



รายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3)

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ประจำภาคเรียนที่ 1/2562

รหัสวิชา 36231104 ชื่อรายวิชา (ภาษาไทย) นโยบายและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

(ภาษาอังกฤษ) Human Resource Planning and Policy)

อาจารย์ผู้สอน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล

คำนำ

การเรียบเรียงเอกสารประกอบการเรียนการสอน วิชา นโยบายและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ รหัสวิชา 3621104 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในความหมายของนวัตกรรม การใช้ นวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดและทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้างองค์กร แห่งนวัตกรรม ทั้งนี้เพื่อเป็นพื้นฐานในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น หรือการนำไปประยุกต์ใช้ต่อตนเองและ องค์กรภาครัฐและภาคเอกชน

ผู้เรียบเรียงได้มีโอกาสสอนวิชานี้ในหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากร มนุษย์ เพื่อให้นักศึกษาได้มีเอกสารประกอบการเรียนการสอนในวิชานี้ ผู้เรียบเรียงจึงได้รวบรวม ค้นคว้า เอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มาเรียบเรียงเป็นเอกสารประกอบการ สอน เพื่อเป็นทางเลือกให้แก่นักศึกษาได้นำไปใช้ประโยชน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล

สารบัญ

หมวด	หน้า
หมวด 1 ข้อมูลทั่วไป	4
หมวด 2 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์	5
หมวด 3 ลักษณะและการดำเนินการ	5
หมวด 4 การพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักศึกษา	6
หมวด 5 แผนการสอนและการประเมินผล	10
หมวด 6 ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอน	14
หมวด 7 การประเมินและปรับปรุงการดำเนินการของรายวิชา	15

รายละเอียดของรายวิชา

ชื่อสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
คณะ คณะวิทยาการจัดการ

หมวดที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. รหัสและชื่อรายวิชา

รหัสวิชา 36231104 ชื่อรายวิชา (ภาษาไทย) นโยบายและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
(ภาษาอังกฤษ) Human Resource Planning and Policy)

2. จำนวนหน่วยกิต

3 (3-0-6) หน่วยกิต

3. หลักสูตรและประเภทของรายวิชา

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
หมวดวิชาเฉพาะ วิชาเลือก

4. อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาและอาจารย์ผู้สอน

อาจารย์ผู้รับผิดชอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล

อาจารย์ผู้สอน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล

ตอนเรียน A1

5. ภาคการศึกษา/ชั้นปีที่เรียน

ภาคเรียนที่ 1/2562

6. รายวิชาที่ต้องเรียนมาก่อน (Pre-requisite) (ถ้ามี)

ไม่มี

7. รายวิชาที่ต้องเรียนพร้อมกัน (Co-requisites) (ถ้ามี)

ไม่มี

8. สถานที่เรียน

-

9. วันที่จัดทำหรือปรับปรุงรายละเอียดของรายวิชาครั้งล่าสุด

วันที่จัดทำ 19 กรกฎาคม 2561

ปรับปรุง 15 กรกฎาคม 2562

หมวดที่ 2 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์

1. จุดมุ่งหมายของรายวิชา

1.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ความเป็นมา หลักการ ขอบข่าย ขั้นตอนแนวคิด นโยบายและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1.2 มีทักษะในการอธิบายการวิเคราะห์งาน ทฤษฎี แนวคิด ขั้นตอนในการจัดการนโยบายและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์โดยศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากเอกสารตำราบทความทางวิชาการ งานวิจัยต่าง ๆ

1.3 มีความตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการนโยบายและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและสามารถประยุกต์แนวคิดทฤษฎีกระบวนการเพื่อนำไปใช้

2. วัตถุประสงค์ในการพัฒนา/ปรับปรุงรายวิชา

เพื่อให้ นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนเบื้องต้นของกระบวนการนโยบายและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรและหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร เพื่อนำไปบูรณาการกับศาสตร์อื่น ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องต่อไป

หมวดที่ 3 ลักษณะและการดำเนินการ

1. คำอธิบายรายวิชา

แนวคิด ทฤษฎีในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพยากรณ์กำลังคนในระยะสั้น ระยะยาว การวิเคราะห์อัตรากำลังและความสามารถของบุคลากรในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ปัจจัยที่มีผลต่อนโยบายและการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แนวโน้มการจัดการธุรกิจที่มีผลต่อการจัดทำนโยบายและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

Concept, theories of human resource planning, formulation of human resource policy process, objective and planning of human resource management, short term and long term manpower prediction, analysis of manpower and its competence. Factors effecting human resource management planning and policy. Impact of Business management to human resource management policy and planning.

2. จำนวนชั่วโมงที่ใช้ต่อภาคการศึกษา

บรรยาย	สอนเสริม	การฝึกปฏิบัติงานภาคสนาม/การฝึกงาน	การศึกษาด้วยตนเอง
45 ชั่วโมง	สอนเสริมตามความต้องการ	ไม่มี	90 ชั่วโมง

3. จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่อาจารย์ให้คำปรึกษาและแนะนำทางวิชาการแก่นักศึกษาเป็นรายบุคคล

อาจารย์จัดเวลาให้คำปรึกษาทางวิชาการตามความต้องการของนักศึกษาเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม จำนวน 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คือ วันศุกร์ เวลา 09.00-16.00 น.

หมวดที่ 4 การพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา

1. คุณธรรม จริยธรรม

1.1 คุณธรรม จริยธรรมที่ต้องพัฒนา

● 1.1.1 ตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณทางวิชาการ และวิชาชีพ

○ 1.1.2 มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เอาเปรียบผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อนตนเอง วิชาชีพ และสังคม

○ 1.1.3 มีวินัย ตรงต่อเวลา เคารพกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การและสังคม

○ 1.1.4 เคารพสิทธิและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

1.2 วิธีการสอน

1) สร้างวัฒนธรรมองค์การในชั้นเรียน เพื่อปลูกจิตสำนึกขั้นพื้นฐานให้กับนักศึกษา ในการรักษาระเบียบวินัยของมหาวิทยาลัย ความมีส่วนร่วมในการพัฒนาคณะและมหาวิทยาลัย ชุมชน การตรงต่อเวลาการแต่งกายให้เหมาะสมตามกาลเทศะ ความรับผิดชอบ ในหน้าที่ และความซื่อสัตย์สุจริต

2) อาจารย์ผู้สอนต้องช่วยกันสอดแทรกเรื่องคุณธรรม จริยธรรมในการสอน ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้เกิดกับนักศึกษา โดยการจัดโครงการ / กิจกรรม พัฒนาจิตสาธารณะ การศึกษาดูงาน และการทำประโยชน์ให้กับชุมชน กิจกรรมภายใน ได้แก่ การยกย่องชมเชยนักศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติชอบเป็นที่ประจักษ์ นักศึกษาที่ทำประโยชน์ให้กับสังคม

3) อาจารย์ผู้สอนประพฤติตนเองเป็นแบบอย่างให้กับนักศึกษา

1.3 วิธีการประเมินผล

1) ประเมินจากการตรงเวลาของนักศึกษาในการเข้าชั้นเรียน การส่งงานตามกำหนด ระยะเวลาที่มอบหมาย

2) ประเมินจากการแต่งกายของนักศึกษาที่เป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

3) ประเมินจากความรับผิดชอบในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายรายกลุ่มและบุคคล

2. ความรู้

2.1 ความรู้ที่ต้องได้รับ

○ 2.1.1 มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีที่สำคัญในเนื้อหาสาขาวิชาการ จัดการการปฏิบัติการ

○ 2.1.2 มีความรู้และความเข้าใจในองค์ความรู้ของศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยสามารถบูรณาการและนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

● 2.1.3 มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้วิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์

● 2.1.4 สามารถติดตามความก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและวิชาชีพทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

2.2 วิธีการสอน

1) สอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีที่สำคัญในเนื้อหารายวิชาการจัดการการปฏิบัติการ สามารถอธิบายแนวคิด ทฤษฎี หลักการของการบริหารการผลิตและการปฏิบัติการทั้งในส่วนของธุรกิจที่ผลิตสินค้า และหน่วยงานที่ให้บริการ

2) สอนแบบการบูรณาการและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการผลิตและการดำเนินงาน

3) สอนแบบการใช้เทคนิคการปฏิบัติงานด้านการคำนวณตามหลักโมเดลการคำนวณหาผลผลิต การวางแผนเลือกทำเลที่ตั้ง การบริหารสินค้าคงคลัง และบริการโครงการ เป็นต้น

4) เน้นการสอนโดยการติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องการผลิตและการดำเนินการ ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

2.3 วิธีการประเมินผล

1) ประเมินจากการสอบปลายภาค โดยใช้ข้อสอบแบบปรนัย

2) ประเมินจากการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการอภิปรายกลุ่ม

3) ประเมินจากการวิเคราะห์กรณีศึกษา เพื่อวัดความเข้าใจของนักศึกษา

4) ประเมินจากรายงานที่นักศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้า พร้อมการนำเสนอหน้าชั้นเรียน

5) ประเมินจากงาน /กิจกรรมต่าง ๆ ที่มอบหมายให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติ เช่นแบบฝึกหัด

ทบทวนเพื่อวัดความเข้าใจของนักศึกษา

3. ทักษะทางปัญญา

3.1 ทักษะทางปัญญาที่ต้องพัฒนา

● 3.1.1 มีความคิดอย่างเป็นระบบ

○ 3.1.2 สามารถสืบค้น จำแนกและประเมินข้อมูล เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

● 3.1.3 สามารถประยุกต์ความรู้และทักษะกับการแก้ไขปัญหาทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม

3.2 วิธีการสอน

- 1) สอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีที่สำคัญในเนื้อหารายวิชาวิชาการจัดการการปฏิบัติการ
- 2) สอนโดยการใช้กรณีศึกษาทางด้านวิชาการจัดการการปฏิบัติการ ในสถานการณ์ปัจจุบัน
- 3) สอนแบบการอภิปรายกลุ่ม สนทนาโต้ตอบ แลกเปลี่ยนความคิด เพื่อวัดความเข้าใจและเสริมสร้างความรู้ใหม่ๆ
- 4) กำหนดให้นักศึกษาฝึกการสืบค้นข้อมูลและจัดทำ รายงานทางด้านการจัดการการปฏิบัติการที่ได้รับมอบหมาย

3.3 วิธีการประเมินผล

- 1) ประเมินจากการสอบปลายภาค โดยใช้ข้อสอบแบบปรนัย
- 2) ประเมินจากการวิเคราะห์กรณีศึกษา เพื่อวัดความเข้าใจของนักศึกษา
- 3) ประเมินจากการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการอภิปรายกลุ่ม
- 4) ประเมินจากรายงานที่นักศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้า สามารถแก้ไขปัญหาทางด้านการจัดการการปฏิบัติการ ได้อย่างเหมาะสม พร้อมการนำเสนอหน้าชั้นเรียน

4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

4.1 ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบที่ต้องพัฒนา

- 4.1.1 สามารถทำงานเป็นกลุ่มและสามารถแสดงภาวะผู้นำ สมาชิกของกลุ่มได้อย่างเหมาะสม
- 4.1.2 สามารถให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในบทบาทของผู้นำ หรือในบทบาทสมาชิกของกลุ่ม
- 4.1.3 มีความรับผิดชอบการพัฒนาการเรียนรู้ทั้งของตนเอง และทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

4.2 วิธีการสอน

- 1) การเรียนแบบมีส่วนร่วมปฏิบัติการ
- 2) มอบหมายงาน /กิจกรรม /กรณีศึกษา /รายงาน (กลุ่ม) โดยเน้นความรู้ที่ได้ศึกษาในชั้นเรียน เพื่อดูความสามารถในการทำงานเป็นทีม กล้าที่จะแสดงภาวะผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

1.3 วิธีการประเมินผล

- 1) ประเมินจากพฤติกรรมในห้องเรียน เช่น การเข้าเรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมในห้องเรียนพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และการส่งงาน
- 2) ประเมินจากการนำเสนอผลงานต่าง ๆ /รายงาน (กลุ่ม) และการเป็นผู้นำ ผู้ตามในการอภิปรายซักถาม

5. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5.1 ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ต้องพัฒนา

● 5.1.1 มีทักษะการใช้เครื่องมือที่จำเป็นที่มีอยู่ในปัจจุบันต่อการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

○ 5.1.2 สามารถแนะนำประเด็นการแก้ไขปัญหาโดยใช้สารสนเทศทางคณิตศาสตร์หรือการแสดงสถิติประยุกต์ต่อปัญหาที่เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์

○ 5.1.3 สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งปากเปล่าและการเขียน พร้อมทั้งเลือกใช้รูปแบบของสื่อการนำเสนอได้อย่างเหมาะสม

● 5.1.4 สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม

5.2 วิธีการสอน

1) มอบหมายงานให้นักศึกษา ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจาก Website สื่อการสอน e-learning และการทำรายงาน โดยมีการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

2) กำหนดให้นักศึกษานำเสนอผลงาน /รายงานที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า โดยใช้รูปแบบและเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์ด้วยตนเอง

5.3 วิธีการประเมินผล

1) ประเมินจากงาน /กิจกรรม /กรณีศึกษา / การศึกษาดูงาน /รายงานที่ได้รับมอบหมาย

2) ประเมินจากผลการสืบค้น เทคนิคการนำเสนอโดยการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม

หมวดที่ 5 แผนการสอนและการประเมินผล

1. แผนการสอน

สัปดาห์ที่	หัวข้อการสอน / Learning Outcome	จำนวน ชั่วโมง	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการสอน	สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมาย รายวิชา (ระบุข้อ)	ผู้สอน
1	<p>ปฐมนิเทศการเรียนการสอนของ รายวิชา</p> <p>ประเมินผลก่อนการเรียนการสอน ความหมายของนโยบาย</p> <p>ความสำคัญของนโยบาย</p> <p>แนวคิดและหลักการของนโยบาย</p> <p>องค์ประกอบของนโยบาย</p> <p>ประเภทของนโยบาย</p> <p>ประโยชน์ของการศึกษานโยบาย</p> <p>ปัญหาและอุปสรรคของการศึกษานโยบาย</p>	3	<p>ปลูกฝังให้นักศึกษามีระเบียบวินัย โดยเน้นการเข้าชั้นเรียน ส่งงานให้ตรง เวลา การแต่งกายตามระเบียบของ มหาวิทยาลัยและอาจารย์ผู้สอน</p> <p>ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>กระตุ้นให้นักศึกษาปฏิบัติจนเป็นนิสัย</p> <p>และการสร้างต้นแบบที่ดี มีความเป็น สวนดุสิต (SDU SPIRIT)</p>	<p>1. เอกสารชี้แจง รายละเอียดการให้คะแนน งานต่าง ๆ</p> <p>2. เอกสารประกอบการ เรียน</p> <p>3. ภาพ ประกอบ คำอธิบายใช้เพื่อการ นำ เสน อ ง า น (PowerPoint)</p>	<p>1.1 เพื่อให้ทราบ และ เข้า ใจ ความหมายและ วัตถุประสงค์ของ การจัดการ การ ปฏิบัติการและการ ดำ เนิน การ ใน องค์การที่ผลิตสินค้า และบริการ</p>	<p>ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ นิ่ม เกิดผล</p>
2	<p>ความหมายของการวางแผน</p> <p>ทรัพยากรมนุษย์</p>	6	<p>1. ระหว่างการบรรยาย มีการตั้ง</p> <p>คำถามให้นักศึกษาตอบคำถามหรือ</p>	<p>1. เอกสารประกอบการ เรียน</p>	<p>1.2 เพื่อให้ทราบ และเข้าใจ กลยุทธ์</p>	<p>ผู้ช่วย ศาสตราจารย์</p>

	<p>ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์</p> <p>กระบวนการในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์</p> <p>การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร</p> <p>ปัจจัยที่มีผลต่อการวางแผนกำลังคน</p> <p>การจัดการกำลังคน</p>		<p>ให้นักศึกษายกตัวอย่าง เพื่อทดสอบความเข้าใจ</p> <p>2. วิธีการสอนแบบที่เน้นทักษะกระบวนการคิด เป็นกระบวนการสอนที่ผู้สอนใช้เทคนิค วิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดเป็นลำดับขั้น แล้วขยายความคิดต่อเนื่องจากความคิดเดิม</p> <p>พิจารณาแยกแยะอย่างรอบด้านโดยให้เหตุผลและเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่มี</p>	<p>2. สื่อการสอน Power point</p>	<p>ในการดำเนินงานและการปฏิบัติ</p>	<p>ดร.สุรพงษ์ นิ้มเกิดผล</p>
3	<p>หลักการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์</p> <p>ความสำคัญของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์</p> <p>ประโยชน์ของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์</p> <p>กระบวนการของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์</p> <p>ขั้นตอนการกำหนดนโยบาย</p> <p>นโยบายพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์</p>	6	<p>1. ระหว่างการบรรยาย มีการตั้งคำถามให้นักศึกษาตอบคำถามหรือให้นักศึกษายกตัวอย่าง เพื่อทดสอบความเข้าใจ</p> <p>2. ให้นักศึกษาวิเคราะห์กรณีศึกษาเพื่อฝึกคิดฝึกวิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน</p> <p>3. การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) เป็นการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดจาก</p>	<p>1. เอกสารประกอบการสอน</p> <p>2. สื่อการสอน Power point</p> <p>3. ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต</p>	<p>1.3 เพื่อให้ทราบและเข้าใจ หลักการคำนวณตามโมเดลการพยากรณ์ การวางแผนเลือกทำเลที่ตั้งการบริหารโครงการ</p>	<p>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ นิ้มเกิดผล</p>

	นโยบายบริหาร HR แบบมีประสิทธิผล การเชื่อมกลยุทธ์ขององค์กรกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์		เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดด้วยการศึกษาปัญหาที่สมมติขึ้นจากความจริง แล้วผู้สอนกับผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาเสนอวิธีแก้ปัญหา			
4	กระบวนการในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	6	1. ระหว่างการบรรยาย มีการตั้งคำถามให้นักศึกษาตอบคำถามหรือให้นักศึกษายกตัวอย่าง เพื่อทดสอบความเข้าใจ 2. การจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning) โดยการวางแผนการสอนจากงานวิจัย และสถานการณ์จริงให้ผู้เรียนมีประสบการณ์จำเป็นต่อการเรียนรู้และกระตุ้นให้ผู้เรียนสะท้อนความคิด ออกมาอภิปราย สิ่งที่ได้รับจากสถานการณ์	1. เอกสารประกอบการสอน 2. สื่อการสอน Power point 3. ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต	1.3 เพื่อให้ทราบและเข้าใจ หลักการคำนวณตามโมเดลการพยากรณ์ การวางแผนเลือกทำเลที่ตั้งการบริหารโครงการ	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ นิ่ม เกิดผล
5	การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	6	1. ระหว่างการบรรยาย มีการตั้งคำถามให้นักศึกษาตอบคำถามหรือให้นักศึกษายกตัวอย่าง เพื่อทดสอบ	1. เอกสารประกอบการสอน 2. สื่อการสอน Power	1.3 เพื่อให้ทราบและเข้าใจ หลักการคำนวณตามโมเดล	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ นิ่ม

	กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ การขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร		ความเข้าใจ 2. การจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning) โดยการวางแผนจัดสถานการณ์ให้ผู้เรียนมีประสบการณ์จำเป็นต่อการเรียนรู้และกระตุ้นให้ผู้เรียนสะท้อนความคิด ออกมาอภิปราย สิ่งที่ได้รับจากสถานการณ์จริง	point 3. ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต	การพยากรณ์ การวางแผนเลือกทำเลที่ตั้งการบริหารโครงการ	เกิดผล
6	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน อุปทานแรงงาน อุปสงค์แรงงาน แบบจำลองตลาดแรงงาน	6	1. ระหว่างการบรรยาย มีการตั้งคำถามให้นักศึกษาตอบคำถามหรือให้นักศึกษายกตัวอย่าง เพื่อทดสอบความเข้าใจ 2. การสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิด เป็นกระบวนการสอนที่ผู้สอนใช้เทคนิค วิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดเป็นลำดับขั้น แล้วขยายความคิดต่อเนื่องจากความคิดเดิม พิจารณาแยกแยะอย่างรอบด้านโดยให้เหตุผลและเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่มี	1. เอกสารประกอบการสอน 2. สื่อการสอน Power point 3. ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต	1.3 เพื่อให้ทราบและเข้าใจ หลักการคำนวณตามโมเดลการพยากรณ์ การวางแผนเลือกทำเลที่ตั้งการบริหารโครงการ	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ นิ่ม เกิดผล

7	<p>การคาดคะเนกำลังคน การว่างงาน เอกสารและงานวิจัยในประเทศไทย เอกสารและงานวิจัยในต่างประเทศ</p>	6	<p>1. ให้นักศึกษาวิเคราะห์กรณีศึกษา เพื่อฝึกคิดฝึกวิเคราะห์ และ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน 2. การสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิด เป็นกระบวนการสอนที่ผู้สอนใช้เทคนิค วิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดเป็นลำดับขั้น แล้วขยายความคิดต่อเนื่องจากความคิดเดิม พิจารณา แยกแยะอย่างรอบด้านโดยให้เหตุผล และเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่มี</p>	<p>1. เอกสารประกอบการสอน 2. สื่อการสอน Power point 3. แนวการสอน 4. ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต</p>	<p>1.3 เพื่อให้ทราบ และเข้าใจ หลักการ คำนวณตามโมเดล การพยากรณ์ การวางแผนเลือกทำเลที่ตั้ง การบริหารโครงการ</p>	<p>ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ นิ่ม เกิดผล</p>
8	<p>ความหมายของการพยากรณ์ ประโยชน์ของการพยากรณ์ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพยากรณ์ ขั้นตอนพื้นฐานการพยากรณ์มี ประสิทธิภาพ ลักษณะของข้อมูลความต้องการของลูกค้าหรืออุปสงค์ การเลือกเทคนิคในการพยากรณ์</p>	6	<p>1. ให้นักศึกษาวิเคราะห์กรณีศึกษา เพื่อฝึกคิดฝึกวิเคราะห์ และ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน 2. การสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิด เป็นกระบวนการสอนที่ผู้สอนใช้เทคนิค วิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดเป็นลำดับขั้น แล้วขยายความคิดต่อเนื่องจากความคิดเดิม พิจารณา แยกแยะอย่างรอบด้านโดยให้เหตุผล และเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่มี</p>	<p>1. เอกสารประกอบการสอน 2. สื่อการสอน Power point 3. แนวการสอน 4. ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต</p>	<p>1.3 เพื่อให้ทราบ และเข้าใจ หลักการ คำนวณตามโมเดล การพยากรณ์ การวางแผนเลือกทำเลที่ตั้ง การบริหารโครงการ</p>	<p>ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ นิ่ม เกิดผล</p>

9	<p>เทคนิคการพยากรณ์ การพยากรณ์เชิงคุณภาพ การพยากรณ์เชิงปริมาณ การวัดความถูกต้องของการพยากรณ์ ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง บทบาทหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ตัวอย่างการวางแผนอัตรากำลัง 1 ตัวอย่างการวางแผนอัตรากำลัง 2</p>	6	<p>1. ให้นักศึกษาวิเคราะห์กรณีศึกษาเพื่อฝึกคิดฝึกวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน 2. การสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิด เป็นกระบวนการสอนที่ผู้สอนใช้เทคนิค วิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดเป็นลำดับขั้น แล้วขยายความคิดต่อเนื่องจากความคิดเดิม พิจารณาแยกแยะอย่างรอบด้านโดยให้เหตุผลและเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่มี</p>	<p>1. เอกสารประกอบการสอน 2. สื่อการสอน Power point 3. แนวการสอน 4. ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต</p>	<p>1.3 เพื่อให้ทราบและเข้าใจ หลักการคำนวณตามโมเดลการพยากรณ์ การวางแผนเลือกทำเลที่ตั้ง การบริหารโครงการ</p>	<p>ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ นิ่ม เกิดผล</p>
10	สอบกลางภาคเรียน					
11	<p>ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่อิทธิพลต่อการกำหนดนโยบาย ปัจจัยในการกำหนดนโยบาย ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกนโยบาย</p>	6	<p>1. ให้นักศึกษาวิเคราะห์กรณีศึกษาเพื่อฝึกคิดฝึกวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน 2. การสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิด เป็นกระบวนการสอนที่ผู้สอนใช้เทคนิค วิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดเป็นลำดับขั้น แล้วขยายความคิด</p>	<p>1. เอกสารประกอบการสอน 2. สื่อการสอน Power point 3. แนวการสอน 4. ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต</p>	<p>1.3 เพื่อให้ทราบและเข้าใจ หลักการคำนวณตามโมเดลการพยากรณ์ การวางแผนเลือกทำเลที่ตั้ง การบริหารโครงการ</p>	<p>ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ นิ่ม เกิดผล</p>

			ต่อเนื่องจากความคิดเดิม พิจารณา แยกแยะอย่างรอบด้านโดยให้เหตุผล และเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่มี			
12	อุปสรรคในการวางแผนทรัพยากร มนุษย์ ปัญหาด้านการวางแผนทรัพยากร มนุษย์ ปัญหาด้านการสรรหาและคัดเลือก ทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและค่าตอบแทน ปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ ปัญหาของการบริหารทรัพยากร มนุษย์	6	1. ระหว่างการบรรยาย มีการตั้ง คำถามให้นักศึกษาตอบคำถามหรือ ให้นักศึกษายกตัวอย่าง เพื่อทดสอบ ความเข้าใจ 2. การจัดการเรียนรู้แบบเน้น ประสบการณ์ (Experiential Learning) โดยการวางแผนการสอน จากงานวิจัย และสถานการณ์จริงให้ ผู้เรียนมีประสบการณ์จำเป็นต่อการ เรียนรู้และกระตุ้นให้ผู้เรียนสะท้อน ความคิด ออกมาอภิปราย สิ่งที่ได้รับ จากสถานการณ์	1. เอกสารประกอบการ สอน 2. สื่อการสอน Power point 3. ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต	1.3 เพื่อให้ทราบ และเข้าใจ หลักการ คำนวณตามโมเดล การพยากรณ์ การ วางแผนเลือกทำเล ที่ตั้งการบริหาร โครงการ	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ นิ่ม เกิดผล
13	แนวโน้มของงานการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน ศตวรรษใหม่ ทิศทางการบริหารการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต	6	1. ระหว่างการบรรยาย มีการตั้ง คำถามให้นักศึกษาตอบคำถามหรือ ให้นักศึกษายกตัวอย่าง เพื่อทดสอบ ความเข้าใจ 2. การจัดการเรียนรู้แบบเน้น ประสบการณ์	1. เอกสารประกอบการ สอน 2. สื่อการสอน Power point 3. ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต	1.3 เพื่อให้ทราบ และเข้าใจ หลักการ คำนวณตามโมเดล การพยากรณ์ การ วางแผนเลือกทำเล	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ นิ่ม เกิดผล

			ประสบการณ์ (Experiential Learning) โดยการวางแผนจัดสถานการณ์ให้ผู้เรียนมีประสบการณ์จำเป็นต่อการเรียนรู้และกระตุ้นให้ผู้เรียนสะท้อนความคิด ออกมาอภิปราย สิ่งที่ได้รับจากสถานการณ์จริง		ที่จัดการบริหารโครงการ	
14	การบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21 แบบจำลองการบริหารแนวใหม่ กลยุทธ์ : สิ่งใหม่ที่แน่นอนกว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงด้านข้อมูลข่าวสาร ผลิตภาพของแรงงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน การบริหารตนเอง	6	1. ให้นักศึกษาวิเคราะห์กรณีศึกษา เพื่อฝึกคิดฝึกวิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน 2. การสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิด เป็นกระบวนการสอนที่ผู้สอนใช้เทคนิค วิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดเป็นลำดับขั้น แล้วขยายความคิดต่อเนื่องจากความคิดเดิม พิจารณาแยกแยะอย่างรอบด้านโดยให้เหตุผลและเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่มี	1. เอกสารประกอบการสอน 2. สื่อการสอน Power point 3. แนวการสอน 4. ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต	1.3 เพื่อให้ทราบและเข้าใจ หลักการคำนวณตามโมเดลการพยากรณ์ การวางแผนเลือกทำเลที่ตั้ง การบริหารโครงการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล
15	วางแผนชีวิตในการทำงาน ประเภทของคน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ ความเปลี่ยนแปลงในอนาคต	6	1. ให้นักศึกษาวิเคราะห์กรณีศึกษา เพื่อฝึกคิดฝึกวิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน	1. เอกสารประกอบการสอน 2. สื่อการสอน Power	1.3 เพื่อให้ทราบและเข้าใจ หลักการคำนวณตามโมเดล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ นิ่ม

			2. การสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิด เป็นกระบวนการสอนที่ผู้สอนใช้เทคนิค วิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดเป็นลำดับขั้น แล้วขยายความคิดต่อเนื่องจากความคิดเดิม พิจารณาแยกแยะอย่างรอบด้านโดยให้เหตุผลและเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่มี	point 3. แนวการสอน 4. ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต	การพยากรณ์ การวางแผนเลือกทำเลที่ตั้ง การบริหารโครงการ	เกิดผล
16	สอบปลายภาคเรียน					

2. แผนการประเมินผลการเรียนรู้

กิจกรรมที่	ผลการเรียนรู้ที่ได้ (ระบุข้อ)	วิธีการประเมิน	สัปดาห์ที่ ประเมิน	สัดส่วนของ การ ประเมินผล
1	1.1.3, 3.1.2, 4.1.1	1. ประเมินจากการเข้าชั้นเรียน ตรงเวลา 2. ประเมินผลจากการมีส่วนร่วม ร่วมในการตอบคำถาม 3. กิจกรรมการอภิปรายกลุ่ม	1 - 15	20 %
2	1.1.1, 3.1.2, 4.1.1, 5.1.1	1. ประเมินผลจากรายงาน การศึกษาค้นคว้า/การจัดทำ โครงการที่ได้รับมอบหมาย 2. ประเมินจากการส่งงานตาม กำหนดระยะเวลาที่ได้ มอบหมาย 3. ประเมินจากผลการนำเสนอ ผลงานกลุ่ม	2 - 15	40 %
3	1.1.1, 2.1.1, 3.1.1	- สอบปลายภาค	11 และ 16	40 %

หมวดที่ 6 ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอน

1. เอกสารและตำราหลัก

สุรพงษ์ นิ้มเกิดผล. (2562). *สื่อเอกสารประกอบการสอนรายวิชา นโยบายและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพฯ. ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์.

2. เอกสารและข้อมูลสำคัญ

จีผจญ เฉลิมสาร. (2555). *คุณภาพชีวิตในการท างาน*. กรุงเทพฯ : โปรดักทิวิตติ้งเวิลด์

หมวดที่ 7 การประเมินและปรับปรุงการดำเนินการของรายวิชา

1. กลยุทธ์การประเมินประสิทธิผลของรายวิชาโดยนักศึกษา

- 1.1 การสนทนาระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน
- 1.2 แบบประเมินผู้สอนและแบบประเมินรายวิชา

2. กลยุทธ์การประเมินการสอน

- 2.1 ผลการเรียนรู้ของนักศึกษา การสอบย่อย สอบกลางภาค และการสอบปลายภาค
- 2.2 ผลการฝึกปฏิบัติ
- 2.3 รายงานการค้นคว้าต่าง ๆ ที่มอบหมาย
- 2.4 การนำเสนอผลงาน การตอบคำถามของนักศึกษา

3. การปรับปรุงการสอน

- 3.1 จัดวิพากษ์แนวการสอนโดยคณาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรและอาจารย์อื่นในสาขาวิชาและนำผลการประเมินในข้อ 1 และ 2 มาใช้เพื่อการดำเนินการ
- 3.2 จัดประชุมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

4. การทวนสอบมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาในรายวิชา

มีหลักสูตรมีคณะกรรมการประเมินการสอนทำหน้าที่ทวนสอบผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาในรายวิชา โดยการสุ่มประเมินข้อสอบและความเหมาะสมของการให้คะแนน

5. การดำเนินการทบทวนและการวางแผนปรับปรุงประสิทธิผลของรายวิชา

หลักสูตรมีระบบการทบทวนประสิทธิผลของรายวิชา พิจารณาจากผลการประเมินการสอนโดยนักศึกษาที่เรียนในแต่ละภาคการศึกษา ผลการประเมินโดยคณะกรรมการประเมินการสอนของหลักสูตร การรายงานรายวิชาโดยอาจารย์ผู้สอน หลังการทบทวนประสิทธิผลของรายวิชาอาจารย์ผู้สอนรับผิดชอบในการทบทวนเนื้อหาที่สอน กลยุทธ์ที่ใช้ในการสอน และนำเสนอแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาต่อไป