

รายละเอียดของรายวิชา

ชื่อสถาบันอุดมศึกษา	มหาวิทยาลัยรังสิต
วิทยาเขต/คณะ/ภาควิชา	บริหารธุรกิจ

หมวดที่ 1 ข้อมูลโดยทั่วไป

1. รหัสและชื่อรายวิชา	HRM 611 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)
2. จำนวนหน่วยกิต	3 (3-0-6) หน่วยกิต
3. หลักสูตรและประเภทของรายวิชา	หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเป็นผู้ประกอบการ
4. อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาและอาจารย์ผู้สอน	ดร.สมิตา กลิ่นพงศ์ , ดร.สุพ พงศ์ สุขพิพัฒน์ และดร.เฉลิมพร เข็นเอือก
5. ภาคการศึกษา/ชั้นปีที่เรียน	ภาคการศึกษาที่ 2/2567
6. รายวิชาที่ต้องเรียนมาก่อน (Pre-requisite) (ถ้ามี)	MGT การจัดการและพฤติกรรมองค์การ
7. รายวิชาที่ต้องเรียนพร้อมกัน (Co-requisite) (ถ้ามี)	-
8. สถานที่เรียน	คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต
9. วันที่จัดทำหรือปรับปรุงรายละเอียดของรายวิชาครั้งล่าสุด	มกราคม 2568

หมวดที่ 2 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์

1. จุดมุ่งหมายของรายวิชา	1. เพื่อให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจแนวคิด ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ 2. เพื่อให้นักศึกษาเรียนรู้ระบบงานต่าง ๆ ทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 3. เพื่อให้เข้าใจหลักการการวิเคราะห์ทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นสำหรับองค์การอันทำให้ระบบการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 4. เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. วัตถุประสงค์ในการพัฒนา/ปรับปรุงรายวิชา	นักศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากรายวิชานี้ในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมของประเทศและกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนองตอบความต้องการได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และมีการปรับปรุงด้านเนื้อหาในรายวิชาให้สอดคล้องกับผลงานวิจัยใหม่ๆ

หมวดที่ 3 ลักษณะและการดำเนินการ

1. คำอธิบายรายวิชา

กระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์และการออกแบบงาน การวางแผนกำลังคน การคัดเลือกและสรรหาบุคลากร การพัฒนาและการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทนในรูปค่าจ้างและเงินเดือนสวัสดิการต่างๆ การจัดสรรคนทรัพยากรมนุษย์และปัญหาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของกำลังคนในองค์กรเพื่อให้มีกำลังคนที่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดและสนับสนุนการดำเนินการตามกลยุทธ์ขององค์กร

2. จำนวนชั่วโมงที่ใช้ต่อภาคการศึกษา

บรรยาย	สอนเสริม	การฝึกปฏิบัติ/งานภาคสนาม/การฝึกงาน	การศึกษาด้วยตนเอง
45 ชั่วโมง ต่อภาคการศึกษา	สอนเสริมตามความต้องการของนักศึกษาเฉพาะราย	ไม่มี	6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

3. จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่อาจารย์ให้คำปรึกษาและแนะนำทางวิชาการแก่นักศึกษาเป็นรายบุคคล

- จัดเวลาให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มตามความต้องการ ประมาณ 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (เฉพาะรายที่ต้องการ) หรือผ่านช่องทางการสื่อสาร โดย E-mail ส่วนบุคคล

หมวดที่ 4 การพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา

1. คุณธรรม จริยธรรม

1.1 คุณธรรม จริยธรรมที่ต้องพัฒนา

พัฒนาผู้เรียนให้มีความรับผิดชอบ มีวินัย จรรยาบรรณตลอดจนจิตสำนึกในการนำความรู้ไปใช้ในการประกอบธุรกิจ และการประกอบวิชาชีพได้อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ดังนี้

- มีระเบียบ วินัย ตรงต่อเวลา และความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

1.2 วิธีการสอน

- บรรยายพร้อมทั้งยกตัวอย่างประกอบ
- การทำแบบฝึกหัด
- การอภิปรายกลุ่มตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย
- การกำหนดบทบาทสมมติ

1.3 วิธีการประเมินผล

- คะแนนการเข้าชั้นเรียน
- ประเมินจากการทำแบบฝึกหัด
- ประเมินจากรายงานที่มอบหมาย

2. ความรู้

2.1 ความรู้ที่ต้องได้รับ

- มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และสามารถวิเคราะห์และกำหนดแนวทางเลือกในการแก้ปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม

2.2 วิธีการสอน

บรรยาย อภิปราย การทำงานกลุ่ม การนำเสนอรายงาน งานวิเคราะห์กรณีศึกษา และมอบหมายให้ค้นคว้าหาบทความ

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยนำมาสรุปและนำเสนอ การศึกษาโดยใช้ปัญหา และ โครงงาน Problem base learning โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2.3 วิธีการประเมินผล - การทดสอบ กลางภาค ปลายภาค - การสอบถาม แนวความคิด/ความเห็นรวบยอด และการเขียนรายงานสรุป
3. ทักษะทางปัญญา
3.1 ทักษะทางปัญญาที่ต้องพัฒนา - สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณ และอย่างเป็นระบบ - สามารถประยุกต์ความรู้ และทักษะกับการแก้ไขปัญหาในวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม
3.2 วิธีการสอน - การมอบหมายให้นักศึกษาทำแบบฝึกหัด กรณีศึกษาต่างๆ และทำรายงานนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า - อภิปรายเดี่ยวหรือกลุ่ม
3.3 วิธีการประเมินผล - การทำแบบทดสอบในห้องเรียนและห้องสอบ ที่เน้นการออกความเห็นและการวิเคราะห์สถานการณ์ - การสอบถามระหว่างการศึกษา
4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ
4.1 ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบที่ต้องพัฒนา - มีความสามารถในการติดต่อ สื่อสารข่าวสารให้เป็นที่เข้าใจได้ถูกต้อง - มีความรับผิดชอบต่อความคิด คำพูด และการกระทำของตนเองและของกลุ่ม - มีพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีความรับผิดชอบในงานที่มอบหมายให้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา
4.2 วิธีการสอน - การมอบหมายให้มีการเตรียมงาน นำเสนอผลงาน และสรุปผลงานเป็นกลุ่ม โดยให้มีการรายงานความก้าวหน้าเป็นระยะถึงผลงานของบุคคลและระดับกลุ่ม
4.3 วิธีการประเมินผล - ประเมินตนเอง และสมาชิกร่วมชั้นเรียน ด้วยแบบฟอร์มที่กำหนด - รายงานที่นำเสนอ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม - รายงานการศึกษาด้วยตนเอง
5. ทักษะในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
5.1 ทักษะในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ต้องพัฒนา - สามารถแนะนำประเด็นการแก้ไขปัญหาโดยใช้สารสนเทศทางคณิตศาสตร์หรือการแสดงสถิติประยุกต์ต่อปัญหาที่เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์ - มีความสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม
5.2 วิธีการสอน - มอบหมายงานให้ศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง และทำแบบฝึกหัด หรือทำรายงานโดยเน้นการค้นคว้าหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ - นำเสนอโดยใช้รูปแบบการสื่อสารและเทคโนโลยีที่เหมาะสม
5.3 วิธีการประเมินผล - การจัดทำรายงาน และแบบฝึกหัด พร้อมทั้งนำเสนอด้วยสื่อหรือเทคโนโลยีรูปแบบที่เหมาะสม

- การมีส่วนร่วมในการอภิปรายและวิธีการอภิปราย พร้อมทั้งการตอบข้อซักถามต่างๆ

หมวดที่ 5 แผนการสอนและการประเมินผล

1. แผนการสอน

ลำดับที่	หัวข้อ/รายละเอียด	จำนวน ชั่วโมง	กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน สื่อที่ใช้ (ถ้ามี)	ผู้สอน
1	ความรู้ทั่วไปในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ - ความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ - ความท้าทายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและอนาคต - ความท้าทายของสภาพแวดล้อม - ความท้าทายขององค์กร - ความท้าทายในเรื่องบุคคล	3	- บรรยายประกอบสื่อ นำเสนอ - ถาม ตอบ	ดร.สุพงศ์ สุภพิพัฒน์
2	การวางแผนกำลังคน - ความหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ - วัตถุประสงค์ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ - ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ - หลักสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ - กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3	- บรรยายประกอบสื่อ นำเสนอ - ถาม ตอบ - กรณีศึกษา	ดร.สุพงศ์ สุภพิพัฒน์
3	การออกแบบและวิเคราะห์งาน - ขั้นตอนของการออกแบบงาน - วิธีการออกแบบงาน - การวิเคราะห์งาน - วิธีการวิเคราะห์งาน - ประโยชน์ที่ได้จากการวิเคราะห์งาน	3	- บรรยายประกอบสื่อ นำเสนอ - ถาม ตอบ - กรณีศึกษา	ดร.สมिता กลิ่นพงศ์
4	การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ - การสรรหาบุคคล - การคัดเลือกบุคคล - การประเมินการสรรหาและการคัดเลือก - ความท้าทายในกระบวนการจ้างงาน	3	- บรรยายประกอบสื่อ นำเสนอ - ถาม ตอบ - กรณีศึกษา	ดร.สมिता กลิ่นพงศ์
5	การฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพ - ความท้าทายของการฝึกอบรม - การจัดกระบวนการฝึกอบรม - การประเมินผลและกระบวนการเรียนรู้ทาง	3	- บรรยายประกอบสื่อ นำเสนอ - ถาม ตอบ - กรณีศึกษา	ดร.สมिता กลิ่นพงศ์

	สังคม - การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ - ความท้าทายในการพัฒนาอาชีพ - กระบวนการในการพัฒนาอาชีพ - การพัฒนาตนเอง			
6	การประเมินผลและการจัดการผลการปฏิบัติงาน - ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน - การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน - มาตรฐานในการประเมินผลงาน - กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน - ปัญหาของการประเมินผลงาน - วิธีประเมินผลงาน	3	- บรรยายประกอบสื่อนำเสนอ - ถาม ตอบ - กรณีศึกษา	ดร.สมिता กลิ่นพงศ์
7	การจัดการค่าตอบแทน - ส่วนประกอบค่าตอบแทน - การออกแบบระบบการจ่ายค่าตอบแทน - การจ่ายค่าตอบแทนตามงาน หรือตัวบุคคล - เครื่องมือในการบริหารค่าตอบแทน	3	- บรรยายประกอบสื่อนำเสนอ - ถาม ตอบ - กรณีศึกษา	ดร.สุขพงศ์ สุขพิพัฒน์
8	นำเสนองานกลางภาคส่วนของดร.สมिता			ดร.สมिता กลิ่นพงศ์
9	แรงงานสัมพันธ์และกฎหมายแรงงาน	3	- บรรยายประกอบสื่อนำเสนอ - ถาม ตอบ - กรณีศึกษา - มอบหมายการค้นคว้า	ดร.สุขพงศ์ สุขพิพัฒน์
10	นำเสนองานส่วนของ ดร.สุขพงศ์			ดร.สุขพงศ์ สุขพิพัฒน์
11	สารสนเทศสำหรับทรัพยากรมนุษย์ และปัญหาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์	3	- สื่อการนำเสนอในรูปแบบต่างๆ - ถาม ตอบ	ดร.เฉลิมพร เข็นเขือก
12	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร : จุดอ่อนจุดแข็งของกำลังคนในองค์กร, การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามกลยุทธ์ขององค์กร	3	- บรรยายประกอบสื่อนำเสนอ - ถาม ตอบ - กรณีศึกษา	ดร.เฉลิมพร เข็นเขือก

13	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร : จุดอ่อนจุดแข็งของกำลังคนในองค์กร, การพัฒนา ศักยภาพบุคคลากรตามกลยุทธ์ขององค์กร (ต่อ)	3	- บรรยายประกอบสื่อ นำเสนอ - ถาม ตอบ - กรณีศึกษา	ดร.เฉลิมพร เย็นเชือก
14	ประเด็นปัญหา / กรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการทรัพยากรมนุษย์	3	- บรรยายประกอบสื่อ นำเสนอ - ถาม ตอบ - กรณีศึกษา	ดร.เฉลิมพร เย็นเชือก
15	สอบปลายภาค			

2. แผนการประเมินผลการเรียนรู้				
กิจกรรมที่	ผลการเรียนรู้	วิธีการประเมิน	สัปดาห์ที่ ประเมิน	สัดส่วนของการ ประเมินผล
1	2,3	สอบปลายภาค (บรรยายครั้งที่ 7 – 12)	15	40%
2	2,3,4,5	แบบฝึกหัด งานที่ได้รับมอบหมาย	ตลอดภาคการศึกษา	20% 30%
3	1,2,3,4	การเข้าชั้นเรียน การมีส่วนร่วม อภิปราย เสนอความ คิดเห็นในชั้นเรียน	ตลอดภาคการศึกษา	10%

หมวดที่ 6 ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอน

1. เอกสารและตำราหลัก
- Robert N. Lussier, John R. Hendon (2013) <u>Human Resource Management :functions, applications, skill development.</u> SAGE Publications - Anne-Wil Harzing, Ashly H. Pinnington (2011) <u>International Human Resource Management .</u> 3rd Edition. SAGE Publications - R.A. Noe, J.R. Hollenbeck, G.R. Gerhart, and P.M. Wright. (2008) <u>Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage.</u> 4th Edition. McGraw Hill: New York.
2. เอกสารและข้อมูลสำคัญ
- กรณีศึกษาที่แจกในห้องเรียน
3. เอกสารและข้อมูลแนะนำ
Website ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เช่น

- <http://www.hrcenter.co.th>
- <http://www.siamhrm.com>
- <http://pmat.or.th>

หมวดที่ 7 การประเมินและปรับปรุงการดำเนินการของรายวิชา

1. กลยุทธ์การประเมินประสิทธิผลของรายวิชาโดยนักศึกษา

การประเมินประสิทธิผลในรายวิชานี้ ที่จัดทำโดยนักศึกษา ได้จัดกิจกรรมในการนำแนวคิดและความเห็นจากนักศึกษาได้ดังนี้

- การสนทนากลุ่มระหว่างผู้สอนและผู้เรียน
- การสังเกตการณ์จากพฤติกรรมของผู้เรียน
- แบบประเมินผู้สอน และแบบประเมินรายวิชา
- ให้ข้อเสนอแนะผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ตามที่ผู้สอนได้จัดทำเป็นช่องทางการสื่อสารกับนักศึกษา

2. กลยุทธ์การประเมินการสอน

- ระดับผลการเรียนของนักศึกษา
- การทวนสอบผลประเมินการเรียนรู้

3. การปรับปรุงการสอน

- บันทึกบทสัมภาษณ์ของนักศึกษาเพื่อใช้เป็น แบบ/แนวตัวอย่างให้แก่ศึกษารุ่นต่อไป
- สัมมนาการจัดการเรียนการสอน

4. การทวนสอบมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาในรายวิชา

มีการตั้งคณะกรรมการประจำหลักสูตร ซึ่งเป็นคณะกรรมการภายนอกและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบ ประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยตรวจสอบวิธีการสอน การออกข้อสอบ การให้คะแนน และการตัดเกรด

5. การดำเนินการทบทวนและการวางแผนปรับปรุงประสิทธิผลของรายวิชา

- ปรับปรุงรายวิชาทุก 3 ปี หรือตามข้อเสนอแนะ และผลการทวนสอบมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ตามข้อ 4
- ค้นหาผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มาเป็นผู้บรรยายรับเชิญ เพื่อให้ศึกษามีมุมมองในเรื่องการประยุกต์ความรู้กับการนำไปใช้งานจริง