

**มคอ.3**

รายละเอียดของรายวิชา จิตวิทยาเพื่อการบริหารทุนมนุษย์  
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ภาคเรียนที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2565

**หมวดที่ 1 ข้อมูลทั่วไป****1. รหัสและชื่อรายวิชา**

จป 831 จิตวิทยาเพื่อการบริหารทุนมนุษย์  
AP 831 Psychology for Human Capital Management

**2. จำนวนหน่วยกิต**

บรรยาย – ปฏิบัติ 2(1-2-3)

**3. หลักสูตรและประเภทของรายวิชา**

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต รายวิชาเอกบังคับ แผนกวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

**4. อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาและอาจารย์ผู้สอน**

- 4.1 ผศ.ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง
- 4.2 ผ.ศ.ดร.พลเทพ พูนพล
- 4.3 ผศ.ดร.สุดาร์ตน์ ตันติวิวัฒน์
- 4.4 Assistant Prof. Dr.Kanu Priya Mohan

**5. ภาคการศึกษา / ชั้นปีที่เรียน :**

ภาคการศึกษาที่ 1 ชั้นปีที่ 1

**6. รายวิชาที่ต้องเรียนมาก่อน (Pre-requisite) (ถ้ามี) ไม่มี****7. รายวิชาที่ต้องเรียนพร้อมกัน (Co-requisite) (ถ้ามี) ไม่มี****8. สถานที่เรียน Microsoft Teams****9. วันที่จัดทำหรือปรับปรุงรายละเอียดของรายวิชาครั้งล่าสุด ถึงหาคม 2565**

## หมวดที่ 2 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์

### 1. จุดมุ่งหมายของรายวิชา

- 1.1 เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทุนมนุษย์ในองค์กร (ELO1)
- 1.2 เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยามาประยุกต์ใช้ในการบริหารทุนมนุษย์ในองค์กร (ELO3, ELO4)
- 1.3 เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์กรณีศึกษาต่างๆ และจัดทำโครงการจัดการทุนมนุษย์ในองค์กรโดยประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางจิตวิทยาในการวิเคราะห์และเสนอแนวทางการจัดการทุนมนุษย์ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม (ELO1, ELO3, ELO4)
- 1.4 เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในการสื่อสารผลงานที่ได้รับมอบหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทุนมนุษย์ให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน (ELO4, อัตลักษณ์ มคอ)
- 1.5 เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) และทักษะภาษาอังกฤษในการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการบริหารทุนมนุษย์ในองค์กร (อัตลักษณ์ มคอ)
- 1.6 เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารทุนมนุษย์ในองค์กร (ELO4, อัตลักษณ์ มคอ)

### 2. เพื่อให้บัณฑิตมีความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์ระดับหน้าที่วัตถุประสงค์ในการพัฒนา/ปรับปรุงรายวิชา

จากรายงานผลการดำเนินการของรายวิชา จป 832 จิตวิทยาเพื่อการบริหารทุนมนุษย์ (มคอ.5) ภาค 2 ปีการศึกษา 2564 นั้น เมื่อพิจารณาจากผลการประเมินรายวิชาโดยการให้นิสิตสะท้อนผลการเรียนรู้ภายหลังเรียนพบว่า นิสิตมีความพึงพอใจที่ได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์จากมุมมองของนักจิตวิทยาร่วมกัน แต่ต้องการให้คณาจารย์ใช้เครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ที่หลากหลายในการเรียนการสอน ในการนี้ทางคณะผู้สอนจึงได้พิจารณาใช้เครื่องมือและวิธีการในการจัดการเรียนการสอนแบบ Online active learning มากขึ้น เช่น Group work, Think-Pair-Share หรือ Game based learning นอกจากนี้จะเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเข้ามาบรรยายเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสถานการณ์โควิด-19 เพื่อให้เกิดแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ประสบการณ์กับนิสิตในชั้นเรียน

## หมวดที่ 3 ลักษณะและการดำเนินการ

### 1. คำอธิบายรายวิชา

ประยุกต์แนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาเพื่อการบริหารทุนมนุษย์ การวางแผนด้านบุคลากร การสรรหา การรักษา และการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ความสำคัญและหลักการประเมินเพื่อพัฒนาสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารทุนมนุษย์

## 2. จำนวนชั่วโมงที่ใช้ต่อภาคการศึกษา (145 ชั่วโมง)

บรรยาย	สอนเสริม	ฝึกปฏิบัติ	ศึกษาด้วยตนเอง
30 (15 ครั้ง x 2 ชั่วโมง)	ตามความต้องการ เฉพาะกลุ่ม	30 (15 ครั้ง x 2 ชั่วโมง)	75 (15 ครั้ง x 5 ชั่วโมง)

## 3. ความรับผิดชอบหลัก/ความรับผิดชอบรอง

รายวิชา	ด้านที่ 1 คุณธรรมและจริยธรรม				ด้านที่ 2 ความรู้					ด้านที่ 3 ทักษะทางปัญญา				ด้านที่ 4 ทักษะ ความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคคล และความ รับผิดชอบ		ด้านที่ 5 การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ			
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	1	2	3	4
จป 831 จิตวิทยาเพื่อการ บริหารทุนมนุษย์	●	●	○	●	●	●	●		●	●	●	○	○	●		●	○	○	○

## 4. จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่อาจารย์ให้คำปรึกษาและแนะนำทางวิชาการแก่นักนิสิตเป็นรายบุคคล

3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยการเข้าพบซึ่งให้ติดต่อนัดหมายอาจารย์ล่วงหน้าทางโทรศัพท์ หรือ ปรึกษาผ่านทางอีเมล หรือช่องทางติดต่อออนไลน์

## หมวดที่ 4 การพัฒนาผลการเรียนรู้ของนิสิต

## 1. คุณธรรม จริยธรรม

ผลการเรียนรู้	กลยุทธ์การสอน	วิธีการวัดและประเมิน
1. แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ มีวินัยในตนเอง 2. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จิตวิทยาที่เป็นสากล และสมาคมจิตวิทยาในประเทศไทย 3. สามารถจัดการปัญหาทางจริยธรรมหรือจรรยาบรรณทางวิชาการและทางกรวิจัย 4. สามารถวิพากษ์และริเริ่มให้เห็นถึงข้อบกพร่องของจรรยาบรรณ	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ผู้สอนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องจรรยาบรรณ ความซื่อสัตย์ มีวินัยในตนเอง</li> <li>▪ มีการสอดแทรกเนื้อหาทางด้านคุณธรรมจริยธรรมความซื่อสัตย์ และจรรยาบรรณในทุกรายวิชาของหลักสูตร</li> <li>▪ ผู้สอนจัดให้มีการอภิปรายกลุ่ม และเป็นผู้ดำเนินการดำเนินกิจกรรมเพื่อลดความขัดแย้ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ พิจารณาจากการประเมินคุณธรรมจริยธรรมด้วยตนเองของนิสิต และคณาจารย์ผู้สอน</li> </ul>

ผลการเรียนรู้	กลยุทธ์การสอน	วิธีการวัดและประเมิน
แห่งวิชาชีพ	ทางความคิดด้าน จริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ	

## 2. ความรู้

ผลการเรียนรู้	กลยุทธ์การสอน	วิธีการวัดและประเมิน
<p>1. มีความเข้าใจในองค์ความรู้ ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับ จิตวิทยาและศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. มีความเข้าใจเทคนิคการวิจัย การประเมินโปรแกรมทางจิตวิทยา การพัฒนาแบบทดสอบ วิธีการ ประเมินที่ก้าวหน้าและทันสมัย</p> <p>3. ออกแบบและสร้างแบบทดสอบ หรือโปรแกรมทางจิตวิทยา</p> <p>5. ให้การศึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ทางจิตวิทยาแก่กลุ่มเป้าหมาย ได้ ตรงตามความต้องการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดเตรียมแผนการสอน และ เนื้อหาสาระไว้อย่างดีล่วงหน้า</li> <li>- การเชื่อมโยงข้อมูลใหม่ที่ค้นคว้า เพิ่มเติมให้เข้ากับเนื้อหาที่จัดไว้ และเชื่อมโยงกับความรู้เดิมของ นิสิต เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจและนำมาใช้</li> <li>- กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของ นิสิตด้วยบรรยากาศการสอนที่เป็น อิสระ และส่งเสริมการสร้าง นวัตกรรม ด้วยการช่วยเหลือทาง ความคิดและสิ่งอำนวยความสะดวก</li> <li>- ให้นิสิตมีประสบการณ์ในการให้ การศึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ทาง จิตวิทยาแก่กลุ่มเป้าหมาย</li> </ul>	<p>พิจารณาจากปริมาณและ คุณภาพของการมีส่วนร่วมใน ชั้นเรียน การฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ รวมถึงรายงานที่ได้รับ มอบหมาย ในประเด็นของ ความเข้าใจเนื้อหา ประเด็นใน การวิพากษ์ ความคิดสร้างสรรค์ ของงาน และนวัตกรรมที่ นิสิต สร้างในการเรียนรายวิชา และ ปฏิญญาพันธธรรมที่มีการ ประเมินตนเอง</p>

## 3. ทักษะทางปัญญา

ผลการเรียนรู้	กลยุทธ์การสอน	วิธีการวัดและประเมิน
<p>1. สามารถประยุกต์ความรู้ ทางด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการ วิเคราะห์ประเด็นและปัญหา สำคัญได้อย่างสร้างสรรค์</p> <p>2. สามารถคิดวิเคราะห์อย่างเป็น ระบบในการแก้ปัญหา ต่อยอด หรือสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่</p> <p>3. สามารถประเมินและ สังเคราะห์ ผลงานวิจัยและทฤษฎีเพื่อพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจใหม่ ๆ ที่ สร้างสรรค์</p> <p>4. บริหารและจัดการ กิจกรรม โครงการ และบริการทางจิตวิทยา ได้มีประสิทธิภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาความคิดรวบยอด รวมทั้งหลักการทางทฤษฎีและ การปฏิบัติ การวิเคราะห์ สถานการณ์ และการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน ตามแผนที่วางไว้</li> <li>- ฝึกให้นิสิตสามารถสะท้อน กระบวนการคิดของตน เมื่อพบกับงานใหม่ ๆ ที่ท้าทาย และสามารถพัฒนา การจัดการ กลยุทธ์ในการคิดของตนเมื่อต้อง แก้ไขปัญหาในลักษณะต่าง ๆ</li> <li>- เปิดโอกาสให้นิสิตได้แสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่ แตกต่างออกไปเพื่อเป็นการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พิจารณาจากการมีส่วนร่วมใน ชั้นเรียน ความสามารถในการ อภิปรายในชั้นเรียน นำเสนอ หัวข้อที่ได้รับมอบหมายการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ และ คุณภาพ ของรายงาน รวมทั้งมี การประเมิน ตนเอง</li> <li>- พิจารณาจากการร่วมแสดง ความ คิดเห็น ใน ประเด็น ใหม่ ๆ ที่ น่าสนใจ รวมถึงผลงานทาง วิชาการที่เป็นการพัฒนาองค์ ความรู้ใหม่ๆ รวมทั้งมีการ ประเมิน ตนเอง</li> </ul>

ผลการเรียนรู้	กลยุทธ์การสอน	วิธีการวัดและประเมิน
	กระตุ้นให้เกิดทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ - ให้นิสิตมีประสบการณ์ในการจัดการโครงการ กิจกรรม การเป็นที่ปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือทางจิตวิทยาแก่กลุ่มเป้าหมาย	

#### 4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

ผลการเรียนรู้	กลยุทธ์การสอน	วิธีการวัดและประเมิน
1. ตระหนักและมีความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล วัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ให้นิสิตมีประสบการณ์ในการปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ทางจิตวิทยาแก่กลุ่มเป้าหมาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ พิจารณาจากผลงานของการทำงานกลุ่ม ทั้งการนำเสนอและรายงานที่ได้รับมอบหมายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยการประเมินตนเอง เพื่อนร่วมชั้นเรียน และคณาจารย์ผู้สอน</li> </ul>

#### 5. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ผลการเรียนรู้	กลยุทธ์การสอน	วิธีการวัดและประเมิน
<p>1. สามารถประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพและเชิงผสมผสาน อันมีผลทำให้เข้าใจองค์ความรู้หรือประเด็นปัญหาได้</p> <p>2. สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3. ถ่ายทอดความรู้ทางจิตวิทยาที่กับบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้</p> <p>4. สามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารเพื่อการปรึกษา แนะนำ แก้ปัญหาที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดการสอนที่มีการฝึกปฏิบัติในเชิงการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ</li> <li>- ให้นิสิตมีโอกาสนำเสนอผลงานในระดับชาติ ระดับอาเซียนและนานาชาติเพื่อการเผยแพร่ผลงานวิชาการสู่สังคม</li> <li>- เปิดโอกาสและอำนวยความสะดวกให้นิสิตเข้าร่วมและริเริ่มกิจกรรมบริการวิชาการเพื่อสังคม โดยการประยุกต์แนวคิดและผลงานวิจัย ผ่านสื่อประเภทต่างๆ</li> </ul>	พิจารณาจากคุณภาพของนำเสนอรายงานในการประชุมและการผ่านสื่อต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลป้อนกลับจากผู้รับบริการ และมีการประเมินตนเอง

## หมวดที่ 5 แผนการสอนและการประเมินผล

### 1. แผนการสอน

สัปดาห์ ที่ (วัน เดือน ปี)	หัวข้อ/รายละเอียด	CLO	จำนวน ชั่วโมง	กิจกรรมการ เรียนการ สอน	สื่อที่ใช้	ผู้สอน
1 20 ส.ค. 65	1) แนะนำรายวิชาจิตวิทยาเพื่อการบริหารทุนมนุษย์ 2) แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์	1	2	แนะนำ ประมวล รายวิชา วัตถุประสงค์ เนื้อหาการ เรียน การ ประเมินผล ศักยภาพ และความ ต้องการของ ผู้เรียนก่อน เรียน	- มคอ.3 - แบบทดสอบ ก่อนเรียน	ผศ.ดร.ศรัณย์
2 27 ส.ค. 65	แนวคิด-ทฤษฎีการจัดการ และการพัฒนาทุนมนุษย์	1	2	บรรยาย อธิบาย และ อภิปราย ร่วมกัน	- เอกสารอ้างอิงที่ กำหนด - ฐานข้อมูล ออนไลน์	ผศ.ดร.ศรัณย์
3 3 Sep 22	การวางแผนสำหรับการบริหารทุนมนุษย์ในองค์กร <b>Planning</b>	1, 2	2	บรรยาย อธิบาย และนำเสนอ กรณีศึกษา หรือประเด็น ปัญหาการ วิจัยที่ เชื่อมโยงกับ แนวคิด ทฤษฎีทาง จิตวิทยาเพื่อ การบริหาร ทุนมนุษย์ใน องค์กร	- เอกสารอ้างอิงที่ กำหนด - ฐานข้อมูล ออนไลน์ - ตำรา	Asst.Prof.Dr. Kanu

สัปดาห์ ที่ (วัน เดือน ปี)	หัวข้อ/รายละเอียด	CLO	จำนวน ชั่วโมง	กิจกรรมการ เรียนการ สอน	สื่อที่ใช้	ผู้สอน
4 10 Sep 22	แนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการสรรหาและ การคัดเลือก สำหรับการบริหารทุนมนุษย์ในองค์การ <b>Recruitment &amp; Selection</b>	1,2, 3	2	บรรยาย อธิบาย และนำเสนอ กรณีศึกษา หรือประเด็น ปัญหาที่ เชื่อมโยงกับ แนวคิด ทฤษฎีทาง จิตวิทยาเพื่อ การบริหาร ทุนมนุษย์ใน องค์การ	- เอกสารอ้างอิงที่ กำหนด - ฐานข้อมูล ออนไลน์	Asst.Prof.Dr. Kanu
5 – 6 17-24 ก.ย. 65	แนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการรักษา สำหรับ การบริหารทุนมนุษย์ในองค์การ	1, 2, 3, 4	4	บรรยาย อธิบาย และนำเสนอ กรณีศึกษา หรือประเด็น ปัญหาการ วิจัยที่ เชื่อมโยงกับ แนวคิด ทฤษฎีทาง จิตวิทยาเพื่อ การบริหาร ทุนมนุษย์ใน องค์การ	- เอกสารอ้างอิงที่ กำหนด - ฐานข้อมูล ออนไลน์ – ตำรา	ผศ.ดร.พลเทพ
7-8 1-8 ต.ค. 65	นำเสนอบทความวิชาการ (งานรายบุคคล)	3, 4, 5	4	บรรยาย อธิบาย และ อภิปราย ร่วมกัน	- เอกสารที่ กำหนด	คณาจารย์
9-10 15, 29 ต.ค. 65	แนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับหลักการประเมิน เพื่อพัฒนาสมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน	1, 2, 3, 6	4	บรรยาย อธิบาย และนำเสนอ กรณีศึกษา	- เอกสารอ้างอิงที่ กำหนด - ฐานข้อมูล ออนไลน์ – ตำรา	วิทยากร (อ.ดร. ก่อเกียรติ์)

สัปดาห์ ที่ (วัน เดือน ปี)	หัวข้อ/รายละเอียด	CLO	จำนวน ชั่วโมง	กิจกรรมการ เรียนการ สอน	สื่อที่ใช้	ผู้สอน
				หรือประเด็น ปัญหาการ วิจัยที่ เชื่อมโยงกับ แนวคิด ทฤษฎีทาง จิตวิทยาเพื่อ การบริหาร ทุนมนุษย์ใน องค์กร		
11 5 พ.ย. 65	แนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการพัฒนา บุคลากรในองค์กร	1,2, 3	2	บรรยาย อธิบาย และนำเสนอ กรณีศึกษา หรือประเด็น ปัญหาการ วิจัยที่ เชื่อมโยงกับ แนวคิด ทฤษฎีทาง จิตวิทยาเพื่อ การบริหาร ทุนมนุษย์ใน องค์กร	- เอกสารอ้างอิงที่ กำหนด - ฐานข้อมูล ออนไลน์ – ตำรา	ผศ.ดร.สุตา รัตน์
12 12 Nov 22	จรรยาบรรณทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานเพื่อการ บริหารทุนมนุษย์ในองค์กร <b>ethics and code of conduct</b>	6	2	บรรยาย อธิบาย และ อภิปราย ร่วมกัน	- เอกสารอ้างอิงที่ กำหนด - ฐานข้อมูล ออนไลน์	Asst.Prof.Dr. Kanu
13-14 19-26 พ.ย. 65	สัมมนากรณีศึกษาผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารทุนมนุษย์ (กิจกรรมกลุ่ม)	3, 4, 5	4	ศึกษา ค้นคว้าด้วย ตนเอง และ จัดทำ โครงการฯ	-	คณาจารย์



สัปดาห์ ที่ (วัน เดือน ปี)	หัวข้อ/รายละเอียด	CLO	จำนวน ชั่วโมง	กิจกรรมการ เรียนการ สอน	สื่อที่ใช้	ผู้สอน
15	สอบปลายภาค	1,2, 3	4	-	-	คณาจารย์

## 2. แผนการประเมินผลการเรียนรู้

กิจกรรม	ผลการ เรียนรู้	ELO	วิธีการประเมิน	สัดส่วนของ การประเมินผล
1) ภาคบรรยาย	2) ความรู้ 3) ทักษะทางปัญญา	1, 3	การสอบบรรยายปลายภาค	30%
3) การมีส่วนร่วมใน ชั้นเรียน และ กิจกรรมในชั้นเรียน	1) คุณธรรมจริยธรรม 2) ความรู้ 3) ทักษะทางปัญญา 4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและความรับผิดชอบ	1, 2, 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ การเข้าชั้นเรียน และการมีส่วนร่วม ร่วมในชั้นเรียน</li> <li>■ การทำกิจกรรมในชั้นเรียน</li> </ul>	10%
4) กิจกรรม รายบุคคล	1) คุณธรรมจริยธรรม 2) ความรู้ 3) ทักษะทางปัญญา 4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและความรับผิดชอบ 5) ทักษะการสื่อสารและการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ	1, 2	บทความวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารทุนมนุษย์	30%
5) กิจกรรมกลุ่ม	1) คุณธรรมจริยธรรม 2) ความรู้ 3) ทักษะทางปัญญา 4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและความรับผิดชอบ 5) ทักษะการสื่อสารและการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ	1, 2, 3, 4	รายงานและการสัมมนา ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารทุนมนุษย์	30%

## หมวดที่ 6 ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอน

### 1. ตำราและเอกสารหลัก

Becker, Gary S. (1993). **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis**. Chicago: University Of Chicago Press.

Mathis, Robert L. ; & Jackson, John H. (2011). **Human Resource Managemet**. OH: South-Western Cengage Learning.

Cascio, Wayne F. ; & Aguinis, Herman. (2011). **Applied psychology in human resource management.** NJ : Prentice Hall.

ชูชัย สมิติไกร. (2554). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). **จิตวิทยาองค์การ (ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY).** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

## 2. เอกสารและข้อมูลสำคัญ

บุญทัน ดอกไธสง. (2551). **การจัดการทุนมนุษย์.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ตะวัน.

พิชิต เทพวรรณ. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **กระแสนกระแสโลก : เปิดโลกความรู้ พัฒนาทุนมนุษย์.** กรุงเทพฯ : งานสื่อสารองค์กร สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

Eder, Paul and Eisenberger, Robert. (2008, February). **Perceived Organizational Support: Reducing the Negative Influence of Coworker Withdrawal Behavior.** Journal of Management. 34(1): 55–68. Retrieved October 12, 2012 from:

[http://www.psychology.uh.edu/faculty/Eisenberger/files/Eder\\_Eisenberger\\_2008.pdf](http://www.psychology.uh.edu/faculty/Eisenberger/files/Eder_Eisenberger_2008.pdf)

Kennedy, Elizabeth & Daim, Tugrul U. (2010). **A strategy to assist management in workforce engagement and employee retention in the high tech engineering environment.** Evaluation and Program Planning. 33: 468–476.

Longo, Mariolina & Mura, Matteo. (2011). **The effect of intellectual capital on employees' satisfaction and retention.** Information & Management. 48: 278–287.

Sahaia, Shikha & Srivastavab, A.K. (2012). **Goal / target Setting and Performance Assessment as Tool for Talent Management.** Procedia – Social and Behavioral Sciences. Volume 37, 2012, 241–246.

## 3. เอกสารและข้อมูลแนะนำ

### 3.1 หนังสือแนะนำ

จีระ หงส์ลดารมภ์. (2555). **8K's + 8K's ทุนมนุษย์ของคนไทยรองรับประชาคมอาเซียน.** กรุงเทพฯ : Chira Academy.

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2552). **รายงานการวิจัยการวิเคราะห์ทุนมนุษย์ที่มีต่อการผลิตนวัตกรรมในประเทศไทยและความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศของสินค้านวัตกรรมของไทย.** กรุงเทพฯ : สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). **กระแสนกระแสโลก : การบริหารทรัพยากรบุคคลบนกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก.** กรุงเทพฯ : งานสื่อสารองค์กร สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

- 3.2 **ปฏิญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทุนมนุษย์ของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์**
- ชัยญา ลีศัตร์พ่าย. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัด กรุงเทพมหานคร ภายใต้ระบบบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล. ปฏิญานิพนธ์ วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐวุฒิ อรินทร์. (2554). การศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้. ปฏิญานิพนธ์ วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2550). สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ของการปรับตัวในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนของกองทัพบกที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่. ปฏิญานิพนธ์ วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีรวรรณ สุทิน. (2550). อิทธิพลของจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์. ปฏิญานิพนธ์ วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศยามล เอกะกุลนันต์. (2550). สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ม และกระบวนการที่มที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. ปฏิญานิพนธ์ วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2561). ปัจจัยเชิงเหตุที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของวิศวกรสื่อสารโทรคมนาคมในรัฐวิสาหกิจไทย. ปฏิญานิพนธ์ ปร.ด.(จิตวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภกร จันทราวุฒิกร. (2562). การศึกษาและพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและหัวหน้างานองค์กร. ปฏิญานิพนธ์ ปร.ด.(จิตวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเศษ คำบุญรัตน์. (2562). ผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารในธุรกิจพาณิชย์. ปฏิญานิพนธ์ ปร.ด.(จิตวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลลิตา เดชเป้า. (2562). การวิจัยและพัฒนาคุณลักษณะภายในบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลภาครัฐ. ปฏิญานิพนธ์ ปร.ด.(จิตวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อัมพร ศรีประเสริฐสุข. (2562). **ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ**. ปร.ด.(จิตวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เมทินี ทนงกิจ. (2562). **การวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยว**. ปร.ด.(จิตวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รชวิทย์ หล่อศรีศุภชัย. (2562). **การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติของผู้บริหารในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม**. ปร.ด.(จิตวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัญญก ขวัญยืน. (2562). **การศึกษาปัจจัยระดับองค์การ ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล และกระบวนการเกิดการฟื้นคืนสู่สภาวะปกติในการทำงานของพนักงานในธุรกิจประกันวินาศภัย**. ปร.ด.(จิตวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

## หมวดที่ 7 การประเมินและปรับปรุงการดำเนินการของรายวิชา

### 1. กลยุทธ์การประเมินประสิทธิผลของรายวิชาโดยนิสิต

ผู้สอนประเมินประสิทธิผลของรายวิชาจากการเปรียบเทียบศักยภาพของนิสิตก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียนด้วยแบบประเมินศักยภาพ รายงานเดี่ยว และโครงการที่มอบหมายในรายวิชา

### 2. กลยุทธ์การประเมินการสอน

ผู้สอนประเมินการสอนโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอน (แบบ มศว ปค.003) และใช้การสัมภาษณ์นิสิตเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับความพึงพอใจ และความต้องการของรายวิชา

### 3. การปรับปรุงการสอน

มีการสำรวจความต้องการในเนื้อหา กิจกรรม และรูปแบบการเรียนรู้ และทำการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

### 4. การทวนสอบมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ของนิสิต

พิจารณาจากการประเมินผลการเรียนรู้ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อดูพัฒนาการในการเรียนของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและกลุ่มในระยะเวลาที่แตกต่างกัน

### 5. การดำเนินการทบทวนและการวางแผนปรับปรุงประสิทธิผลของรายวิชา

พิจารณาจากผลการเรียนของนิสิต การประเมินการสอนและข้อคิดเห็นจากคณะกรรมการบริหารหลักสูตรในแต่ละภาคการศึกษาเพื่อใช้ในการวางแผนปรับปรุงประสิทธิผลของรายวิชา

### แนวทางการเขียนบทความวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทุนมนุษย์ (กิจกรรมรายบุคคล)

ให้นิสิตเลือกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทุนมนุษย์ แล้วเขียนเป็นบทความวิชาการไม่เกิน 20 หน้า จำนวน 1 บทความ

ลักษณะสำคัญของบทความทางวิชาการ ควรประกอบด้วย

1. มีการนำเสนอความรู้ ความคิดที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางวิชาการที่เชื่อถือได้ในเรื่องนั้น ๆ โดยมีหลักฐานทางวิชาการอ้างอิง
2. มีการวิเคราะห์ วิจารณ์ ให้ผู้อ่านเห็นประเด็นสำคัญอันเป็นสาระประโยชน์ที่ผู้เขียนต้องการนำเสนอแก่ผู้อ่าน ซึ่งอาจจำเป็นต้องใช้ประสบการณ์ส่วนตัว หรือประสบการณ์และผลงานของผู้อื่นมาใช้
3. มีการเรียบเรียงเนื้อหาสาระอย่างเหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้อ่านเกิดความกระจ่างในความรู้ความคิดที่นำเสนอ
4. มีการอ้างอิงทางวิชาการและให้แหล่งอ้างอิงทางวิชาการอย่างถูกต้อง เหมาะสมตามหลักวิชาการ และจรรยาบรรณของนักวิชาการ
5. มีการอภิปรายให้แนวคิด แนวทางในการนำความรู้ ความคิดที่นำเสนอไปใช้ให้เป็นประโยชน์ หรือมีประเด็นใหม่ ๆ ที่กระตุ้นให้ผู้อ่านเกิดความต้องการสืบเสาะหาความรู้หรือพัฒนาความคิดในประเด็นนั้น ๆ ต่อไป

### แนวทางการดำเนินงานกรณีศึกษารูปแบบการบริหารทุนมนุษย์ในองค์กร

ให้นิสิตเลือกองค์กรใดองค์กรหนึ่ง (อาจเป็นหน่วยงานที่นิสิตทำงานอยู่ก็ได้) มาเป็นกรณีศึกษา สำหรับงานนี้ 1 องค์กร

1. เลือกแนวทางการบริหารทุนมนุษย์ตามแผนการเรียนการสอน อย่างน้อย 1 กระบวนการ
2. ดำเนินการอภิปรายแนวทางการดำเนินงานสำหรับกระบวนการนั้นที่องค์กรใช้อยู่ในปัจจุบัน จากนั้นตั้งข้อสังเกต ถึงจุดดี จุดด้อย อย่างมีหลักการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ผ่านการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ เช่น การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง การเก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงาน โดยแสดงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย
3. นำเสนอ ข้อเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนา หรือเสริมกระบวนการดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ โดยแสดงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบการอภิปราย