

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ
หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2567

ชื่อสถาบันอุดมศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
คณะ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หมวดที่ 1 ชื่อหลักสูตร และระบบการจัดการศึกษา

1. ชื่อหลักสูตร

ภาษาไทย หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ
ภาษาอังกฤษ Master of Science Program in Human Resource and Organization
Development

2. ชื่อปริญญาและสาขาวิชา

ภาษาไทย วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)
วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)
ภาษาอังกฤษ Master of Science (Human Resource and Organization Development)
M.S. (Human Resource and Organization Development)

3. วิชาเอกหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะหลักสูตร

- ทรัพยากรมนุษย์เชิงนวัตกรรม (Innovative Human Resources)
- การพัฒนาองค์การ (Organization Development)

4. รูปแบบของหลักสูตร

4.1 รูปแบบ หลักสูตรปริญญาโท/ ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์
มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565

4.2 ภาษาที่ใช้ ภาษาไทย และ/หรือ ภาษาอังกฤษ

4.3 การรับเข้าศึกษา รับนักศึกษาไทย และ/หรือ นักศึกษาต่างชาติ

4.4 ความร่วมมือกับสถาบันอื่น เป็นหลักสูตรเฉพาะของสถาบันที่จัดการเรียนการสอนโดยตรง

4.5 การให้ปริญญาแก่ผู้สำเร็จการศึกษา ให้ปริญญาเพียงสาขาวิชาเดียว

5. สถานภาพของหลักสูตรและการพิจารณาอนุมัติ/เห็นชอบหลักสูตร

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2567) ปรับปรุงจากหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562) จะเริ่มเปิดสอนในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2567

คณะกรรมการสภาวิชาการ อนุมัติ/เห็นชอบหลักสูตร ในการประชุม ครั้งที่ 9/2566

เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2566

สภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อนุมัติ/เห็นชอบหลักสูตร ในการประชุม ครั้งที่ 10/2566

เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2566

6. สถานที่จัดการเรียนการสอน

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

148 ถนนเสรีไทย แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

และการเรียนการสอนผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้วยสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และทรัพยากรการเรียนรู้ที่สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์กำหนดให้มี

7. ความสัมพันธ์ (ถ้ามี) กับหลักสูตรอื่นที่เปิดสอนในคณะ/วิทยาลัย อื่น ๆ ของสถาบัน

รายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรนี้สามารถเปิดรับนักศึกษาในหลักสูตรอื่นในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และ/หรือ สถาบันการศึกษาอื่นเรียนในรายวิชาได้ หากผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของรายวิชาสามารถเชื่อมโยงกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรเหล่านั้นได้

8. ระบบการจัดการศึกษา

8.1 ระบบ

เป็นการศึกษาระบบทวิภาค ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา ปีการศึกษาหนึ่ง ๆ แบ่งออกเป็น 2 ภาคการศึกษาปกติ โดยหนึ่งภาคการศึกษาปกติมีระยะเวลาการศึกษาไม่น้อยกว่า 15 สัปดาห์ และอาจเปิดการศึกษาภาคฤดูร้อนที่กำหนดระยะเวลาและจำนวนหน่วยกิต เทียบเคียงได้กับภาคการศึกษาปกติ

8.2 การจัดการศึกษาภาคฤดูร้อน

อาจเปิดการศึกษาภาคฤดูร้อนมีระยะเวลาการศึกษาประมาณ 8 สัปดาห์ ทั้งนี้ ต้องมีชั่วโมงเรียนแต่ละวิชาเท่ากับชั่วโมงเรียนในภาคการศึกษาภาคปกติ

8.3 การเทียบเคียงหน่วยกิตในระบบทวิภาค

การเทียบเคียงหน่วยกิตจากหลักสูตรอื่น การฝึกอบรมและพัฒนาที่มีการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ให้เป็นไปตามข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการศึกษา พ.ศ. ปัจจุบัน และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยยึดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของรายวิชาที่ต้องการเทียบเคียงเป็นสำคัญ

8.4 วัน – เวลาในการดำเนินการเรียนการสอน

ภาคการศึกษาที่ 1	เดือนสิงหาคมถึงเดือนธันวาคม
ภาคการศึกษาที่ 2	เดือนมกราคมถึงเดือนพฤษภาคม
ภาคฤดูร้อน	เดือนมิถุนายนถึงเดือนกรกฎาคม

8.5 รูปแบบการจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนมี 2 รูปแบบ ดังนี้

- แบบชั้นเรียน ภาคปกติเรียนในเวลาทำการวันจันทร์-วันศุกร์ และภาคพิเศษเรียนนอกเวลาทำการ วันเสาร์-วันอาทิตย์

- แบบผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งประสานเวลาและไม่ประสานเวลา ภาคพิเศษเรียนนอกเวลาทำการ วันจันทร์-วันศุกร์

9. แผนการรับนักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษาในระยะ 5 ปี

จำนวนผู้ที่คาดว่าจะรับเข้าศึกษาในหลักสูตรและจำนวนที่คาดว่าจะมีผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละปีการศึกษาในระยะเวลา 5 ปี

แผน 1 แบบวิชาการ

ปี/ชั้นปี	2567	2568	2569	2570	2571
1	3	3	3	3	3
2	-	3	3	3	3
รวม	3	6	6	6	6
จำนวนนักศึกษาที่คาดว่าจะจบ	-	2	2	2	2

แผน 2 แบบวิชาชีพ

ปี/ชั้นปี	2567	2568	2569	2570	2571
1	137	137	137	137	137
2	-	137	137	137	137
รวม	137	274	274	274	274
จำนวนนักศึกษาที่คาดว่าจะจบ	-	116	126	126	126

10. งบประมาณตามแผน

ภาค	แผนการศึกษา	ปีที่ 1 (บาท/คน)	ปีที่ 2 (บาท/คน)
ปกติ	แผน 1 แบบวิชาการ	58,600.-	49,100.-
	แผน 2 แบบวิชาชีพ	65,100.-	44,600.-
พิเศษ	แผน 1 แบบวิชาการ	99,600.-	101,100.-
	แผน 2 แบบวิชาชีพ	113,600.-	89,100.-

11. คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา

11.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาใดสาขาหนึ่งจากสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) หรือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) หรือองค์การที่มีมาตรฐานให้การรับรอง หรือมีวิทยฐานะที่สภาสถาบันอนุมัติให้เข้าเป็นนักศึกษา

11.2 ประสบการณ์ทำงานให้เป็นไปตามประกาศของสถาบัน

11.3 ผ่านการคัดเลือกตามเกณฑ์ของสถาบันโดยสอบข้อเขียนและ/หรือสอบสัมภาษณ์

12. อาชีพที่สามารถประกอบได้หลังสำเร็จการศึกษา

12.1 นักบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นักพัฒนาองค์การ ในภาครัฐและภาคเอกชน

12.2 อาจารย์ นักวิชาการด้านทรัพยากรมนุษย์และองค์การ

12.3 บุคลากรและผู้บริหารในหน่วยงานราชการหรือสถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ

12.4 เจ้าของธุรกิจ ผู้ประกอบการ

12.5 อาชีพอิสระที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามนุษย์และ/หรือองค์การ อาทิ วิทยากร โค้ช

หมวดที่ 2 ปรัชญา วัตถุประสงค์ และผลลัพธ์การเรียนรู้

1. ปรัชญาของหลักสูตร

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ มุ่งผลิตบุคลากรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การในประเทศไทยและนานาชาติ ให้มีความรู้ ความสามารถถึงพร้อมในการออกแบบ ดำเนินการ ประเมิน และพัฒนาต่อยอดงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง หลักสูตรฯ มีปรัชญาเพื่อทำหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนที่อยู่ในวัยทำงานซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ธุรกิจ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรชุมชน และองค์การที่ปรึกษา มีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นไปตามมาตรฐานระดับชาติและนานาชาติอย่างต่อเนื่อง มีวิถีคิดที่เท่าทันกับกระแสโลก และมีทักษะความสามารถที่ดีในกระบวนการร่วมคิดร่วมเรียนรู้อย่างเป็นระบบ พัฒนาแนวความคิดและองค์ความรู้ เทคนิคปฏิบัติที่อยู่บนพื้นฐานขององค์ความรู้และการคิดวิเคราะห์แยกแยะโดยใช้ข้อมูล เพื่อพัฒนาบุคคล หน่วยงาน และองค์การ ตลอดจนชุมชนและสังคมที่ปฏิบัติงานให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

วัตถุประสงค์หลักของหลักสูตรคือการสร้างมหาบัณฑิต ที่มีความสามารถดังต่อไปนี้

PLOs	
1. Digital Intelligence	1.1 สามารถระบุความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในการพัฒนา งาน พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ 1.2 สามารถประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในการปรับปรุง วิเคราะห์ และพัฒนาระบบงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้เท่าทันและปรับเปลี่ยนตามกาลเวลา
2. Innovative HROD Interventions Design and Development	2.1 สามารถอธิบายเกี่ยวกับกระบวนการ เครื่องมือ งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ องค์การที่เป็นระบบและมีหลักการรองรับได้ 2.2 สามารถออกแบบเครื่องมือและนวัตกรรมในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ องค์การเพื่อตอบโจทย์ตามบริบทขององค์การได้อย่างเป็นรูปธรรม
3. Ethical and Sustainability Orientation	3.1 สามารถอธิบายเกี่ยวกับปัจจัยความยั่งยืนและแนวคิดทางจริยธรรมในองค์การ และสังคมและวิชาชีพทรัพยากรมนุษย์ ที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมในด้าน Sustainable Development Goals มาตรฐานวิชาชีพ ความแตกต่างหลากหลาย และความเท่าเทียม (diversity and inclusion) และหลักการอื่นที่เกี่ยวข้อง

PLOs	
	3.2 สามารถใช้แนวทางการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน และหลักจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง ในการออกแบบงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การอย่างมีสติ (Mindfulness) โดยพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ อย่างรอบด้าน
4. Effective Communication	4.1 สามารถออกแบบเนื้อหา รูปแบบ และเทคนิคการสื่อสาร เพื่อถ่ายทอดเนื้อหา สร้างความเข้าใจ จูงใจ ให้ได้มาซึ่งการสนับสนุนจากกลุ่มผู้รับสารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4.2 สามารถรับฟัง อย่างเปิดใจเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาตนเองและองค์การ 4.3 สามารถใช้เทคนิคการเจรจาต่อรอง เพื่อบรรลุเป้าหมายของการสื่อสารและการปฏิบัติงาน
5. Life-long Learning to Keep up with HR-Trends	5.1 สามารถตั้งคำถาม แสวงหา ข้อมูล ความรู้ เรียนรู้ สิ่งใหม่และหาคำตอบด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาความคิด ความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ 5.2 สามารถสร้างและต่อยอดองค์ความรู้ หาคำตอบ เพื่อการเข้าใจ และรู้เท่าทัน ความเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ในองค์การ
6. Research Skills	6.1 สามารถตั้งคำถามเพื่อการพัฒนา คิด วิเคราะห์ แยกแยะ ออกแบบการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้เชิงวิชาการหรือวิชาชีพ 6.2 สามารถประยุกต์ใช้กระบวนการในการวิจัยใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ ส่งผลดีต่อการแก้ปัญหาและพัฒนาต่อยอด
7. Change Agent	7.1 สามารถออกแบบการดำเนินการเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ภายใต้บริบทองค์การ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดที่เกี่ยวข้อง อาทิ ภาวะผู้นำ การจูงใจ ภายใต้บริบทขององค์การ

3. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร

หลักสูตรมีการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ซึ่งได้มาจากความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อยืนยันความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แล้วจึงนำมาสรุปเป็นร่างผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

จากนั้นจึงนำผลการเรียนรู้ที่คาดหวังมาพิจารณาความเหมาะสมและสอดคล้องกับ นโยบายและ ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศ พันธกิจหลักและยุทธศาสตร์ของสถาบันที่สอดคล้องกับการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา และความเสี่ยงและผลกระทบจากภายนอก อาทิ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นโยบาย และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ในบริบทโลก ดังต่อไปนี้

3.1 นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศ

สถานการณ์หรือการพัฒนาทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ ตลอดจนการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน ประกอบด้วยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ในหมวดหมู่ที่ 12 ที่มุ่งเน้นให้ประเทศไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพ และเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต โดยส่งเสริมและกระจายโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะให้กับแรงงานทุกกลุ่ม สนับสนุนให้ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจหลักและยุทธศาสตร์ของสถาบัน ในการสร้างผู้นำที่มีปัญญาคุณธรรม เพื่อพัฒนาประเทศ สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) บนพื้นที่การเรียนรู้และผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย ทรัพยากรมนุษย์เป็นพลังที่สำคัญของการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา และสังคมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระแสวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ความเชื่อ ตลอดจน การหลั่งไหลเข้ามาของโลกาภิวัตน์และบูรพาภิวัตน์ ทำให้ศาสตร์ความรู้ด้านทรัพยากรมนุษย์และองค์การจำเป็นต้องมีการปรับปรุงพัฒนา และสร้างคุณภาพให้สอดคล้องเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องพัฒนาหลักสูตรเพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของคนและองค์การเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

สถานการณ์ด้านสังคมและวัฒนธรรม

ในทางสังคมและวัฒนธรรมอาจกล่าวได้ว่าความปกติใหม่อันเกิดจาก การที่สังคมได้เผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 หรือ โควิด19 ส่งผลให้การดำเนินการต่าง ๆ ขององค์การในทุกภาคส่วนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสู่การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการ ทำให้เกิดเป็นบริบทการทำงานและใช้ชีวิตแบบความปกติใหม่ขึ้น แม้ว่าในปัจจุบันสถานการณ์ต่าง ๆ จะเริ่มคลี่คลาย หากแต่ความปกติใหม่อันเกิดจากประสบการณ์จากการดำเนินการผ่านการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นได้กลายเป็นบริบทของการใช้ชีวิตในทุกด้าน สภาพการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกและอิทธิพลของเทคโนโลยีใหม่ ๆ (Disruptive Technology) ที่มีผลกระทบต่อกระบวนการผลิตและการบริโภค ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 12 ได้ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนเศรษฐกิจสังคมไทยสู่การเป็นประเทศที่เน้นการพัฒนาบนพื้นฐานของนวัตกรรม (Innovation Nation) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่การเป็นประเทศนวัตกรรมนั้น คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องพัฒนาหลักสูตรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับยุคสมัย และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศสู่เศรษฐกิจดิจิทัล ประสบการณ์จากการดำเนินการผ่านการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น เปลี่ยนแปลงความคิด ค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติในการปฏิสัมพันธ์กันของคนในสังคมไป แม้จะสามารถเลือกที่จะกลับมาปฏิสัมพันธ์กันแบบพบหน้าได้เหมือนก่อน แต่ก็ไม่ว่า

ปฏิเสธได้ว่าการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้กลายเป็นทางเลือกที่ถูกใช้ควบคู่หรือทดแทนปฏิสัมพันธ์กันแบบพบหน้าในหลายโอกาส นับเป็นบริบทและค่านิยม ความเชื่อ แนวปฏิบัติ ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ เป็นหลักสูตรที่ตอบสนองต่อนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศ และสถานการณ์ด้านสังคมและวัฒนธรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปโดยมีการปรับ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง รายวิชาในหลักสูตร เนื้อหา และวิธีการเรียนการสอน

3.2 พันธกิจหลักและยุทธศาสตร์ของสถาบันที่สอดคล้องกับการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา

ความเกี่ยวข้องกับพันธกิจของสถาบัน

สภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ได้อนุมัติแผนพัฒนาระยะยาวของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีวิสัยทัศน์ที่ว่า “เป็นสถาบันสรรค์สร้างปัญญาของสังคม และสร้างผู้นำ เพื่อไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ในระดับสากล” จึงมีการกำหนดพันธกิจไว้ 6 ประการ และมียุทธศาสตร์ต่าง ๆ จำนวน 6 ยุทธศาสตร์ โดยทางหลักสูตรมีการนำยุทธศาสตร์ต่างๆ มาเป็นแนวทางและปรับเทียบกับผลการสัมภาษณ์กลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำมาปรับเสริมให้หลักสูตรใหม่มีความเชื่อมโยงอย่างชัดเจน เช่นใน ยุทธศาสตร์ที่ 2 ที่กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรปริญญาบัตร (Degree Programs) ที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Project-based Learning) และการวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศอย่างเป็นระบบ (Data Analytics) เพื่อการตัดสินใจ และการบริหารนั้น ทางหลักสูตรมีการปรับเพิ่มรายวิชาและเนื้อหาให้มุ่งเน้น การปฏิบัติ (Project-based Learning) และการวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศอย่างเป็นระบบ (Data Analytics) เพื่อการตัดสินใจ และการบริหารมากยิ่งขึ้น สำหรับยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่มุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) บนพื้นที่การเรียนรู้ และผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมายนั้น ตรงกับผลการสัมภาษณ์กลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางหลักสูตรจึงมีการใส่ไปในผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรใหม่ในข้อ 5 “ความสามารถตั้งคำถาม แสวงหา ข้อมูล ความรู้ เรียนรู้ สิ่งใหม่และหาคำตอบด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาความคิด ความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ” และในยุทธศาสตร์ที่ 4 การขับเคลื่อนการพลิกโฉมด้วยดิจิทัลเทคโนโลยี และการบริหารจัดการแบบเปิด (Open Governance) นอกจากการปรับเพิ่มผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรใหม่ใน ข้อ 1 “ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในการพัฒนางานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ” แล้วทางหลักสูตรยังมีการเรียนผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอีกด้วย

เพื่อการรักษาความเป็นเลิศทางวิชาการด้านหลักสูตร งานวิจัย และการบริหาร ภายใต้งบประมาณของปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ การปรับปรุงหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับศาสตร์ด้านการบริหารการพัฒนาซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของสถาบัน ให้มีความครบถ้วนและสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ การปรับตัวครั้งสำคัญของหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ ในครั้งนี้ ยังเป็นการตอบสนองต่อการมุ่งสู่เป้าหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืนอีกด้วย ทั้งในด้านการกระจายโอกาสทางการศึกษา ผ่านการลดข้อจำกัดในการเข้าถึงการเรียนรู้ และการเพิ่มช่องทางการเรียนรู้อีกด้วย

ความสัมพันธ์กับหลักสูตรอื่นที่เปิดสอนในคณะ/ภาควิชาอื่นของสถาบัน

บัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สามารถบูรณาการความรู้ กับศาสตร์อื่น ๆ มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความรู้ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เรียนรู้และนำเสนอ เป็นผู้ที่ยืดหยุ่นตามสภาพการเปลี่ยนแปลงทาง สังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี ทั้งภายในและต่างประเทศ เป็นผู้ที่สามารถนำเอาข้อมูลมาประมวล คิด วิเคราะห์ วิพากษ์และสังเคราะห์ได้ เป็นผู้ที่มีรสนิยมที่ดี รอบรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ตลอดจนรู้จักรักษา สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีการพัฒนาบุคลิกภาพ มีความพร้อมที่จะเป็นผู้นำในอนาคตและมีทักษะที่จะ พัฒนาผู้อื่นให้มีภาวะผู้นำด้วย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์จึงได้จัดให้มีการเรียนการสอนวิชาเสริม พื้นฐานวิชาภาษาอังกฤษ โดยให้คณะภาษาและการสื่อสารเป็นผู้จัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักศึกษาสามารถใช้ ในการอ่านและค้นคว้าเอกสารประกอบการสอนหรือตำราภาษาอังกฤษ ตลอดจนให้มีทักษะในการ ติดต่อสื่อสารกับชาวต่างชาติได้ นอกจากนี้ ยังจัดให้มีการเรียนการสอนวิชา ND4000 พื้นฐานสำหรับ บัณฑิตศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การสร้างปัญหาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน กิจกรรม NIDA @ First Sight เศรษฐกิจ ไทยยุคโลกาภิวัตน์ เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาที่ยั่งยืน การเรียนการสอนภาษาอังกฤษ บัณฑิตและคุณค่า ความเป็นมนุษย์ การพัฒนาบุคลิกภาพ กลยุทธ์การนำเสนอสำหรับผู้นำแห่งความยั่งยืน การให้บริการ เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์และการใช้บริการห้องสมุด จริยธรรมและจรรยาบรรณ ทางวิชาการ ธุรกิจไทยในบริบทโลก ภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน กฎหมายกับการพัฒนาที่ยั่งยืน การเขียน รายงานทางวิชาการและข้อระวางการคัดลอกผลงานทางวิชาการ สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน ธรรมาภิบาลกับการ ปกครองไทย สังคมไทยกับการพัฒนา และการสื่อสารยุคดิจิทัล โดยกองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี เป็นหน่วยงานกลางในการจัดการเรียนการสอนวิชานี้ และนักศึกษายังสามารถเรียนผ่านทางระบบ E-Learning ของสถาบันได้อีกทางหนึ่งด้วย สำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ ที่ต้องการความรู้ในหลักสูตรหรือสาขาวิชาอื่นๆ เพิ่มเติม สามารถลงทะเบียน เรียนวิชาในหลักสูตรอื่น เป็นวิชาเลือกได้

3.3 ความเสี่ยงและผลกระทบจากภายนอก อาทิ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นโยบาย และ สิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ในบริบทโลก

หากพิจารณาความเสี่ยงและผลกระทบจากภายนอกทั้งในมิติของโอกาสและภัยคุกคามแล้วจะ พบว่า ในปัจจุบัน ตลาดแรงงานยังมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะสูง และแนวโน้มความก้าวหน้าด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลเริ่มมีผลสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนและการทำงานมากขึ้นเรื่อย ๆ อนึ่ง สถาบันการศึกษาเป็นหนึ่งในหน่วยงานสำคัญที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการเรียนการสอนที่ตอบโจทย์การ เปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งเพื่อการสร้าง พัฒนา และปรับเปลี่ยนทักษะหรือสมรรถนะให้เข้ากับบริบทแวดล้อมที่ เปลี่ยนไป (Re-Skills) พัฒนาทักษะที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น (Upskills) และรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ของงานในอนาคต (Future of Jobs) นอกจากนี้ ยังเพื่อเสริมสร้างทักษะสำคัญที่ผู้นำองค์กรทุกคนต้องมี ภายในปี 2025 โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) ซึ่งสอดคล้องกับ

ยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจที่ได้กล่าวไปข้างต้น อีกทั้งยังต้องให้ความสำคัญกับทักษะทางสังคม (Power Skills) ซึ่งเป็นอีกหนึ่งชุดทักษะสำคัญที่ผู้เรียนจำเป็นต้องมีเพื่อนำไปใช้ในการขับเคลื่อนการทำงานในปัจจุบัน

ด้วยเหตุนี้ จึงนำมาซึ่งหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ ที่ปรับโฉมใหม่ที่มุ่งเน้นในการพัฒนาผู้เรียนในประเด็นดังกล่าว เพื่อสร้างกระบวนการทัศนและทักษะให้กับผู้เรียนยุคใหม่ในการนำไปขับเคลื่อนการทำงานในองค์กร สร้างทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพและทักษะที่ทันต่อยุคสมัย พร้อมด้วยระบบนิเวศน์ที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต นำไปสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจในระดับประเทศ

ในการพัฒนาผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรได้มีการเก็บข้อมูลเพื่อให้มั่นใจได้ว่าผลการเรียนรู้ที่คาดหวังนั้นตอบสนองและเชื่อมโยงกับความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

หมวดที่ 3 โครงสร้างหลักสูตร รายวิชาและหน่วยกิต

1. จำนวนหน่วยกิต

จำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร 39 หน่วยกิต

ดังแสดงโครงสร้างหลักสูตรต่อไป

2. โครงสร้างหลักสูตร

โครงสร้างของหลักสูตร ประกอบด้วยหมวดวิชาและจำนวนหน่วยกิต ดังต่อไปนี้

หมวดวิชา	แผน 1 แบบวิชาการ	แผน 2 แบบวิชาชีพ
หมวดวิชาเสริมพื้นฐาน (ไม่นับหน่วยกิต)	12 หน่วยกิต	12 หน่วยกิต
หมวดวิชาหลัก	15 หน่วยกิต	15 หน่วยกิต
หมวดวิชาเอก	12 หน่วยกิต	12 หน่วยกิต
หมวดวิชาเลือก	-	3 หน่วยกิต
หมวดวิชาสัมมนา	-	6 หน่วยกิต
วิชาการค้นคว้าอิสระ	-	3 หน่วยกิต
วิทยานิพนธ์	12 หน่วยกิต	-
สอบประมวลความรู้	สอบ	สอบ
สอบวิทยานิพนธ์	สอบ	-
สอบปากเปล่า	-	สอบ
รวม	39 หน่วยกิต	39 หน่วยกิต

โดยการกำหนดโครงสร้างจำนวนหน่วยกิตของหลักสูตรเป็นไปอย่างสอดคล้องกับแนวคิดการผสมผสานองค์ความรู้พื้นฐานที่เป็นรากฐานในการเรียนรู้และพัฒนาต่อยอด ในหมวดวิชาหลัก และองค์ความรู้เฉพาะทางเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในหมวดวิชาเอก นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้แบบ Micro-learning ที่ผู้เรียนสามารถผสมผสานการเรียนรู้ในหัวข้อที่สนใจที่แตกต่างหลากหลายได้ในหมวดวิชาเลือกที่เน้นการจัดการเรียนรู้เป็นหน่วยย่อยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่คล่องตัวและตรงตามสิ่งที่ผู้เรียนสนใจ

การออกแบบรายวิชามีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรที่ทำให้ผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้โดยรวมที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษา หลักสูตรดำเนินการออกแบบผลการเรียนรู้ที่คาดหวังระดับรายวิชาเพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบ ดำเนินการ กำกับ และประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชา ให้สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตร โดยการออกแบบรายวิชานั้นเป็นไปเพื่อร่วมกันส่งเสริมให้ผู้เรียน แต่ละรายวิชามีการระบุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังระดับรายวิชา ให้สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรที่วิชานั้น ๆ รองรับอยู่ ดังแสดงรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตร (PLOs) มีดังต่อไปนี้

- PLO 1. Digital Intelligence
- PLO 2. Innovative HROD Interventions Design and Development
- PLO 3. Ethical and Sustainability Orientation
- PLO 4. Effective Communication
- PLO 5. Life-long Learning to Keep up with HR-Trends
- PLO 6. Research Skills
- PLO 7. Change Agent

39 Credit Model															
	PLO 1.		PLO 2.		PLO 3.		PLO 4.			PLO 5.		PLO 6.		PLO 7.	CLOs
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	6.1	6.2	7.1	
วิชาเสริมพื้นฐาน 1 วิชา															
พอ 4000 สถิติและการนำเสนอแผนภาพข้อมูลสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ (Statistics and Data Visualization for Human Resource and Organization Development)	●						●					●	●		เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (1.1) 2. อ่านและตีความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติอย่างถูกต้อง (6.1, 6.2) 3. เข้าใจเทคนิคทางสถิติสำหรับการนำเสนอแผนภาพข้อมูลในรูปแบบต่างๆ (4.1)
วิชาหลัก 5 วิชา (15 หน่วยกิต)															
พอ 6001 นวัตกรรมและการคิดเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อการตัดสินใจที่ชาญฉลาด (Innovation and Scientific Thinking for Smart Decision)	●		●	●							●				เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. เข้าใจหลักการเกี่ยวกับนวัตกรรมและการคิดเชิงวิทยาศาสตร์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจได้ (2.1, 2.2) 2. นำกรอบแนวคิดพื้นฐานไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ (2.2) 3. ตั้งคำถามและค้นหาคำตอบใหม่ๆ ด้วยตนเอง

39 Credit Model															
	PLO 1.		PLO 2.		PLO 3.		PLO 4.			PLO 5.		PLO 6.		PLO 7.	CLOs
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	6.1	6.2	7.1	
															เพื่อพัฒนางานพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และ องค์กรได้ (5.1) 4. สามารถวิเคราะห์เพื่อ ระบุความจำเป็นในการใช้ เทคโนโลยีและดิจิทัลในการ พัฒนานวัตกรรมในงาน พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์กรได้ (1.1)
พอ 6002 พฤติกรรม มนุษย์และการเรียนรู้ใน องค์กร (Organizational Behavior and Learning)				●							●			●	เมื่อสิ้นสุดการเรียนการ สอนแล้วนักศึกษามี ความสามารถดังนี้ 1. อธิบายสาเหตุในระดับ บุคคล ทีม และองค์กร ที่ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรมของบุคลากรใน องค์กร โดยใช้หลัก วิชาการ (5.1) 2. ออกแบบกิจกรรมหรือ โปรแกรมเพื่อพัฒนา ทัศนคติ พฤติกรรม หรือ สมรรถนะที่พึงประสงค์ใน การทำงานในองค์กร (2.2, 7.1)
พอ 6003 ทฤษฎี องค์กรและจัดการใน โลกยุคถึงหลังยุค (Organization Theory and Management in the Modern to Post- Modern World)			●		●						●	●			เมื่อสิ้นสุดการเรียนการ สอนแล้วนักศึกษามี ความสามารถดังนี้ 1. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องแนวคิด และทฤษฎีองค์กรของ สำนักคิดต่าง ๆ (2.1, 3.1) 2. เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ วิวัฒนาการทางความคิด ของทฤษฎีองค์กรยุค ต่าง ๆ (2.1) 3. เพื่อให้ผู้เรียนได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์เกี่ยวกับการ บริหารจัดการองค์กรใน หลากหลายรูปแบบ (5.1, 5.2)

39 Credit Model															
	PLO 1.		PLO 2.		PLO 3.		PLO 4.			PLO 5.		PLO 6.		PLO 7.	CLOs
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	6.1	6.2	7.1	
															4. เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์องค์การ (5.1, 5.2)
พอ 6004 จริยธรรมและการพัฒนาที่ยั่งยืน (Ethics & Sustainable Development)					●	●									เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. เข้าใจแนวคิด หลักการ ทฤษฎีจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาองค์การ ธุรกิจ และสังคม (3.1) 2. สามารถคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์วิจารณ์กับสถานการณ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ธุรกิจ และสังคมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมอย่างมีแนวคิดและหลักการทางจริยธรรม (3.1) 3. สามารถนำความรู้พื้นฐานด้านจริยธรรม ไปใช้ในการออกแบบงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ ตัดสินใจในการทำงานและการบริหารได้ (3.2) 4. สามารถออกแบบและดำเนินการเพื่อพัฒนาด้านจริยธรรมให้กับบุคลากรองค์การ และสังคมได้ (3.2)
พอ 6005 ระเบียบวิธีวิจัยและการใช้วิจัยนำการปฏิบัติ (Research Methods and Research-Guided Practices)					●	●				●	●	●	●	●	เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. เข้าใจหลักการและแนวคิด และความสำคัญของการวิจัยที่ดี ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ (6.1) 2. ตั้งคำถาม ออกแบบและกำหนดวิธีการในการเก็บ

39 Credit Model															
	PLO 1.		PLO 2.		PLO 3.		PLO 4.			PLO 5.		PLO 6.		PLO 7.	CLOs
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	6.1	6.2	7.1	
															รวบรวมข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์เพื่อให้ได้คำตอบของคำถามการวิจัยอย่างแม่นยำและมีความน่าเชื่อถือ (5.1, 5.2, 6.1, 6.2) 3. จัดทำข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรจากผลการวิจัยเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม (7.1) 4. สามารถประยุกต์ใช้หลักจริยธรรมในการทำวิจัยในการออกแบบงานวิจัยด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรอย่างรอบด้าน (3.1, 3.2)
สาขาวิชาเอกทรัพยากรมนุษย์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วยวิชาบังคับ 4 วิชา (12 หน่วยกิต)															
พอ 7011 การออกแบบทรัพยากรบุคคล ระบบและการประยุกต์ใช้ (Human Resource Design, System, and Implementation)			●	●							●			●	เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. อธิบายและนำเสนอหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการออกแบบองค์การงานทรัพยากรมนุษย์ให้ผู้อื่นเข้าใจได้โดยง่าย (2.1) 2. นำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องและสำคัญมาใช้ในการออกแบบองค์การงานทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร ภายใต้บริบทที่แตกต่างกันได้ (2.2)

39 Credit Model															
	PLO 1.		PLO 2.		PLO 3.		PLO 4.			PLO 5.		PLO 6.		PLO 7.	CLOs
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	6.1	6.2	7.1	
															<p>3. ระบุแนวทางการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนระบบงานทรัพยากรมนุษย์ที่ออกแบบขึ้นได้และแสดงให้เห็นว่าแนวทางการดำเนินการนั้นสามารถทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นได้จริง (7.1)</p> <p>4. ตั้งคำถามและหาคำตอบอย่างเป็นระบบ เพื่อออกแบบระบบงานทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับบริบทได้ด้วยตนเอง (5.1)</p>
พอ 7012 การปลดปล่อยศักยภาพของผู้มีความสามารถพิเศษ (Unleashing Talent Potential)			●				●		●					●	<p>เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> อธิบายความหมายแนวคิด ทฤษฎี และคุณลักษณะของผู้มีความสามารถพิเศษ (2.1) พัฒนาแนวทางและกลยุทธ์ในการจัดการผู้มีความสามารถพิเศษ (7.1) ออกแบบกิจกรรมหรือโครงการในการดึงศักยภาพผู้มีความสามารถพิเศษเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร (4.1, 4.3)
พอ 7013 การสร้างประสบการณ์ของพนักงานและสุขภาวะที่ดีขององค์กร (Employee Experience and Organization Well-Being)		●		●	●						●				<p>เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> อธิบายแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างประสบการณ์ที่ดีของบุคลากรทุกระดับเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ (1.2, 2.2) วิเคราะห์แนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างประสบการณ์ที่ดีของ

39 Credit Model															
	PLO 1.		PLO 2.		PLO 3.		PLO 4.			PLO 5.		PLO 6.		PLO 7.	CLOs
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	6.1	6.2	7.1	
															บุคลากรในองค์กรและการเป็นองค์กรสุภาพ (5.2, 2.2) 3. พัฒนากลยุทธ์ในการดูแลบุคลากรทุกระดับ ทุกช่วงวัย ให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (1.2, 2.2, 3.1)
พอ 7014 ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง Leadership for Transformation				●	●			●			●	●		●	เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. อธิบายทฤษฎี แบบวัดและประโยชน์ของภาวะผู้นำร่วมสมัย (3.1) 2. วิเคราะห์และสังเคราะห์ภาวะผู้นำและจริยธรรมของผู้นำที่นำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จในปัจจุบัน (3.1) 3. ออกแบบกิจกรรมหรือโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร (2.2, 5.1, 5.2, 7.1) 4. ระบุแนวทางการพัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทได้ (4.2)
สาขาวิชาเอกการพัฒนาระบบองค์กร ประกอบด้วยวิชาบังคับ 4 วิชา (12 หน่วยกิต)															
พอ 7021 การออกแบบองค์กรและระบบงานทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource System by Design)			●	●					●			●			เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. เข้าใจหลักการและแนวคิด ความรู้พื้นฐานและเครื่องมือต่าง ๆ ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์กรเชิงกลยุทธ์ ในระดับที่สามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้โดยง่าย (2.1)

39 Credit Model															
	PLO 1.		PLO 2.		PLO 3.		PLO 4.			PLO 5.		PLO 6.		PLO 7.	CLOs
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	6.1	6.2	7.1	
															2. ตั้งคำถาม ออกแบบวิธีการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปเป็นเป้าหมายและแนวทางในการออกแบบองค์การ และสร้างระบบงานทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับบริบทได้ (6.1) 3. ออกแบบองค์การและระบบงานทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์เป้าหมาย และบริบทที่เกิดขึ้นในการทำงานจริง (2.2) 4. สื่อสารและนำเสนอแนวคิด แนวทาง ตลอดจนการออกแบบองค์การและระบบงานทรัพยากรมนุษย์ที่ออกแบบไว้ให้เป็นที่ยอมรับ และขับเคลื่อนให้เกิดการนำไปใช้จริงได้ (4.3)
พอ 7022 การวินิจฉัยและการพัฒนาองค์การ (Organization Diagnosis and Development)			●	●				●			●	●	●		เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษาที่มีความสามารถดังนี้ 1. เข้าใจหลักการและแนวคิด ความรู้พื้นฐานและเครื่องมือต่าง ๆ ในการพัฒนาองค์การในระดับที่สามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้โดยง่าย (2.1) 2. สามารถเลือกใช้เครื่องมือการวินิจฉัยองค์การได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทองค์การที่เลือกมาเป็นตัวอย่าง (2.2, 5.1) 3. ทำการออกแบบการเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเหมาะสม (4.2) 4. สามารถนำเสนอ

39 Credit Model															
	PLO 1.		PLO 2.		PLO 3.		PLO 4.			PLO 5.		PLO 6.		PLO 7.	CLOs
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	6.1	6.2	7.1	
															แนวทางในการพัฒนาองค์การที่สอดคล้องกับผลการวิจัย (5.2, 6.1)
พอ 7023 ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Performance Management System)		●	●	●			●	●		●	●	●			<p>เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> เข้าใจหลักการและพัฒนาการงานด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานจากอดีตจนถึงปัจจุบัน (2.1) สามารถทำการวิจัยระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้วยเครื่องมือการวิจัยที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทองค์การ (2.2, 5.1) นำเสนอผลการวิจัยระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับหลักการเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม เพื่อเห็นความจำเป็นในการพัฒนาระบบ (4.1, 4.2) สามารถนำเสนอแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับผลการวิจัย (5.2, 6.1) เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทองค์การ เพื่อจัดทำฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน (1.2)
พอ 7024 การสื่อสารเชิงกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Strategic Communication for Change)	●						●	●	●					●	<p>เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> เข้าใจหลักการเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี แบบจำลองการสื่อสาร ที่เกี่ยวข้องกับ

39 Credit Model															
	PLO 1.		PLO 2.		PLO 3.		PLO 4.			PLO 5.		PLO 6.		PLO 7.	CLOs
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	6.1	6.2	7.1	
															การสื่อสารในงาน ทรัพยากรมนุษย์และ องค์กร (4.1, 4.2) 2. สามารถรับฟัง อย่างเปิด ใจเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนา ตนและองค์กร (4.2) 3. สามารถวางแผนการ สื่อสาร ที่จะช่วยให้บรรลุ เป้าหมายที่หลากหลายที่ สอดคล้องกับเป้าหมายและ กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อสร้าง ความเปลี่ยนแปลงใน องค์กร โดยใช้ช่องทาง และเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ดิจิทัลที่เหมาะสม (1.1, 4.1, 4.3, 7.1)
วิชาเลือก (1 หน่วยกิต) เปิดในภาคฤดูร้อน จำนวน 5 วิชา นักศึกษาเลือกลงทะเบียนจำนวน 3 หน่วยกิต															
พอ 7101 การออกแบบ และสถาปัตยกรรม องค์กร(Organization Design and Architecture)			●				●					●			เมื่อสิ้นสุดการเรียนการ สอนแล้วนักศึกษามี ความสามารถดังนี้ 1. สามารถวิเคราะห์และ อธิบายหลักการและ กระบวนการการออกแบบ องค์กร (2.1, 3.2) 2. สามารถประยุกต์ใช้ ทฤษฎีการออกแบบ องค์กรได้อย่างเหมาะสม กับบริบทของตนเอง (3.2, 5.2)
พอ 7102 การบริหาร โครงการ เพื่อการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์กร (Project Management for Human Resource and Organization Development)			●				●		●					●	เมื่อสิ้นสุดการเรียนการ สอนแล้วนักศึกษามี ความสามารถดังนี้ 1. อธิบายแนวคิด ทฤษฎีที่ เกี่ยวข้องกับการบริหาร จัดการโครงการทรัพยากร มนุษย์ (2.1) 2. วิเคราะห์ปัญหา กำหนด กลุ่มเป้าหมาย และเลือก ทรัพยากรที่เหมาะสมใน การดำเนินโครงการให้ เป็นไปตามแผนงาน (4.3)

39 Credit Model															
	PLO 1.		PLO 2.		PLO 3.		PLO 4.			PLO 5.		PLO 6.		PLO 7.	CLOs
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	6.1	6.2	7.1	
															3. ออกแบบโครงการที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดขององค์กรได้อย่างสร้างสรรค์ (4.1, 7.1)
พอ 7103 การโค้ช การให้คำปรึกษา และการสอนงาน (Coaching, Counselling, and Mentoring)			●		●			●		●					เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. อธิบายแนวคิด ทฤษฎี หรือหลักการโค้ช การปรึกษา และการเป็นที่เลี้ยงในองค์กร (2.1) 2. เลือกใช้และระบุขั้นตอนการโค้ช การปรึกษา หรือการเป็นที่เลี้ยง เพื่อพัฒนาตนเองหรือบุคลากรในองค์กรได้อย่างเหมาะสมบนพื้นฐานจริยธรรม (3.1, 4.2, 5.1)
พอ 7104 การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Compensation Management)	●	●	●	●							●	●			เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. อธิบายแนวคิด ทฤษฎี เทคนิค และแนวทางปฏิบัติของการบริหารค่าตอบแทนได้ (5.1, 5.2) 2. ออกแบบค่าตอบแทนและขั้นตอนการดำเนินการได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ (1.1, 1.2, 2.1, 2.2)
พอ 7105 แร้งงานสัมพันธ์ (Labor Relations)			●	●			●	●	●						เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. อธิบายความหมาย หลักการ วัตถุประสงค์ และแนวคิดทฤษฎีด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ (2.1, 2.2) 2. อธิบายหลักการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร รวมถึงวิธีการแก้ไขปัญหา

39 Credit Model															
	PLO 1.		PLO 2.		PLO 3.		PLO 4.			PLO 5.		PLO 6.		PLO 7.	CLOs
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	6.1	6.2	7.1	
															ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ (4.1, 4.2, 4.3)
พอ 7106 การพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบองค์กร (Transorganization Development)			●									●	●		เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. อธิบายหลักการการพัฒนาองค์กรที่ต้องมาร่วมกันทำภารกิจให้สำเร็จ (2.1) 2. สามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาหลายองค์การให้สามารถทำภารกิจร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (6.1, 6.2)
พอ 7107 พลวัตทางวัฒนธรรมและความหลากหลาย (Cultural Dynamic and Diversity)			●				●	●		●	●			●	เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. อธิบายเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมทั้งระดับองค์กรและระดับนานาชาติ รวมถึงความหลากหลายที่เกี่ยวข้องกับการสร้างวัฒนธรรมที่ดี (2.1, 4.1) 2. ประยุกต์ใช้กระบวนการสร้าง ปรับ หรือตัดทอนวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างคุณค่าแก่งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร (4.2, 5.1) 3. เข้าใจและประยุกต์ใช้ความรู้ด้านวัฒนธรรมข้ามชาติเพื่อการปรับตัวและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในระดับสากล (5.2, 7.1)
พอ 7108 การให้คำปรึกษาแบบมืออาชีพ (Professional Consultancy)		●	●									●	●	●	เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องแนวคิด

39 Credit Model															
	PLO 1.		PLO 2.		PLO 3.		PLO 4.			PLO 5.		PLO 6.		PLO 7.	CLOs
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	6.1	6.2	7.1	
															<p>การเป็นที่ปรึกษาแบบมืออาชีพในระดับบุคคล องค์กร และชุมชน (1.2)</p> <p>2. เพื่อให้ผู้เรียนได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์เกี่ยวกับการ เป็นที่ปรึกษาแบบมืออาชีพใน ระดับต่างๆ (2.1, 7.1)</p> <p>3. เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนา ทักษะการคิดวิเคราะห์ องค์กรและการแก้ไข ปัญหาแบบมืออาชีพ (6.1, 6.2, 7.1)</p>
<p>พอ 7109 แบบแผนการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างเป็นระบบ Human Resource Development Blueprint</p>			●									●	●		<p>เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามี ความสามารถดังนี้</p> <p>1. อธิบายหลักการการ พัฒนา HRD Blueprint ได้ สอดคล้องกับบริบท องค์กร (2.1)</p> <p>2. สามารถนำเสนอกรอบ การพัฒนาบุคลากรอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่องด้วย HRD Blueprint ได้อย่าง เหมาะสม (6.1, 6.2)</p>
<p>พอ 7110 จิตวิทยาเชิง บวกเพื่อการปฏิบัติงาน (Positive Psychology for Work Performance)</p>			●					●		●					<p>เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามี ความสามารถดังนี้</p> <p>1. อธิบายแนวคิดหรือ ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกที่ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน (2.1)</p> <p>2. ประยุกต์ใช้แนวคิด ทฤษฎี หรืองานวิจัย ทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อส่งเสริมผลการ ปฏิบัติงานของตนเองหรือ บุคลากรในองค์กร (4.2, 5.1)</p>

39 Credit Model															
	PLO 1.		PLO 2.		PLO 3.		PLO 4.			PLO 5.		PLO 6.		PLO 7.	CLOs
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	6.1	6.2	7.1	
พอ 7111 เครื่องมือและเทคนิคการประเมิน (Tools and Techniques for Assessment)			●									●			เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. เลือกเครื่องมือวัดผลได้ตรงตามทฤษฎี และปรับเครื่องมือวัดผลให้เหมาะสมกับบริบทที่ศึกษา (2.1) 2. อธิบายความแตกต่างของความเที่ยงและความตรงแบบต่างๆ ของเครื่องมือวัด (2.1) 3. ตรวจสอบค่าความเที่ยงและความตรงเบื้องต้นของเครื่องมือวัด (6.1)
พอ 7112 ศาสตร์แห่งสุข (Happiology)										●	●			●	เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. อธิบายแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขที่ส่งผลต่อ ชีวิต และการปฏิบัติงานในองค์กร (5.1, 5.2, 7.1) 2. ประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎี หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการออกแบบกิจกรรม และการทำงานในองค์กร (7.1)
พอ 7113 หัวใจในการออกแบบการเรียนการสอน (Instructional Design Essential)	●	●												●	เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. อธิบายแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม และสอดคล้องกับบริบท (1.1, 1.2) 2. เลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับการออกแบบแผนการเรียนรู้ เพื่อสร้างความคุ้มค่าให้กับองค์กรอย่างมีระบบ (1.1, 1.2)

39 Credit Model															
	PLO 1.		PLO 2.		PLO 3.		PLO 4.			PLO 5.		PLO 6.		PLO 7.	CLOs
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	6.1	6.2	7.1	
															3. ออกแบบการเรียนรู้ที่สร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การถ่ายโอนความรู้และนำไปใช้ในการพัฒนางานตนเอง (7.1)
พอ 7114 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกิจกรรมยามว่าง (Leisurely Human Resource Development)				●			●	●					●	●	เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. สื่อสาร เปิดใจรับฟัง ถ่ายทอดแนวคิดในการใช้กิจกรรมยามว่าง (Leisure) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจูงใจและสร้างความสนใจได้อย่างเป็นระบบและมั่นใจ (4.1, 4.2, 7.1) 2. ออกแบบการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้กิจกรรมยามว่างเป็นเครื่องมือได้ด้วยตนเอง (2.2) 3. ออกแบบการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้กิจกรรมยามว่างเป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาต่อยอดได้ด้วยตนเอง (6.2)
พอ 7115 การเรียนรู้ผ่านเกมและการออกแบบเกมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ (Gamification and Game Design in Human Resource Organization Development)			●	●						●				●	เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. สามารถอธิบายหลักการและกระบวนการออกแบบและพัฒนาเกมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ (2.1) 2. สามารถประยุกต์ใช้กระบวนการเกมและการเรียนรู้ด้วยเกมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ (2.2)

39 Credit Model															
	PLO 1.		PLO 2.		PLO 3.		PLO 4.			PLO 5.		PLO 6.		PLO 7.	CLOs
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	6.1	6.2	7.1	
															3. สามารถระบุแนวทางและดำเนินการการประเมินผลลัพธ์ของการใช้กระบวนการเกมและการเรียนรู้ด้วยเกมอย่างเป็นระบบได้ (5.1) 4. สามารถจูงใจผู้อื่นและสร้างการเปลี่ยนแปลง เพื่อการนำกระบวนการออกแบบและพัฒนาเกมมาใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรได้ (7.1)
พอ 7116 การออกแบบไซเบอร์และการรู้เท่าทันปัญญาประดิษฐ์สำหรับองค์กร (Designing Cyber and AI Awareness for the Organization)	●	●									●				เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. ตระหนักและอธิบายถึงความสำคัญของความปลอดภัยไซเบอร์และปัญญาประดิษฐ์ที่มีต่องานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร (1.2, 5.1) 2. ออกแบบกิจกรรมที่สนับสนุนการสร้างความรู้ด้านความปลอดภัยไซเบอร์และปัญญาประดิษฐ์ (1.1, 1.2, 5.1)
พอ 7117 ความฉลาดทางสังคมและการบริหารจัดการการเข้าสังคม (Social Intelligence and Mingling Management)							●	●	●					●	เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. สามารถอธิบายแนวคิดหรือหลักการที่ส่งผลต่อการเข้าสังคมได้อย่างเหมาะสม (4.1) 2. ประยุกต์ใช้แนวคิดหรือหลักการการเข้าสังคมได้อย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาตนเองหรือบุคลากรอื่นๆในองค์กร (4.2, 4.3, 7.1)

39 Credit Model															
	PLO 1.		PLO 2.		PLO 3.		PLO 4.			PLO 5.		PLO 6.		PLO 7.	CLOs
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	6.1	6.2	7.1	
พอ 7118 การนำเสนอความคิดอย่างทรงพลัง (Powerful Idea Expression)							●	●				●		●	เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. สามารถออกแบบเนื้อหา รูปแบบ และเทคนิคการสื่อสาร เพื่อถ่ายทอดเนื้อหาสร้างความเข้าใจ จูงใจ ให้ได้มาซึ่งการสนับสนุน จากกลุ่มผู้รับสารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ ภายใต้บริบทองค์การ (6.1, 7.1) 2. มีความมั่นใจ มีทักษะในการนำเสนอ ความคิดเห็นในบริบทต่าง ๆ อย่างเหมาะสม (4.1, 4.2)
พอ 7119 นวัตกรรม การบริหารจัดการองค์การ (Organization Management Innovation)			●				●				●				เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. สามารถอธิบายหลักการ และกระบวนการของ นวัตกรรมบริหารจัดการองค์การ (2.1) 2. สามารถประยุกต์ใช้ หลักการนวัตกรรม การบริหารจัดการองค์การได้ อย่างเหมาะสมกับบริบทของตนเอง (4.1, 5.2)
พอ 7120 การจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Management and Learning Organization)			●							●		●			เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. สามารถอธิบายหลักการ และกระบวนการบริหารจัดการความรู้ (2.1) 2. สามารถออกแบบ องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ อย่างสร้างสรรค์เหมาะสมกับบริบทของตนเอง (5.1, 6.1)

39 Credit Model															
	PLO 1.		PLO 2.		PLO 3.		PLO 4.			PLO 5.		PLO 6.		PLO 7.	CLOs
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	6.1	6.2	7.1	
พอ 7121 หัวข้อพิเศษ (Special Topics)			●				●				●	●			เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. สามารถเลือกหัวข้อที่สำคัญ สามารถต่อยอดองค์ความรู้ เพื่อให้เกิดการเท่าทันความเปลี่ยนแปลง และพัฒนาคน งาน และองค์การ (5.2) 2. สามารถอธิบายเกี่ยวกับกระบวนการ เครื่องมือ งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่เลือกศึกษา อย่างเป็นระบบและมีหลักการรองรับ (2.1) 3.สามารถออกแบบกระบวนการ เครื่องมือ และเทคนิคการสื่อสาร เพื่อถ่ายทอดความเข้าใจเกี่ยวกับหัวข้อที่เลือกศึกษา เพื่อ สร้างความเข้าใจ จูงใจ ให้ได้มาซึ่งการสนับสนุน จากกลุ่มผู้รับสาร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (4.1) 4. สามารถตั้งคำถาม แสวงหา ข้อมูล และหาคำตอบ ด้วยกระบวนการที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาความเข้าใจ และประยุกต์ใช้ เครื่องมือ/ระบบงาน ภายใต้หัวข้อที่เลือกศึกษา (5.1)
วิชาสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (6 หน่วยกิต) (เรียนเฉพาะแผน 2)															
พอ 8001 สัมมนา ปฏิบัติการวิจัยด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ (Workshop in Human Resource							●				●	●	●	●	เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. เข้าใจหลักการและแนวคิด และความสำคัญของการวิจัยที่ดี ในการ

39 Credit Model															
	PLO 1.		PLO 2.		PLO 3.		PLO 4.			PLO 5.		PLO 6.		PLO 7.	CLOs
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	6.1	6.2	7.1	
and Organization Development Research)															พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร (5.1, 5.2) 2. ตั้งคำถาม ออกแบบและกำหนดวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์เพื่อให้ได้คำตอบของคำถามการวิจัยอย่างแม่นยำตรงและมีความน่าเชื่อถือ (5.1, 5.2, 6.1, 6.2) 3. นำเสนอการออกแบบงานวิจัยถ่ายทอดเพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับได้ (4.1)
พอ 8002 การสัมมนาหัวข้อพิเศษ (Seminar on Special Topics)	●							●		●	●				เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. สามารถอธิบายแนวคิดเทคนิคในการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำเพื่อนำพองค์การสู่ความสำเร็จได้ (1.1) 2. ประยุกต์ใช้แนวคิดหรือหลักการผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อนำมาปรับใช้ในองค์กรเพื่อยกระดับเศรษฐกิจของประเทศไทยในการแข่งขันกับชาติอื่นในโลก (4.2, 5.1, 5.2)
หมวดวิชาการค้นคว้าอิสระ (3 หน่วยกิต)															
พอ 9000 การค้นคว้าอิสระ (Independent Studies)										●	●	●	●		เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หรือ การวิเคราะห์ผลเชิงคุณภาพ ได้อย่างเหมาะสม (6.1, 6.2) 2) อ่านและตีความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างถูกต้อง (6.1, 6.2)

39 Credit Model															
	PLO 1.		PLO 2.		PLO 3.		PLO 4.			PLO 5.		PLO 6.		PLO 7.	CLOs
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	6.1	6.2	7.1	
															3. จัดทำข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การจากผลการวิจัยได้อย่างเหมาะสม (5.1, 5.2, 6.1, 6.2)
หมวดวิชาวิทยานิพนธ์ (12 หน่วยกิต)															
พอ 9004 วิทยานิพนธ์ (Thesis)							●				●	●	●	●	เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้วนักศึกษามีความสามารถดังนี้ 1. เข้าใจหลักการและแนวคิด และความสำคัญของการวิจัยที่ดี ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ (6.1, 6.2) 2. ตั้งคำถาม ออกแบบและกำหนดวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์เพื่อให้ได้คำตอบของคำถามการวิจัยอย่างแม่นยำและมีความน่าเชื่อถือ (5.1, 5.2, 6.1, 6.2) 3. นำเสนอการออกแบบงานวิจัยถ่ายทอดเพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับได้ (4.1) 4 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หรือ การวิเคราะห์ผลเชิงคุณภาพ ได้อย่างเหมาะสม (6.1, 6.2) 5. อ่านและตีความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างถูกต้อง (6.1, 6.2) 6. จัดทำข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การจากผลการวิจัยได้อย่างเหมาะสม (6.1, 6.2)

3. รายวิชา

3.1. หมวดวิชาเสริมพื้นฐาน (ไม่นับหน่วยกิต) 12 หน่วยกิต

เป็นวิชาที่ไม่นับหน่วยกิต และไม่นำผลการศึกษามาคำนวณแต่รวมเฉลี่ย นักศึกษาจะต้องเรียนวิชาเสริมพื้นฐานในหมวดวิชาเสริมพื้นฐาน ดังนี้

สพ 4000	พื้นฐานสำหรับบัณฑิตศึกษา	3 (3 - 0 - 6)
ND 4000	Foundation for Graduate Studies	
ภส 4001	การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษสำหรับบัณฑิตศึกษา	3 (3 - 0 - 6)
LC 4001	Reading Skills Development in English for Graduate Studies	
ภส 4002	การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษแบบบูรณาการ	3 (3 - 0 - 6)
LC 4002	Integrated English Language Skills Development	
ภส 4011	การซ่อมเสริมการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษสำหรับบัณฑิตศึกษา	3 (3 - 0 - 6)
LC 4011	Remedial Reading Skills Development in English for Graduate Studies	
ภส 4012	การซ่อมเสริมการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษแบบบูรณาการ	3 (3 - 0 - 6)
LC 4012	Remedial Integrated English Language Skills Development	
พอ 4000	สถิติและการนำเสนอแผนภาพข้อมูลสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ	3 (3 - 0 - 6)
HR 4000	Statistics and Data Visualization for Human Resource and Organization Development	

หมายเหตุ

- เงื่อนไขในการเรียนวิชาภาษาอังกฤษสำหรับบัณฑิตศึกษาให้เป็นไปตามข้อกำหนดของวิชาภาษาอังกฤษสำหรับบัณฑิตศึกษา
- การยกเว้นไม่ต้องเรียนวิชาใดในหมวดวิชาเสริมพื้นฐานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

3.2. หมวดวิชาหลัก (15 หน่วยกิต)

พอ 6001	นวัตกรรมและการคิดเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อการตัดสินใจที่ชาญฉลาด	3 (3 - 0 - 6)
HR 6001	Innovation and Scientific Thinking for Smart Decision	
พอ 6002	พฤติกรรมมนุษย์และการเรียนรู้ในองค์กร	3 (3 - 0 - 6)
HR 6002	Organizational Behavior and Learning	
พอ 6003	ทฤษฎีองค์กรและการจัดการในโลกนวยุคถึงหลังนวยุค	3 (3 - 0 - 6)
HR 6003	Organization Theory and Management in the Modern to Post-Modern World	
พอ 6004	จริยธรรมและการพัฒนาที่ยั่งยืน	3 (3 - 0 - 6)
HR 6004	Ethics & Sustainable Development	
พอ 6005	ระเบียบวิธีวิจัยและการใช้วิจัยนำการปฏิบัติ	3 (3 - 0 - 6)
HR 6005	Research Methods and Research-Guided Practices	

3.3. หมวดวิชาเอก ประกอบด้วย 2 สาขาวิชาเอก ดังนี้

3.3.1 สาขาวิชาเอกทรัพยากรมนุษย์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วยวิชาบังคับ 4 วิชา (12 หน่วยกิต)

พอ 7011	การออกแบบทรัพยากรบุคคล ระบบ และการประยุกต์ใช้	3 (3 - 0 - 6)
HR 7011	Human Resource Design, System, and Implementation	
พอ 7012	การปลดปล่อยศักยภาพของผู้มีความสามารถพิเศษ	3 (3 - 0 - 6)
HR 7012	Unleashing Talent Potential	
พอ 7013	การสร้างประสบการณ์ของพนักงานและสุขภาวะที่ดีขององค์กร	3 (3 - 0 - 6)
HR 7013	Employee Experience and Organization Well-Being	
พอ 7014	ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง	3 (3 - 0 - 6)
HR 7014	Leadership for Transformation	

3.3.2 สาขาวิชาเอกการพัฒนาองค์การ ประกอบด้วยวิชาบังคับ 4 วิชา (12 หน่วยกิต)

พอ 7021	การออกแบบองค์การและระบบงานทรัพยากรมนุษย์	3 (3 - 0 - 6)
HR 7021	Human Resource System by Design	
พอ 7022	การวินิจฉัยและการพัฒนาองค์การ	3 (3 - 0 - 6)
HR 7022	Organization Diagnosis and Development	
พอ 7023	ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์	3 (3 - 0 - 6)
HR 7023	Strategic Performance Management System	
พอ 7024	การสื่อสารเชิงกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	3 (3 - 0 - 6)
HR 7024	Strategic Communication for Change	

3.3.3 วิชาเอกไม่ระบุสาขา

นักศึกษาสามารถเลือกเรียนวิชาเอกที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกเดียวกันของสาขาวิชาเอกต่างๆ
จนครบ 4 วิชา (12 หน่วยกิต)

3.4. หมวดวิชาเลือก (เรียนเฉพาะแผน 2 แบบวิชาซีพี 3 หน่วยกิต)

นักศึกษาสามารถเลือกเรียนรายวิชาในหมวดวิชาเอกอื่นๆ เป็นวิชาเลือกได้ นอกจากนี้ นักศึกษายังสามารถเลือกเรียนวิชาอื่นๆ ที่เปิดสอนในสถาบันเป็นวิชาเลือกเสรีไม่เกิน 3 หน่วยกิต โดยไม่ต้องลงเรียนในหมวดวิชาเลือกในหลักสูตร

รายชื่อวิชาเลือก มีดังนี้

พอ 7101	การออกแบบและสถาปัตยกรรมองค์การ	1 (1 - 0 - 3)
HR 7101	Organization Design and Architecture	
พอ 7102	การบริหารโครงการ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ	1 (1 - 0 - 3)
HR 7102	Project Management for Human Resource and Organization Development	
พอ 7103	การโค้ช การให้คำปรึกษา และการสอนงาน	1 (1 - 0 - 3)
HR 7103	Coaching, Counselling, and Mentoring	
พอ 7104	การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์	1 (1 - 0 - 3)
HR 7104	Strategic Compensation Management	

พอ 7105	แรงงานสัมพันธ์	1 (1 - 0 - 3)
HR 7105	Labor Relations	
พอ 7106	การพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบองค์กร	1 (1 - 0 - 3)
HR 7106	Transorganization Development	
พอ 7107	พลวัตทางวัฒนธรรมและความหลากหลาย	1 (1 - 0 - 3)
HR 7107	Cultural Dynamic and Diversity	
พอ 7108	การให้คำปรึกษาแบบมืออาชีพ	1 (1 - 0 - 3)
HR 7108	Professional Consultancy	
พอ 7109	แบบแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ	1 (1 - 0 - 3)
HR 7109	Human Resource Development Blueprint	
พอ 7110	จิตวิทยาเชิงบวกเพื่อการปฏิบัติงาน	1 (1 - 0 - 3)
HR 7110	Positive Psychology for Work Performance	
พอ 7111	เครื่องมือและเทคนิคการประเมิน	1 (1 - 0 - 3)
HR 7111	Tools and Techniques for Assessment	
พอ 7112	ศาสตร์แห่งสุข	1 (1 - 0 - 3)
HR 7112	Happiology	
พอ 7113	หัวใจในการออกแบบการเรียนการสอน	1 (1 - 0 - 3)
HR 7113	Instructional Design Essential	
พอ 7114	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกิจกรรมยามว่าง	1 (1 - 0 - 3)
HR 7114	Leisurely Human Resource Development	
พอ 7115	การเรียนรู้ผ่านเกมและการออกแบบเกมใน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร	1 (1 - 0 - 3)
HR 7115	Gamification and Game Design in Human Resource Organization Development	

พอ 7116 การออกแบบไซเบอร์และการรู้เท่าทันปัญญาประดิษฐ์สำหรับองค์กร	1 (1 - 0 - 3)
HR 7116 Designing Cyber and AI Awareness for the Organization	
พอ 7117 ความฉลาดทางสังคมและการบริหารจัดการการเข้าสังคม	1 (1 - 0 - 3)
HR 7117 Social Intelligence and Mingling Management	
พอ 7118 การนำเสนอความคิดอย่างทรงพลัง	1 (1 - 0 - 3)
HR 7118 Powerful Idea Expression	
พอ 7119 นวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กร	1 (1 - 0 - 3)
HR 7119 Organization Management Innovation	
พอ 7120 การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้	1 (1 - 0 - 3)
HR 7120 Knowledge Management and Learning Organization	
พอ 7121 หัวข้อพิเศษ	1 (1 - 0 - 3)
HR 7121 Special Topics	

หมายเหตุ การจัดการเรียนการสอนในหมวดวิชาเลือกให้เป็นไปตามที่คณะกำหนด

3.5. หมวดวิชาสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (6 หน่วยกิต) (เรียนเฉพาะแผน 2 แบบวิชาชีพ)

พอ 8001 สัมมนาปฏิบัติการวิจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร	3 (3 - 3 - 3)
HR 8001 Workshop in Human Resource and Organization Development Research	
พอ 8002 การสัมมนาหัวข้อพิเศษ	3 (3 - 3 - 3)
HR 8002 Seminar on Special Topics	

3.6. หมวดวิชาการค้นคว้าอิสระ (3 หน่วยกิต)

พอ 9000 การค้นคว้าอิสระ	3 (0 - 0 - 12)
HR 9000 Independent Studies	

3.7. หมวดวิชาวิทยานิพนธ์ (12 หน่วยกิต)

พอ 9004 วิทยานิพนธ์	12 หน่วยกิต
HR 9004 Thesis	

3.8. การสอบประมวลความรู้

นักศึกษาจะต้องสอบประมวลความรู้โดยข้อเขียนหลังจากศึกษารายวิชาครบถ้วน

3.9. การสอบวิทยานิพนธ์

การสอบวิทยานิพนธ์จะต้องเป็นไปตามข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการศึกษา

3.10. การสอบปากเปล่า

นักศึกษาสามารถสอบปากเปล่าได้หลังจากผ่านการสอบประมวลความรู้

4. แผนการศึกษา

4.1 แผนการศึกษาภาคปกติ เปิดสอนในเวลาราชการ กลุ่มเรียนแบบชั้นเรียน

ภาคปกติ แผน 1 (วิทยานิพนธ์)

	จำนวนหน่วยกิต
<u>ปีที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 1</u>	
สพ 4000 พื้นฐานสำหรับบัณฑิตศึกษา	3*
ภส 4001 การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษสำหรับบัณฑิตศึกษา	3*
พอ 4000 สถิติและการนำเสนอแผนภาพข้อมูลสำหรับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ	3*
พอ 6001 นวัตกรรมและการคิดเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อการตัดสินใจที่ชาญฉลาด	3
พอ 6002 พฤติกรรมมนุษย์และการเรียนรู้ในองค์การ	3
พอ 6003 ทฤษฎีองค์การและการจัดการในโลกนยุคถึงหลังนยุค	3
<u>ปีที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 2</u>	
ภส 4002 การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษแบบบูรณาการ	3*
พอ 6004 จริยธรรมและการพัฒนาที่ยั่งยืน	3
พอ 6005 ระเบียบวิธีวิจัยและการใช้วิจัยนำการปฏิบัติ	3
พอ 70xx วิชาเอก	3
<u>ปีที่ 2 ภาคการศึกษาที่ 1</u>	
พอ 70xx วิชาเอก	3
พอ 70xx วิชาเอก	3
พอ 70xx วิชาเอก	3
พอ 9004 วิทยานิพนธ์	3
<u>ปีที่ 2 ภาคการศึกษาที่ 2</u>	
พอ 9004 วิทยานิพนธ์	9
รวม	39

* วิชาเสริมพื้นฐานไม่นับหน่วยกิต

ภาคปกติ แผน 2 (การค้นคว้าอิสระ)

จำนวนหน่วยกิต

ปีที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 1

สพ 4000	พื้นฐานสำหรับบัณฑิตศึกษา	3*
ภส 4001	การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษสำหรับบัณฑิตศึกษา	3*
พอ 4000	สถิติและการนำเสนอแผนภาพข้อมูลสำหรับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ	3*
พอ 6001	นวัตกรรมและการคิดเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อการตัดสินใจที่ชาญฉลาด	3
พอ 6002	พฤติกรรมมนุษย์และการเรียนรู้ในองค์การ	3
พอ 6003	ทฤษฎีองค์การและการจัดการในโลกนวยุคถึงหลังนวยุค	3

ปีที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 2

ภส 4002	การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษแบบบูรณาการ	3*
พอ 6004	จริยธรรมและการพัฒนาที่ยั่งยืน	3
พอ 6005	ระเบียบวิธีวิจัยและการใช้วิจัยนำการปฏิบัติ	3
พอ 70xx	วิชาเอก	3

ปีที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 3

พอ 7xxx	วิชาเลือก	1
พอ 7xxx	วิชาเลือก	1
พอ 7xxx	วิชาเลือก	1

หรือ

วิชาเลือกเสรี	3
---------------	---

ปีที่ 2 ภาคการศึกษาที่ 1

พอ 70xx	วิชาเอก	3
พอ 70xx	วิชาเอก	3
พอ 70xx	วิชาเอก	3
พอ 8001	สัมมนาปฏิบัติการวิจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ	3

ปีที่ 2 ภาคการศึกษาที่ 2

พอ 8002	การสัมมนาหัวข้อพิเศษ	3
พอ 9000	การค้นคว้าอิสระ	3

รวม 39

* วิชาเสริมพื้นฐานไม่นับหน่วยกิต

4.2 แผนการศึกษาภาคพิเศษ เปิดสอนนอกเวลาราชการ กลุ่มเรียนแบบชั้นเรียน และกลุ่มเรียนแบบผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ภาคพิเศษ แผน 1 แบบวิชาการ (วิทยานิพนธ์)

	จำนวนหน่วยกิต
<u>ปีที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 1</u>	
พอ 6001 นวัตกรรมและการคิดเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อการตัดสินใจที่ชาญฉลาด	3
พอ 6002 พฤติกรรมมนุษย์และการเรียนรู้ในองค์กร	3
พอ 6003 ทฤษฎีองค์กรและการจัดการในโลกนวยุคถึงหลังนวยุค	3
<u>ปีที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 2</u>	
พอ 6004 จริยธรรมและการพัฒนาที่ยั่งยืน	3
พอ 6005 ระเบียบวิธีวิจัยและการใช้วิจัยนำการปฏิบัติ	3
พอ 70xx วิชาเอก	3
<u>ปีที่ 2 ภาคการศึกษาที่ 1</u>	
พอ 70xx วิชาเอก	3
พอ 70xx วิชาเอก	3
พอ 70xx วิชาเอก	3
พอ 9004 วิทยานิพนธ์	3
<u>ปีที่ 2 ภาคการศึกษาที่ 2</u>	
พอ 9004 วิทยานิพนธ์	9
รวม	39

ภาคพิเศษ แผน 2 แบบวิชาชีพ (การค้นคว้าอิสระ)

	จำนวนหน่วยกิต
<u>ปีที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 1</u>	
พอ 6001 นวัตกรรมและการคิดเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อการตัดสินใจที่ชาญฉลาด	3
พอ 6002 พฤติกรรมมนุษย์และการเรียนรู้ในองค์กร	3
พอ 6003 ทฤษฎีองค์กรและการจัดการในโลกนวยุคถึงหลังนวยุค	3
<u>ปีที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 2</u>	
พอ 6004 จริยธรรมและการพัฒนาที่ยั่งยืน	3
พอ 6005 ระเบียบวิธีวิจัยและการใช้วิจัยนำการปฏิบัติ	3
พอ 70xx วิชาเอก	3

<u>ปีที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 3</u>	
พอ 7xxx วิชาเลือก	1
พอ 7xxx วิชาเลือก	1
พอ 7xxx วิชาเลือก	1
หรือ	
วิชาเลือกเสรี	3
<u>ปีที่ 2 ภาคการศึกษาที่ 1</u>	
พอ 70xx วิชาเอก	3
พอ 70xx วิชาเอก	3
พอ 70xx วิชาเอก	3
พอ 8001 สัมมนาปฏิบัติการวิจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ	3
<u>ปีที่ 2 ภาคการศึกษาที่ 2</u>	
พอ 8002 การสัมมนาหัวข้อพิเศษ	3
พอ 9000 การค้นคว้าอิสระ	3
รวม	39

หมายเหตุ การลงทะเบียนเรียนวิชาเสริมพื้นฐานของนักศึกษาภาคพิเศษให้เป็นไปตามประกาศของคณะว่าด้วยการเรียนการสอนโครงการวิชาสถิติ และโครงการวิชาภาษาอังกฤษ

5. คำอธิบายรายวิชา

5.1 หมวดวิชาเสริมพื้นฐาน

สพ 4000 พื้นฐานสำหรับบัณฑิตศึกษา 3 (3 - 0 - 6)

แนะนำการเมืองและการปกครองไทย เศรษฐกิจไทย ธุรกิจไทย สังคมไทย จริยธรรมของนักบริหาร จริยธรรมทางวิชาการ การพัฒนาบุคลิกภาพ สุขภาพกาย สุขภาพจิต รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร การเขียนรายงานทางวิชาการ และเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนา

ND 4000 Foundation for Graduate Studies

Introduction to Thai politics and administration, economics, business and society. Administrators' ethics. Academic ethics. Personality, physical and mental health enrichment. The constitution of the Kingdom of Thailand. Thai language for communication. Academies report writing. Sufficiency economy and development.

ภส 4001 การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษสำหรับบัณฑิตศึกษา 3 (3 - 0 - 6)

วิชานี้สร้างเสริมทักษะการอ่านบทความจากหลากหลายสาขาวิชา ซึ่งประกอบด้วยทักษะการอ่านเพื่อจับใจความสำคัญและสนับสนุน การตีความประโยค การเข้าใจจุดประสงค์และน้ำเสียงของผู้เขียน การอ่านแบบข้ามเพื่อหาข้อมูลเฉพาะ การตีความคำพูดอ้างอิงและข้อมูลจากรูปภาพ การหาความสัมพันธ์ของประโยค การเดาความหมายของคำศัพท์และสำนวนจากบริบท โดยในการพัฒนาทักษะเหล่านี้ นักศึกษาจะมีโอกาสในการทำกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนคำศัพท์ การคิดเชิงวิพากษ์และการทำงานร่วมกันควบคู่กันไปทุกครั้ง

LC 4001 Reading Skills Development in English for Graduate Studies

This course is aimed at enhancing English reading skills necessary for reading texts from a variety of academic disciplines. Emphasis is placed on identifying an argument (main idea) and supporting details, making inferences, identifying purpose and tone, scanning, interpreting quotes and graphic information, recognizing discourse organization, and using context clues to understand terminology and fixed expressions. Through reading practice, students will engage in a sequence of vocabulary-expanding, critical thinking and collaboration activities.

ภส 4002 การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษแบบบูรณาการ 3 (3 - 0 - 6)

วิชานี้มีเนื้อหาและกิจกรรมเน้นที่มุ่งเน้นการเรียนการสอนแบบบูรณาการทักษะทั้ง 4 ทักษะ คือ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนเชิงวิชาการเบื้องต้น

LC 4002 Integrated English Language Skills Development

This course is aimed at providing contents and teaching activities that focus on the integrated skills of listening, speaking, reading, and writing with a particular emphasis on academic writing at the introductory level.

ภส 4011 การซ่อมเสริมการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษสำหรับบัณฑิตศึกษา 3 (3 - 0 - 6)

วิชานี้เน้นการฝึกทักษะและกลยุทธ์การอ่านภาษาอังกฤษเชิงวิชาการเพิ่มเติมและซ่อมเสริมทักษะดังกล่าวสำหรับนักศึกษาที่ยังบกพร่องในการเรียนวิชา ภส 4001 การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษสำหรับบัณฑิตศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้รับการฝึกฝนในลักษณะเฉพาะบุคคลมากขึ้น

LC 4011 Remedial Reading Skills Development in English for Graduate Studies

The course is intended to provide additional practices in the reading skills and strategies covered in LC 4001 Reading Skills Development in English for Graduate Studies. Students receive individualized attention to enhance their reading skills for academic purposes.

ภส 4012 การซ่อมเสริมการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษแบบบูรณาการ 3 (3 - 0 - 6)

วิชานี้เน้นการฝึกทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนเพิ่มเติมและซ่อมเสริมทักษะดังกล่าวสำหรับนักศึกษาที่ยังบกพร่องในการเรียนวิชา ภส 4002 การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษแบบบูรณาการ เพื่อปรับปรุงความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ด้วยการสอนและฝึกในลักษณะเฉพาะบุคคล

LC 4012 Remedial Integrated English Language Skills Development

This course is intended to provide additional practices in the four skills—listening, speaking, reading and writing strategies covered in LC 4002 Integrated English Language Skills Development. Students receive individualized attention to enhance their communication skills in English.

พอ 4000 สถิติและการนำเสนอแผนภาพข้อมูลสำหรับ 3 (3 - 0 - 6)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ

หลักการเบื้องต้นของสถิติเชิงประยุกต์ ครอบคลุมทั้งสถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน เช่น การหาแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอย เน้นการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล การอ่านและตีความผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอข้อมูลด้วยแผนภาพ ต่อยอดไปใช้ในการเขียนงานวิจัยและการทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ

HR 4000 Statistics and Data Visualization for Human Resource and Organization Development

The fundamental principle in applied statistics, covering both descriptive and inferential statistics, including central tendency, correlation, and regression analysis. Underlining the need of becoming proficient with statistical tools for data analysis, result interpretation, and data visualization. Applying knowledge to research and work in human resources and organizational development.

5.2 หมวดวิชาหลัก

พอ 6001 นวัตกรรมและการคิดเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อการตัดสินใจที่ชาญฉลาด 3 (3 - 0 - 6)

กระบวนการคิดสร้างสรรค์เพื่อรองรับความท้าทายใหม่ ๆ ในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ เรียนรู้ระบบการคิดเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มุ่งเน้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์และตรรกะการคิดที่สนับสนุนให้เกิดคุณค่าต่องานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ

HR 6001 Innovation and Scientific Thinking for Smart Decision

Creativity process to support emerging challenges in human resource and organization development, as well as learning thinking systems for innovation that focus on utilizing both creativity and logic to create value in human resource and organization development.

พอ 6002 พฤติกรรมมนุษย์และการเรียนรู้ในองค์กร 3 (3 - 0 - 6)

ปัจจัยต่าง ๆ ในระดับบุคคล องค์กร หรือสังคม ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของศาสตร์ด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา และมนุษยวิทยา เพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรมและการเรียนรู้ของมนุษย์ ตลอดจนแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและส่งเสริมการเรียนรู้ของมนุษย์ภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิผลขององค์กร

HR 6002 Organizational Behavior and Learning

Factors at the individual, organizational, or social level based on the sciences of psychology, sociology, and anthropology to help understand human behavior and learning, as well as the processes of behavior modification and human learning development within the organization, which affects the enhancement of the effectiveness of the organization.

พอ 6003 ทฤษฎีองค์กรและการจัดการในโลกยุคถึงหลังยุค 3 (3 - 0 - 6)

องค์ความรู้และวิวัฒนาการทางความคิดของทฤษฎีและการพัฒนาการจัดการองค์กรยุคต่าง ๆ การปฏิวัติอุตสาหกรรมที่หนึ่ง นับจากการบริหารจัดการแนวคลาสสิก พัฒนาการสู่แนวคิด การบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรอีกหลายแนวคิดในปัจจุบัน การพัฒนาและการบริหารจัดการองค์กรหลังยุค ความหลากหลายที่ครอบคลุมในทุกมิติขององค์กร แนวความคิดในการเป็นผู้ประกอบการ แนวทางการจัดการแบบผู้ประกอบการที่สามารถประยุกต์ใช้ทั้งในองค์กรภาครัฐ และภาคธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ ขนาดย่อยและชุมชน ความเข้าใจในการวางแผนธุรกิจ วิเคราะห์โอกาสปัญหาและอุปสรรคในการเป็นผู้ประกอบการ

HR 6003 Organization Theory and Management in the Modern to Post-Modern World

Body of knowledge on historical evolution of organization theories from the first industrial revolution to classic, modern and postmodern eras, understand organization development, diversity and inclusion, entrepreneurial mindset and approach to apply in organizations in the public, private, and community sectors, analyze opportunities, problems, barriers to be successful entrepreneurs.

พอ 6004 จริยธรรมและการพัฒนาที่ยั่งยืน

3 (3 - 0 - 6)

ความหมาย แนวคิด ทฤษฎี และความสำคัญของจริยธรรม หลักการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม จริยธรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้างวัฒนธรรมด้านจริยธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จริยธรรมและสุขภาพ ความรับผิดชอบทางสังคม ธรรมาภิบาล หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการพัฒนาความยั่งยืน โดยใช้กรณีศึกษาที่เกิดขึ้นทั้งในประเทศและในต่างประเทศเป็นตัวอย่างเพื่อช่วยให้นักศึกษาสามารถนำความรู้จากวิชาไปใช้ในการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรและสังคม

HR 6004 Ethics & Sustainable Development

Definitions, concepts, theories, and importance of ethics, ethical decision-making, ethics in human resource management, building ethical culture in organizations, ethical leadership, ethics and well-being, corporate social responsibility, corporate governance, sufficient economics, and sustainability development, using examples of national and international case studies for students' employing knowledge in order to create sustainable organizations and societies

พอ 6005 ระเบียบวิธีวิจัยและการใช้วิจัยนำการปฏิบัติ

3 (3 - 0 - 6)

ความหมาย ความสำคัญ และบทบาทของการวิจัยที่มีต่อการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การกำหนดกรอบคำถามในการวิจัยที่ดี สร้างสรรค์ และนำไปสู่การพัฒนา การทบทวนวรรณกรรม เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในประเด็นการวิจัยนั้นอย่างรอบคอบ รอบด้าน และเป็นระบบ การออกแบบและกำหนดวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์เพื่อให้ได้คำตอบของคำถามการวิจัยอย่างแม่นยำ และมีความน่าเชื่อถือ การจัดทำข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรจากผลการวิจัย โดยใช้การเรียนรู้จากตัวอย่างการวิจัยจริงและการฝึกปฏิบัติ

บุพวิชา พอ 4000

HR 6005 Research Methods and Research-Guided Practices

Meaning, significance, and role of research on human resource and organization development; framing constructive research questions ; developing thorough, comprehensive, and systematic literature review ; designing and refining methods for data collection and analysis to obtain accurate and valid answers to research questions; making recommendations from the results obtained from quality research that are beneficial to actual practice in human resources and the organization development; learning from good research examples and hand-on assignments.

Prerequisite HR 4000

5.3 หมวดวิชาเอก

พอ 7011 การออกแบบทรัพยากรบุคคล ระบบ และการประยุกต์ใช้ 3 (3 - 0 - 6)

พิจารณาหลักการ แนวคิดประยุกต์ใช้ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมการออกแบบแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบและครอบคลุมกระบวนการงานทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ เพื่อสร้างและขับเคลื่อนงานทรัพยากรมนุษย์ให้ส่งเสริมวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร ภายใต้บริบทที่แตกต่างกันในระดับประเทศและในระดับสากล

HR 7011 Human Resource Design, System, and Implementation

Learning about and utilizing theories, principles, concepts, and approaches of human resource management and human resource development to design human resource mechanisms and processes systematically and holistically with the purposes of innovatively developing human resources of organization, driving organization toward vision, mission, goals, and strategies, coping diverse context either nationally or internationally.

พอ 7012 การปลดปล่อยศักยภาพของผู้มีความสามารถพิเศษ 3 (3 - 0 - 6)

แนวคิด ทฤษฎี ความหมาย และคุณลักษณะของคนที่มีความสามารถพิเศษ แนวทางและกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่นำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย กลยุทธ์การจัดการผู้มีความสามารถพิเศษที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร

HR 7012 Unleashing Talent Potential

Concepts, theories, definition and characteristics of talent, approaches and processes for developing talent to drive organizational goals, talent management strategies that is consistent with the organization's strategy.

พอ 7013 การสร้างประสบการณ์ของพนักงานและสุขภาวะที่ดีขององค์กร 3 (3 - 0 - 6)

องค์ประกอบขององค์กรสุขภาวะ แนวทางหรือกลยุทธ์ในการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างประสบการณ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กรและการเป็นองค์กรสุขภาวะ ผ่านเครื่องมือในการวิเคราะห์สาเหตุและผลกระทบที่เกิดจากความไม่สมดุลระหว่างการสร้างประสบการณ์ที่ดีและการเป็นองค์กรสุขภาวะ ขับเคลื่อนผลงานขององค์กรผ่านการออกแบบประสบการณ์การทำงานที่ตอบโจทย์บุคลากรรายบุคคลอย่างมีความหมาย

HR 7013 Employee Experience and Organization Well-Being

Components of organizational well-being, approaches or strategies to create tailored, authentic employee experiences to align between the employee experience and organizational well-being, using appropriate tools, analyze the cause and effect, driving organizational performance through meaningful employee experience cycle, personalized work experience design.

พอ 7014 ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง

3 (3 - 0 - 6)

ทฤษฎี แบบวัด โปรแกรมการพัฒนา และประโยชน์ของภาวะผู้นำร่วมสมัย เช่น ภาวะผู้นำที่แท้จริง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หรือภาวะผู้นำบนฐานความรู้ รวมทั้งองค์ความรู้ทางจิตวิทยาที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคคลให้พร้อมตอบรับพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ

HR 7014 Leadership for Transformation

Theories, measurements, development programs, and the benefits of contemporary leadership, such as authentic leadership, innovative leadership, or knowledge-based leadership, as well as psychological knowledge that helps develop psychological strength to develop competencies needed for individuals to timely respond to the changing dynamics of a volatile, uncertain, complex, and ambiguous world.

พอ 7021 การออกแบบองค์กรและระบบงานทรัพยากรมนุษย์

3 (3 - 0 - 6)

การออกแบบองค์กรและระบบงานทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องและส่งเสริมกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อผลักดันการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ผ่านการทำความเข้าใจขอบเขตและความเกี่ยวข้องกันของการออกแบบองค์กรและงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ และงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรและการจัดกระทำเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงในองค์กร

HR 7021 Human Resource System by Design

Organization design and human resource design that aligns with and support organization's goals and objectives. Creating changes in organization through understanding an implementation of organization design and human resource system and mechanisms, including human resource management, human resource development, organization development, and other relating mechanisms that are either human resource interventions, or change management interventions.

พอ 7022 การวินิจฉัยและการพัฒนาองค์กร

3 (3 - 0 - 6)

หลักการพัฒนาองค์กรที่เป็นสากล และของไทย “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” องค์กร การให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดเชิงระบบ และการคิดเชิงวิจรรย์นญาณ รูปแบบการพัฒนาองค์กร เช่น องค์กรสมรรถนะสูง องค์กรนวัตกรรม องค์กรยั่งยืน องค์กรสุขภาวะ เป็นต้น ฝึกปฏิบัติการวินิจฉัยองค์กรด้วยเครื่องมือการวินิจฉัยที่ผสมผสาน

HR 7022 Organization Diagnosis and Development

Introducing organization development theories and principles from international and Thai "understanding, assessing, developing" Focusing on two thinking skills in OD: Systems thinking and Critical thinking. Learning different types of organizations such as High-Performance Organization, Innovative organization, Sustainability Organization, Well-being organization. Practicing organization diagnosis with organization diagnosis tools.

พอ 7023 ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์

3 (3 - 0 - 6)

พัฒนาการในงานบริหารผลการปฏิบัติงาน กระบวนการพัฒนาองค์การด้วยระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์อันประกอบด้วย การจัดทำและถ่ายโอนเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล การจัดทำระบบการติดตามผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการทำงาน การเชื่อมโยงผลการประเมินกับการเรียนรู้และการพัฒนา การตอบแทนผลการปฏิบัติงานด้วยค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในงาน การออกแบบองค์การการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การ และการปรับเปลี่ยนองค์การ รวมถึงการใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีในการพัฒนาระบบ

HR 7023 Strategic Performance Management System

Introducing the evolution of Performance Management principles and practices. Learning how to align several systems under strategic performance management system: performance cascading, performance monitoring, performance evaluation and measurement, learning and development system, career management. Learning how to design PMS to support strategies and organization transformation and how to embed digital technology into this system.

พอ 7024 การสื่อสารเชิงกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

3 (3 - 0 - 6)

แนวคิด ทฤษฎี แบบจำลองการสื่อสาร รวมถึง วิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารในงานทรัพยากรมนุษย์และองค์การ มุ่งเน้นการสื่อสารที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่หลากหลายที่สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์การ โดยมีเนื้อหาครอบคลุม การสื่อสารในองค์การในแง่มุมต่าง ๆ ตั้งแต่การสื่อสารกับตัวเอง การฟัง การสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารของผู้นำ การสื่อสารเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การ การสื่อสารเพื่อการเจรจาต่อรอง การวางแผนการสื่อสาร และการนำเสนอ โดยมุ่งเน้นการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ ของการสื่อสาร เพื่อนำกรอบแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรวมถึง เทคนิควิธีต่าง ๆ มาใช้ในการฝึกปฏิบัติและวัดผลเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นรูปธรรม

HR 7024 Strategic Communication for Change

Concepts, theories, models, and research related to communication in human resource and organization development to enhance goal achievement in variety of contexts that align with organization's vision, mission, and strategies; communication in various aspects such as communication model, listening intrapersonal communication, listening, interpersonal communication, leadership communication, and communication for negotiation, communication to create and maintain relationships, strategic communication planning, presentation, and intercultural communication; integration of art and science of communication concepts, theories, and techniques to enhance knowledge building and enhance organization goal achievement in a measurable manner.

5.4 หมวดวิชาเลือก

พอ 7101 การออกแบบและสถาปัตยกรรมองค์การ 1 (1 - 0 - 3)

แนวคิด ทฤษฎี หลักการและกระบวนการการวิเคราะห์และการออกแบบองค์การ

HR 7101 Organization Design and Architecture

Concepts, theories, principles, and process of organizational analysis and design.

พอ 7102 การบริหารโครงการ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ 1 (1 - 0 - 3)

ความเข้าใจในกระบวนการดำเนินโครงการตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโครงการทรัพยากรมนุษย์ ผ่านการวิเคราะห์ปัญหา ความเสี่ยง และความเป็นไปได้ ตลอดจนการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเลือกทรัพยากรที่เหมาะสมในการดำเนินโครงการให้เป็นไปตามแผนงาน

HR 7102 Project Management for Human Resource and Organization Development

Understanding project implementation and processes based on principles, concepts and theories related to human resource project management through problem, risk, and feasibility analysis, selecting target group and appropriate resources to implement the project align with the plan effectively.

พอ 7103 การโค้ช การให้คำปรึกษา และการสอนงาน 1 (1 - 0 - 3)

ทฤษฎี หลักการ บทบาท จริยธรรม และวิธีการในการโค้ช การให้คำปรึกษา และการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และเครื่องมือเบื้องต้น ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์การ สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือช่วยส่งเสริมความสำเร็จของบุคลากรในองค์การ

HR 7103 Coaching, Counselling, and Mentoring

Theories, principles, roles, ethics, and methods of coaching, counselling, and mentoring to equip individuals with basic knowledge, skills, and tools to achieve the work goals of oneself and the organization, to create positive relationships between colleagues, or to help promote the success of personnel in the organization

พอ 7104 การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์

1 (1 - 0 - 3)

แนวคิด ทฤษฎี และแนวทางปฏิบัติในการบริหารค่าตอบแทน การออกแบบค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์กร ครอบคลุมประเด็นสำคัญ เช่น การวิเคราะห์ค่าจ้าง การประเมินค่าจ้าง โครงสร้างเงินเดือน การสำรวจค่าตอบแทน เป็นต้น

HR 7104 Strategic Compensation Management

Concept, theory, and application for managing compensation. Aligning the design of compensation with organizational strategies. Covering important topics, including job analysis, job evaluation, pay structure, and salary survey.

พอ 7105 แรงงานสัมพันธ์

1 (1 - 0 - 3)

ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ ประเด็นสำคัญด้านแรงงานสัมพันธ์ เช่น การบริหารแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร การสำรวจความผูกพัน การมีส่วนร่วมของแรงงานในการจัดการหน่วยงาน การเจรจาต่อรองร่วม กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน เป็นต้น ใช้กรณีศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อช่วยให้นักศึกษานำไปประยุกต์ใช้กับงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร

HR 7105 Labor Relations

Labor relations theory and practice. Important labor relations topics, such as management of labor relations in the organization, employee engagement survey, employee involvement, collective bargaining, and labor dispute resolution. Utilizing examples from domestic and international contexts to apply labor relations knowledge to organizational settings.

พอ 7106 การพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบขององค์กร

1 (1 - 0 - 3)

การพัฒนาหลายองค์การเพื่อเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน เช่น การควบรวมกิจการ การทำงานแบบเครือข่าย การสร้างพันธมิตรในงาน การทำธุรกิจแบบตัวแทน (แฟรนไชส์) การสร้างความร่วมมือภาคธุรกิจเอกชน โดยใช้การวางเป้าหมายร่วมกัน การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ระบบงานด้านทรัพยากรมนุษย์ การบริหารจัดการ วัฒนธรรม เทคโนโลยี เพื่อให้เกิดความสอดประสานทำงานร่วมกัน

HR 7106 Transorganization Development

Principle of developing more than one organization to collaborate with each other to achieve common goals. Ex. Merging and Acquisition, Networking, Alliance, Franchising, Public-Private Partnership (PPP). Creating clear vision, designing organization structure, developing HR systems culture and technology to support these collaborations.

พอ 7107 พลวัตทางวัฒนธรรมและความหลากหลาย 1 (1 - 0 - 3)

องค์ความรู้ด้านพลวัตทางวัฒนธรรมในระดับองค์กรและระดับสากล ความเชื่อมโยงของวัฒนธรรมองค์กรกับการนำความหลากหลายของสมาชิกในองค์กรมาใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ เพื่อดำรงไว้ เพื่อปรับเปลี่ยน การสร้างความเข้าใจวัฒนธรรมในระดับชาติและระดับสากล เพื่อเปรียบเทียบกับชาติอื่น ๆ สร้างความสามารถในการปรับตัวและการทำงานเป็นทีมกับชาวต่างชาติ

HR 7107 Cultural Dynamic and Diversity

Body of knowledge in cultural dynamics at the organizational and international level, the linkage between organizational culture and diversity & management, understand the as-is culture to adjust, continue or discontinue the culture, understand the Thai culture in comparison to other cultures for self-adjustment and teamwork.

พอ 7108 การให้คำปรึกษาแบบมืออาชีพ 1 (1 - 0 - 3)

กระบวนการเรียนรู้การให้คำปรึกษาที่เน้นการวินิจฉัยปัญหาในองค์กร การพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ปัญหา การสื่อสารและทักษะสำคัญอื่น ๆ สำหรับผู้ให้คำปรึกษาที่จะสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ ความเป็นมืออาชีพ และความร่วมมือ จากบุคลากรทุกระดับในสังคม

HR 7108 Professional Consultancy

Professional consulting process with the focus on diagnosing organizational problem and enhancing individual skills on critical thinking and communication. Learning to develop credibility, trustworthiness, professionalism, and collaboration from stakeholders at all levels.

พอ 7109 แบบแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ 1 (1 - 0 - 3)

หลักการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบและต่อเนื่องด้วยพิมพ์เขียวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบองค์การที่คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรอบ รวมถึงประเด็นในการพัฒนาคนและองค์การ สะท้อนการแก้ปัญหาปัจจุบันและเตรียมการสำหรับอนาคต

HR 7109 Human Resource Development Blueprint

Principle of designing HRD Blueprint which is an OD intervention. Designing and integrating appropriate learning systems that align with each group of stakeholders and organization's goals in order to response the current and future problems.

พอ 7110 จิตวิทยาเชิงบวกเพื่อการปฏิบัติงาน

1 (1 - 0 - 3)

องค์ความรู้ด้านจิตวิทยาเชิงบวกร่วมสมัย เช่น ทักษะจิตวิทยาเชิงบวก ความทรหด ความกรุณา ต่อตนเอง กรอบความคิดแบบเติบโต หรือความหลงใหลในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างให้บุคคลมีผลลัพธ์ในการทำงานเชิงบวก เช่น อารมณ์ ทักษะคิด และพฤติกรรมเชิงบวก รวมถึงผลการปฏิบัติงานในองค์การที่ดีขึ้น

HR 7110 Positive Psychology for Work Performance

Body of knowledge of contemporary positive psychology, such as positive psychological capital, grit, self-compassion, growth mindset, or work passion to increase the level of individuals' positive work outcomes, such as positive emotions, attitudes, and behaviors, as well as work performance in the organization.

พอ 7111 เครื่องมือและเทคนิคการประเมิน

1 (1 - 0 - 3)

หลักการคัดเลือกแนวคิดหรือทฤษฎีของตัวแปรที่ต้องการศึกษา ประเภทของเครื่องมือวัด เช่น แบบสอบถาม แบบทดสอบ และแบบสังเกต หลักการเลือกเครื่องมือวัดที่เหมาะสม การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด เช่น การหาค่าความตรง ค่าความเที่ยง และค่าอำนาจจำแนก และการบริหารการทดสอบ

HR 7111 Tools and Techniques for Assessment

Principle of selecting concepts or theories of variables under study; types of instruments such as questionnaires, tests, and observations; the principle of selecting adequate instruments; validation of instruments, including the tests of validity, reliability, and discrimination power; and test administration.

พอ 7112 ศาสตร์แห่งสุข

1 (1 - 0 - 3)

แนวคิด ทฤษฎี และเครื่องมือ ที่เกี่ยวกับความสุขในองค์กรวม ซึ่งประกอบไปด้วยความสุข ในด้านต่าง ๆ เช่น สุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาพจิต การเสริมสร้างสติปัญญาเพื่อสร้างความสุข พร้อมกิจกรรมและเครื่องมือที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายความสุขในระดับปัจเจกบุคคล

HR 7112 Happiology

Concepts, theories, and tools related to overall happiness including various dimensions of happiness such as physical health, mental health, mindfulness, and cognitive ability to reach happiness; activities and tools that enhance the achievement of happiness at individual level.

พอ 7113 หัวใจในการออกแบบการเรียนรู้การสอน 1 (1 - 0 - 3)

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม การเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในการสนับสนุนการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ที่สร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาในงานและองค์การให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด

HR 7113 Instructional Design Essential

Concepts and theories related to learning design that is suitable for each group of learners. Choosing information and digital technologies to support learning design that creates a positive experience for learners to achieve organizational goals.

พอ 7114 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกิจกรรมยามว่าง 1 (1 - 0 - 3)

ทำความเข้าใจแนวคิดและกระบวนการ ตลอดจนความสำคัญของกิจกรรมยามว่าง ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประยุกต์ใช้กิจกรรมยามว่างในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริบทต่าง ๆ แบบองค์รวม ครอบคลุมถึงการตั้งเป้าหมายการพัฒนา การออกแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนา การจัดการเพื่อลดอุปสรรคของการใช้กิจกรรมยามว่างในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการประเมินผลลัพธ์

HR 7114 Leisure Human Resource Development

Learning about principles, mechanisms, and significance of leisure in human resource development. Holistically applying leisure in human resource development in diverse context, covering setting development objectives, mechanism design, management to minimize leisure obstacles in developing human resources, and evaluation.

พอ 7115 การเรียนรู้ผ่านเกมและการออกแบบเกมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ 1 (1 - 0 - 3)

หลักการและกระบวนการออกแบบและพัฒนาเกมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ ตลอดจนการนำเกมและการเรียนรู้ด้วยเกมไปใช้ในการสร้างการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ รวมถึงแนวทางการศึกษาผลลัพธ์ของการนำเกมไปใช้เป็นกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา อาทิ การเรียนรู้ของคน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ความอยู่ดีมีสุขของคนในองค์การ เป็นต้น ตลอดจนต่อยอดไปสู่กระบวนการส่งเสริมให้เกิดความยั่งยืนในการนำเกมไปใช้เพื่อการเรียนรู้และพัฒนา

HR 7115 Gamification and Game Design in Human Resource Organization Development

Principles and mechanisms of gamification and game design for learning and human resource and organization development. Discussing practices of utilizing game and game-base learning in human resource and organization development. Establishing methods of studies to uncover outcomes of utilizing gamification and game-base learning, such as employee learning, performance development, employee well-being, and so on. Discovering mechanisms to sustain gamification and game-base learning for human learning, and human resource and organization development.

พอ 7116 การออกแบบไซเบอร์และการรู้เท่าทันปัญญาประดิษฐ์สำหรับองค์กร 1 (1 - 0 - 3)

องค์ความรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยไซเบอร์และปัญญาประดิษฐ์ที่มีต่อ
งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร เรียนรู้หลักคิดที่เกี่ยวข้องและสร้างความตระหนักรู้ด้านความ
ปลอดภัยไซเบอร์จากการนำดิจิทัลเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์มาใช้งานให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อ
สร้างสรรค์องค์กรที่ตื่นรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย

HR 7116 Designing Cyber and AI Awareness for the Organization

Knowledge and changes related to cybersecurity and artificial intelligence to human
resource and organization development, learning the relevant principle and creating
cybersecurity awareness from the use of digital technology and artificial intelligence within the
organization, as well as creating an organization that is aware of the safe use of technology.

พอ 7117 ความฉลาดทางสังคมและการบริหารจัดการการเข้าสังคม 1 (1 - 0 - 3)

หลักการและกระบวนการเสริมสร้างความมั่นใจในการเข้าสังคมในระดับสากล เพื่อส่งเสริมการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร อาทิ การพัฒนาบุคลิกภาพ ทักษะการสื่อสาร การวางตัวให้มีเสน่ห์
เป็นต้น ส่งผลให้สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมต่าง ๆ ในระดับสากลได้อย่างเหมาะสม

HR 7117 Social Intelligence and Mingling Management

Principles and mechanisms of building confidence in attending international society
for learning and human resource and organization development, for example, personality
development, communication skills, charming person etc. resulted in a proper manners at an
international level.

พอ 7118 การนำเสนอความคิดอย่างทรงพลัง 1 (1 - 0 - 3)

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเทคนิคต่าง ๆ ที่จะเสริมสร้าง ความมั่นใจในการสื่อสารและการ
นำเสนอ ซึ่งรวมถึงวิธีเอาชนะความกลัวในการสื่อสาร ทักษะการนำเสนอที่จำเป็น เช่น วิธีการจัดโครงสร้าง
เนื้อหา การเสริมสร้างทักษะการใช้คำพูดและอวัจนภาษา การรับมือกับผู้ที่มีลักษณะเฉพาะที่สร้างความท้าทาย
ในการสื่อสาร และเทคนิคการพิชชิ่งที่จะช่วยให้เกิดความกล้าในการนำเสนอความคิดในบริบทต่าง ๆ

HR 7118 Powerful Idea Expression

Concepts, theories, research and techniques to enhance confidence in
communication and presentation including how to overcome communication apprehension,
presentation skills essentials (e.g. different ways is organizing messages), mastering verbal and
nonverbal skills, dealing with difficult people, and pitching skills which help with idea
expressions in different contexts.

พอ 7119 นวัตกรรมการบริหารจัดการองค์การ **1 (1 - 0 - 3)**

แนวคิด ทฤษฎี หลักการและกระบวนการจัดการองค์การแบบอะไจล์และสกรัม

HR 7119 Organization Management Innovation

Concepts, theories, principles, and process of Agile and Scrum management.

พอ 7120 การจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ **1 (1 - 0 - 3)**

เรียนรู้องค์ความรู้และวิวัฒนาการทางความคิดของแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้และแนวคิดการจัดการความรู้และทุนทางปัญญา นักศึกษาจะได้เรียนรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ ความสำคัญของการจัดการความรู้และการจัดการความรู้ในโลกยุคเศรษฐกิจสังคมบนฐานความรู้ ศึกษาแนวทางการจัดการความรู้และการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

HR 7120 Knowledge Management and Learning Organization

Learning a body of knowledge and conceptual evolution of the learning organization, knowledge and intellectual capital management. Students will learn about the relation between Learning organization and knowledge management and an important of managing knowledge in the knowledge-based economy. They will learn how to manage organizational knowledge and how to develop a learning organization in a systematic way.

พอ 7121 หัวข้อพิเศษ **1 (1 - 0 - 3)**

วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวความคิดและการปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน หรือองค์การอิสระ องค์การเพื่อสาธารณะกุศล และวิสาหกิจเพื่อสังคม โดยพิจารณาถึงปฏิสัมพันธ์ของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่มีต่อแนวความคิดและการปฏิบัติด้วยการมีส่วนร่วมในการลงพื้นที่และปฏิบัติจริง

HR 7121 Special Topics

Focusing on analyzing and synthesizing human resource and organization development concepts and practices in diverse context, including (1) public and private organizations, or (2) independent organizations under constitution, charity organizations, and social enterprises. Students are urged to consider the relationship among economic, social, politic factors, and their effects on human resource and organization development concepts and practices through participative learning and fieldwork.

5.5. หมวดวิชาสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

พอ 8001 สัมมนาปฏิบัติการวิจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ 3 (3 - 3 - 3)

สัมมนาปฏิบัติการวิจัยเพื่อศึกษาค้นคว้าและวิจัยด้วยตนเองโดยให้ออกแบบงานวิจัยในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ โดยนักศึกษาสามารถเลือกที่จะศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเจาะลึก หรือเลือกศึกษาโดยการใช้ปัญหาจริงที่เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อนำเสนอทางออกของปัญหา โดยในการสัมมนาปฏิบัติการวิจัยจะประกอบไปด้วย การฝึกปฏิบัติการตั้งคำถามวิจัย ทบทวนวรรณกรรม และการออกแบบการเก็บข้อมูล ตามระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง

HR 8001 Workshop in Human Resource and Organization Development Research

Workshop for Independently researching, designing, and developing research on any crucial topics related to human resource and organization development, select a topic, investigation to find solutions, the workshop includes developing appropriate research questions, review literature, and crafting data collection plan that conform to correct research methodology.

พอ 8002 การสัมมนาหัวข้อพิเศษ 3 (3 - 3 - 3)

ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์เรื่องที่สนใจทำการศึกษาอยู่ในขอบเขตของเนื้อหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ โดยพิจารณาถึงปฏิสัมพันธ์ของสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อแนวทางการคิด และการปฏิบัติในงานพัฒนาองค์การ

HR 8002 Seminar on Special Topics

Learning how to analyze and synthesize with any other issues interested in the concentration of human resource and organization development, intercorrelation between outsource factors of economy, society, politic and environment, affected to the concept and implementation of organization development.

5.6 หมวดวิชาการค้นคว้าอิสระ

พอ 9000 การค้นคว้าอิสระ 3 (0 - 0 - 12)

ศึกษาค้นคว้าและวิจัยด้วยตนเองในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ ต่อเนื่องจากการทำการสัมมนาปฏิบัติการวิจัย โดยทำการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการวิจัย และอภิปรายผล

HR 9000 Independent Studies

Independently researching by collecting data, analysing data, discussing and presenting the results of topic related to human resource and organization development by building up on the work from Workshop in Human Resource and Organization Development Research.

5.7 หมวดวิชาวิทยานิพนธ์

พอ 9004 วิทยานิพนธ์

12 หน่วยกิต

การศึกษา ค้นคว้า และวิจัยด้วยตนเองในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ ตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการวิทยานิพนธ์ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณบดีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

HR 9004 Thesis

learning self-research and development in a topic, relevant to the concentration of human resource and organization development with a permission of the dissertation committee of master science curriculum in the concentration of management technology, announced by the Dean of Human Resource Development School.