

รายละเอียดของรายวิชา

| | |
|----------------------|--|
| ชื่อสถาบันอุดมศึกษา | มหาวิทยาลัยสวนดุสิต |
| วิทยาเขต/คณะ/ภาควิชา | โรงเรียนกฎหมายและการเมือง หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559 |

หมวดที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. รหัสและชื่อรายวิชา

| | | |
|-----------------------|---------|----------------------------|
| ชื่อรายวิชาภาษาไทย | 2533205 | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ |
| ชื่อรายวิชาภาษาอังกฤษ | 2533205 | Human Resource Development |

2. จำนวนหน่วยกิต

3 หน่วยกิต 3 (3-0-6)

3. หลักสูตรและประเภทของรายวิชา

ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ และเป็นวิชาเลือก

4. อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาและอาจารย์ผู้สอน

4.1 อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชา:

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธพงษ์ สีสากิจไพศาล

4.2 อาจารย์ผู้สอน:

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธพงษ์ สีสากิจไพศาล ตอนเรียน A1

5. ภาคการศึกษา/ชั้นปีที่เรียน

ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2560 ชั้นปีที่ 2

6. รายวิชาที่ต้องเรียนมาก่อน (Pre-requisite) (ถ้ามี)

ไม่มี

7. รายวิชาที่ต้องเรียนพร้อมกัน (Co-requisites) (ถ้ามี)

ไม่มี

8. สถานที่เรียน

ภายในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

9. วันที่จัดทำหรือปรับปรุงรายละเอียดของรายวิชาครั้งล่าสุด

15 พฤศจิกายน 2560

หมวดที่ 2 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์

1. จุดมุ่งหมายของรายวิชา

- 1.1. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีรวมถึงกระบวนการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งระบบ
- 1.2. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่สำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวมถึงสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
- 1.3. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเปรียบเทียบแนวคิดต่างๆรวมถึงแนวทางที่สำคัญทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานทางด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม
- 1.4. เพื่อให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าและความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงความตระหนักในด้านคุณธรรมและจริยธรรมต่อการปฏิบัติงานทางด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 1.5. เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในการค้นคว้า เลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีทางการศึกษา รวมทั้งเข้าถึงข้อมูลจากแหล่งความรู้ที่หลากหลายเพื่อการวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับจัดทำรายงานเชิงวิชาการ และนำเสนอผลงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.6. เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถแก้ไขปัญหาในระหว่างการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ในการพัฒนา/ปรับปรุงรายวิชา

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นเพื่อให้นักศึกษามีความรู้พื้นฐาน และ ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นส่วนสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และเรียนวิชาอื่นๆ ในทางรัฐประศาสนศาสตร์ จึงต้องมีการปรับปรุง เพิ่มเติมให้มีเนื้อหาที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเพื่อผู้เรียนจะสามารถนำความรู้แบบบูรณาการไปปฏิบัติใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงมีการเพิ่มเติมกิจกรรมภายในห้องเรียนให้มากขึ้นเพื่อสร้างความเข้าใจในการเรียนรู้และความน่าสนใจกับผู้เรียน

หมวดที่ 3 ลักษณะและการดำเนินการ

1. คำอธิบายรายวิชา

| | | |
|---------|----------------------------|-----------|
| 2533205 | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 3 (3-0-6) |
| | Human Resource Development | |

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่บริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นด้านการพัฒนา และกิจกรรมการฝึกอบรมทั้งระบบ โดยเริ่มต้นด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม การจัดหลักสูตรฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการฝึกอบรม ปัญหาในการพัฒนา และการฝึกอบรม

Study concepts and theories of human resource development, power, authority, and responsibilities of human resource management. Especially, initiating human development and training program, human development techniques, human development program evaluation, and also managing problems in human development program.

2. จำนวนชั่วโมงที่ใช้ต่อภาคการศึกษา

| บรรยาย การฝึก | สอนเสริม | ปฏิบัติ/งาน ภาคสนาม/การฝึกงาน | การศึกษาด้วยตนเอง |
|-------------------------------------|---|----------------------------------|---|
| บรรยาย 45 ชั่วโมงต่อ ภาคการศึกษา | สอนเสริมตามความต้องการ ของนักศึกษาตามแต่กรณี | ไม่มี | การศึกษาด้วยตนเอง 90 ชั่วโมงต่อ ภาคการศึกษา |

3. จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่อาจารย์ให้คำปรึกษาและแนะนำทางวิชาการแก่นักศึกษาเป็น

รายบุคคล

- อาจารย์ประจำรายวิชาแจ้งเวลานัดหมายให้คำปรึกษาตามที่นักศึกษาต้องการขอคำปรึกษาโดยผ่านช่องทางต่างๆตามความเหมาะสม เช่น ทาง Social media Line, Facebook หรือ E-mail เป็นต้น
- อาจารย์จัดเวลาคำปรึกษากับนักศึกษาเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มตามความต้องการ 2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

หมวดที่ 4 การพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา

1. คุณธรรม จริยธรรม

1.1 คุณธรรม จริยธรรมที่ต้องพัฒนา

1.1.1 พัฒนานิสัยและประพฤติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมและด้วยความรับผิดชอบทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม

1.1.2 สามารถปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม และจัดการปัญหาทางคุณธรรมจริยธรรมโดยใช้ดุลยพินิจทางค่านิยมพื้นฐานและความรู้สึกของผู้อื่น

1.2 วิธีการสอน

- 1) อาจารย์ผู้สอนสอดแทรกเรื่องคุณธรรม จริยธรรมในสาระการเรียนรู้ในแต่ละสัปดาห์
- 2) มอบหมายงานหรือกิจกรรมกลุ่มให้นักศึกษาแบ่งความรับผิดชอบตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- 3) ให้นักศึกษาเข้าเรียนและส่งงานตรงตามเวลาที่กำหนด
- 4) ให้นักศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำกิจกรรมร่วมกัน

1.3 วิธีการประเมินผล

- 1) ประเมินจากการตรงต่อเวลาของนักศึกษา การส่งงานตามเวลาที่กำหนด
- 2) ประเมินจากการพร้อมเพียงของนักศึกษาในการเข้าร่วมกิจกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
- 3) ประเมินจากความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ความรู้

2.1 ความรู้ที่ต้องได้รับ

2.1.1 ตระหนักรู้ถึงงานวิจัยในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาและการต่อยอดองค์ความรู้ในสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

2.1.2 รู้และเข้าใจถึงความก้าวหน้าของความรู้ตลอดจนธรรมเนียมปฏิบัติกฎระเบียบและข้อบังคับที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ในสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

2.2 วิธีการสอน

1) ผู้สอนบรรยายประกอบกับภาพสไลด์จากโปรแกรมพาวเวอร์พอยท์และเปิดโอกาสให้นักศึกษาอภิปรายร่วมกันในชั้นเรียนในประเด็นที่เกี่ยวข้องหรือตามความสนใจของนักศึกษา หรือการให้นักศึกษาสรุปแผนภาพหรือเขียนสรุปเนื้อหาในภาพรวมได้

2) การแบ่งกลุ่มผู้เรียนให้จัดทำรายงานและนำเสนอรายงานแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่างๆ เพื่อฝึกการสืบค้นข้อมูล การเก็บข้อมูล การคัดเลือก การคิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง

3) ให้นักศึกษาทบทวนความรู้ด้วยการค้นคว้าเพิ่มเติมจากหนังสือ วารสารทางวิชาการ การค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

2.3 วิธีการประเมินผล

- 1) สังเกตจากการอภิปรายและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมอื่นๆ ทั้งในและนอกชั้นเรียน
- 2) ประเมินผลจากการทำโครงการรายงานและการนำเสนอรายงานในชั้นเรียนตามประเด็นที่กำหนด
- 3) การทำคำถามทบทวนในแต่ละสัปดาห์
- 4) ประเมินจากการทำแผนภาพ และการเขียนสรุปเนื้อหาในภาพรวม
- 5) ข้อสอบกลางภาคและปลายภาค

3. ทักษะทางปัญญา

3.1 ทักษะทางปัญญาที่ต้องพัฒนา

3.1.1 สามารถศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์หรือสภาพปัญหาที่ซับซ้อน โดยใช้ความรู้แนวคิดและทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์

3.1.2 สามารถค้นหาข้อเท็จจริงและทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับรัฐประศาสนศาสตร์จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย

3.2 วิธีการสอน

- 1) ให้ทำคำถามทบทวนในแต่ละสัปดาห์
- 2) ผู้สอนบรรยายและเปิดโอกาสให้นักศึกษาอภิปรายร่วมกันในชั้นเรียนในประเด็นที่เกี่ยวข้องหรือตามความสนใจของนักศึกษา หรือการให้นักศึกษาสรุปแผนภาพและการเขียนสรุปเนื้อหาในภาพรวม
- 3) ผู้สอนอธิบายขั้นตอนและรายละเอียดในการทำรายงานรวมทั้งการจัดรูปเล่มทำรายงาน
- 4) ผู้สอนฝึกให้นักศึกษามีทักษะในการสืบค้นข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล เรียบเรียงเป็นงานเขียนทางวิชาการ และสร้างองค์ความรู้ใหม่
- 5) ผู้สอนกำกับความก้าวหน้าของการทำรายงานรวมทั้งเสนอแนะวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำรายงาน

3.3 วิธีการประเมินผล

- 1) การตอบคำถามทบทวนในแต่ละสัปดาห์
- 2) สังเกตจากการอภิปรายและการมีส่วนร่วมกิจกรรมอื่นๆ ทั้งในและนอกชั้นเรียน
- 3) ประเมินจากการแก้ไขปัญหาในการทำรายงานกลุ่ม
- 4) ประเมินจากการติดตามความก้าวหน้าของรายงานเป็นระยะ
- 5) ประเมินจากรูปเล่มรายงาน การลำดับขั้นตอนและเนื้อหาในการนำเสนอรายงานหน้าชั้นเรียน
- 6) ข้อสอบกลางภาคและปลายภาค

4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

4.1 ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบที่ต้องพัฒนา

4.1.1 มีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองและแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำและสมาชิกที่ดีของกลุ่ม

4.1.2 มีความคิดริเริ่มในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับพื้นฐานของตนเองและ

บริบทของกลุ่ม

4.2 วิธีการสอน

- 1) ให้นักศึกษาฝึกแสดงความคิดเห็นและอภิปรายร่วมกันในชั้นเรียน
- 2) การแบ่งกลุ่มผู้เรียนให้ศึกษารายงานและจัดทำรายงานแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่างๆ เพื่อฝึกการแบ่งงานกันทำ ฝึกความรับผิดชอบ ฝึกการเป็นผู้นำและผู้ตาม รวมถึงทักษะการคิดวิเคราะห์
- 3) ให้นักศึกษาทบทวนความรู้ด้วยการค้นคว้าเพิ่มเติมจากหนังสือวารสารทางวิชาการการค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

4.3 วิธีการประเมินผล

- 1) สังเกตจากการอภิปรายร่วมกันในชั้นเรียน การโต้เถียงหรือการรับฟังเหตุผลของผู้อื่น
- 2) สังเกตจากพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำรายงาน การแบ่งงานกันทำ การเป็นผู้นำและผู้ตาม
- 3) ข้อสอบกลางภาคและปลายภาค

5. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5.1 ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ต้องพัฒนา

5.1.1 มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าหาความรู้และการนำเสนอข้อมูลทางรัฐประศาสนศาสตร์ในรูปแบบที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสมกับกลุ่มบุคคลต่างๆ

5.1.2 สามารถใช้เครื่องมือทางสถิติขั้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับประเด็นปัญหาทางการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์

5.1.3 สามารถสื่อสารประเด็นทางรัฐประศาสนศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 วิธีการสอน

- 1) สาธิตการสืบค้นข้อมูลและการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์
- 2) แนะนำวิธีการเลือกใช้ข้อมูลต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) มอบหมายงานที่ต้องสืบค้นข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นการทบทวนความรู้ในแต่ละสัปดาห์
- 4) ฝึกให้นักศึกษาอภิปรายและแสดงความคิดเห็นโดยใช้ถ้อยคำที่สุภาพ
- 5) การแบ่งกลุ่มผู้เรียนให้จัดทำรายงานเพื่อฝึกทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5.3 วิธีการประเมินผล

- 1) ประเมินงานจากการสืบค้นข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2) ประเมินจากการเลือกใช้ข้อมูลประกอบการทำรายงาน
- 3) ประเมินจากวิธีการนำเสนอรายงานในชั้นเรียนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์
- 4) สังเกตจากการสื่อสารและการแสดงความคิดเห็น

หมวดที่ 5 แผนการสอนและการประเมินผล

1. แผนการสอน

| สัปดาห์ ที่ | หัวข้อการสอน / Learning Outcome | จำนวน ชั่วโมง | กิจกรรมการเรียนการสอน | สื่อการสอน | สอดคล้อง กับ จุดมุ่งหมา ยรายวิชา | ผู้สอน |
|----------------|--|------------------|--|---|---|--------------------------------|
| 1 | -บรรยายคำอธิบายรายวิชา และจุดมุ่งหมายของรายวิชา กิจกรรมต่างๆ ทั้งในชั้นเรียน และการค้นคว้านอกชั้นเรียน รวมทั้งวิธีการวัดและการ ประเมินผล - บรรยาย เรื่อง ความรู้ เบื้องต้นเกี่ยวกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ | 3 ชั่วโมง | - บรรยายและสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักศึกษา เกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - ให้นักศึกษาสืบค้นข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความสำคัญ ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกตัวอย่างมาคนละ 1 ตัวอย่าง ผู้สอนคัดเลือกจากนักศึกษาและนำตัวอย่างมา อธิบาย - บรรยายวิวัฒนาการ ขอบเขตและกระบวนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ - ให้นักศึกษาสรุปเนื้อหาการเรียนรู้ด้วยการเขียนวิเคราะห์ และสรุป รวมถึงทำคำถามทบทวนและเฉลยคำตอบ - ให้นักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในหัวข้อเรื่องความหมาย และบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เข้าห้องสมุดเพื่อ ค้นคว้าเพิ่มเติมจากหนังสือวารสารทางวิชาการ หรือสืบค้น ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อทบทวนความรู้ | - ภาพสไลด์จาก โปรแกรมพาว เวอร์พอยท์เรื่อง ความรู้เบื้องต้น เกี่ยว กั บ การ พัฒนาทรัพยากร มนุษย์ - ชื่ อ มู ล ท า ง อินเทอร์เน็ต - คำถามทบทวน และเฉลยคำตอบ - เอกสาร ประกอบการ สอน | ข้อ 1.1, 1.2, 1.5 | ผศ.ดร.ยุทธพงษ์ สีลากิจไพศาล |

| สัปดาห์ ที่ | หัวข้อการสอน / Learning Outcome | จำนวน ชั่วโมง | กิจกรรมการเรียนการสอน | สื่อการสอน | สอดคล้อง กับ จุดมุ่งหมา ยรายวิชา | ผู้สอน |
|----------------|--|------------------|--|---|---|--------------------------------|
| 2 | <ul style="list-style-type: none"> - แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบเดิม - แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบใหม่ - ปรัชญาแนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 3 ชั่วโมง | <ul style="list-style-type: none"> - ผู้สอนใช้เอกสารเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแบบต่างๆโดยให้นักศึกษาอ่านและจากนั้นร่วมกันสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักศึกษา - อธิบายถึงแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบเดิมจนถึงแบบใหม่ - แบ่งกลุ่มให้นักศึกษาอภิปรายถึงความแตกต่างที่สำคัญระหว่างแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบเดิมกับแบบใหม่คืออะไร ส่งตัวแทนมานำเสนอ - ผู้สอนอธิบายถึงปรัชญา แนวคิด และทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - ผู้สอนเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและให้นักศึกษาเขียนรายงานสั้นๆโดยยกตัวอย่างทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่รู้จักและเคยศึกษามาจากวิชาอื่นๆหรือทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มา 1 แนวคิดและเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - ผู้สอนสรุปเนื้อหาการเรียน ให้นักศึกษาทำคำถามทบทวนและเฉลยคำตอบ เรื่องบทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาองค์กร - ให้นักศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากหนังสือวารสารทางวิชาการ ค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต | <ul style="list-style-type: none"> - เอกสารแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแบบต่างๆ - ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต - คำถามทบทวนและเฉลยคำตอบ เรื่องบทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาองค์กร - เอกสารประกอบการสอน | ข้อ 1.1, 1.2, 1.3, 1.5, 1.6 | ผศ.ดร.ยุทธพงษ์ ลีลากิจไพศาล |

| สัปดาห์ ที่ | หัวข้อการสอน / Learning Outcome | จำนวน ชั่วโมง | กิจกรรมการเรียนการสอน | สื่อการสอน | สอดคล้อง กับ จุดมุ่งหมา ยรายวิชา | ผู้สอน |
|----------------|---|------------------|--|---|---|---------------------------------|
| 3 | <ul style="list-style-type: none"> - บทบาทของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ - วัตถุประสงค์ขององค์การ และบุคคล - การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา - ประเภทของกิจกรรมการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - ความจำเป็นในการจัดตั้ง หน่วยงาน - ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ โครงสร้างและบทบาท - บทบาทผู้บริหารพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ - โครงสร้างการ พัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ | 3 ชั่วโมง | <ul style="list-style-type: none"> - ผู้สอนตั้งคำถามว่าบทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นอย่างไร สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักศึกษา - ผู้สอนบรรยายบทบาท วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา โดยให้เข้าใจถึง พื้นฐานดังกล่าว และให้นักศึกษาอภิปรายแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - ให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มสืบค้นข้อมูลสารสนเทศเพื่อร่วมกัน วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และ การพัฒนา ให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนมานำเสนอหน้าชั้นเรียน - ผู้สอนสรุปเนื้อหาการเรียน ให้นักศึกษาทำคำถามทบทวน และเฉลยคำตอบ - ผู้สอนให้นักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองโดยกำหนดหัวข้อใน เรื่องของบทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ นักศึกษาเข้าห้องสมุดเพื่อค้นคว้าเพิ่มเติมจากหนังสือ วารสาร ทางวิชาการ การค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อทบทวนความรู้ - มอบหมายงานให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มเพื่อทำรายงานกลุ่มละ 1 เรื่อง โดยให้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน องค์การต่างๆที่นักศึกษาสนใจ โดยเน้นการสืบค้นข้อมูลจาก เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งข้อมูลต่างๆ พร้อมส่งรูปเล่ม รายงานในสัปดาห์ที่ 15 | <ul style="list-style-type: none"> - คำถามทบทวน และเฉลยคำตอบ - ภาพสไลด์จาก โปรแกรม พาว- เวอร์พอยท์ - เอกสาร ประกอบการสอน | ข้อ 1.1, 1.2, 1.5, 1.6 | ผศ.ดร.ยุทธพงษ์ ลีลาภิไจไพศาล |

| สัปดาห์ ที่ | หัวข้อการสอน / Learning Outcome | จำนวน ชั่วโมง | กิจกรรมการเรียนการสอน | สื่อการสอน | สอดคล้อง กับ จุดมุ่งหมาย รายวิชา | ผู้สอน |
|----------------|---|------------------|---|--|---|--------------------------------|
| 4 | <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับพฤติกรรม - ปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน - พื้นฐานพฤติกรรมบุคคล | 3 ชั่วโมง | <ul style="list-style-type: none"> - สนทนาความหมายของพฤติกรรมบุคคล - อธิบายความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับพฤติกรรมบุคคลตลอดจนปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน - ให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มอภิปรายลักษณะของพฤติกรรมเชิงบวกที่ส่งผลดีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากนั้นส่งตัวแทนนำเสนอหน้าชั้นเรียน - ผู้สอนสรุปเนื้อหาการเรียน ให้นักศึกษาทำคำถามทบทวนและเฉลยคำตอบ - ให้นักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในหัวข้อเรื่องพื้นฐานพฤติกรรมบุคคล โดยให้นักศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากหนังสือวารสารทางวิชาการ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ และเขียนแผนภาพสรุปจากข้อมูลที่นักศึกษาค้นคว้า | <ul style="list-style-type: none"> - เอกสารประกอบการสอน - คำถามทบทวนและเฉลยคำตอบ - ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต - ภาพสไลด์จากโปรแกรมพาวเวอร์พอยท์ | ข้อ 1.1, 1.2, 1.5, 1.6 | ผศ.ดร.ยุทธพงษ์ ลีลากิจไพศาล |
| 5 | <ul style="list-style-type: none"> - การวางแผนเชิงกลยุทธ์ - การบูรณาการเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับเป้าหมายองค์กร - แนวคิดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 3 ชั่วโมง | <ul style="list-style-type: none"> - ตั้งคำถามเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้นักศึกษาตอบคำถาม และอภิปรายร่วมกัน - ยกตัวอย่างแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากภาครัฐและภาคเอกชน - อธิบายถึงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ รวมถึงการนำกลยุทธ์การพัฒนาและฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติ - ให้นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์แนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติและคัดเลือกตัวอย่างมา | <ul style="list-style-type: none"> - เอกสารประกอบการสอน - คำถามทบทวนและเฉลยคำตอบ - ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต - ภาพสไลด์จากโปรแกรมพาว | ข้อ 1.1, 1.2, 1.5 | ผศ.ดร.ยุทธพงษ์ ลีลากิจไพศาล |

| สัปดาห์ ที่ | หัวข้อการสอน / Learning Outcome | จำนวน ชั่วโมง | กิจกรรมการเรียนการสอน | สื่อการสอน | สอดคล้อง กับ จุดมุ่งหมา ยรายวิชา | ผู้สอน |
|----------------|---|------------------|---|--|---|--------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - กระบวนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ - การนำกลยุทธ์ การพัฒนา และการฝึกอบรมไปสู่การ ปฏิบัติ | | <p>นำเสนอหน้าชั้นเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - สรุปเนื้อหาการเรียน ให้นักศึกษาทำคำถามทบทวนและ เฉลยคำตอบ - ให้นักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพิ่มเติมจากหนังสือ วารสาร ทางวิชาการ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ ในหัวข้อเรื่องการวางแผนกล ยุทธ์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นการทบทวน ความรู้ | เวอร์พอยท์ | | |
| 6 | <ul style="list-style-type: none"> - ความจำเป็นในการ ฝึกอบรม - สาเหตุที่ต้องวิเคราะห์ ความจำเป็นในการฝึกอบรม - วิธีการที่ใช้ในการหา ความจำเป็นในการฝึกอบรม - กระบวนการในการ วิเคราะห์ความจำเป็น - การคัดเลือกบุคคลที่ สอดคล้องกับความจำเป็น เข้ารับการอบรม | 3 ชั่วโมง | <ul style="list-style-type: none"> - ผู้สอนสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักศึกษา เกี่ยวกับประเด็นความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรม - ผู้สอนบรรยายความจำเป็นในการพัฒนาและการ ฝึกอบรม จากนั้นให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มและช่วยกันสืบค้นข้อมูล สารสนเทศในเรื่องของการวิเคราะห์ความจำเป็นในการ ฝึกอบรม โดยส่งตัวแทนมาทำเสนอหน้าชั้นเรียน และอภิปราย แสดงความคิดเห็นร่วมกันและสรุปสาระสำคัญ - ผู้สอนยกตัวอย่างการคัดเลือกบุคคลที่สอดคล้องกับความ จำเป็นเข้ารับการอบรมด้วยภาพสไลด์จากโปรแกรมพาวเวอร์ พอยท์ โดยอธิบายเชื่อมโยงกับความจำเป็นในการพัฒนาและ การฝึกอบรมโดยยกตัวอย่างในส่วนราชการต่างๆ - ผู้สอนสรุปเนื้อหาการเรียน ให้นักศึกษาทำคำถามทบทวน และเฉลยคำตอบ | <ul style="list-style-type: none"> - เอกสาร ประกอบการสอน - คำถามทบทวน และเฉลยคำตอบ - ข้อมูลทาง อินเทอร์เน็ต ภาพสไลด์จาก โปรแกรมพาว เวอร์พอยท์เรื่อง ความจำเป็นใน การพัฒนาและ ฝึกอบรม | ข้อ 1.1, 1.2, 1.5 | ผศ.ดร.ยุทธพงษ์ ลีลาจิกไพศาล |

| สัปดาห์ ที่ | หัวข้อการสอน / Learning Outcome | จำนวน ชั่วโมง | กิจกรรมการเรียนการสอน | สื่อการสอน | สอดคล้อง กับ จุดมุ่งหมา ยรายวิชา | ผู้สอน |
|----------------|--|------------------|---|--|---|--------------------------------|
| | | | - ให้นักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในหัวข้อเรื่องการวิเคราะห์ ความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรม โดยให้นักศึกษาเข้า ห้องสมุดเพื่อค้นคว้าเพิ่มเติมจากหนังสือ วารสารทางวิชาการ หรือสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต | | | |
| 7 | - การออกแบบการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ - กระบวนการออกแบบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - ขอบเขตการออกแบบ โปรแกรมการเรียนรู้ - การออกแบบโปรแกรม การเรียนรู้ - การออกแบบการเรียนรู้ อิเล็กทรอนิกส์ - การออกแบบการ ฝึกอบรมที่ง่ายต่อการเรียนรู้ | 3 ชั่วโมง | - ผู้สอนบรรยายวิธีการออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้การตั้งคำถามระหว่างการบรรยาย ให้นักศึกษาอภิปราย ร่วมกัน - ผู้สอนบรรยายกระบวนการออกแบบการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ตลอดจนขอบเขตและโปรแกรมการเรียนรู้ - ให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มๆละ 8-10 คน สืบค้นข้อมูล สารสนเทศ เรื่องการออกแบบการฝึกอบรม และให้ร่วมกันคิด การออกแบบการฝึกอบรมกลุ่มละ 1 เรื่อง โดยให้อภิปราย ร่วมกันในกลุ่ม จากนั้นให้ส่งตัวแทนมาทำเสนอหน้าชั้นเรียน กลุ่มละ 10 นาที - ผู้สอนสรุปเนื้อหาการเรียน ให้นักศึกษาทำคำถามทบทวน และเฉลยคำตอบ | - เอกสาร ประกอบการสอน - ค ำ ถ ำ ม ทบทวนและเฉลย คำตอบ - ข้อมูลทาง อินเทอร์เน็ต ภาพสไลด์จาก โปรแกรมพาว เวอร์พอยท์ | ข้อ 1.1, 1.2, 1.5, 1.6 | ผศ.ดร.ยุทธพงษ์ ลีลากิจไพศาล |
| 8 | - ความหมายของการ ฝึกอบรมและพัฒนา - การตัดสินใจเลือกเทคนิค การฝึกอบรม | 3 ชั่วโมง | - ผู้สอนตั้งคำถามว่าการฝึกอบรมก่อนและระหว่าง ปฏิบัติงานคืออะไร และทำการสนทนาแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นกับนักศึกษา - ผู้สอนบรรยายถึงความหมายของการฝึกอบรมและพัฒนา | - เอกสาร ประกอบการสอน - คำถามทบทวน และเฉลยคำตอบ | ข้อ 1.1, 1.5 | ผศ.ดร.ยุทธพงษ์ ลีลากิจไพศาล |

| สัปดาห์ ที่ | หัวข้อการสอน / Learning Outcome | จำนวน ชั่วโมง | กิจกรรมการเรียนการสอน | สื่อการสอน | สอดคล้อง กับ จุดมุ่งหมา ยรายวิชา | ผู้สอน |
|----------------|---|------------------|--|---|---|--------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน - การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน - การฝึกอบรมในห้องเรียน - การฝึกอบรมกลุ่ม - การฝึกอบรมและพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ | | <p>การตัดสินใจเลือกเทคนิคการฝึกอบรม และการการฝึกอบรมและพัฒนาที่มีประสิทธิภาพจากภาพสไลด์โปรแกรมพาวเวอร์พอยท์ และให้ผู้เรียนร่วมกันสรุปประเด็นสำคัญ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้สอนสรุปเนื้อหาการเรียน ให้นักศึกษาทำคำถามทบทวนและเฉลยคำตอบ - ผู้สอนให้นักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในหัวข้อรูปแบบและเทคนิคการฝึกอบรม โดยให้นักศึกษาเข้าห้องสมุดเพื่อค้นคว้าเพิ่มเติมจากหนังสือ วารสารทางวิชาการ หรือสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต - ผู้สอนจัดสอบกลางภาค 20 คะแนน | <ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต - ภาพสไลด์จากโปรแกรมพาวเวอร์พอยท์ - ข้อสอบกลางภาค | | |
| 9 | <ul style="list-style-type: none"> - ความหมายของเทคนิคการฝึกอบรม - ประเภทของเทคนิคการฝึกอบรม - เทคนิคการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมและเทคนิคการฝึกอบรมแนวใหม่ - การใช้เกมและกิจกรรมในการฝึกอบรม - วัตถุประสงค์ของการใช้ | 3 ชั่วโมง | <ul style="list-style-type: none"> - สอนสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกอบรมร่วมกันทั้งห้องเรียน จากนั้นให้นักศึกษาวิเคราะห์การเลือกเทคนิคการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - ผู้สอนอธิบายถึงความหมาย ประเภท และรูปแบบต่างๆ ของเทคนิคการฝึกอบรมด้วยสไลด์จากโปรแกรมพาวเวอร์พอยท์ - ผู้สอนตั้งคำถามกับนักศึกษาว่า ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างเทคนิคการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมและการฝึกอบรมแนวใหม่คืออะไร และจงแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่สำคัญ | <ul style="list-style-type: none"> - เอกสารประกอบการสอน - คำถามทบทวนและเฉลยคำตอบ - ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต - ภาพสไลด์จากโปรแกรมพาวเวอร์พอยท์เรื่องเทคนิคการ | ข้อ 1.1, 1.2, 1.5 | ผศ.ดร.ยุทธพงษ์ ลีลากิจไพศาล |

| สัปดาห์ ที่ | หัวข้อการสอน / Learning Outcome | จำนวน ชั่วโมง | กิจกรรมการเรียนการสอน | สื่อการสอน | สอดคล้อง กับ จุดมุ่งหมาย รายวิชา | ผู้สอน |
|----------------|---|------------------|---|--|---|--------------------------------|
| | เกมในการฝึกอบรม - ปัจจัยที่วิทยากรต้อง คำนึงถึงในการใช้เกม | | โดยให้นักศึกษาอภิปรายร่วมกันเองในกลุ่มและส่งตัวแทนของแต่ละกลุ่มมานำเสนอหน้าชั้นเรียน - ผู้สอนบรรยายและยกตัวอย่างการใช้เกม และกิจกรรมในการฝึกอบรม - ผู้สอนสรุปเนื้อหาในการเรียนให้นักศึกษาทำคำถามทบทวนและเฉลยคำตอบ - ผู้สอนให้นักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองให้หัวข้อเรื่องเทคนิคการฝึกอบรม | ฝึกอบรม | | |
| 10 | - ความหมายของการประเมินผลการฝึกอบรม - วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรม - ประโยชน์ของการประเมินผลการฝึกอบรม - เครื่องมือประเมินผลการฝึกอบรม - ปัจจัยสำคัญต่างๆที่ต้องพิจารณาสำหรับการประเมินผลการฝึกอบรม - เทคนิคในการรวบรวม | 3 ชั่วโมง | - ผู้สอนตั้งประเด็นและคำถามเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม โดยให้นักศึกษาตอบคำถาม จากนั้นจึงอธิบายความหมาย วัตถุประสงค์ ประโยชน์ รวมถึงเครื่องมือการประเมินผล การฝึกอบรมด้วยภาพสไลด์จากโปรแกรมพาวเวอร์พอยท์ - ผู้สอนยกกรณีตัวอย่างการประเมินผลการฝึกอบรม และอธิบายประกอบเพื่อสร้างความเข้าใจต่อการประเมินผลการฝึกอบรม - ผู้สอนบรรยายถึงเทคนิคในการรวบรวมข้อมูล รวมถึงการนำข้อมูลต่างๆไปสู่การเขียนรายงานผลการประเมิน - ผู้สอนให้นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์ผลการประเมินผลการฝึกอบรม รวมถึงแนวทางการเขียนรายงานการประเมิน โดยให้ | - เอกสารประกอบการสอน - คำถามทบทวนและเฉลยคำตอบ - ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต - ภาพสไลด์จากโปรแกรมพาวเวอร์พอยท์ | ข้อ 1.1, 1.2, 1.5 | ผศ.ดร.ยุทธพงษ์ ลีลากิจไพศาล |

| สัปดาห์ ที่ | หัวข้อการสอน / Learning Outcome | จำนวน ชั่วโมง | กิจกรรมการเรียนการสอน | สื่อการสอน | สอดคล้อง กับ จุดมุ่งหมา ยรายวิชา | ผู้สอน |
|----------------|---|------------------|--|--|---|--------------------------------|
| | ข้อมูล - คุณลักษณะของการ ประเมินผลที่ดี - การรายงานการ ประเมินผลที่ดี | | นักศึกษาแบ่งกลุ่มและคัดเลือกจำนวน 3 กลุ่ม มานำเสนอหน้า ชั้นเรียน - ผู้สอนสรุปเนื้อหาการเรียน ให้นักศึกษาทำคำถามทบทวน และเฉลยคำตอบ | | | |
| 11 | - ความหมายของการ จัดการความรู้ - ความสำคัญของการ จัดการความรู้ - ผลของการจัดการความรู้ ต่อองค์กร - กระบวนการจัดการ ความรู้ - ทุนปัญญาและทุนมนุษย์ ในองค์กร - การพัฒนาการเรียนรู้ของ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร | 3 ชั่วโมง | - ผู้สอนสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักศึกษาเกี่ยวกับ แนวคิดการจัดการความรู้ - ผู้สอนอธิบายความหมาย ความสำคัญ และผลที่สำคัญของ การจัดการความรู้ ด้วยภาพสไลด์จากโปรแกรมพาวเวอร์พอยท์ - ผู้สอนอธิบายกระบวนการจัดการความรู้ ทุนปัญญาและทุน มนุษย์ในองค์กร รวมถึงการพัฒนาการเรียนรู้ของทรัพยากร มนุษย์ในองค์กร - ผู้สอนให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มอภิปรายลักษณะของการจัดการ ความรู้และแนวทางการจัดการความรู้ในองค์กร จากนั้นส่ง ตัวแทนนำเสนอหน้าชั้นเรียน - ผู้สอนสรุปเนื้อหาการเรียน ให้นักศึกษาทำคำถามทบทวน และเฉลยคำตอบ - ผู้สอนติดตามและแลกเปลี่ยนกับนักศึกษาถึงปัญหาและ อุปสรรคในการจัดทำรายงานที่มอบหมายในสัปดาห์ที่ 3 เพื่อ เตรียมพร้อมในการนำเสนอและส่งเล่มรายงานในสัปดาห์ที่ 15 | - เอก ส า ร ประกอบการสอน - คำถามทบทวน และเฉลยคำตอบ - ขั อ มู ล ท า ง อินเทอร์เน็ต - ภาพสไลด์จาก โปรแกรม พาว เวอร์พอยท์ | ข้อ 1.1, 1.2, 1.5, 1.6 | ผศ.ดร.ยุทธพงษ์ ลีลากิจไพศาล |

| สัปดาห์ ที่ | หัวข้อการสอน / Learning Outcome | จำนวน ชั่วโมง | กิจกรรมการเรียนการสอน | สื่อการสอน | สอดคล้อง กับ จุดมุ่งหมา ยรายวิชา | ผู้สอน |
|----------------|---|------------------|--|---|---|--------------------------------|
| 12 | <ul style="list-style-type: none"> - ความหมายของ The Learning Organization และ Competency-Based Learning - ความแตกต่างระหว่าง Competency-Based Training และ Competency-Based Learning - กระบวนการสร้าง Competency-Based Learning | 3 ชั่วโมง | <ul style="list-style-type: none"> - ผู้สอนอธิบายความหมายของ Competency-Based Learning และ Learning Organization จากนั้นตั้งคำถามถึงความแตกต่างของ 2 เรื่องโดยให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นและอภิปรายร่วมกัน - ผู้สอนอธิบายความแตกต่างระหว่าง Competency-Based Training และ Competency-Based Learning ด้วยภาพสไลด์จากโปรแกรมพาวเวอร์พอยท์ - ผู้สอนอธิบายกระบวนการสร้าง Competency-Based Learning และยกตัวอย่างกรณีศึกษาประกอบการอธิบาย - ผู้สอนสรุปเนื้อหาการเรียน ให้นักศึกษาทำคำถามทบทวนและเฉลยคำตอบ - ผู้สอนติดตามและแลกเปลี่ยนกับนักศึกษาถึงปัญหา และอุปสรรคในการจัดทำรายงานที่มอบหมายในสัปดาห์ที่ 3 เพื่อเตรียมความพร้อมในการนำเสนอและส่งเล่มรายงานในสัปดาห์ที่ 15 - ผู้สอนให้นักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในหัวข้อเรื่อง Competency-Based Learning | <ul style="list-style-type: none"> - เอกสารประกอบการสอน - คำถามทบทวนและเฉลยคำตอบ - ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต - สื่อการสอน Competency-Based Learning โดยใช้ภาพสไลด์จากโปรแกรมพาวเวอร์พอยท์ | ข้อ 1.1, 1.2, 1.5 | ผศ.ดร.ยุทธพงษ์ ลีลาภิจไพศาล |
| 13 | <ul style="list-style-type: none"> - ความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง | 3 ชั่วโมง | <ul style="list-style-type: none"> - ผู้สอนตั้งคำถามเกี่ยวกับบุคลากรที่มีความสามารถสูงในองค์กรและให้นักศึกษาอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น - ผู้สอนอธิบายความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่มี | <ul style="list-style-type: none"> - เอกสารประกอบการสอน - คำถามทบทวน | ข้อ 1.1, 1.2, 1.5 | ผศ.ดร.ยุทธพงษ์ ลีลาภิจไพศาล |

| สัปดาห์ ที่ | หัวข้อการสอน / Learning Outcome | จำนวน ชั่วโมง | กิจกรรมการเรียนการสอน | สื่อการสอน | สอดคล้อง กับ จุดมุ่งหมา ยรายวิชา | ผู้สอน |
|----------------|--|------------------|--|---|---|--------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - จุดกำเนิดของ”The War for Talent” - ข้อสังเกตในการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูงขององค์กร - กลยุทธ์ในการพัฒนาและจัดการกับบุคลากรที่มีความสามารถสูง - ระบบสำหรับการบริหารบุคลากรที่มีความสามารถสูงขององค์กร | | <p>ความสามารถสูงด้วยภาพสไลด์จากโปรแกรมพาวเวอร์พอยท์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้สอนอธิบายกลยุทธ์ในการพัฒนาและจัดการกับบุคลากรที่มีความสามารถสูงรวมถึงระบบสำหรับบริหารบุคลากรที่มีความสามารถสูง - ผู้สอนสรุปเนื้อหาการเรียนให้นักศึกษาทำคำถามทบทวนและเฉลยคำตอบ - ผู้สอนติดตามและแลกเปลี่ยนกับนักศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำรายงานที่มอบหมายในสัปดาห์ที่ 3 เพื่อเตรียมความพร้อมในการนำเสนอ และส่งเล่มรายงานในสัปดาห์ที่ 15 - ผู้สอนให้นักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในหัวข้อเรื่องการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถสูง โดยให้นักศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากหนังสือ วารสารทางวิชาการ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ เพื่อเป็นการทบทวนความรู้ | <p>และเฉลยคำตอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต - สื่อการสอนการจัดการบุคลากรที่มีคุณภาพสูงใช้ภาพสไลด์จากโปรแกรมพาวเวอร์พอยท์ | | |
| 14 | <ul style="list-style-type: none"> - ความหมายของอาชีพ - ความหมายของอาชีพและการพัฒนาอาชีพ - รูปแบบการพัฒนาอาชีพ - กระบวนการบริหารอาชีพของบุคคล | 3 ชั่วโมง | <ul style="list-style-type: none"> - ผู้สอนสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาและการบริหารอาชีพ รวมถึงรูปแบบการพัฒนาอาชีพ - ผู้สอนอธิบายกระบวนการบริหารอาชีพบุคคล รูปแบบการบริหารอาชีพ กระบวนการบริหารอาชีพ ตลอดจนการประเมินผลระบบการบริหารสายอาชีพ ด้วยภาพสไลด์จาก | <ul style="list-style-type: none"> - เอกสารประกอบการสอน - คำถามทบทวนและเฉลยคำตอบ - ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต | ข้อ 1.1, 1.2, 1.5, 1.6 | ผศ.ดร.ยุทธพงษ์ ลีลากิจไพศาล |

| สัปดาห์ ที่ | หัวข้อการสอน / Learning Outcome | จำนวน ชั่วโมง | กิจกรรมการเรียนการสอน | สื่อการสอน | สอดคล้อง กับ จุดมุ่งหมาย รายวิชา | ผู้สอน |
|----------------|---|------------------|---|--|---|--------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - รูปแบบการบริหารอาชีพ - กระบวนการบริหารอาชีพขององค์การ - ระบบการบริหารอาชีพที่มีประสิทธิภาพ - การประเมินผลระบบการบริหารอาชีพ - ระบบอาชีพและโอกาสความเท่าเทียมกัน | | <p>โปรแกรมพาวเวอร์พอยท์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้สอนอธิบายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักศึกษาเกี่ยวกับระบบอาชีพและโอกาสความเท่าเทียมกัน - ผู้สอนให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มอภิปรายในเรื่องของระบบการพัฒนาและการบริหารอาชีพ จากนั้นส่งตัวแทนนำเสนอหน้าชั้นเรียน - ผู้สอนสรุปเนื้อหาการเรียน ให้นักศึกษาทำคำถามทบทวนและเฉลยคำตอบ - ผู้สอนติดตามและแลกเปลี่ยนกับนักศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำรายงานที่มอบหมายให้ในสัปดาห์ที่ 3 เพื่อเตรียมความพร้อมในการนำเสนอและส่งเล่มรายงานในสัปดาห์ที่ 15 - สอนให้นักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในหัวข้อเรื่องการพัฒนาและการบริหารอาชีพ โดยให้นักศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากหนังสือ วารสารทางวิชาการ อินเทอร์เน็ต | <ul style="list-style-type: none"> - สื่อ การสอน เรื่องการพัฒนาอาชีพ และการบริหารอาชีพโดยใช้ภาพสไลด์จากโปรแกรมพาวเวอร์พอยท์ | | |
| 15 | <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกรณีศึกษา - การนำเสนอรายงานและสรุปความรู้ | 3 ชั่วโมง | <ul style="list-style-type: none"> - ผู้สอนสนทนาแลกเปลี่ยนกับนักศึกษาในประเด็นปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวมถึงยกตัวอย่างกรณีศึกษาประกอบการอธิบาย ด้วยการใช้ภาพสไลด์จากโปรแกรมพาวเวอร์พอยท์ - ผู้สอนสรุปเนื้อหาการเรียนให้นักศึกษาทำคำถามทบทวน | <ul style="list-style-type: none"> - เอกสารประกอบการสอน - คำถามทบทวนและเฉลยคำตอบ - ข้อมูลทาง | ข้อ 1.1, 1.2, 1.3, 1.5 | ผศ.ดร.ยุทธพงษ์ ลีลากิจไพศาล |

| สัปดาห์ ที่ | หัวข้อการสอน / Learning Outcome | จำนวน ชั่วโมง | กิจกรรมการเรียนการสอน | สื่อการสอน | สอดคล้อง กับ จุดมุ่งหมา ยรายวิชา | ผู้สอน |
|----------------|------------------------------------|----------------------------|--|---|---|--------|
| | | | <p>และเฉลยคำตอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้สอนให้นำเสนอสิ่งที่ได้มาจากการค้นคว้าร่วมกัน จัดทำรายงานเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่างๆที่นักศึกษาสนใจ โดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการนำเสนอกลุ่มละ 10 นาที - ให้เพื่อนในชั้นเรียนร่วมกันซักคำถามในประเด็นที่สำคัญ โดยกลุ่มที่นำเสนอเป็นผู้ตอบคำถามโดยใช้เวลาประมาณ 5 นาทีต่อกลุ่ม โดยหลังจากนั้นจะร่วมกันอภิปรายและเสนอแนะกับผู้นำเสนอรวมถึงอาจารย์ผู้สอนเพื่อความสมบูรณ์ของเนื้อหา | <p>อินเทอร์เน็ต</p> <ul style="list-style-type: none"> - สื่อการสอนโดยใช้ภาพสไลด์จากโปรแกรมพาวเวอร์พอยท์ | | |
| 16 | - สอบปลายภาค | 1 ชั่วโมง 30 นาที | - | - | | |

2. แผนการประเมินผลการเรียนรู้

| กิจกรรมที่ | ผลการเรียนรู้ที่ได้ (ระบุข้อ) | วิธีการประเมิน | สัปดาห์ที่ประเมิน | สัดส่วนของการประเมินผล |
|------------|--|--|-------------------|------------------------|
| 1. | 1.1.1, 1.1.2 | การเข้าชั้นเรียน การแต่งการ | สัปดาห์ที่ 1-15 | 5 % |
| 2. | 2.1.3, 3.1.2, 4.1.1, 4.1.3, 5.1.1 | สอบกลางภาค/ การทดสอบย่อย | สัปดาห์ที่ 8 | 20 % |
| 3. | 2.1.3, 3.1.2, 4.1.1, 4.1.3, 5.1.1 | ติดตามข่าวสาร และเหตุการณ์ ปัจจุบัน และทำ การวิเคราะห์ กรณีศึกษา | สัปดาห์ที่ 1-15 | 20 % |
| 4. | 1.1.1, 1.1.2, 2.1.3, 3.1.2, 4.1.1, 4.1.3, 5.1.1 | โครงการ/กิจกรรม กลุ่ม | สัปดาห์ที่ 1-15 | 15 % |
| 5. | 2.1.3, 3.1.2, 4.1.1, 4.1.3, 5.1.1 | สอบปลายภาค | สัปดาห์ที่ 16 | 40 % |

การประเมินผล : ใช้ระบบ อิงเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

ระดับคะแนน (คะแนน) ระดับผลการเรียน

| | |
|--------|-----|
| 90-100 | A |
| 85-89 | B + |
| 75-84 | B |
| 70-74 | C + |
| 60-69 | C |
| 55-59 | D + |
| 50-54 | D |
| 0-50 | F |

หมวดที่ 6 ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอน

6.1 เอกสารและตำราหลัก

เอกสารประกอบการสอนรายวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

6.2 เอกสารและข้อมูลสำคัญ

วรารัตน์ เขียวโพธิ์. (2551). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1 วี.พริ้นท์ (1991): กรุงเทพฯ

6.3 เอกสารและข้อมูลแนะนำ

จำเนียร จวงตระกูล. (2548). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เล่มที่ 2 การฝึกอบรม การพัฒนาบุคคลและการพัฒนาองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 1) : สำนักพิมพ์เสมาธรรม. กรุงเทพฯ.

จงกลณี ชุตินาเทวินทร์. (2544). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : พี.เอ.อีฟวิ้ง.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: แชนโพธิ์ พริ้นติ้ง.

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารทุนมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : ประชุมการช่าง จำกัด.

ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิติ (2548) “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร” ใน ประมวลสารระชุดวิชาสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นนทบุรี.

ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2549). การพัฒนาองค์กรเพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ. เข้าถึงได้จาก <http://www.polsci.cu.ac.th> เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2558.

วรารัตน์ เขียวโพธิ์. (2548). ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

Armstrong, Michael (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10th edition ed.). London: Kogan Page. ISBN 0-7494-4631-5. OCLC 62282248.

Holland, P., & De Cieri. H. (2006). *Contemporary issues in human resource development*. **Malasia** : Prentice-Hall.

Mondy, R.W., & Noe, R.M. (2005). *Human resource management* (9th ed). Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall.

หมวดที่ 7 การประเมินและปรับปรุงการดำเนินการของรายวิชา

1.กลยุทธ์การประเมินประสิทธิผลของรายวิชาโดยนักศึกษา

นักศึกษาทุกคนประเมินประสิทธิผลของรายวิชา ทั้งวิธีการสอน การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน สื่อการสอน และผลการเรียนรู้ที่ได้รับ ตลอดจนเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงรายวิชาด้วยแบบสอบถามและพูดคุยแสดงความคิดเห็นกับผู้สอน

2.กลยุทธ์การประเมินการสอน

- 2.1 การสังเกตการณ์มีส่วนร่วมในการอภิปราย แสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน
- 2.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา

3.การปรับปรุงการสอน

สรุปภาพรวมของปัญหาและอุปสรรคจาก มคอ.5 และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา

4.การทวนสอบมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาในรายวิชา

- 4.1 ทบทวนผลสัมฤทธิ์จากคะแนนสอบของนักศึกษา
- 4.2 ประเมินจากผลความพึงพอใจของนักศึกษาในชั้นเรียน

5.การดำเนินการทบทวนและการวางแผนปรับปรุงประสิทธิผลของรายวิชา

สรุปการดำเนินงานในรายวิชาในการศึกษา 2/2560 ส่งโรงเรียนกฎหมายและการเมือง นำความเห็นของนักศึกษาต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมาพัฒนารายวิชาเพิ่มเติม