

รหัสวิชาและคำอธิบายรายวิชา

- | | | |
|----------|---|----------|
| HRDM1101 | <p>การจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</p> <p>Human Resource Management and Development</p> <p>ความเป็นมา ทฤษฎีและหลักการในการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขอบข่ายหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขั้นตอนในการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นโยบายและแผนการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์งาน การสรรหาและการคัดเลือก การจัดการผลงาน การจัดการค่าตอบแทน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จรรยาบรรณการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารเส้นทางการเติบโตทางอาชีพ การพัฒนาพนักงาน ทิศทางการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและอนาคต การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษาทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</p> | 3(3-0-6) |
| HRDM1102 | <p>การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว</p> <p>Human Resource Management in Tourism Industry</p> <p>การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจโรงแรมและท่องเที่ยว ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับระบบหน้าที่ การจัดการบุคคล การวางแผน การออกแบบลักษณะงานให้ตรงกับความต้องการ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้างทีมงาน และควบคุมระบบการทำงาน โดยประยุกต์จากแนวคิดและทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้โดยสอดคล้องกับมาตรฐานร่วมสำหรับวิชาชีพที่ทำงานได้ในประเทศอาเซียน (MRA)</p> | 3(3-0-6) |
| HRDM2101 | <p>นโยบายและแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์</p> <p>Human Resource Management Planning and Policy</p> <p>แนวคิด หลักการ กระบวนการในการวิเคราะห์นโยบายและแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ นโยบายการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ วิเคราะห์องค์ประกอบ ปัจจัยต่างๆ ที่ควรคำนึงถึงในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้อง เหมาะสมกับนโยบายสภาพการณ์ขององค์การและลักษณะของแผนการพัฒนาแต่ละรูปแบบ เช่น แผนการสรรหาและคัดเลือก แผนการฝึกอบรม แผนการปรับตำแหน่งงาน แผนการพัฒนาอาชีพ แผนการจัดการความเสี่ยงในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้ง บทบาทของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประชาคมอาเซียน (AEC)</p> | 3(3-0-6) |

- HRDM2102 การออกแบบและวิเคราะห์งาน 3(3-0-6)**
Job Design and Analysis
 ศึกษาแนวคิดหลักการ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับองค์การ งาน และการวิเคราะห์งาน เกี่ยวกับการจัดแบ่งโครงสร้าง ตำแหน่ง หน้าที่งาน การวิเคราะห์สภาพปัจจัยต่างๆที่มีผลกระทบต่อลักษณะงานที่แตกต่างกันทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ตลอดจนกำหนดสมรรถนะ ชีตความสามารถคุณลักษณะของบุคคลที่เหมาะสมกับงาน การจำแนกตำแหน่งงาน การออกแบบงาน การประเมินค่างานการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน การจัดทำใบพรรณนาลักษณะงาน การเพิ่มคุณค่าและขยายขอบเขตงาน เพื่อส่งเสริมศักยภาพของบุคคล การประเมินงานเพื่อการสร้างคุณภาพงาน มาตรฐานงานและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน
- HRDM2103 การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน 3(3-0-6)**
Employee Recruitment and Selection
 ความสำคัญของการสรรหา คัดเลือกพนักงานในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แนวคิด ทฤษฎี ขั้นตอน เทคนิคและกระบวนการ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน วิเคราะห์ นโยบายและการกำหนดนโยบาย ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การพยากรณ์ความต้องการ กำลังคน การวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานตามความสามารถของบุคคล กลยุทธ์ในการทดสอบและการสัมภาษณ์บุคคลเข้าทำงาน หลักพฤติกรรมศาสตร์ที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การทดลองปฏิบัติงาน การบรรจุพนักงาน การปฐมนิเทศ การสอนและแนะนำงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและบรรจุพนักงาน
- HRDM2104 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3(3-0-6)**
Human Resource Development
 แนวคิดทฤษฎี กระบวนการขั้นตอนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ การจัดการผลการผลงาน การพัฒนาองค์กร การพัฒนาพนักงานรายบุคคล และการพัฒนาเส้นทางการเติบโตในอาชีพ เครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่างๆ การนำเครื่องมือทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปใช้ในการพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จิตวิทยาในการพัฒนาพนักงานแต่ละกลุ่ม กระบวนการและขั้นตอนการฝึกอบรมรูปแบบต่างๆ ในฐานะเครื่องมือในการพัฒนาพนักงาน

- HRDM3101 การจัดการค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล 3(3-0-6)**
Compensation and Benefit Management
 แนวคิดทฤษฎี กระบวนการขั้นตอนการจัดการค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล วิเคราะห์หลักการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล การกำหนดนโยบายโครงสร้างเงินเดือนวิธีการและหลักการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล เช่นการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี การจ่ายเงินรางวัลประจำปี การปรับโครงสร้างเงินเดือนตามภาวะเศรษฐกิจให้กับพนักงานประเภทต่างๆในทัศนะของนักบริหาร การวิเคราะห์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ในองค์การทางธุรกิจและองค์การภาครัฐ สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เกิดความพึงพอใจร่วมกัน
- HRDM3102 การจัดการผลงาน 3(3-0-6)**
Performance Management
 ความสำคัญความสำคัญของการจัดการผลงานพนักงาน เครื่องมือทางการบริหารธุรกิจที่ใช้ในการจัดการผลงานพนักงาน แนวคิดทฤษฎี กระบวนการขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การจัดทำเครื่องมือ เพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในประเด็นต่าง ๆ เพื่อนำผลการประเมินไปเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาทิ การวางแผนกำลังคน การจ่ายค่าตอบแทน การฝึกอบรมการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมให้กับพนักงาน รวมถึงการพัฒนาองค์การ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การแจ้งผลป้อนกลับให้กับพนักงานภายหลังการประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาผลงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง การบริหารคนเก่ง
- HRDM3103 การจัดการแรงงานสัมพันธ์ 3(3-0-6)**
Labor Relations Management
 ความสำคัญของการส่งเสริมการดูแลเรื่อง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สาเหตุ การป้องกันโรคจากการประกอบอาชีพ ความปลอดภัยจากการทำงาน กระบวนการ ขั้นตอน การบริหารความปลอดภัย อาชีว อนามัย รวมถึง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ทฤษฎีกระบวนการแรงงาน ประวัติวิวัฒนาการ สภาพแรงงานในประเทศและต่างประเทศปัญหาแรงงานสัมพันธ์ กระบวนการเจรจาต่อรอง การนัดหยุดงาน ตลอดจนนโยบายแรงงานและสวัสดิการ เทคนิคการให้คำปรึกษา การสร้างแรงจูงใจ กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและแรงงานสัมพันธ์ การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน และการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานในองค์กร การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน ตลอดจนการฝึกทักษะในการจัดกิจกรรมสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ การสร้างภาวะผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการบริหารแรงงานสัมพันธ์

- HRDM3203** **การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และทีมงานในองค์กร** **3(3-0-6)**
Human Relationship and Team Building in Organization
 แนวคิดทฤษฎี กระบวนการขั้นตอนการสร้างมนุษย์สัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการฝึกทักษะในการจัดกิจกรรมการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพวิเคราะห์ขอบเขตและปัจจัยพื้นฐานของการมีมนุษย์สัมพันธ์ทั้งตัวบุคคลและองค์กรเพื่อนำไปสู่การปรับพฤติกรรมตนเอง และก่อให้เกิดมุมมองแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ รู้จักและเข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่นที่แตกต่างเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างภาวะผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงาน เพื่อนำไปสู่การสร้างและการพัฒนาความสัมพันธ์ โดยใช้เทคนิคการสื่อสาร การประสานงาน รวมถึงการวิเคราะห์กรณีศึกษา ทั้งที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลวในองค์กร
- HRDM3204** **จิตวิทยาองค์การและการบริหารความขัดแย้ง** **3(3-0-6)**
Organizational Psychology and Conflict Management
 ทฤษฎี กระบวนการขั้นตอน ความหมาย ความสำคัญของจิตวิทยาองค์การ วิวัฒนาการของจิตวิทยาองค์การ ค่านิยม ความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์การ การเรียนรู้ การรับรู้ การเสริมแรง และ ความหมายความสำคัญความขัดแย้ง ตัวแบบของความขัดแย้ง ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งและประสิทธิผลขององค์กร กลยุทธ์การจัดการกับความขัดแย้ง ความขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง ตลอดจนการวิเคราะห์กรณีศึกษาที่สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
- HRDM3205** **การพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร** **3(3-0-6)**
Leadership Development in Organization
 ทฤษฎีภาวะผู้นำ วิเคราะห์บทบาทผู้นำ ในสถานการณ์ต่างๆอีกทั้งทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ กระบวนการขั้นตอนการพัฒนาบุคลิกภาพ เทคนิคการสื่อสาร มารยาททางสังคม การมีวินัยในตนเอง รู้จักกาลเทศะ การพัฒนาบุคลิกภาพทางด้านร่างกาย อารมณ์และจิตใจ การฝึกปฏิบัติและรู้จักวิเคราะห์ ประเมินตนเองให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข
- HRDM4103** **เครื่องมือสมัยใหม่เพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์** **3(3-0-6)**
Management Tools for Modern Human Resource Management
 เครื่องมือทางการจัดการงานสมัยใหม่ เพื่อช่วยให้กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย เทคนิค/เครื่องมือทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับยุคสมัย และจำเป็นต่อกระบวนการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- HRDM4202 กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 3(3-0-6)
Human Resource Management Strategy
 กลยุทธ์ในการจัดการองค์การ สภาพแวดล้อมขององค์การ โครงสร้างการดำเนินงาน นโยบายและกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการและขั้นตอนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เทคนิคการพยากรณ์ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนอาชีพ (Career Planning) การเปลี่ยนกำลังคน (Redevelopment) และ การจัดเตรียมกำลังคนเพื่อสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)
- HRDM4203 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ข้ามวัฒนธรรม 3(3-0-6)
Cross Cultural Human Resource Management
 ศึกษาความหมาย และแนวคิดของการทำงานข้ามวัฒนธรรม การบริหารความต่างของคนในองค์กรทั้งในเรื่องของวัย เพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา ภูมิหลัง เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในความหลากหลายดังกล่าว การประสานงานความร่วมมือการทำงานในองค์กรบนพื้นฐานของความหลากหลายต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ
- HRDM4206 ภูมิปัญญาไทยกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3(3-0-6)
Thai Wisdom for Human Resource Development
 แนวคิดทฤษฎี กระบวนการขั้นตอน หลักการสำคัญของภูมิปัญญาไทยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนวิเคราะห์ภูมิปัญญาไทยในรูปแบบ ลักษณะต่างๆ ประกอบด้วย วรรณกรรม สุภาษิต คำพังเพย วัฒนธรรม ความเชื่อท้องถิ่น ขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประชา การปฏิบัติของปราชญ์ชาวบ้าน ที่มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ
- HRDM4901 สัมมนาทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2(0-4-2)
Seminar in Human Resource Management
 แนวคิด ทฤษฎี กระบวนการ วิธีการ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสัมมนา วิเคราะห์ข้อมูล สภาพการณ์ แนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในยุคปัจจุบัน นำไปสู่การสัมมนา อภิปราย วิเคราะห์กรณีศึกษา บูรณาการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

HRDM4902 การวิจัยทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 3(0-6-3)

Research Studies in Human Resource Management

วิชาบังคับก่อน: HRDM3901 วิธีวิจัยวิทยาทางการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทฤษฎีและรูปแบบการวิจัยทางการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เลือกหัวข้อที่จะ
ทำวิจัยเสนอเค้าโครงการวิจัย ดำเนินการวิจัย รู้กระบวนการและสามารถนำเสนอเผยแพร่
ผลการวิจัย