่านระบบ Google Meet - บรรยาย , ยกตัวอย่าง - มอบหมายงาน (แบบฝึกหัด) ส่งงานผ่านระบบ Google Classroom - สื่อ Power Point - เอกสารประกอบการสอน	
๑๕	บทที่ 12 ปัญหา อุปสรรคและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ -ความสามารถในการปรับตัวกับสภาพแวดล้อม -ความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ -การพัฒนาบุคลากรในการร่วมมือกับองค์กร -การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างการเรียนรู้ -การจัดการความหลากหลาย -แนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ -แนวโน้มการจัดการทรัพยากรมนุษย์ -ความเสี่ยงในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ -จริยธรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ - บทสรุป	๓	การบรรยาย โดยใช้ Power point -การสอดแทรกคุณธรรมในรายวิชา -ฝึกตอบปัญหาและแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน -การมอบหมายภาระงาน จัดการเรียนการสอนแบบ online ผ่านระบบ Google Meet - บรรยาย , ยกตัวอย่าง - มอบหมายงาน (แบบฝึกหัด) ส่งงานผ่านระบบ Google Classroom - สื่อ Power Point - เอกสารประกอบการสอน	ผศ.ดร.อรรณพ ปานพวง
๑๖	การนำเสนอรายงาน	๓	บรรยาย อภิปรายร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียนทางออนไลน์โดยบรรยายผ่าน Google Meet และสื่อ PowerPoint บรรยายเนื้อหาเพิ่มเติมทาง Clip VDO ผ่านช่องทาง Youtube	ผศ.ดร.อรรณพ ปานพวง
๑๓/	สอบปลายภาค			

๒. แผนการประเมินผลการเรียนรู้

(ระบุวิธีการประเมินผลการเรียนรู้หัวข้อย่อยแต่ละหัวข้อตามที่ปรากฏในแผนที่แสดงการกระจายความรับผิดชอบของรายวิชา (Curriculum Mapping) ตามที่กำหนดในรายละเอียดของหลักสูตรสัปดาห์ที่ประเมินและสัดส่วนของการประเมิน)

ผลการเรียนรู้	วิธีการประเมินผลการเรียนรู้	สัปดาห์ที่ประเมิน	สัดส่วนของการประเมินผล
๑	การเข้าชั้นเรียน การมีส่วนร่วมในชั้นเรียน	๒ ต่อสัปดาห์	๑๐%
๒	การเก็บคะแนนย่อย	๒ ต่อสัปดาห์	๑๐%
๓	สอบกลางภาค		๒๐ %
๔	นำเสนองานกลุ่มตามที่ได้รับมอบหมาย		๓๐%
๕	สอบปลายภาค		๓๐ %

หมวดที่ ๖ ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอน

๑. ตำราและเอกสารหลัก

– ภาษาไทย :

- ๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2562) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์เพ็ญ มีนกร
- ๒) ญัณฐพันธ์ เขจรันท์. 2545. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ๓) จิระ หงส์ลลิตารมภ์. (2535). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ 1-6. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ๔) เซาว์ โรจนแสง. (2547). บทบาทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ 1-7. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ๕) ดนัย เทียนพุด. (2540). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ๖) เต็มพงศ์ สุนทโรทก. (2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ๗) บุญยา วีรกุล. (2547). **จริยธรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การ**. กรุงเทพฯ: เอกสารการสอนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

๒. เอกสารและข้อมูลสำคัญ

– ภาษาอังกฤษ :

- ๑) Analoui, F. (2007). Strategic Human Resource Management. London: Thomson Learning.
- ๒) Armstrong, M., and Baron, A. (2002). Strategic HRM: The Key to improved Business Performance: London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- ๓) Bowin, R.B., and Harvey, D. (2001). Human Resource Management: An Experiential Approach. (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- ๔) Byars, Lloyd L., and Rue, Leslie W. (1997). Human Resource Management. (5th ed). McGraw-Hill.

๕) Carroll, Archie B. and Buchholtz, K. Ann. (2003). Business & Society: Ethics and Stakeholder Management. 5th ed. U.S.A.: Thomson.

หมวดที่ ๓/ การประเมินและปรับปรุงการดำเนินการของรายวิชา

๑. กลยุทธ์การประเมินประสิทธิผลของรายวิชาโดยนักศึกษา

– นักศึกษาทุกคนประเมินประสิทธิผลของรายวิชา ทั้งด้านวิธีการสอน การจัดกิจกรรมในและห้องนอกเรียน สิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน ที่ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่ได้รับ ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงรายวิชา ด้วยระบบเครือข่ายของมหาวิทยาลัย

– การพูดคุย, สอบถาม ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน

๒. กลยุทธ์การประเมินการสอน

– ผลการเรียนรู้ของนักศึกษา

– การทวนสอบผลประเมินการเรียนรู้

๓. การปรับปรุงการสอน

ผลการประเมินการสอนในข้อ 2 จึงมีการปรับปรุงการสอน โดยการจัดกิจกรรมในการระดมสมอง และหาข้อมูลเพิ่มเติมในการปรับปรุงการสอน โดยนำข้อเสนอในที่ประชุมของสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจในแต่ละภาคเรียน

๔. การทวนสอบมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาในรายวิชา

หลังกระบวนการสอบปลายภาคของรายวิชาสิ้นสุดลง มีการทวนสอบผลสัมฤทธิ์ในรายหัวข้อ ตามที่คาดหวังจากการเรียนรู้ในรายวิชา ได้จาก การสุ่มเลือกนักศึกษา พร้อมสรุปผลการทวนสอบ หลังจากนั้นจะนำผลการทวนสอบเข้าสู่ที่ประชุมของสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจเพื่อตรวจสอบผลการประเมินการเรียนรู้ของนักศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

๕. การดำเนินการทบทวนและการวางแผนปรับปรุงประสิทธิผลของรายวิชา

ปรับปรุงรายละเอียดของรายวิชาทุกปีการศึกษาตามผลการประเมินการจัดการเรียนการ

แผนที่แสดงการกระจายความรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้จากหลักสูตรสู่กลุ่มรายวิชาเฉพาะด้าน (Curriculum mapping)

● ความรับผิดชอบหลัก ○ ความรับผิดชอบรอง

รายวิชา	1. คุณธรรม และ จริยธรรม			2. ความรู้			3. ทักษะทางปัญญา			4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ			5. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
HRM3207 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล	●	●	○	○	○	○	○	○	●	○	○	○	○	○	○