



เค้าโครงรายวิชา (Course Syllabus) ประจำปีภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566

รหัสวิชา/ชื่อวิชา พร 322 การบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงาน (3 หน่วยกิต)

หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ศูนย์รังสิต)

1. อาจารย์ผู้สอน/ผู้รับผิดชอบรายวิชา พร้อมข้อมูลการติดต่อ

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

ช่องทางการเข้าห้องเรียนออนไลน์ (หากมี)Microsoft Team (MST) ห้องเรียนตามชื่อวิชา+ภาค/ปี
การศึกษาปัจจุบัน

2. วันและเวลาบรรยาย

ทุกวัน.....พฤหัสบดี.....เวลา.....9.30-12.30 น.....ห้องบรรยาย.....สค 308 ชั้น 3 คณะสังคม
สงเคราะห์ศาสตร์ (ในกรณีวิทยาการขอสอน online รวมถึงหากมีความจำเป็นอื่น ๆ ที่ทำให้ต้องสอน online
เอง ผู้สอนจะแจ้งให้นักศึกษาทราบล่วงหน้า).....

วันสอบ

- จัดสอบตามตารางที่มหาวิทยาลัย/คณะกำหนด
- หากจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการกลับมาระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 และ/หรือ
สถานการณ์จำเป็นอื่น ๆ อก.ผู้สอนจะแจ้งให้ทราบล่วงหน้า)

สอบกลางภาค วัน/เดือน/ปี.....พฤหัสบดี ที่ 5 ต.ค. 66.....เวลา.....9.00-10.30 น.....

สอบปลายภาค วัน/เดือน/ปี.....อังคาร ที่ 12 ธ.ค. 66.....เวลา.....9.00-12.00 น.....

3. จุดมุ่งหมายของรายวิชา Purposes of the course

1. เพื่อให้ นักศึกษามีความเข้าใจในวิวัฒนาการและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อให้ นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการทำหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อ
บริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพ และสร้างคุณค่าในงาน

3. เพื่อให้ศึกษามีความรู้ความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาแรงงาน และสวัสดิการที่นำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน

4. แนวสังเขปการบรรยาย Course Description

ภาษาไทย

หลัก วิธีการ และกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การสรรหาคัดเลือก การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน การพัฒนาแรงงาน การเสริมสร้างความพึงพอใจ ในการทำงาน 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					ทักษะทางปัญญา			ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ		การวิเคราะห์ การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ					ทักษะการปฏิบัติงานวิชาชีพ			
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			ทักษะทางปัญญา			ทักษะ ความสัมพันธ์			ทักษะการวิเคราะห์			ทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ			
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 : มีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมและตระหนักถึงผลกระทบต่อภายนอกที่ตนอาจก่อให้เกิดสังคม (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. กฎกติกากฎเกณฑ์การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้

กฎกติกากฎเกณฑ์การเรียนการสอนในชั้นเรียน

- นักศึกษาต้องเข้าเรียนตรงเวลา รับผิดชอบหน้าที่การเรียนและการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง ตลอดจนอ่านและทำงานมอบหมายและส่งตรงเวลา และให้ความเคารพซึ่งกันและกัน (ทั้งระหว่างนักศึกษาและนักศึกษากับอาจารย์)
- หากนักศึกษามีข้อสงสัยหรือมีปัญหาใดๆ เกี่ยวกับการเรียนให้รีบแจ้งอาจารย์ผู้สอนทราบเพื่อแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน
- การมีส่วนร่วมในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนานักศึกษา (นักศึกษาจำเป็นต้องมีเวลาเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของเวลาเรียนทั้งหมด)
- นักศึกษาจำเป็นต้องแต่งกายด้วยชุดสุภาพหรือชุดนักศึกษา (เนื่องจาก รายวิชา พร. 322 ให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมและพัฒนาบุคลิกภาพในฐานะที่วิชานี้ทำหน้าที่สร้างสมรรถนะเพื่อต่อยอดเป็นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ นักศึกษาจำเป็นต้องแต่งกายเหมาะสม เพื่อสะท้อนทั้งความเข้าใจต่อกาลเทศะและสะท้อนบุคลิกภาพซึ่งถือเป็นหนึ่งในการพัฒนาตนเองที่สำคัญ)
- ไม่จัดสอบนอกตารางที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ยกเว้นกรณีสุดวิสัย เช่น ป่วยหนักและมีใบรับรองแพทย์ เป็นต้น โดยนักศึกษาต้องแจ้งอาจารย์ผู้สอนทันทีที่เกิดกรณีสุดวิสัยขึ้น)
- ไม่อนุญาตให้นักศึกษาที่ตารางสอนและสอบชนกับวิชาอื่นลงทะเบียนเรียน

การวัดผล

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

รวม	100 คะแนน
-----	-----------

7. หัวข้อการเรียนการสอน/แผนการสอน **

สัปดาห์ ที่	วันพฤหัสบดี	เนื้อหา	กิจกรรมการเรียน การสอน/สื่อที่ใช้	ผลลัพธ์	ผู้สอน
1	17 ส.ค. 66	- แนะนำรายละเอียดวิชา วิธีการเรียน และ การประเมินผล - ความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับแรงงานและการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ - คุณลักษณะทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ	PPT/ตัวอย่าง/ กรณีศึกษา/กิจกรรม เน้น issues+problem based learning	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับ เนื้อหาวิชา สภาพ การทำงาน และ ลักษณะทรัพยากร มนุษย์	ศ.ดร. ชาญลักษณ์ วีระสมบัติ
2	24 ส.ค. 66 (self-study)	- ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานของ HR ในปัจจุบันและอนาคต <u>งานมอบหมาย</u> - ชมคลิป/อ่านลิงค์ รวม 3 รายการ ดึงด้านล่าง และ ให้ สรุปใจความสำคัญตอบโจทย์ <u>โจทย์ “ทำไมงาน HR จึงสำคัญ และสำคัญอย่างไร”</u> - งานเดี่ยว ปริ้นส่งในรูปแบบ hard copy เท่านั้น (ไม่เกิน 2 หน้ากระดาษ - <u>กำหนดส่ง >> วันปิดคอร์ส</u> 1) https://www.youtube.com/watch?v=AS588VEgia0 2) https://www.youtube.com/watch?v=qZpwPP4jyBY 3) https://th.hrnote.asia/hrinsight/interview-scg-digitalofficer-01252021/?fbclid=IwAR3-xdMM5EVOCsSEUSuUibHsewXpnWGVGvGJsVMa1DGMIDaWgIFkiNW_E-r0s	PPT/ตัวอย่าง/ กรณีศึกษา/กิจกรรม เน้น issues+problem based learning	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับ เนื้อหาวิชา สภาพ การทำงาน และ ลักษณะทรัพยากร มนุษย์	ศ.ดร. ชาญลักษณ์ วีระสมบัติ

3	31 ส.ค. 66	- ความสำคัญและความท้าทายของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ - กระบวนการจ้างงาน • การวางแผนกำลังคน • การสรรหา / คัดเลือกพนักงาน	PPT/คลิป/ข่าว/ตัวอย่าง/กรณีศึกษา/กิจกรรมเน้น current situations	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญและวิวัฒนาการ HRM และกระบวนการจ้าง	ศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
4	7 ก.ย. 66	- ทักษะจำเป็นและบุคลิกภาพที่เหมาะสมสำหรับสายงานบริหารทรัพยากรมนุษย์	PPT/คลิป/ตัวอย่าง/	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็น	ศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ และ วิทยากร (คุณัญญา มาศ สิงห์น้อย) (จะแจ้งคอนเฟิร์มอีกครั้ง---หากจำเป็นต้องบรรยายแบบ online via MST)
5	14 ก.ย. 66	- การสรรหา / คัดเลือกพนักงาน (ต่อ) <u>กิจกรรมในชั้นเรียน</u> บทบาทสมมติและ/หรือการแก้กรณีศึกษาเกี่ยวกับ “การประยุกต์ใช้หลักจริยธรรม/คุณธรรมในกระบวนการจ้างงาน”	PPT/คลิป/ข่าว/ตัวอย่าง/กรณีศึกษา/กิจกรรมเน้น current situations	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการจ้าง	ศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
6-7	21, 28 ก.ย. 66	- กระบวนการจ้างงาน (ต่อ) • การสรรหา / คัดเลือกพนักงาน (ต่อ) • การปฐมนิเทศ • การทดลองงาน <u>กิจกรรมในชั้นเรียน</u> บทบาทสมมติและ/หรือการแก้กรณีศึกษาเกี่ยวกับ “การประยุกต์ใช้หลักจริยธรรม/คุณธรรมในกระบวนการจ้างงาน”	PPT/คลิป/ตัวอย่าง/กรณีศึกษา/กิจกรรมเน้น issues+problem based		ศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
8	สัปดาห์การสอบกลางภาค				
9	12 ต.ค. 66	- กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน • การประเมินผลการปฏิบัติงาน	PPT/ ตัวอย่าง/กิจกรรมเน้น problem based learning	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน	ศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ

10	19 ต.ค. 66	- กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (ต่อ) • การพัฒนาพนักงาน	PPT/ ตัวอย่าง/ กิจกรรมเน้น problem based learning	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับ กระบวนการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน	ศ.ดร. ชาญลักษณ์ วีระสมบัติ
11	26 ต.ค. 66	- กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (ต่อ) • การบริหารค่าตอบแทน	PPT/ ตัวอย่าง/ กิจกรรมเน้นการเขียน และนำเสนอการใช้ competency เพื่อ พัฒนาพนักงาน	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับ รู้และเข้าใจเกี่ยวกับ กระบวนการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน	ศ.ดร. ชาญลักษณ์ วีระสมบัติ
12	2 พ.ย. 66	- การสร้างความพึงพอใจและการบริหาร คุณภาพชีวิตการทำงาน	PPT/ ตัวอย่าง/ กิจกรรมเน้น Issues/problem based learning	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับ การประเมินระดับ ความสุขและการ พัฒนาความสุขในที่ ทำงาน	ศ.ดร. ชาญลักษณ์ วีระสมบัติ
13	9 พ.ย. 66	- การสร้างความพึงพอใจและการบริหาร คุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ) <u>กิจกรรมในชั้นเรียน</u> การโต้วาทีและ/หรือการจัดทำโครงการ เกี่ยวกับworkforce diversity โดย ประยุกต์ใช้วัฒนธรรมไทยให้เข้ากับ ความหลากหลายของแรงงานในองค์กร	PPT/ ตัวอย่าง/ กิจกรรมเน้น Issues/problem based learning	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับ การประเมินระดับ ความสุขและการ พัฒนาความสุขในที่ ทำงาน	ศ.ดร. ชาญลักษณ์ วีระสมบัติ
14	16 พ.ย. 66	- แนวทางการประเมินและวิธีสร้างความสุข ในที่ทำงาน	PPT/ ตัวอย่าง/ กิจกรรมเน้น Issues/problem based learning	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับ การประเมินระดับ ความสุขและการ พัฒนาความสุขในที่ ทำงาน	ศ.ดร. ชาญลักษณ์ วีระสมบัติ และวิทยากร (คุณสุพรรณศรี รตเวสสนันท์)
15	23 พ.ย. 66	- การเดินทางของพนักงาน (employee journey) - จากกิจการเพื่อสังคม (CSR) สู่อการ สร้างสรรค์ธุรกิจสู่สังคม (CSV)	PPT/ ตัวอย่าง/ กิจกรรมเน้น problem based learning	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	ศ.ดร. ชาญลักษณ์ วีระสมบัติ และวิทยากร (คุณสุพรรณศรี รตเวสสนันท์)
16	30 พ.ย. 66	- การบริหารทรัพยากรมนุษย์: ข้อท้าทาย การเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มในอนาคต - นำเสนองาน - แลกเปลี่ยนสาระจากรายงาน และสรุป ความรู้ในรายวิชา	PPT/ ตัวอย่าง/ กิจกรรมเน้นการถาม ตอบ	รู้และเข้าใจเนื้อหา ทั้งหมดของวิชา	ศ.ดร. ชาญลักษณ์ วีระสมบัติ และ นักศึกษา

--	--	--	--	--	--

****** ให้ นศ. ทุกคนที่ลงทะเบียนเรียน โหลด Chat GPT ไว้ในอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่นำติดต่อมาเรียนด้วยทุกครั้ง

****** หากมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตารางและรายละเอียดการสอน อาจารย์ผู้สอนจะแจ้งให้ นศ. ทราบล่วงหน้า

8. การประเมินผลการเรียน

เกณฑ์การประเมินผลการเรียนจะพิจารณาโดย.....คะแนนสอบและงานมอบหมายตามที่ระบุในข้อ “การวัดผล” โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลแต่ละช่วงคะแนนแบบอิงเกณฑ์สำหรับชั้นเรียนที่มี นักศึกษามากกว่า 50 คน ในกรณีชั้นเรียนมีนักศึกษาจำนวนต่ำกว่า 50 คน (อาจ) จะพิจารณาผสมระบบอิง เกณฑ์กับระบบอิงกลุ่ม.....

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

กรณีที่นักศึกษามีความสงสัยเกี่ยวกับผลการประเมินในรายวิชาใดสามารถยื่นคำร้องขอ ดู กระดาษคำตอบ ตลอดจนดูคะแนนและวิธีการประเมินของอาจารย์แต่ละรายวิชาได้ภายใน 5 วันหลังประกาศ ผลการเรียน โดยสามารถเขียนยื่นคำร้องได้ที่ งานการศึกษาและกิจการนักศึกษา ชั้น 2 คณะสังคมสงเคราะห์ ศาสตร์

10. เอกสารอ้างอิงประกอบการเรียนการสอน

10.1 ตำราและเอกสารหลัก Required textbooks and materials

ทวีศักดิ์ สุททวาทิน (2551). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพี เอ็นเพรส.

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

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

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

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ : ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บริษัท เอชอาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2546 [2003] พยัค วุฒิรงค์ (2555) สุดยอดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่. 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

ตามที่อาจารย์และวิทยากรมอบหมายเพิ่มเติม (โดยให้ติดตามการอัปเดตเอกสารและอื่นๆ ได้จาก MIST ของรายวิชา โดย นศ. จำเป็นต้องเข้าไปรับทราบการอัปเดต และอัปเดตเอกสารและอื่นๆ ที่อาจารย์ผู้สอนแจ้งไว้ใน MIST ด้วยตัวเองอย่างสม่ำเสมอ ก่อนเรียน แต่ละสัปดาห์)

