



## รายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3)

หลักสูตรหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
ประจำภาคเรียนที่ 1/2562

รหัสวิชา 3623404

ชื่อรายวิชา (ภาษาไทย) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเชิงกลยุทธ์  
(ภาษาอังกฤษ) Strategic Human Resource Management in Organization

อาจารย์ผู้สอน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สราวรรณ์ เรืองกัลปวงศ์

## คำนำ

รายวิชา 3623404 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเชิงกลยุทธ์ เป็นรายวิชาที่เน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจในนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ การจัดการความเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงด้านทรัพยากรมนุษย์ได้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้สมรรถนะด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถอภิปรายประเด็นที่ทันสมัยในขอบข่ายของกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ และนำเสนอกรณีศึกษาของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในองค์การปัจจุบัน

ผู้สอน

## สารบัญ

หมวด	หน้า
หมวด 1 ข้อมูลทั่วไป	4
หมวด 2 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์	4
หมวด 3 ลักษณะและการดำเนินการ	5
หมวด 4 การพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักศึกษา	6
หมวด 5 แผนการสอนและการประเมินผล	10
หมวด 6 ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอน	17
หมวด 7 การประเมินและปรับปรุงการดำเนินการของรายวิชา	18

## รายละเอียดของรายวิชา

**ชื่อสถาบันอุดมศึกษา** มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

**คณะ/สาขา** คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

### หมวดที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. รหัสและรายชื่อย่อยรายวิชา  
3623404 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเชิงกลยุทธ์  
(Strategic Human Resource Management in Organization)
2. จำนวนหน่วย  
3 (3-0-6)
3. หลักสูตรและประเภทของรายวิชา  
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมวดวิชาเลือก
4. อาจารย์ผู้สอน  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรสวรรค์ เรืองกัลปวงศ์
5. ภาคการศึกษา / ชั้นปีที่เรียน  
ภาคเรียนที่ 1/2562 ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
6. รายวิชาที่ต้องเรียนมาก่อน (Pre-requisite)  
-ไม่มี-
7. รายวิชาที่ต้องเรียนพร้อมกัน (Co-requisite)  
-ไม่มี-
8. สถานที่เรียน  
อาคารเรียนในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
9. วันที่จัดทำหรือปรับปรุงรายละเอียดของรายวิชาครั้งล่าสุด  
กรกฎาคม 2562

### หมวดที่ 2 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์

1. จุดมุ่งหมายของรายวิชา
  - 1.1 เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจในนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ การจัดการความเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้
  - 1.2 เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้สมรรถนะด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้
  - 1.3 เพื่อให้ผู้เรียนสามารถอภิปรายประเด็นที่ทันสมัยในขอบข่ายของกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ และนำเสนอกรณีศึกษาของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในองค์การปัจจุบัน

## 2. วัตถุประสงค์ในการพัฒนา / ปรับปรุงรายวิชา

วัตถุประสงค์ในการพัฒนารายวิชานี้ เพื่อให้ศึกษามีความเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์ทางธุรกิจกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และสามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงนั้น โดยเสนอแนะกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้กลยุทธ์ธุรกิจประสบความสำเร็จได้

### หมวด 3 ลักษณะและการดำเนินการ

#### 1. คำอธิบายรายวิชา

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเชิงกลยุทธ์เพื่อการแข่งขัน การออกแบบงาน นโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ การจัดการความเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงด้านทรัพยากรมนุษย์ การประยุกต์ใช้สมรรถนะด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเชิงกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทย และต่างประเทศ

Trend Human Resource Management Strategic in Organization for competitive Work design, human resource management policy, change and risk in human resource management, Application of competency in human resource management, Case study of human resource management strategic in Thailand and International.

2. จำนวนชั่วโมงต่อภาคการศึกษา			
บรรยาย	สอนเสริม	การฝึกปฏิบัติ/งานภาคสนาม/การฝึกงาน	การศึกษาด้วยตนเอง
45 ชั่วโมง	สอนเสริมตามความต้องการของนักศึกษาเฉพาะราย	ไม่มีการฝึกปฏิบัติงาน/ภาคสนาม	90 ชั่วโมง

#### 3. จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่อาจารย์ให้คำปรึกษาและแนะนำทางวิชาการแก่นักศึกษาเป็นรายบุคคล

อาจารย์ผู้สอนจัดเวลาให้คำปรึกษาตามความต้องการของนักศึกษาเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มจำนวน 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ใช้วิธีการสื่อสารกับนักศึกษาโดยแจ้งในชั้นเรียนและติดป้ายประชาสัมพันธ์ไว้ที่บอร์ดประจำหลักสูตร

#### 4. แผนที่แสดงการกระจายความรับผิดชอบมาตรฐานผลการเรียนรู้จากหลักสูตรสู่รายวิชา (Curriculum mapping) ของหมวดวิชาเลือก

มคอ.2

แผนที่แสดงการกระจายความรับผิดชอบมาตรฐานผลการเรียนรู้จากหลักสูตรสู่รายวิชา (Curriculum mapping) ของหมวดวิชาเฉพาะด้าน วิชาเลือก ประสบการณ์วิชาชีพ

● ความรับผิดชอบหลัก ○ ความรับผิดชอบรอง

รายวิชา	คุณธรรม จริยธรรม				ความรู้				ทักษะทางปัญญา			ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ			ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4				
(2) วิชาเลือก																			
3623404 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเชิงกลยุทธ์	●	○	○	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

#### หมวดที่ 4 การพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักศึกษา

การพัฒนาผลการเรียนรู้ตามมาตรฐานผลการเรียนรู้แต่ละด้านที่มุ่งหวัง ซึ่งต้องสอดคล้องกับที่ระบุไว้ในรายละเอียดของหลักสูตร โดยมาตรฐานการเรียนรู้แต่ละด้านให้แสดงข้อมูลต่อไปนี้

1. สรุปสั้น ๆ เกี่ยวกับความรู้หรือทักษะที่รายวิชามุ่งหวังที่จะพัฒนานักศึกษา
2. คำอธิบายเกี่ยวกับวิธีการสอนที่จะใช้ในรายวิชาเพื่อพัฒนาความรู้หรือทักษะในข้อ 1
3. วิธีการที่จะใช้วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาในรายวิชานี้เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ในมาตรฐานการเรียนรู้แต่ละด้านที่เกี่ยวข้อง

#### 1. คุณธรรม จริยธรรม

##### 1.1 ผลการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม

นักศึกษาต้องมีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างราบรื่น และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม อาจารย์ที่สอนในแต่ละรายวิชาต้องพยายามสอดแทรกเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เข้าไปด้วยเสมอ

● 1.1.1 ตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

○ 1.1.2 มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เอาเปรียบผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง วิชาชีพและสังคม

○ 1.1.3 มีวินัย ตรงต่อเวลา เคารพกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การและสังคม

○ 1.1.4 เคารพสิทธิและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

##### 1.2 วิธีการสอน

1.2.1 บรรยายพร้อมยกตัวอย่างกรณีศึกษาเกี่ยวกับประเด็นด้านจิตสำนึกและความรับผิดชอบในการทำงานตามหลักวิชาชีพ เช่น การปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1.2.2 ปลูกฝังให้นักศึกษามีระเบียบวินัย โดยเน้นการเข้าชั้นเรียน ส่งงานให้ตรงเวลา การแต่งกายตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

1.2.3 ฝึกให้นักศึกษามีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความซื่อสัตย์ ไม่คัดลอกงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

### 1.3 วิธีการประเมินผล

1.3.1 ประเมินจากการตรงต่อเวลาของนักศึกษาในการเข้าชั้นเรียน การส่งงานตามกำหนดระยะเวลาที่มอบหมาย

1.3.2 ประเมินผลจากพฤติกรรมที่แสดงออกในชั้นเรียนการแต่งกาย การปฏิบัติตนในที่สาธารณะชนอย่างเหมาะสม รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากับสังคม การสำรวจ การให้เกียรติตนเองและผู้อื่น

1.3.3 ประเมินจากงาน/รายงานที่ได้มอบหมาย มีความซื่อสัตย์ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

1.3.4 พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยการรับฟังผู้อื่น

## 2. ความรู้

### 2.1 ผลการเรียนรู้ด้านความรู้

นักศึกษาต้องมีความรู้เกี่ยวกับสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐานแล้ว ความรู้ในสาขานั้นเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่นักศึกษาต้องรู้เพื่อใช้ประกอบอาชีพและช่วยพัฒนาตนเอง อีกทั้งสังคม ดังนั้น มาตรฐานความรู้ต้องครอบคลุมสิ่งต่อไปนี้

● 2.1.1 มีความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีที่สำคัญในเนื้อหาสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

○ 2.1.2 มีความรู้และความเข้าใจในองค์ความรู้ของศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยสามารถบูรณาการและนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

○ 2.1.3 มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้วิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์

○ 2.1.4 สามารถติดตามความก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและวิชาชีพทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

### 2.2 วิธีการสอน

2.2.1 อธิบาย บรรยาย โดยยึดหลักการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2.2 วิเคราะห์กรณีศึกษา

2.2.3 ใช้รูปแบบการบรรยาย ประกอบการยกตัวอย่างของสถานการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งให้นักศึกษาได้ใช้ความรู้ ความเข้าใจในสาระสำคัญของศาสตร์ในการอภิปรายประเด็นคำถามที่น่าสนใจ

2.2.4 ทดสอบย่อย สอบปลายภาค ด้วยข้อสอบที่เน้นการวัดหลักการ ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้

2.2.5 มอบหมายให้ค้นหาค้นหาบทความ งานวิจัย สถานการณ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องนำมาวิเคราะห์และทำรายงาน

## 2.3 วิธีการประเมินผล

2.3.1 ประเมินจากการทดสอบย่อย และการสอบปลายภาค

2.3.2 ประเมินจากกรณีศึกษา รายงานที่นักศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้า/การทำกิจกรรมต่างๆ

2.3.3 รายงานการค้นคว้าบทความ งานวิจัย สถานการณ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

## 3. ทักษะทางปัญญา

3.1 ผลการเรียนรู้ด้านทักษะทางปัญญา

นักศึกษาต้องสามารถพัฒนาตนเองและประกอบวิชาชีพได้ และสามารถพึ่งตนเองได้ เมื่อจบการศึกษา ดังนั้น นักศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะทางปัญญาไปพร้อมกับคุณธรรม จริยธรรม และความรู้เกี่ยวกับสาขาวิชาที่ศึกษา ในขณะที่สอนนักศึกษา อาจารย์ต้องเน้นให้นักศึกษาคิดหาเหตุผล เข้าใจที่มา และสาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ปัญหา รวมทั้งแนวคิดด้วยตนเอง ไม่สอนในลักษณะท่องจำ ดังนั้นนักศึกษาต้องต้องมีคุณสมบัติต่าง ๆ จากการสอนเพื่อให้เกิดทักษะทางปัญญา ดังนี้

○ 3.1.1 มีความคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

○ 3.1.2 สามารถสืบค้น จำแนก และประเมินข้อมูล เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

● 3.1.3 สามารถประยุกต์ความรู้และทักษะกับการแก้ไขปัญหาทางการจัดการทรัพยากร มนุษย์ได้อย่างเหมาะสม

## 3.2 วิธีการสอน

3.2.1 ใช้รูปแบบการบรรยาย ประกอบกับการให้นักศึกษาอภิปรายประเด็นคำถามที่น่าสนใจโดยยึดหลักการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2.2 การสอนโดยใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning คือการจัดการเรียนการสอน แบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning) โดยจัดสถานการณ์จำลอง เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม กำหนดรูปแบบกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้ โดยการสร้างความคิดรวบยอดจากสถานการณ์นั้นๆ ผู้สอนกำหนดให้ผู้เรียนลงปฏิบัติจริง ฝึกทักษะการแก้ปัญหาและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

3.2.3 กำหนดให้นักศึกษาฝึกการสืบค้นข้อมูลและจัดทำรายงาน/กิจกรรมโครงการ/บทความวิจัย/งานวิจัยทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์มาวิเคราะห์และทำรายงาน

3.2.4 การทำกิจกรรมกลุ่มและนำเสนอรายงานกลุ่ม

## 3.3 วิธีการประเมินผล

3.3.1 ประเมินโดยการสังเกต ขณะผู้เรียนปฏิบัติตามสถานการณ์ และประเมินผลงานขณะนักศึกษาปฏิบัติงาน รวมทั้งประเมินผลโดยการสังเกต และให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขจุดบกพร่องได้ทันที

3.3.2 ประเมินผลจากพฤติกรรมมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมในการเรียนการสอนของผู้เรียนรายบุคคล



3.3.3 ประเมินผลจากทดสอบย่อยและปลายภาค ด้วยข้อสอบที่เน้นวัดหลักการ ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้

3.3.4 ประเมินจากผลงานการศึกษาค้นคว้ารายงาน/โครงการ/งานวิจัยที่ได้รับ มอบหมาย

#### 4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

4.1 ผลการเรียนรู้ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

เมื่อสำเร็จการศึกษา นักศึกษาต้องออกไปประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นเป็นส่วน ใหญ่ อีกทั้งผู้บังคับบัญชา การปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มคนต่าง ๆ เป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับนักศึกษาที่ จะต้องศึกษาและเรียนรู้ ดังนั้น นักศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติต่าง ๆ เพื่อให้เกิดทักษะความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ดังนี้

○ 4.1.1 สามารถทำงานเป็นกลุ่ม และสามารถแสดงภาวะผู้นำ สมาชิกของกลุ่มได้ อย่างเหมาะสม

● 4.1.2 สามารถให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการแก้ปัญหาตาม สถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในบทบาทของผู้นำ หรือในบทบาทสมาชิกของกลุ่ม

○ 4.1.3 มีความรับผิดชอบการพัฒนาการเรียนรู้ทั้งของตนเองและทางวิชาชีพอย่าง ต่อเนื่อง

#### 4.2 วิธีการสอน

4.2.1 ใช้การทำงานเป็นทีม ในการทำรายงานและนำเสนอหน้าชั้นเรียน รวมทั้งการ ทำกิจกรรมหลังการเรียนการสอนในแต่ละครั้งเป็นทีม

4.2.2 จัดกิจกรรมเสริมในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียนที่นักศึกษามีโอกาสปฏิสัมพันธ์ กับนักศึกษาอื่นและบุคคลภายนอก

4.2.3 มอบหมายงานกลุ่มและมีการเปลี่ยนกลุ่มทำงานตามกิจกรรมที่มอบหมาย เพื่อให้ นักศึกษาทำงานได้กับผู้อื่นทั้งในบทบาทของผู้นำ หรือในบทบาทสมาชิกของกลุ่มโดยไม่ยึดติด กับเฉพาะเพื่อนที่ใกล้ชิด

#### 4.3 วิธีการประเมินผล

4.3.1 ประเมินการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน

4.3.2 ประเมินความรับผิดชอบจากรายงานกลุ่มของนักศึกษา

4.3.3 พฤติกรรมในการทำงานเป็นทีม และผลงานของทีมในการทำรายงานรวมถึง การเป็นผู้นำในการอภิปรายซักถาม

#### 5. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5.1 ผลการเรียนรู้ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ

นักศึกษาต้องมีทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ขั้นต่ำดังนี้

● 5.1.1 มีทักษะการใช้เครื่องมือที่จำเป็นที่มีอยู่ในปัจจุบันต่อการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

○ 5.1.2 สามารถแนะนำประเด็นการแก้ไขปัญหาโดยใช้สารสนเทศทางคณิตศาสตร์หรือการแสดงสถิติประยุกต์ต่อปัญหาที่เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์

○ 5.1.3 สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งปากเปล่าและการเขียน พร้อมทั้งเลือกใช้รูปแบบของสื่อการนำเสนอได้อย่างเหมาะสม

● 5.1.4 สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม

## 5.2 วิธีการสอน

5.2.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบสารสนเทศ

5.2.2 มอบหมายงานให้ค้นคว้าข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต (internet) เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการเรียนการสอน

5.2.2 มอบหมายงานให้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง โดยเน้นการนำตัวเลขหรือสถิติมาอ้างอิงจากแหล่งที่มาที่เชื่อถือได้

5.2.3 แนะนำบทความ / You tube ที่น่าสนใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้นให้นักศึกษาเห็นประโยชน์ของสื่อต่างๆ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศในการนำเสนอและสืบค้นข้อมูล

## 5.3 วิธีการประเมินผล

5.3.1 ประเมินทักษะการใช้ภาษาในการสื่อสารทั้งปากเปล่าและการเขียน รวมถึงการเลือกใช้รูปแบบของสื่อเพื่อการนำเสนอได้อย่างเหมาะสม

5.3.2 ประเมินทักษะในการสืบค้นข้อมูล และการนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์

## หมวดที่ 5 แผนการสอนและการประเมินผล

### 1. แผนการสอน

สัปดาห์ที่	หัวข้อ/ Learning Outcome	จำนวน (ชั่วโมง)	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการสอน	สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมาย รายวิชา (ระบุข้อ)	ผู้สอน
1	การชี้แจงแนวการสอน (Course Syllabus) กำหนดกิจกรรมระหว่างเรียน และ เกณฑ์ การประเมินผลทดสอบความรู้พื้นฐานนักศึกษา <b>Learning Outcomes</b> นักศึกษาสามารถเข้าใจและอธิบายจุดประสงค์ และ เป้าหมายของรายวิชา	3	- แนะนำวิธีการเรียน การสอนแบบเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญและ การเรียนแบบ Active Learning และ อธิบายเนื้อหา ราย วิชาจุดประสงค์ และเป้าหมายของ รายวิชา เกณฑ์การ วั ต ผล แ ล ะ	1. เ อ ก ส า ร ร ประกอบการสอน 2. สื่ อ ก า ร ส อ น Power point	ข้อ 1.1, 1.2, 1.3	ผศ.ดร. สราวรร์ เรืองกัลปวงศ์

			ประเมินผล แนะนำหนังสือเรียนและ website เพิ่มเติม			
2-3	<b>บทที่ 1 ทฤษฎี แนวคิด การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความหมายและกรอบแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์</li> <li>- ความแตกต่างระหว่างกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และนโยบายทรัพยากรมนุษย์</li> <li>- องค์ประกอบของกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์</li> <li>- ประเภทของกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์</li> <li>- กลยุทธ์ของทรัพยากรมนุษย์ในฐานะแหล่งที่มาแห่งคุณค่าต่อผู้ถือหุ้น</li> <li>- งานวิจัยที่ช่วยสร้างกรอบแนวคิดในการบริหารคนเชิงกลยุทธ์</li> <li>- การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และทฤษฎีที่ว่าด้วยมุมมองในด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นฐานที่มั่นขององค์กร</li> </ul> <b>Learning Outcomes</b> นักศึกษาสามารถเข้าใจและอธิบายทฤษฎี แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ได้	6	บรรยาย อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และนโยบายทรัพยากรมนุษย์	1. เอกสารประกอบการสอน 2. สื่อการสอน Power point 3. ใบงาน	ข้อ 1.1, 1.2, 1.3	ผศ.ดร. สราวรรณ เรืองกัลปวงศ์
4-5	<b>บทที่ 2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเชิงกลยุทธ์เพื่อการแข่งขัน</b>	6	-บรรยายและฝึกปฏิบัติโดยนักศึกษาวิเคราะห์ ความเชื่อมโยงระหว่างกล	1. เอกสารประกอบการสอน 2. สื่อการสอน Power point	ข้อ 1.1, 1.3	ผศ.ดร. สราวรรณ เรืองกัลปวงศ์

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสำคัญของกลยุทธ์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์</li> <li>- ระดับชั้นของการพัฒนากลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร</li> <li>- ความพร้อมขององค์กรกับกลยุทธ์ของทรัพยากรมนุษย์</li> <li>- ความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์ขององค์กรและกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์</li> <li>- การบูรณาการระหว่างกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร</li> <li>- การเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์ในการแข่งขันขององค์กรกับวิธีปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์</li> </ul> <p><b>Learning Outcomes</b>          นักศึกษาสามารถ คิดวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเชิงกลยุทธ์เพื่อการแข่งขันได้</p>		ยุทธศาสตร์ขององค์กรและกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ -วิเคราะห์บทบาทและสมรรถนะของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์			
6	<b>บทที่ 3 การออกแบบงานนโยบายและบทบาทในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การออกแบบงาน</li> <li>- แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและบทบาทใน</li> </ul>	3	-บรรยาย ระดมสมอง อภิปราย แลกเปลี่ยน ประสบการณ์การออกแบบงานนโยบายและบทบาทในการ	1. เอกสารประกอบการสอน 2. สื่อการสอน Power point 3. สื่อ Internet	ข้อ 1.1, 1.3	ผศ.ดร. สราวรรณ เรืองกัลปวงศ์

	<p>การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มุมมองผู้บริหารต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์</li> <li>- บทบาทและสมรรถนะของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์</li> <li>- นโยบาย บทบาทและความสำคัญของหัวหน้างาน</li> <li>- บทบาทของพนักงานในฐานะ ผู้ลงทุน และ ผู้รับประโยชน์</li> </ul> <p><b>Learning Outcomes</b> นักศึกษาสามารถออกแบบงานนโยบายและบทบาทในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ได้</p>		<p>บริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์</p>			
7	<p><b>บทที่ 4 กระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ยุคเริ่มต้นของการบริหารคนเชิงกลยุทธ์</li> <li>- การกำหนดกลยุทธ์และการเพิ่มคุณค่าด้านทรัพยากรมนุษย์</li> <li>- ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์</li> <li>- การประเมินความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์</li> </ul> <p><b>Learning Outcomes</b> นักศึกษาสามารถนำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์มาคิดวิเคราะห์เนื้อหาตามบทเรียนได้</p>	3	<p>บรรยายและการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เอกสารประกอบการสอน</li> <li>2. สื่อการสอน Power point</li> <li>3. กรณีศึกษา</li> <li>4. สื่อ Internet</li> </ol>	<p>ข้อ 1.1, 1.3,</p>	<p>ผศ.ดร. สรารรณ์ เรืองกัลปวงศ์</p>

8	<p><b>บทที่ 5 กลยุทธ์ในการสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในการสรรหาและคัดเลือก</li> <li>- กลยุทธ์กับการสรรหาและคัดเลือก</li> <li>- การเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และความเหมาะสมของบุคคลกับสภาพแวดล้อม</li> <li>- กลยุทธ์ในการบริหารและรักษาคนเก่ง</li> </ul> <p><b>Learning Outcomes</b> นักศึกษาสามารถบอกกลยุทธ์ในการสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ได้</p>	3	<p>-บรรยาย อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p> <p>-แต่ละกลุ่มนำเสนอกลยุทธ์ในการบริหารและรักษาคนเก่งขององค์กรธุรกิจที่นักศึกษาสนใจ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เอกสารประกอบการสอน</li> <li>2. สื่อการสอน Power point</li> <li>3. ใบงาน</li> </ol>	ข้อ 1.1, 1.3,	<p>ผศ.ดร. สราวรรณ เรืองกัลปวงศ์</p>
9	<p><b>บทที่ 6 กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์</li> <li>- โมเดลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์</li> <li>- การประเมินความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</li> <li>- องค์ประกอบสำคัญของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์</li> <li>- กลยุทธ์เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้</li> <li>- กลยุทธ์การเรียนรู้ขององค์กรและกลยุทธ์การเรียนรู้ของบุคคล</li> </ul>	3	<p>-บรรยาย อภิปราย โมเดล/องค์ประกอบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เอกสารประกอบการสอน</li> <li>2. สื่อการสอน Power point</li> <li>3. กรณีศึกษา</li> <li>4. สื่อ Internet</li> </ol>	ข้อ 1.1, 1.2, 1.3	<p>ผศ.ดร. สราวรรณ เรืองกัลปวงศ์</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กลยุทธ์องค์การแห่งการเรียนรู้</li> </ul> <p><b>Learning Outcomes</b></p> <p>นักศึกษาสามารถบอกกลยุทธ์ในการสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ได้</p>					
10-11	<p><b>บทที่ 7 กลยุทธ์ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความหมายของผลการปฏิบัติงาน</li> <li>- ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับความสำเร็จขององค์การ</li> <li>- การเปลี่ยนแปลงธรรมชาติของงานและผลการปฏิบัติงาน</li> <li>- ความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์ศักยภาพ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> <li>- การเปลี่ยนจากบริบทของการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่การจัดการผลงาน</li> <li>- การจัดการผลการปฏิบัติงาน</li> <li>- การจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน</li> <li>- กลยุทธ์เพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงาน</li> </ul> <p><b>Learning Outcomes</b></p> <p>นักศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา กลยุทธ์ในการบริหารผลการปฏิบัติงานได้</p>	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>-บรรยาย อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> <li>-ทดสอบย่อยท้ายชั่วโมง</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เอกสารประกอบการสอน</li> <li>2. สื่อการสอน Power point</li> <li>3. ใบงาน</li> </ol>	ข้อ 1.1, 1.2	<p>ผศ.ดร. สราวรรณ เรืองกัลปวงศ์</p>

12	<b>บทที่ 8 กลยุทธ์ในการบริหารค่าตอบแทน</b> - มุมมองเชิงกลยุทธ์ในการกำหนดค่าตอบแทน - มุมมองเชิงกลยุทธ์ในการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับผู้ที่มีความสามารถ <b>Learning Outcomes</b> นักศึกษาสามารถบอกกลยุทธ์ในการบริหารค่าตอบแทนได้	3	-บรรยาย อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในมุมมองเชิงกลยุทธ์ การกำหนดค่าตอบแทน	1. เอกสารประกอบการสอน 2. สื่อการสอน Power point 3. กรณีศึกษา	ข้อ 1.1, 1.3	ผศ.ดร. สรารวรรณ เรืองกัลปวงศ์
13	<b>บทที่ 9 การจัดการความเสี่ยงด้านทรัพยากรมนุษย์</b> - การจัดการความเสี่ยงด้านทรัพยากรมนุษย์ - ความเสี่ยงด้านบริหารทรัพยากรบุคคล - แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านบริหารทรัพยากรบุคคล <b>Learning Outcomes</b> นักศึกษาสามารถวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านทรัพยากรมนุษย์ได้	3	-บรรยาย อภิปราย การเปลี่ยนแปลงในงานด้านทรัพยากรมนุษย์	1. เอกสารประกอบการสอน 2. สื่อการสอน Power point 3. กรณีศึกษา	ข้อ 1.1, 1.3	ผศ.ดร. สรารวรรณ เรืองกัลปวงศ์
14	<b>บทที่ 10 การประยุกต์ใช้สมรรถนะด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์</b> <b>Learning Outcomes</b> นักศึกษาสามารถประยุกต์ใช้สมรรถนะด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามเนื้อหาบทเรียนได้	3	บรรยาย อภิปราย การประยุกต์ใช้สมรรถนะด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	1. เอกสารประกอบการสอน 2. สื่อการสอน Power point 3. ใบงาน	ข้อ 1.1, 1.2, 1.3	ผศ.ดร. สรารวรรณ เรืองกัลปวงศ์



15	<p>กรณีศึกษาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ใน องค์การเชิงกลยุทธ์ที่ ประสบความสำเร็จใน ประเทศไทย และ ต่างประเทศ</p> <p>Learning Outcomes นักศึกษาสามารถวิเคราะห์ กรณีศึกษาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เชิงกลยุทธ์ที่ ประสบ ความสำเร็จในประเทศไทย และต่างประเทศได้</p>	3	-วิเคราะห์ กรณีศึกษาการ จัดการทรัพยากร มนุษย์ในองค์การ เชิงกลยุทธ์	1. เอกสาร ประกอบการสอน 2. สื่อการสอน Power point 3. กรณีศึกษา 4.Youtube	ข้อ 1.1, 1.2, 1.3	ผศ.ดร. สรสวรรค์ เรืองกัลปวงค์
16	สอบปลายภาค			สอบปลายภาค		

2. แผนการประเมินผลการเรียนรู้				
กิจกรรมที่	ผลการเรียนรู้	วิธีการประเมิน	สัปดาห์ที่ประเมิน	สัดส่วนของการประเมิน
1.การเข้าชั้นเรียน การมีส่วนร่วม	1.1.1, 2.1.1, 3.1.3, 4.1.2	-เช็คชื่อจากการเข้าชั้นเรียน การส่งงานตรงเวลา - การสังเกตพฤติกรรม การให้เกียรติตนเองและผู้อื่น	ทุกสัปดาห์	10
2.งานที่ได้รับมอบหมาย	1.1.1, 2.1.1, 3.1.3, 4.1.2, 5.1.1	ผลการปฏิบัติรายบุคคล ผลการปฏิบัติรายกลุ่ม ทดสอบย่อยท้ายชั่วโมง	สัปดาห์ที่ 2, 6 สัปดาห์ที่ 7,10-15 สัปดาห์ที่ 12	10 10 5
3.รายงานและการนำเสนอ	1.1.1, 2.1.1, 3.1.3, 4.1.2, 5.1.1	ผลจากกิจกรรมกลุ่ม การนำเสนองานกลุ่ม ทดสอบโดยการซักถาม สอบปลายภาค	สัปดาห์ที่ 9 และ 10 สัปดาห์ที่ 7, 11 และ 15	10
4.ทดสอบย่อย	1.1.1, 2.1.1, 3.1.3, 5.1.1	ประเมินจากการสอบปลายภาคโดยใช้ข้อสอบอัตนัย	สัปดาห์ที่ 8	5

2. แผนการประเมินผลการเรียนรู้				
5.วิเคราะห์/สังเคราะห์บทความงานวิจัย	2.1.1, 3.1.3, 4.1.2, 5.1.1	การประสานงานการใช้เทคโนโลยีที่ใช้ในการนำเสนอผลงาน	สัปดาห์ที่ 4- 5 สัปดาห์ที่ 7 และ 13	5 5
6. สอบปลายภาค	1.1.1, 2.1.1, 3.1.3, 5.1.1	ประเมินจากการสอบปลายภาคโดยใช้ข้อสอบปรนัยและอัตนัย	สัปดาห์ที่ 16	40
รวมทั้งสิ้น				100

### หมวดที่ 6 ทฤษฎีการประกอบการเรียนการสอน

#### 1. ตำราและเอกสารหลัก

สรารวรรณ เรื่องกัลปวงศ์. (2561). *เอกสารประกอบการเรียนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

#### 2. เอกสารและข้อมูลสำคัญ

นิสดารค์ เวชยานนท์. (2554). *การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Armstrong, M. (2000). *Strategic Human Resource Management: A guide to action*, 2nd ed. London: Kogan Page.

Belcourt, M. & McBey, K.J. (2008). *Strategic Human Resources Planning*, 3th ed. Toronto: Nealsen Education.

Rothwell, W.J. & Kazanas, H.C. (2003). *Planning & Managing Human Resources: Strategic Planning for Personnel Management*, 2nd ed. Massachusetts: HRD Press.

### หมวดที่ 7 การประเมินและปรับปรุงการดำเนินการของรายวิชา

#### 1. กลยุทธ์การประเมินประสิทธิผลของรายวิชาโดยนักศึกษา

การประเมินประสิทธิผลในรายวิชานี้ ประเมินจากแนวคิดและความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการเรียนการสอน โดย

- การสื่อสารระหว่างนักศึกษาและอาจารย์ผู้สอน เช่น ผ่านไลน์กลุ่มนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- การสนทนากลุ่มระหว่างผู้สอนและผู้เรียน
- การสังเกตการณ์จากพฤติกรรมของผู้เรียน
- แบบประเมินผู้สอน และแบบประเมินรายวิชา (ใช้แบบประเมินผลของคณะในการอ้างอิง)

#### 2. กลยุทธ์การประเมินการสอน

- การประเมินการสอนโดยการสังเกตขณะสอนและการสัมภาษณ์ตัวแทนนักศึกษา

- ผลการเรียนรู้ของนักศึกษา

### 3. การปรับปรุงการสอน

- อาจารย์ผู้สอนทบทวนและปรับปรุงกลยุทธ์และวิธีการสอนจากการประเมินประสิทธิผลของรายวิชาแล้วจัดทำรายงานรายวิชาตามรูปแบบ มคอ.5
- การประชุมอาจารย์ทั้งสาขาวิชาเพื่อหารือปัญหาการเรียนรู้ของนักศึกษาและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข

### 4. การทบทวนมาตรฐานผลสัมฤทธิ์รายวิชาของนักศึกษา

- มีการทวนสอบผลสัมฤทธิ์ในรายหัวข้อตามที่คาดหวังจากการเรียนรู้รายวิชา โดยการสอบถามจากนักศึกษา การอภิปรายกลุ่ม ในระหว่างกระบวนการเรียนการสอนรายวิชา การตรวจผลงาน การทวนสอบจากคะแนนสอบ
- อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรฯร่วมกัน ตรวจสอบผลการประเมินการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยตรวจสอบข้อสอบ รายงาน วิธีการให้คะแนนสอบ และการให้คะแนนพฤติกรรม

### 5. การดำเนินการทบทวนและวางแผนปรับปรุงประสิทธิผลของรายวิชา

สาขาวิชา มีระบบการทบทวนประสิทธิผลของรายวิชา โดยพิจารณาจากผลการประเมินการสอนโดยนักศึกษา ผลการประเมินโดยอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร การรายงานรายวิชาโดยอาจารย์ผู้สอน หลังการทบทวนประสิทธิผลของรายวิชา อาจารย์ผู้สอนรับผิดชอบในการทบทวนเนื้อหาที่สอน และกลยุทธ์การสอนที่ใช้ และนำเสนอแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาในรายงานผลการดำเนินการของรายวิชา เสนอต่อประธานหลักสูตรฯ เพื่อนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารหลักสูตรพิจารณาให้ความคิดเห็นและสรุปวางแผนพัฒนาปรับปรุงสำหรับใช้ในปีการศึกษาถัดไป