



เค้าโครงรายวิชา (Course Syllabus) ประจำปีภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

รหัสวิชา/ชื่อวิชา พร 322 การบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงาน (3 หน่วยกิต)

หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ศูนย์รังสิต)

1. อาจารย์ผู้สอน/ผู้รับผิดชอบรายวิชา พร้อมข้อมูลการติดต่อ

Sec./gr.	อาจารย์ผู้บรรยาย	โทรศัพท์	e-mail	สถานที่ติดต่อ/ ห้องพัก
320001	รศ.ดร.ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ	-	Thunyalak@yahoo.com	ห้อง 606

ช่องทางการเข้าห้องเรียนออนไลน์ (โปรตระกูล)Microsoft Team (MST)....

2. วันและเวลาบรรยาย

ทุกวัน.....พฤหัสบดี.....เวลา.....9.30-12.30 น.....ห้องบรรยาย.....สค 309 ชั้น 3 คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (ในกรณีวิทยาการขอสอน online รวมถึงหากมีความจำเป็นอื่น ๆ ที่ทำให้ต้องสอน online อจ ผู้สอนจะแจ้งให้นักศึกษาทราบล่วงหน้า).....

วันสอบ

(หากจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการกลับมาระบาดของโควิด-19 และ/หรือ สถานการณ์จำเป็นอื่น ๆ อจ.ผู้สอนจะแจ้งให้ทราบล่วงหน้า)

สอบกลางภาค วัน/เดือน/ปี.....29 ก.ย. 65..... เวลา..... 9.00-10.30 น.....

สอบปลายภาค วัน/เดือน/ปี.....1 ธ.ค. 65.....เวลา.....9.00-12.00 น.....

3. จุดมุ่งหมายของรายวิชา Purposes of the course

1. เพื่อให้นักศึกษามีความเข้าใจในวิวัฒนาการและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการทำหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพ และสร้างคุณค่าในงาน
3. เพื่อให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาแรงงาน และสวัสดิการที่นำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน

4. แนวสั้งเขปการบรรยาย Course Description

ภาษาไทย

หลัก วิธีการ และกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การสรรหาคัดเลือก การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน การพัฒนาแรงงาน การเสริมสร้างความพึงพอใจ ในการท างาน การออกแบบงานที่มีคุณค่า และการบริหารสวัสดิการที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของ แรงงานในสถานประกอบการ

ภาษาอังกฤษ

Principle, methods and process of human resource management for good quality of work life, recruitment and selection, performance management, compensation management, labor development, job satisfaction building, job design to consign decent work, and welfare administration to promote quality of work life in the workplace.

5. ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังระดับรายวิชา

หลักสูตรปรับปรุง 2559

คุณธรรม จริยธรรม					ความรู้					ทักษะทาง ปัญญา			ความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคคลและ ความ รับผิดชอบ		การวิเคราะห์ การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ					ทักษะการปฏิบัติงาน วิชาชีพ			
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4
○	●	○	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○

หลักสูตรปรับปรุง 2563

คุณธรรม จริยธรรม					ความรู้			ทักษะทาง ปัญญา			ทักษะ ความ สัมพันธ์ฯ			ทักษะการ วิเคราะห์ฯ			ทักษะการปฏิบัติทาง วิชาชีพ			
1	2	3	4	5	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4
○	○	●	●		●		○	●	●	●	●	●		●	●	●		●		

ทักษะอื่น ๆ (Other skills)	ทัศนคติอื่น ๆ (Other attitudes)
S1 : การคิดเป็นระบบและคิดเชื่อมโยง (System thinking)	A1 : มีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมและตระหนักถึงผลกระทบ ภายนอกที่ตนอาจก่อให้เกิดสังคม (Awareness for the

	public and awareness of the external impact that they may cause to society)
S2 : การมองหลายมิติเพื่อการเข้าใจปัญหา (Well-rounded thinking)	A2 : มองเห็นว่าความยั่งยืนเป็นเรื่องใกล้ตัว และหนึ่งในสาเหตุที่สำคัญก็คือพฤติกรรมของนักศึกษาในชีวิตประจำวัน (Seeing that sustainability is near and one of the main reasons is the behavior of students in everyday life)

6. กฎกติกา/เกณฑ์การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้

กฎกติกการเรียนการสอนในชั้นเรียน

- นักศึกษาต้องเข้าเรียนตรงเวลา รับผิดชอบหน้าที่การเรียนและการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง ตลอดจนอ่านและทำงานมอบหมายและส่งตรงเวลา และให้ความเคารพซึ่งกันและกัน (ทั้งระหว่างนักศึกษาและนักศึกษากับอาจารย์)
- หากนักศึกษามีข้อสงสัยหรือมีปัญหาใดๆ เกี่ยวกับการเรียนให้รีบแจ้งอาจารย์ผู้สอนทราบเพื่อแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน
- การมีส่วนร่วมในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนานักศึกษา (นักศึกษาจำเป็นต้องมีเวลาเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของเวลาเรียนทั้งหมด)
- แต่งกายด้วยชุดสุภาพหรือชุดนักศึกษา (การแต่งกายอย่างสุภาพเหมาะสมสะท้อนทั้งความเข้าใจต่อกาลเทศะและสะท้อนบุคลิกภาพซึ่งถึงเป็นหนึ่งในการพัฒนาตนเองที่สำคัญ)
- ไม่จัดสอบนอกตารางที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ยกเว้นกรณีสุดวิสัย เช่น ป่วยหนักและมีใบรับรองแพทย์ เป็นต้น โดยนักศึกษาต้องแจ้งอาจารย์ผู้สอนทันทีที่เกิดกรณีสุดวิสัยขึ้น)
- ไม่อนุญาตให้นักศึกษาที่ตารางสอนและสอบชนกับวิชาอื่นลงทะเบียนเรียน

การวัดผล

วิธีการวัดผล	สัดส่วนคะแนน
1) กิจกรรมการประเมินความรู้ใน/นอก ชั้นเรียน (เดี่ยว หรือ กลุ่ม มากกว่า 1 ครั้ง)	25 คะแนน
2) การสอบกลางภาค	20 คะแนน
3) งานกลุ่ม	15 คะแนน
4) สอบปลายภาค	40 คะแนน
รวม	100 คะแนน

7. หัวข้อการเรียนการสอน/แผนการสอน

สัปดาห์ ที่	วันพฤหัสบดี	เนื้อหา	กิจกรรมการเรียน การสอน/สื่อที่ใช้	ผลลัพธ์	ผู้สอน
1	11 ส.ค. 65	- แนะนำรายละเอียดวิชา วิธีการเรียน และการประเมินผล - ความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับแรงงานและ การบริหารทรัพยากรมนุษย์	PPT/ตัวอย่าง/ กรณีศึกษา/กิจกรรม เน้น issues+problem based learning	รู้และเข้าใจ เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา สภาพการทำงาน และลักษณะ ทรัพยากรมนุษย์	รศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
2	18 ส.ค. 65	- ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ในปัจจุบัน - คุณลักษณะทรัพยากรมนุษย์ใน องค์การ	PPT/ตัวอย่าง/ กรณีศึกษา/กิจกรรม เน้น issues+problem based learning	รู้และเข้าใจ เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา สภาพการทำงาน และลักษณะ ทรัพยากรมนุษย์	รศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
3	25 ส.ค. 65	- ความสำคัญและวิวัฒนาการงานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ - กระบวนการจ้างงาน การวางแผนกำลังคน	PPT/คลิป/ข่าว/ ตัวอย่าง/กรณีศึกษา/ กิจกรรมเน้น current situations	รู้และเข้าใจ เกี่ยวกับ ความสำคัญและ วิวัฒนาการ HRM และกระบวนการ จ้าง	รศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
4	1 ก.ย. 65	- กระบวนการจ้างงาน (ต่อ) • การสรรหา / คัดเลือกพนักงาน	PPT/คลิป/ข่าว/ ตัวอย่าง/กรณีศึกษา/ กิจกรรมเน้น current situations	รู้และเข้าใจ	รศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
5-6	8 ก.ย. 65 15 ก.ย. 65	- กระบวนการจ้างงาน (ต่อ) • การสรรหา / คัดเลือกพนักงาน (ฝึกปฏิบัติ) • การปฐมนิเทศ • การทดลองงาน	PPT/คลิป/ตัวอย่าง/ กรณีศึกษา/กิจกรรม เน้น issues+problem based	เกี่ยวกับ กระบวนการจ้าง	รศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
7	22 ก.ย. 65	- กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน • ประเมินผลการปฏิบัติงาน <u>กิจกรรมในชั้นเรียน</u> บทบาทสมมติและ/หรือการแก้กรณีศึกษา เกี่ยวกับ “การประยุกต์ใช้หลักจริยธรรม/ คุณธรรมในกระบวนการจ้างงาน”	PPT/คลิป/ตัวอย่าง/ กรณีศึกษา/	รู้และเข้าใจ เกี่ยวกับ กระบวนการ บริหารผลการ ปฏิบัติงาน	รศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
8	สัปดาห์การสอบกลางภาค 29 ก.ย. 65 (9.00-10.30 น.) ตามประกาศของมหาวิทยาลัย				
9	6 ต.ค.65	- กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)	PPT/ ตัวอย่าง/ กิจกรรมเน้น	รู้และเข้าใจ เกี่ยวกับ	รศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ

		<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาพนักงาน 	problem based learning	กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน	
10	13 ต.ค. 65	วันหยุดราชการ			
11	20 ต.ค.65	<ul style="list-style-type: none"> กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (ต่อ) <ul style="list-style-type: none"> การบริหารค่าตอบแทน <p><u>กิจกรรมในชั้นเรียน</u> การโต้ว่าที่และ/หรือการจัดทำโครงการเกี่ยวกับworkforce diversity โดยประยุกต์ใช้วัฒนธรรมไทยให้เข้ากับหลากหลายของแรงงานในองค์กร</p>	PPT/ ตัวอย่าง/ กิจกรรมเน้นการเขียนและนำเสนอการใช้ competency เพื่อพัฒนาพนักงาน	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน	รศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
12-13	27 ต.ค.65 และ 3 พ.ย. 65	- การสร้างความพึงพอใจและการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงาน	PPT/ ตัวอย่าง/ กิจกรรมเน้น problem based learning	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	รศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
14	10 พ.ย. 65	- แนวทางการประเมินและวิธีสร้างความสุขในที่ทำงานยุค next normal	PPT/ ตัวอย่าง/ กิจกรรมเน้น Issues/problem based learning	ทำงาน การประเมินระดับความสุขและการพัฒนาความสุขในที่ทำงาน	รศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ และ <u>วิทยากรภายนอก</u>
15	17 พ.ย. 65	- ทักษะจำเป็นและบุคลิกภาพที่เหมาะสมสำหรับสายงานบริหารทรัพยากรมนุษย์	PPT/ ตัวอย่าง/ กิจกรรมเน้นการถามตอบ	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็น	รศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ และ <u>วิทยากรภายนอก</u>
16	24 พ.ย. 65	<ul style="list-style-type: none"> การบริหารทรัพยากรมนุษย์: ข้อท้าทาย การเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มในอนาคต นำเสนองาน แลกเปลี่ยนสาระจากรายงาน และสรุปความรู้ในรายวิชา นักศึกษาส่งงานรายบุคคลตามที่ได้รับมอบหมาย 	PPT/ ตัวอย่าง/ กิจกรรมเน้นการถามตอบ	รู้และเข้าใจเนื้อหาทั้งหมดของวิชา	รศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ และ นักศึกษา
วันสุดท้ายของการเรียนการสอนภาค 1/65 = วันที่ 26 พฤศจิกายน 2565					

8. การประเมินผลการเรียน

เกณฑ์การประเมินผลการเรียนจะพิจารณาโดย.....คะแนนสอบและงานมอบหมายตามที่ระบุในข้อ “การวัดผล” โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลแต่ละช่วงคะแนนแบบอิงเกณฑ์สำหรับชั้นเรียนที่มี นักศึกษามากกว่า 50 คน ในกรณีชั้นเรียนมีนักศึกษาจำนวนต่ำกว่า 50 คนจะผสมกับระบบอิงกลุ่ม.....

80-100	75-79	70-74	65-69	60-64	55-59	50-54	ต่ำกว่า 50
A (4.00)	B+ (3.50)	B (3.00)	C+ (2.50)	C (2.00)	D+ (1.50)	D (1.00)	F (0.00)

หมายเหตุ : ช่วงคะแนนเป็นเพียงตัวอย่างเท่านั้น

9. การอุทธรณ์ของนักศึกษา

กรณีที่ นักศึกษามีความสงสัยเกี่ยวกับผลการประเมินในรายวิชาใดสามารถยื่นคำร้องขอ ดู กระดาษคำตอบ ตลอดจนดูคะแนนและวิธีการประเมินของอาจารย์แต่ละรายวิชาได้ภายใน 7 วันหลังประกาศ ผลการเรียน โดยสามารถเขียนยื่นคำร้องได้ที่ งานการศึกษาและกิจการนักศึกษา ชั้น 2 คณะสังคมสงเคราะห์ ศาสตร์

10. เอกสารอ้างอิงประกอบการเรียนการสอน

10.1 ตำราและเอกสารหลัก Required textbooks and materials

ทวิศักดิ์ สุททกวาทิน (2551). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพี เอ็นเพรส.

นิสตาร์ เวชยานนท์ (2551). มิติใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: บริษัท เดอะ กราฟิโก ซีเอส เต็มส์ จำกัด.

นิสตาร์ เวชยานนท์ (2554). การบริหารทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มมูลค่า. กรุงเทพฯ : บริษัท โกลเด้น ไทม์ พริน ติ้ง จำกัด.

นิสตาร์ เวชยานนท์ (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทยๆ. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ : ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2546 [2003] พยัต วุฒิรงค์ (2555) สูดยอดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Appelbaum, E, Bailey, T., Bera, P., and Kallenberg, A. (2000). Manufacturing Advantage: Why high-performance work systems pay off Economic Policy Institute, Cornell University Press.

Ackroyd, S., Batt, R., and Tolbert, P.S. (2005). Work and Organization. NY: Oxford University Press.

Boxall P. and J Purcell. (2011). Strategy and Human Resource Management. UK: Palgrave.

Cascio, F.C. (1998). Applied psychology in human resource management. Chapter 10 and 16. NJ: Prentice Hall.

Cascio, F.C. (2010). Managing human resources: Productivity, quality of work life profits. NY: Prentice Hall.

Mathis, R. L., Jackson, J. H., and Valentine, S. R. (2013). Human resource management. Florence, KY: Cengage Learning.

Thompson, P. and Mchugh, D. (2002). Work Organization: A critical introduction. NY: Palgrave.

Ulrich, D. (1997), Human Resource Champions: The next agenda for adding value and delivering results. Massachusetts: Harvard Business School Press.

Ulrich, D. (1996). Human Resource Champions. Boston: Harvard Business Review Press.

Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., and Younger, J. (2008). HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business. Society for Human Resource Management.

10.2 เอกสารอื่นๆ Other materials

ตามที่อาจารย์และวิทยากรมอบหมาย