



โครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่และกำลังคนที่มีสมรรถนะ
เพื่อตอบโจทย์ภาคการผลิตตามนโยบายการปฏิรูปการอุดมศึกษาไทย
ประเภทประกาศนียบัตร (Non-Degree)

หลักสูตรประกาศนียบัตร

การสร้างเสริมสมรรถนะสำหรับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การศตวรรษที่ 21 ในช่วง
ระหว่างและหลังการแพร่ระบาดของโรค COVID-19
(หลักสูตรระยะสั้น)

คณะจิตวิทยา

วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

โครงการหลักสูตรระยะสั้น

การสร้างเสริมสมรรถนะสำหรับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การศตวรรษที่ 21 ในช่วงระหว่างและหลังการ
แพร่ระบาดของโรค COVID-19

(เสนอปีงบประมาณ 2565)

1. หลักการ เหตุผล และเป้าประสงค์ของหลักสูตร

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรในสังคมผู้สูงอายุที่สัดส่วนประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้น ส่วนประชากรวัยแรงงานกลับลดลง ซึ่งโครงสร้างประชากรโลกและไทยปัจจุบันจัดเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยโดยรัฐบาลให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ โดยกำหนดแผนผู้สูงอายุแห่งชาติเพื่อวางแผนและกำหนดทิศทางของประเทศรวมถึงแผนปฏิบัติการด้านแรงงานผู้สูงอายุที่จัดทำและดูแลโดยกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นแนวทางในการรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุ จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านผู้สูงอายุในยุทธศาสตร์ที่ 1 ว่าด้วยการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้นด้วยการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ จึงทำให้มีความสนใจศึกษาถึงอุปสงค์อุปทานของการจ้างแรงงานผู้สูงอายุขึ้น การจ้างแรงงานผู้สูงอายุ จึงถือว่าเป็นปรากฏการณ์ที่น่าสนใจเนื่องด้วยสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยที่สัดส่วนของผู้สูงอายุมีสูงขึ้น การทำงานเชิงเศรษฐกิจของผู้สูงอายุนั้นคิดเป็นร้อยละ คิดเป็นร้อยละ 2.46 ของ GDP (ฐิติกาญจน์ อัครกุลและวราเวศม์ สุวรรณระดา ,2558) ประกอบกับในช่วงเวลาสถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโควิด -19 ทำให้กลุ่มผู้สูงอายุยากจนเพิ่มสูงขึ้น (พัชรพร ลิปิพัฒน์ไพบูลย์และทีปกร จิรัฏฐิกุลชัย,2565) นักบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ดังนี้ เช่น ลักษณะตามวัยและธรรมชาติของผู้สูงอายุ คุณสมบัติของพนักงานผู้สูงอายุ การสรรหาและคัดเลือกแรงงานผู้สูงอายุที่มีคุณภาพเพื่อการขยายโอกาสการถูกจ้างงาน รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ มักมีความต้องการทำงานเบากว่าเดิม ทำงานเดิม หรืองานที่เหมาะสม เช่น งานที่ใช้ทักษะสูง งานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ การวางแผนด้านทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับด้านสวัสดิการและเตรียมความพร้อมผู้สูงอายุในองค์การ การพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานของบุคลากร สำหรับแรงงานผู้สูงอายุและข้อพิจารณาทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานผู้สูงอายุ เป็นต้น ซึ่งประเด็นดังกล่าวนี้ เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนองค์การในสังคมสูงอายุและเพื่อทำให้เกิดการสร้างกลไกในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในสังคมไทยเพื่อรองรับสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานในอนาคต

จากปรัชญา คณะจิตวิทยา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ “พัฒนามนุษย์ในทุกมิติด้วยความรู้ความชำนาญในศาสตร์เฉพาะทางและเคารพคุณค่าแห่งศักดิ์ศรีมนุษย์” ตระหนักถึงความสำคัญในประเด็นเรื่องการบริหารแรงงานผู้สูงอายุ จึงจัดหลักสูตรระยะสั้น เรื่อง “การสร้างเสริมสมรรถนะสำหรับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การศตวรรษที่ 21 ในช่วงระหว่างและหลังการแพร่ระบาดของโรค COVID-19” เพื่อเป็นการสร้างเสริมความรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นแรงงานสูงอายุและพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับความสามารถทางวิชาชีพตลอดจนเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นมืออาชีพให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมซึ่งถือเป็นการเพิ่มโอกาสในการทำงานและลดข้อจำกัดด้านกำลังแรงงานในตลาดแรงงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อเพิ่มกำลังคนและยกระดับความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะด้านการบริหารแรงงานผู้สูงอายุสำหรับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การศตวรรษที่ 21
2. เพื่อการสร้างเสริมสมรรถนะสำหรับผู้ทำงานแล้วและต้องการเพิ่มพูนสมรรถนะ ผู้ที่ทำงานแล้วแต่ต้องการเพิ่มพูนสมรรถนะที่แตกต่างไปจากเดิม
3. เพื่อการสร้างเสริมและพัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้นด้วยการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ
4. เพื่อพัฒนาหลักสูตรที่มีระบบนิเวศการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะให้กับแรงงานได้จากการเปลี่ยนความรู้วิชาการขั้นสูงและทักษะที่จำเป็น

3. กลุ่มเป้าหมาย

1. นิสิต / นักศึกษาชั้นปีที่ 3 หรือผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส
2. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. ผู้ที่ทำงานแล้วและต้องการเพิ่มพูนสมรรถนะ
4. ผู้ที่ทำงานแล้วแต่ต้องการเพิ่มพูนสมรรถนะที่แตกต่างไปจากเดิม
5. ผู้สูงอายุหรือผู้ที่เกษียณแล้วต้องการจะประกอบอาชีพอื่นที่แตกต่างจากเดิม

4. ปีงบประมาณ : ปี พ.ศ. 2565

5. รูปแบบการจัดการศึกษา : แบบหลักสูตรประเภทประกาศนียบัตร (Non-Degree)

6. ชื่ออาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร (ชื่อ เบอร์โทรศัพท์ และ e-mail)

1. ดร.ชูเกียรติ จากใจชน

เบอร์โทรศัพท์ : 086-609-0686 E-Mail : chukiat@slc.ac.th

7. วิธีการจัดการเรียนการสอน

- เรียนในสถานประกอบการ
- เรียนโดยการจัดทำโครงการ
- เรียนในห้องเรียนของมหาวิทยาลัย
- เรียนผ่านระบบออนไลน์

7.1 ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับสถานประกอบการ ฯ

1. สถานศึกษาเป็นหน่วยพัฒนาหลักสูตรและจัดบริการให้ความรู้ทางวิชาการภาคทฤษฎีที่ทันสมัย
2. สถานประกอบการของผู้เรียนเป็นหน่วยสร้างเสริมประสบการณ์ภาคปฏิบัติ / ภาคสนาม ที่สอดคล้องกับสภาพจริงของผู้เรียน
3. ผู้เรียนในฐานะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลุ่มผู้รับบริการทางวิชาการและรับการเสริมสร้างทักษะเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะในหน่วยงาน (on-the-job-training)
4. แรงงานผู้สูงอายุ (ลูกจ้าง) เป็นผู้ได้รับประโยชน์สุดท้ายปลายทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและสิทธิประโยชน์ตลอดจนโอกาสได้รับการจ้างงานหลังเกษียณอายุ

7.2 ชื่อหน่วยงานหรือสถานประกอบการที่ร่วมการจัดการเรียนการศึกษา

ชื่อสถานประกอบการ	ที่อยู่
1. คณะจิตวิทยา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์	19 ถ.สาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120
2. กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด รพ.ชลบุรี	69 ม.2 ถ.สุขุมวิท ต.บ้านสวน อ.เมือง ชลบุรี 20000
3. บริษัทไทยเสรี เมทัล โปรดักส์ จำกัด (อยู่ระหว่างการทำข้อตกลงความร่วมมือ)	97,99,101,103,105 ถนนบางขุนเทียน-ชายทะเล กรุงเทพมหานคร 10150
4. สถานประกอบการของผู้เรียน	

8. แผนการรับนักศึกษา

รับนักศึกษา 30 คนต่อรุ่น จำนวน 1 รุ่นต่อปี

จำนวนเวลาในการดำเนินการ 288 ชม. (ทฤษฎี 60 ชม. , ปฏิบัติ 228 ชม.) เทียบเท่า 3 หน่วยกิต หรือ

1 รายวิชา

กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน (คน)
1. นิสิต / นักศึกษาชั้นปีที่ 3 หรือผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส	6
2. ผู้ที่ทำงานแล้วและต้องการเพิ่มพูนสมรรถนะ	12
3. ผู้ที่ทำงานแล้วแต่ต้องการเพิ่มพูนสมรรถนะที่แตกต่างไปจากเดิม	6
4. ผู้สูงอายุหรือผู้ที่เกษียณแล้วต้องการจะประกอบอาชีพอื่นที่แตกต่างจากเดิม	6
รวม	30

9. แนวทางการจัดการเรียนการสอน

1. สถานศึกษาเป็นหน่วยการจัดการการเรียนรู้ภาคทฤษฎี
2. ใช้ทรัพยากรหน้างานของสถานประกอบการเป็นฐานในการเรียนรู้ (on-site-based learning)
3. ใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) จากสถานประกอบการเป็นอาจารย์นิเทศการฝึกปฏิบัติงาน
4. ใช้ระบบโค้ชชิ่ง (Coaching) จากผู้บริหาร / เจ้าของสถานประกอบการเป็นผู้วางแนวทางร่วมในการจัดหลักสูตร

10. การประเมินผลหรือการวัด (Assessment) ความสามารถ และ/หรือ ผลลัพธ์การเรียนรู้ในเชิงคุณภาพ

1. การวัดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ภาคทฤษฎีผ่านการสอบข้อเขียน
2. การวัดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติผ่านการปฏิบัติงาน การนำเสนอโครงการและการสัมมนา
3. การประเมินความพึงพอใจของสถานศึกษา สถานประกอบการ ผู้เรียนและผู้สูงอายุซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียปลายทาง

11. การพัฒนาอาจารย์

คณาจารย์ / วิทยากร เป็นผู้มีประสบการณ์การสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ตลอดจนมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการฝึกปฏิบัติงานในรูปแบบสหกิจศึกษาและการส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้จากการฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ

12. แนวทางการปรับปรุงกระบวนการในระหว่างการจัดการเรียนการสอน

นำผลจากการประเมินการสอนและการประเมินจากสถานประกอบการในฐานะแหล่งฝึกภาคปฏิบัติมาปรับปรุงในทุกเดือน (พ.ย. ๒๕๖๕ และ ม.ค. ๒๕๖๖)

12.1 แผนการพัฒนาคุณภาพการจัดการหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

1. จัดประชุมคณาจารย์ผู้สอน / วิทยากร คณะกรรมการ ผู้แทนจากสถานประกอบการ (เจ้าของสถานประกอบการและพี่เลี้ยง) เพื่อชี้แจงและเตรียมความพร้อมการจัดการหลักสูตร
2. นำเสนอผลการประเมินการสอนและการประเมินจากแหล่งฝึกภาคปฏิบัติต่อคณะกรรมการและผู้แทนจากสถานประกอบการ
3. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข (improvement plan) เพื่อให้การดำเนินการหลักสูตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

13. เนื้อหาสาระและโครงสร้างหลักสูตร รวม 60 ชั่วโมง

พัฒนาการการเรียนรู้ของ PLO	ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome)	การวัดประเมินผล
(PLO1) มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารแรงงานผู้สูงอายุตามบริบทของสังคมผู้สูงอายุเพื่อช่วยขับเคลื่อนองค์การในศตวรรษที่ 21		
1. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ	- ผู้เรียนสามารถอธิบายแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับผู้สูงอายุและสังคมผู้สูงอายุได้	- การสอบข้อเขียน
2. การบริหารความแตกต่างหลากหลาย รุ่น	- ผู้เรียนสามารถอธิบายแนวคิดและหลักการบริหารความแตกต่างหลากหลายระหว่างรุ่นของคนวัยแรงงานในสถานประกอบการได้ - ผู้เรียนสามารถบอกคุณลักษณะและความต้องการในแต่ละรุ่นของคนวัยแรงงานในสถานประกอบการได้ - ผู้เรียนสามารถคิดสร้างสรรค์พร้อมนำเสนอโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและหรือตอบสนองคุณลักษณะและความต้องการในแต่ละรุ่นของคนวัยแรงงานในสถานประกอบการได้	- การสอบภาคปฏิบัติ - การวิเคราะห์โจทย์สถานการณ์ - การประเมินผลจากการนำเสนอโครงการ
3. การสรรหาและคัดเลือกแรงงานสูงอายุที่มีคุณภาพ	- ผู้เรียนสามารถบอกพร้อมยกตัวอย่างเทคนิควิธีการสรรหาและคัดเลือกแรงงานสูงอายุที่มีคุณภาพได้ - ผู้เรียนสามารถดำเนินการสรรหาและคัดเลือกแรงงานสูงอายุที่มีคุณภาพผ่านช่องทาง/เทคนิควิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานประกอบการของตนเองได้	- การสอบภาคปฏิบัติ - การวิเคราะห์โจทย์สถานการณ์ - การประเมินผลจากการนำเสนอโครงการ
4. การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ	- ผู้เรียนสามารถบอกหลักการ/แนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุได้ - ผู้เรียนสามารถประเมินสภาพความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุได้ - ผู้เรียนสามารถนำเสนอโครงการ/กิจกรรมการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ปลอดภัยสำหรับแรงงานผู้สูงอายุได้	- การสอบภาคปฏิบัติ - การวิเคราะห์โจทย์สถานการณ์ - การประเมินผลจากการนำเสนอโครงการ

5. การวางแผนเส้นทางอาชีพและการเงิน สำหรับแรงงานวัยใกล้เกษียณ	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนสามารถบอกหลักการ/แนวคิดและความสำคัญการวางแผนเส้นทางอาชีพและการเงินสำหรับแรงงานวัยใกล้เกษียณ - ผู้เรียนสามารถให้คำปรึกษาพร้อมเสนอแนวทางการพัฒนาเส้นทางอาชีพและการเงินสำหรับแรงงานวัยใกล้เกษียณได้ - ผู้เรียนสามารถวางแผนพร้อมนำเสนอโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาเส้นทางอาชีพและการเงินสำหรับแรงงานวัยใกล้เกษียณในสถานประกอบการที่ตนเองทำงานอยู่ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - การสอบภาคปฏิบัติ - การวิเคราะห์โจทย์สถานการณ์ - การประเมินผลจากการนำเสนอโครงการ
พัฒนาการการเรียนรู้ของ PLO	ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome)	การวัดประเมินผล
(PLO2)เสริมสร้างสมรรถนะ พัฒนามนุษย์ ด้วยความรู้เฉพาะทางและเคารพคุณค่าแห่งศักดิ์ศรีมนุษย์		
1. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานของแรงงานสูงอายุ	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนสามารถบอกแนวคิด/หลักการ/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานได้ - ผู้เรียนสามารถระบุปัญหาและแนวทางการสร้างเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานของแรงงานสูงอายุได้ - ผู้เรียนสามารถให้คำปรึกษาพร้อมเสนอแนวทางการพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานของแรงงานสูงอายุสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการได้ - ผู้เรียนสามารถวางแผนพร้อมนำเสนอโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานของแรงงานสูงอายุสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการที่ตนเองทำงานอยู่ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - การสอบภาคปฏิบัติ - การวิเคราะห์โจทย์สถานการณ์ - การประเมินผลจากการนำเสนอโครงการ
2. การบริหารสุขภาพจิตและความเครียดของพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนสามารถบอกแนวคิด/หลักการ/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตและความเครียดได้ - ผู้เรียนสามารถระบุปัญหาและแนวทางการส่งเสริมสุขภาพจิตและการลดความเครียดในงานของแรงงานสูงอายุได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - การสอบภาคปฏิบัติ - การวิเคราะห์โจทย์สถานการณ์ - การประเมินผลจากการนำเสนอโครงการ

	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนสามารถให้คำปรึกษาพร้อมเสนอแนวทางการส่งเสริมสุขภาพจิตและการลดความเครียดในงานของแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการได้ - ผู้เรียนสามารถวางแผนพร้อมนำเสนอโครงการ/กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพจิตและการลดความเครียดในงานของแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการที่ตนเองทำงานอยู่ได้ 	
3. การสร้างเสริมองค์การแห่งความสุข (HAPPY WORKPLACE) สำหรับแรงงานผู้สูงอายุ	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนสามารถบอกแนวคิด/หลักการ/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมองค์การแห่งความสุข (HAPPY WORKPLACE) ได้ - ผู้เรียนสามารถบอกแนวทางการส่งเสริมองค์การแห่งความสุข (HAPPY WORKPLACE) สำหรับแรงงานผู้สูงอายุจากโจทย์/กรณีศึกษาได้ - ผู้เรียนสามารถออกแบบพร้อมนำเสนอโครงการ/กิจกรรมการสร้างเสริมองค์การแห่งความสุข (HAPPY WORKPLACE) สำหรับแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการที่ตนเองทำงานอยู่ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - การสอบภาคปฏิบัติ - การวิเคราะห์โจทย์สถานการณ์ - การประเมินผลจากการนำเสนอโครงการ
4. การจัดสวัสดิการและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานผู้สูงอายุ	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนสามารถบอกแนวคิด/หลักการ/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการและการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานผู้สูงอายุสำหรับแรงงานผู้สูงอายุได้ - ผู้เรียนสามารถบอกแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสำหรับแรงงานผู้สูงอายุจากโจทย์/กรณีศึกษาได้ - ผู้เรียนสามารถบอกสาระของกฎหมายพร้อมแนวทางการตัดสินจากฎีกาที่เกี่ยวข้องจากโจทย์เชิงสถานการณ์/กรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการบริหารแรงงานผู้สูงอายุได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - การสอบภาคปฏิบัติ - การวิเคราะห์โจทย์สถานการณ์ - การประเมินผลจากการนำเสนอโครงการ

	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนสามารถออกแบบพร้อมนำเสนอโครงการ/กิจกรรมการการจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับกฎหมายสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการที่ตนเองทำงานอยู่ได้ 	
5. การพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุ	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนสามารถความหมายและความสำคัญของความสามารถด้านดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุได้ - ผู้เรียนสามารถบอกแนวทางการส่งเสริม/พัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุได้ - ผู้เรียนสามารถอธิบายการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการใช้ความสามารถด้านดิจิทัลในสถานประกอบการสำหรับงานทรัพยากรมนุษย์ได้ - ผู้เรียนสามารถยกตัวอย่างโปรแกรม/แพลตฟอร์มออนไลน์พื้นฐานเพื่อการประชุมติดต่อสื่อสารสำหรับแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการได้ - ผู้เรียนสามารถออกแบบกิจกรรมการฝึกใช้โปรแกรม/แพลตฟอร์มออนไลน์พื้นฐานเพื่อการประชุม ติดต่อสื่อสารสำหรับแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการที่ตนเองทำงานอยู่ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - การสอบภาคปฏิบัติ - การวิเคราะห์โจทย์สถานการณ์ - การประเมินผลจากการนำเสนอโครงการงาน
(PLO3)สามารถสื่อสารและทำงานภายใต้ความหลากหลายและประเด็นความท้าทายต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
1. การส่งเสริมและการกำกับการทำงานที่บ้าน (WORK FROM HOME) หรือการทำงาน ณ ที่ใดๆ (WORK FROM ANYWHERE) สำหรับแรงงานผู้สูงอายุ	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนสามารถบอกความท้าทายและความจำเป็นของการทำงานที่บ้าน (WORK FROM HOME) หรือการทำงาน ณ ที่ใดๆ (WORK FROM ANYWHERE) สำหรับแรงงานผู้สูงอายุได้ - ผู้เรียนสามารถบอกลักษณะและสภาพงานที่เหมาะสมกับการทำงานที่บ้าน (WORK FROM HOME) หรือการทำงาน ณ ที่ใดๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - การสอบภาคปฏิบัติ - การวิเคราะห์โจทย์สถานการณ์ - การประเมินผลจากการนำเสนอโครงการงาน

	<p>(WORK FROM ANYWHERE) และวิธีการกำกับการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนสามารถอธิบายการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการส่งเสริมและการกำกับการทำงานที่บ้าน (WORK FROM HOME) หรือการทำงาน ณ ที่ใด ๆ (WORK FROM ANYWHERE) สำหรับแรงงานผู้สูงอายุได้ - ผู้เรียนสามารถออกแบบพร้อมนำเสนอกิจกรรมการส่งเสริมและการกำกับการทำงานที่บ้าน (WORK FROM HOME) หรือการทำงาน ณ ที่ใด ๆ (WORK FROM ANYWHERE) สำหรับแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการที่ตนเองทำงานอยู่ได้ 	
<p>2. ความท้าทายใหม่ของนักรักษาพยาบาลกับการเป็นหุ้นส่วนการเฝ้าระวังและกำกับมาตรฐานความปลอดภัยในที่ทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนสามารถอธิบายความสำคัญของความท้าทายใหม่ของนักรักษาพยาบาลกับการเป็นหุ้นส่วนการเฝ้าระวังและกำกับมาตรฐานความปลอดภัยในที่ทำงานได้ - ผู้เรียนสามารถบอกวิธีการกำกับมาตรฐานความปลอดภัยในที่ทำงานได้ - ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์และนำเสนอมาตรการการเฝ้าระวังและกำกับมาตรฐานความปลอดภัยในที่ทำงานจากโจทย์/กรณีศึกษาได้ - ผู้เรียนสามารถออกแบบพร้อมนำเสนอกิจกรรมการส่งเสริมการเฝ้าระวังและกำกับมาตรฐานความปลอดภัยในที่ทำงานในสถานประกอบการที่ตนเองทำงานอยู่ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - การสอบภาคปฏิบัติ - การวิเคราะห์โจทย์สถานการณ์ - การประเมินผลจากการนำเสนอโครงการ
<p>3. การเป็นที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์เบื้องต้นสำหรับข้อพิพาทแรงงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนอธิบายความสำคัญของการเป็นที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์เบื้องต้นสำหรับข้อพิพาทแรงงานได้ - ผู้เรียนสามารถบอกบทบาทของการเป็นที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์เบื้องต้นสำหรับข้อพิพาทแรงงานในสถานประกอบการได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - การสอบภาคปฏิบัติ - การวิเคราะห์โจทย์สถานการณ์ - การประเมินผลจากการนำเสนอโครงการ

	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางการสื่อสารและส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ในที่ทำงานจากโจทย์/กรณีศึกษาได้ - ผู้เรียนสามารถออกแบบกิจกรรมการให้คำรู้และ/หรือนำเสนอช่องทางการให้คำปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์เบื้องต้นในสถานประกอบการที่ตนเองทำงานอยู่ได้ 	
--	---	--

แผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการของ PLOs และวิธีการวัดผล (Assessment Methods) ที่กำหนดข้างต้น

พัฒนาการการเรียนรู้ของ PLO	รูปแบบการเรียนการสอน (Learning Pedagogy)	กิจกรรมการเรียนการสอน (Learning Activities)
(PLO1) มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารแรงงานผู้สูงอายุตามบริบทของสังคมผู้สูงอายุเพื่อช่วยขับเคลื่อนองค์กรในศตวรรษที่ 21		
1. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ	- การสอนโดยใช้วิธี Critical Thinking	- การบรรยายประกอบสื่อ - การค้นคว้างานวิจัย
2. การบริหารความแตกต่างหลากหลายรุ่น	- การสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) - การสอนโดยใช้วิธี Critical Thinking	- การบรรยายประกอบสื่อ - การฝึกวิเคราะห์พฤติกรรม
3. การสรรหาและคัดเลือกแรงงานสูงอายุที่มีคุณภาพ	- การสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) - การสอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play)	- การบรรยายประกอบสื่อ
4. การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ	- การสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) - การสอนโดยใช้วิธี Critical Thinking	- การบรรยายประกอบสื่อ
5. การพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุ	- การสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) - การสอนโดยใช้วิธี Critical Thinking	- การบรรยายประกอบสื่อ

พัฒนาการการเรียนรู้ของ PLO	รูปแบบการเรียนการสอน (Learning Pedagogy)	กิจกรรมการเรียนการสอน (Learning Activities)
(PLO2)เสริมสร้างสมรรถนะ พัฒนามนุษย์ ด้วยความรู้เฉพาะทางและเคารพคุณค่าแห่งศักดิ์ศรีมนุษย์		
1. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานของ แรงงานสูงอายุ	- การสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) - การสอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play)	- การบรรยายประกอบสื่อ
2. การบริหารสุขภาพจิตและความเครียด ของพนักงาน	- การสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) - การสอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play)	- การบรรยายประกอบสื่อ
3. การสร้างเสริมองค์การแห่งความสุข (HAPPY WORKPLACE) สำหรับแรงงาน ผู้สูงอายุ	- การสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) - การสอนโดยใช้วิธี Critical Thinking - การสอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play)	- การบรรยายประกอบสื่อ
4. การจัดสวัสดิการและกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับบริหารแรงงานผู้สูงอายุ	- การสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) - การสอนโดยใช้วิธี Critical Thinking	- การบรรยายประกอบสื่อ
5. การพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัล สำหรับผู้สูงอายุ	- การสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) - การสอนโดยใช้วิธี Critical Thinking	- การบรรยายประกอบสื่อ
(PLO3)สามารถสื่อสารและทำงานภายใต้ความหลากหลายและประเด็นความท้าทายต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
1. การส่งเสริมและการกำกับการทำงานที่ บ้าน (WORK FROM HOME) หรือการ ทำงาน ณ ที่ใดๆ (WORK FROM ANYWHERE) สำหรับแรงงานผู้สูงอายุ	- การสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) - การสอนโดยใช้วิธี Critical Thinking	- การบรรยายประกอบสื่อ
2. ความท้าทายใหม่ของนักรักษาพยาบาล มนุษย์กับการเป็นหุ้นส่วนการเฝ้าระวังและ กำกับมาตรฐานความปลอดภัยในที่ทำงาน	- การสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) - การสอนโดยใช้วิธี Critical Thinking - การสอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play)	- การบรรยายประกอบสื่อ

3. การเป็นที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์เบื้องต้นสำหรับข้อพิพาทแรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> - การสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) - การสอนโดยใช้วิธี Critical Thinking - การสอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play) 	- การบรรยายประกอบสื่อ
--	---	-----------------------

แผนการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น

การสร้างเสริมสมรรถนะสำหรับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การศตวรรษที่ 21

ในช่วงระหว่างและหลังการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

เดือน/ปี	วันเสาร์ 9.00-12.00 น. และ 1300-17.00 น. (6 ชั่วโมง)	วันอาทิตย์ (จัดสัมมนา 3 ชั่วโมง/เดือน)	การฝึกปฏิบัติการทำงาน ในสถานประกอบการ อย่างน้อย 2 วัน/สัปดาห์ วันละ 8 ชม.
6 พ.ย. 2565	1. การบริหารแรงงานผู้สูงอายุสำหรับองค์การในศตวรรษที่ 21 (การขยายโอกาสการจ้างงานผู้สูงอายุ) ทฤษฎี 5 ชม.และปฏิบัติ 2 ชม.		ฝึกปฏิบัติ
13 พ.ย. 2565	2. นักทรัพยากรมนุษย์กับบทบาทใหม่ของการบริหารความแตกต่างหลากหลายรุ่นของคนร่วมกับแรงงานผู้สูงอายุ ทฤษฎี 5 ชม.และปฏิบัติ 2 ชม.		ฝึกปฏิบัติ
20 พ.ย.2565	3. กลยุทธ์การสรรหาและคัดเลือกแรงงานผู้สูงอายุที่มีคุณภาพเพื่อขยายโอกาสการถูกจ้างงาน ทฤษฎี 5 ชม.และปฏิบัติ 2 ชม.	สัมมนา 1 (3 ชม.)	ฝึกปฏิบัติ
27 พ.ย.2565	4. การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ ทฤษฎี 5 ชม.และปฏิบัติ 2 ชม.		ฝึกปฏิบัติ
4 ธ.ค. 2565	5. การวางแผนเส้นทางอาชีพและการเงินสำหรับแรงงานวัยใกล้เกษียณ ทฤษฎี 5 ชม.และปฏิบัติ 2 ชม.		ฝึกปฏิบัติ
11 ธ.ค. 2565	6. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานของแรงงานผู้สูงอายุ ทฤษฎี 5 ชม.และปฏิบัติ 2 ชม.		ฝึกปฏิบัติ
18 ธ.ค. 2565	7. การบริหารสุขภาพจิตและความเครียดของพนักงาน ทฤษฎี 5 ชม.และปฏิบัติ 2 ชม.		ฝึกปฏิบัติ

เดือน/ปี	วันเสาร์ 9.00-12.00 น. และ 1300-17.00 น. (6 ชั่วโมง)	วันอาทิตย์ (จัดสัมมนา 3 ชั่วโมง/เดือน)	การฝึกปฏิบัติการทำงาน ในสถานประกอบการ อย่างน้อย 2 วัน/สัปดาห์ วันละ 8 ชม.
25 ธ.ค. 2565	8. การสร้างเสริมองค์การแห่งความสุข (HAPPY WORKPLACE) สำหรับแรงงานผู้สูงอายุ ทฤษฎี 5 ชม.และปฏิบัติ 2 ชม.	สัมมนา 2 (3 ชม.)	ฝึกปฏิบัติ
8 ม.ค. 2566	9. การพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุ ทฤษฎี 5 ชม.และปฏิบัติ 2 ชม.		ฝึกปฏิบัติ
15 ม.ค. 2566	10. การส่งเสริมและการกำกับการทำงานที่บ้าน (WORK FROM HOME) หรือการทำงาน ณ ที่ใดๆ (WORK ANY WHERE) สำหรับ แรงงานผู้สูงอายุ ทฤษฎี 5 ชม.และปฏิบัติ 2 ชม.		ฝึกปฏิบัติ
22 ม.ค. 2566	11. ความท้าทายใหม่ของนักทรัพยากรมนุษย์กับการเป็นหุ้นส่วน การเฝ้าระวังและกำกับมาตรฐานความปลอดภัยในที่ทำงาน ทฤษฎี 5 ชม.และปฏิบัติ 2 ชม.		ฝึกปฏิบัติ
29 ม.ค. 2566	12. การเป็นที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์เบื้องต้นสำหรับข้อ พิพาทแรงงาน ทฤษฎี 5 ชม.และปฏิบัติ 2 ชม.	สัมมนา 3 (3 ชม.)	ฝึกปฏิบัติ
ประเมินการเรียนการสอน /ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้/ประเมินทักษะการปฏิบัติงาน			
รวมระยะเวลาตลอดหลักสูตร ทฤษฎี 60 ชั่วโมง ปฏิบัติ 228 ชั่วโมง (เทียบเท่า 3 หน่วยกิต หรือ 1 รายวิชา)			
