



เค้าโครงรายวิชา (Course Syllabus) ประจำปีภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2569

หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ศูนย์รังสิต)

หมวดที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ปรัชญาการศึกษาของหลักสูตร มุ่งสร้างนักสังคมสงเคราะห์และปฏิบัติงานทางสังคมที่มีจริยธรรมวิชาชีพ เคารพความหลากหลายและคุณค่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยมีบทบาทเชิงรุกในการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมในระดับประเทศ (ฉบับย่อ)

1.1 รหัสวิชา ชื่อรายวิชา และจำนวนหน่วยกิต

รหัสวิชา	ชื่อวิชา	หน่วยกิต
พร.322	การบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงาน	3 (3/0/6)

1.2 หลักสูตรและประเภทของรายวิชา

สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต

กลุ่มวิชาเสริมวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ (Social Work Enhancement Courses)

1.3 อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาและอาจารย์ผู้สอน

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

1.4 รายวิชาที่ต้องเรียนมาก่อน (Pre-requisite) :ไม่มี (อย่างไรก็ตามสำหรับนักศึกษาที่เลือกเรียนวิชาโทแรงงานทั้งนักศึกษาในและนอกคณะ แนะนำให้เรียนวิชา พร. 321 มาก่อน หรือเรียนควบคู่กันในภาคการศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนวิชา พร. 322.....)

1.5 วัน เวลาบรรยาย และสถานที่

วัน	เวลา	ห้องเรียน
พุธ (9000/1)	13.30-16.30	SC 3-216
พฤหัสบดี (3200/1)	9.30-12.30	SC 3-214

1.6 วันสอบ

วันสอบกลางภาค

- กลุ่มเรียนวันพุธ (9000/1) = 23 ก.ย. 69 เวลา 14.30-16.00 น.
- กลุ่มเรียนวันพฤหัสบดี (3200/1) = 24 ก.ย. 69 เวลา 9.00-10.30 น.

วันสอบปลายภาค

- กลุ่มเรียนวันพุธ (9000/1) = 4 ธ.ค. 69 เวลา 9.00-12.00 น.
- กลุ่มเรียนวันพฤหัสบดี (3200/1) = 26 พ.ย. 69 เวลา 9.00-12.00 น.

หมวดที่ 2 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์

2.1 ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังระดับรายวิชา (Course Learning Outcomes: CLOs)

เมื่อเรียนรายวิชานี้แล้ว นักศึกษาสามารถ

- CLO1 มีความเข้าใจในวิวัฒนาการและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- CLO2 มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการทำหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพ และสร้างคุณค่าในงาน
- CLO3 มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาแรงงาน และสวัสดิการที่นำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน

2.2 ผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร (PLOs)

PLOs	ผลลัพธ์การเรียนรู้หลัก ตลอดหลักสูตร
3	ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางสังคมสงเคราะห์เพื่อปฏิบัติงานระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่ม ชุมชน และสังคม
4	ประยุกต์ใช้ทักษะด้านสังคมสงเคราะห์เพื่อปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์กับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย
8	แสดงออกถึงการเคารพความแตกต่างและพิทักษ์สิทธิของกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย

2.3 คำนวณ PLO ของรายวิชา

PLO	ร้อยละ
3 ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางสังคมสงเคราะห์เพื่อปฏิบัติงานระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่ม ชุมชน และสังคม	25
4 ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางสังคมสงเคราะห์เพื่อปฏิบัติงานระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่ม ชุมชน และสังคม	40
8 ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางสังคมสงเคราะห์เพื่อปฏิบัติงานระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่ม ชุมชน และสังคม	35

2.4 วันที่จัดทำหรือปรับปรุงรายละเอียดของรายวิชาครั้งล่าสุด

1 สิงหาคม 2569

2.5 วัตถุประสงค์ในการพัฒนา/ปรับปรุงรายวิชา

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีการปรับหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต ฉบับปรับปรุง 2566 ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม และนอกจากนี้แล้ว เป็นพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับความรู้และทักษะที่จำเป็นในปัจจุบัน ปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน การใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย และประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หมวดที่ 3 ลักษณะและการดำเนินการ

3.1 คำอธิบายรายวิชา

หลัก วิธีการ และกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การสรรหาคัดเลือก การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน การพัฒนาแรงงาน การเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน การออกแบบงานที่มีคุณค่า และการบริหารสวัสดิการที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในสถานประกอบการ

3.2 จำนวนชั่วโมงที่ใช้ต่อการภาคการศึกษา

จำนวนชั่วโมงบรรยาย	..48.. ชั่วโมง/ภาคการศึกษา
จำนวนชั่วโมงสอนเสริม	ตามความต้องการของนักศึกษาเฉพาะราย
จำนวนชั่วโมงฝึกปฏิบัติภาคสนาม/การฝึกงาน	..-.. ชั่วโมง/ภาคการศึกษา
จำนวนชั่วโมงการศึกษาด้วยตนเอง	..90.. ชั่วโมง/ภาคการศึกษา

3.3 จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่จะให้คำปรึกษาและแนะนำทางวิชาการแก่นักศึกษาเป็นรายบุคคล

หากนักศึกษาต้องการปรึกษาหรือคำแนะนำใดๆ สามารถติดต่ออาจารย์ผู้สอนได้ตามช่องทาง ดังนี้ E-mail และ/หรือ ข้อความทาง MST หรือ หากต้องการพบอาจารย์เพื่อขอคำปรึกษา สามารถนัดหมายล่วงหน้าผ่านช่องทางดังกล่าวได้ รวมถึงนัดหมายและขอคำปรึกษาในช่วงเวลาก่อนและหลังคาบเรียน)

หมวดที่ 4 แผนการจัดการเรียนการสอน

(*หากมีการเปลี่ยนคาบเรียน การงดคลาส การปรับเป็น self-study / การมอบหมายและการนัดส่งงาน การเก็บคะแนนในชั้นเรียน / รวมถึงรูปแบบการสอนจาก onsite ในชั้นเรียน เป็นระบบ online/MST จะแจ้งให้สน. ทราบล่วงหน้า)

สัปดาห์ที่ / วัน/เดือน/ปี	หัวข้อ	CLO	จำนวน ชั่วโมง	กิจกรรมการเรียนรู้	วิธีการจัดการเรียนรู้	ผู้สอน/วิทยากร
1 พ 5 ส.ค. 69 พ 6 ส.ค. 69	- แนะนำรายละเอียดวิชา วิธีการเรียน และการประเมินผล - ฐานความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ - ความหมายและขอบเขตงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตการทำงาน	CLO 1	3	- แนะนำตนเองและแลกเปลี่ยนความคาดหวังต่อรายวิชา - บทนำเข้าสู่วิชา	- บรรยายประกอบสื่อ - อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น - ตั้งคำถามกระตุ้นการคิด	ศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
2 พ 12 ส.ค. 69 พ 13 ส.ค. 69	- * การทำงานสาย HR: สถานการณ์ปัจจุบัน และสิ่งควรรู้เมื่อจะเข้าสู่ชีวิตการทำงาน - * วิวัฒนาการและตัวแบบที่ใช้อธิบายขอบเขตงานบริหารทรัพยากรมนุษย์	CLO 1	3	- อภิปรายเปรียบเทียบ - นำเสนอผลการวิเคราะห์ของกลุ่ม	- บรรยายเชิงโต้ตอบ - ใช้กรณีศึกษา (Case Study) - อภิปรายกลุ่มและนำเสนอ	ศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
3 พ 19 ส.ค. 69 พ 20 ส.ค. 69	- คุณลักษณะทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ - กระแสที่กำลังนิยมในงาน HR	CLO 1	3	- การวิเคราะห์สถานการณ์/เหตุการณ์ปัจจุบัน - การยกตัวอย่าง - กรณีศึกษา	- บรรยายประกอบสื่อ - อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น - ตั้งคำถามกระตุ้นการคิด	ศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ

สัปดาห์ที่ / วัน/เดือน/ปี	หัวข้อ	CLO	จำนวน ชั่วโมง	กิจกรรมการเรียนรู้	วิธีการจัดการเรียนรู้	ผู้สอน/วิทยากร
4 พ 26 ส.ค. 69 พฤ 27 ส.ค. 69	- ความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทและสภาพการทำงานของ HR ในปัจจุบันและอนาคต - ทักษะและคุณสมบัติที่โลกการทำงานโดยเฉพาะงาน HR ต้องการ - งาน HR กับการทำความเข้าใจบริบท DEIB	CLO 1	3	- การถ่ายทอดประสบการณ์วิจัย - การยกตัวอย่าง	- บรรยายประกอบสื่อ - อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น - ตั้งคำถามกระตุ้นการคิด	ศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ และ <u>วิทยากร</u>
5 พ 2 ก.ย. 69 พฤ 3 ก.ย. 69	- กระบวนการจ้างงาน • การวางแผนกำลังคน • การสรรหา / คัดเลือกพนักงาน	CLO 2	3	- การวิเคราะห์สถานการณ์/เหตุการณ์ปัจจุบัน - การยกตัวอย่าง - กรณีศึกษา	- บรรยายประกอบสื่อ - อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น - ตั้งคำถามกระตุ้นการคิด	ศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
6 พ 9 ก.ย. 69 พฤ 10 ก.ย. 69	- กระบวนการจ้างงาน (ต่อ) • การปฐมนิเทศ • การทดลองงาน • (กิจกรรม) การสรรหา / คัดเลือกพนักงาน	CLO 2	3	- การวิเคราะห์สถานการณ์/เหตุการณ์ปัจจุบัน - การยกตัวอย่าง - กรณีศึกษา	- บรรยายเชิงโต้ตอบ - ใช้กรณีศึกษา (Case Study) - อภิปรายกลุ่มและนำเสนอ	ศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
7 พ 16 ก.ย. 69 พฤ 17 ก.ย. 69	- การใช้ AI, digital literacy for HR - ฝึกหัดใช้ AI และตั้งคำถามเกี่ยวกับบทบาท AI ในงาน HR	CLO 2	3	- การวิเคราะห์สถานการณ์/เหตุการณ์ปัจจุบัน - การยกตัวอย่าง - กรณีศึกษา	- บรรยายประกอบสื่อ - อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น - ตั้งคำถามกระตุ้นการคิด	ศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
8	สัปดาห์ที่ 8 การสอบกลางภาค (ตามตารางสอบ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ดูรายละเอียด วันเวลาสอบ จากข้อ 1.6					

สัปดาห์ที่ / วัน/เดือน/ปี	หัวข้อ	CLO	จำนวน ชั่วโมง	กิจกรรมการเรียนรู้	วิธีการจัดการเรียนรู้	ผู้สอน/วิทยากร
9 พ 30 ก.ย. 69 พฤ 1 ต.ค.69	- กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน • *การประเมินผลการปฏิบัติงาน	CLO 2	3	- การถ่ายทอดประสบการณ์วิจัย - การยกตัวอย่าง	- บรรยายเชิงโต้ตอบ - ใช้กรณีศึกษา (Case Study) - อภิปรายกลุ่มและนำเสนอ	ศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
10 พ 7 ต.ค. 69 พฤ 8 ต.ค 69	- กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (ต่อ) • การพัฒนาพนักงาน • ตัวอย่าง simulation การจัดโครงการด้าน HR ** กิจกรรมเสริม เน้น “DEIB” การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมหลากหลายในองค์กร	CLO 2	3	- การถ่ายทอดประสบการณ์จากการ บริการวิชาการแก่สังคมในประเด็นที่ เกี่ยวข้อง	- บรรยายประกอบสื่อ - อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น - ตั้งคำถามกระตุ้นการคิด	ศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
11 พ 14 ต.ค. 69 พฤ 15 ต.ค. 69)	- กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (ต่อ) • * การบริหารค่าตอบแทน	CLO 2	3	- การถ่ายทอดประสบการณ์จากการ บริการวิชาการแก่สังคมในประเด็นที่ เกี่ยวข้อง - การยกตัวอย่าง	- บรรยายเชิงโต้ตอบ - ใช้กรณีศึกษา (Case Study) - อภิปรายกลุ่มและนำเสนอ	ศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
12 พ 21 ต.ค. 69 พฤ 22 ต.ค. 69	- งาน HR กับภารกิจเพื่อสังคม (CSR) vs. การสร้างสรรค์ ธุรกิจสู่สังคม (CSV)	CLO 3	3	- การวิเคราะห์สถานการณ์/เหตุการณ์ ปัจจุบัน - การยกตัวอย่าง - กรณีศึกษา	- บรรยายเชิงโต้ตอบ - ใช้กรณีศึกษา (Case Study) - อภิปรายกลุ่มและนำเสนอ	ศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ และ วิทยากร
13 พ 28 ต.ค. 69 พฤ 29 ต.ค. 69	- ความพึงพอใจและการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงาน			- การถ่ายทอดประสบการณ์จากการ บริการวิชาการแก่สังคมในประเด็นที่ เกี่ยวข้อง	- บรรยายประกอบสื่อ - อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น - ตั้งคำถามกระตุ้นการคิด	ศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ

สัปดาห์ที่ / วัน/เดือน/ปี	หัวข้อ	CLO	จำนวน ชั่วโมง	กิจกรรมการเรียนรู้	วิธีการจัดการเรียนรู้	ผู้สอน/วิทยากร
	<u>** (นศ. จัดทำโครงการเกี่ยวกับ “การแก้ไขปัญหาจริยธรรม/คุณธรรมที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยการประยุกต์ใช้ทักษะสังคมสงเคราะห์”)</u>			- กรณีศึกษา - การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน		
14 พ 4 พ.ย. 69 พ 5 พ.ย. 69	- แนวทางการประเมินและวิธีสร้างความสุขในที่ทำงาน	CLO 3	3	- การวิเคราะห์ข่าว-เหตุการณ์ปัจจุบัน - การยกตัวอย่าง - กรณีศึกษา	- บรรยายเชิงโต้ตอบ - ใช้กรณีศึกษา (Case Study) - อภิปรายกลุ่มและนำเสนอ	ศ.ดร. ธีรณัฐลักษณ์ วีระสมบัติ
15 พ 11 พ.ย. 69 พ 12 พ.ย. 69	- การนำเสนอผลงานกลุ่ม - แลกเปลี่ยนสาระจากผลงานกลุ่ม - สรุปความรู้ในรายวิชา	CLO 1, 2, 3	3	- กรณีศึกษา - simulation	- บรรยายประกอบสื่อ - อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น - ตั้งคำถามกระตุ้นการคิด	ศ.ดร. ธีรณัฐลักษณ์ วีระสมบัติ และ นักศึกษา
16 พ 18 พ.ย. 69 พ 19 พ.ย. 69	- ส่งงานรายบุคคล (ประจำเทอม) และการนำเสนอปากเปล่า oral evaluation - แลกเปลี่ยนสาระจากงานรายบุคคล	CLO 1, 2, 3	3	- การวิเคราะห์สถานการณ์ - simulation	- บรรยายเชิงโต้ตอบ - ใช้กรณีศึกษา (Case Study) - อภิปรายกลุ่มและนำเสนอ	ศ.ดร. ธีรณัฐลักษณ์ วีระสมบัติ และ นักศึกษา

หมายเหตุ: วันหยุดนักขัตฤกษ์

1) วันพุธที่ 12 สิงหาคม 2569 วันแม่แห่งชาติ

หมวดที่ 5 แผนการประเมินผลการเรียนรู้

5.1 แผนการประเมิน

CLO	วิธีการประเมิน	เครื่องมือประเมิน	สัปดาห์ที่	สัดส่วนคะแนน
1	งานที่มอบหมาย (งานเดี่ยว, รายงาน ,หรืออื่นๆ)	Rubric	1-16	15%
	สอบกลางภาค	ข้อสอบ	8	20%
2	งานที่มอบหมาย (งานเดี่ยว, รายงาน ,หรืออื่นๆ)	Rubric	1-16	15%
	สอบปลายภาค	ข้อสอบ	16	15%
3	การนำเสนองาน (เดี่ยว และกลุ่ม)	Rubric	1-16	20%
	สอบปลายภาค	ข้อสอบ	16	15%
รวม				100%

ตารางเป้าหมายการบรรลุผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา (CLO Achievement Targets)

CLO	ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา (CLO)	ตัวชี้วัดการบรรลุ	เป้าหมายการบรรลุ (%)
CLO1	มีความเข้าใจในวิวัฒนาการและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์	นักศึกษาที่มีคะแนนผ่านเกณฑ์ $\geq 50\%$	ร้อยละ 70
CLO2	มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการทำหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพ และสร้างคุณค่าในงาน	นักศึกษาที่มีคะแนนผ่านเกณฑ์ $\geq 50\%$	ร้อยละ 70
CLO3	มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาแรงงาน และสวัสดิการที่นำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน	นักศึกษาที่มีคะแนนผ่านเกณฑ์ $\geq 50\%$	ร้อยละ 70

สรุปกิจกรรมการประเมินการเรียนรู้ (สำหรับผู้เรียน)

1) งานมอบหมายเดี่ยว	30 คะแนน
2) กิจกรรมกลุ่มและรายงานกลุ่ม และการนำเสนอ	20 คะแนน
3) สอบกลางภาค	20 คะแนน
4) สอบปลายภาค	30 คะแนน
รวม	100 คะแนน

เกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียน

เกรด	คำอธิบาย เกรด	ช่วงคะแนน	ระยะห่างของ ช่วงคะแนน	เกณฑ์การวัดและประเมินผลของรายวิชา
A	ดีเยี่ยม (Excellent)	90-100	11 คะแนน	มีความรู้และเข้าใจเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดีมาก สามารถใช้ความรู้จากเอกสารประกอบการสอน และการสอนในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดระบบความคิดในการอธิบายได้อย่างดีเยี่ยม และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่เรียนได้อย่างเข้าใจ รวมทั้งมีความรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองได้อย่างดีมาก ค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมและบูรณาการเพื่อเพิ่มความเข้าใจต่อเนื้อหาที่เรียนได้ และมีการนำเสนอที่ดีมาก
B+	ดีมาก (Very Good)	85-89	5 คะแนน	มีความรู้และเข้าใจเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี สามารถใช้ความรู้จากเอกสารประกอบการสอน และการสอนในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดระบบความคิดในการอธิบายได้อย่างดีมาก รวมทั้งมีความรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองได้อย่างดี มีการนำเสนอดี
B	ดี (Good)	75-84	10 คะแนน	มีความรู้และเข้าใจเนื้อหาที่สอนค่อนข้างดี สามารถใช้ความรู้จากเอกสารประกอบการสอน และการสอนในการคิดวิเคราะห์ และจัดระบบความคิดในการอธิบายได้ดี รวมทั้งมีความรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองได้ดี
C+	ปานกลาง (Fairly Good)	70-74	5 คะแนน	มีความรู้และเข้าใจเนื้อหาที่สอนพอสมควร สามารถคิดและวิเคราะห์ได้บ้างแต่ยังไม่เต็มที่ รวมทั้งมีความรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองพอสมควร
C	พอใช้ (Fair)	60-69	10 คะแนน	มีความรู้และเข้าใจเนื้อหาที่สอนพอสมควร สามารถคิดและวิเคราะห์ได้ แต่จำเป็นต้องพัฒนาเพิ่มเติม รวมทั้งมีความรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองพอสมควร
D+	อ่อน (Poor)	55-59	5 คะแนน	เข้าใจและจำเนื้อหาที่สอนได้บ้าง แต่วิเคราะห์ไม่ได้ มีความรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองค่อนข้างน้อย
D	อ่อนมาก (Very Poor)	50-54	5 คะแนน	เข้าใจและจำเนื้อหาที่สอนได้เล็กน้อย ยังขาดทักษะการคิดวิเคราะห์และมีความรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองน้อย
F	ตก (Fail)	0-49	50 คะแนน	ไม่มีความรู้และความเข้าใจเนื้อหาวิชา และยังไม่สามารถเรียบเรียง ประมวลผล และถ่ายทอดทั้งที่เป็นข้อเขียนและการนำเสนอได้ และขาดความรับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง

การไม่คัดลอกผลงานวิชาการ และจริยธรรมการใช้ AI

นักศึกษาสามารถใช้ AI เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ได้ โดยต้องเปิดเผยการใช้ AI ตามที่ผู้สอนกำหนด ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และรับผิดชอบต่อผลงานที่ส่ง หากไม่เปิดเผยการใช้ AI หรือใช้ AI ในลักษณะที่ขัดต่อข้อกำหนดของรายวิชา จะถือเป็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ทางวิชาการ และดำเนินการตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

กฎกติกา/เกณฑ์การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้

- 1) นักศึกษาต้องเข้าเรียนตรงเวลา รับผิดชอบหน้าที่การเรียนและการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง ตลอดจนอ่านและทำงานมอบหมายและส่งตรงเวลา และให้ความเคารพซึ่งกันและกัน (ทั้งระหว่างนักศึกษาและนักศึกษากับอาจารย์)
- 2) ให้นักศึกษากดเข้าระบบและติดตาม Microsoft Team (MST) ห้องเรียนตามชื่อวิชา+ภาค/ปีการศึกษาปัจจุบัน โดยให้นักศึกษาใช้ช่องทาง MST เพื่อติดตามเอกสารที่มอบหมายให้อ่าน และหรือสื่อประกอบการสอนต่าง ๆ รวมถึงการติดตามประกาศและให้ข้อมูลเกี่ยวกับรายวิชา จาก MST ของรายวิชา โดยให้เข้าไปติดตามอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งก่อนการเรียนในช่วงต้นของทุกสัปดาห์
- 3) การมีส่วนร่วมในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนานักศึกษา (นักศึกษาจำเป็นต้องมีเวลาเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของเวลาเรียนทั้งหมด นับตั้งแต่การเรียนในวันแรกของวันเปิดคอร์ส รวมตลอดภาคการศึกษา 16 ครั้ง นักศึกษาต้องเข้าเรียนไม่ต่ำกว่า 12 ครั้ง ขาดได้ไม่เกิน 4 ครั้ง (หรือ คาบเรียน) ยกเว้นกรณีมีเหตุผลจำเป็น ให้แจ้งอาจารย์ผู้สอนล่วงหน้าและอาจารย์จะพิจารณาตามความเหมาะสม)
- 4) หากนักศึกษามีข้อสงสัยหรือมีปัญหาใด ๆ เกี่ยวกับการเรียนให้รีบแจ้งอาจารย์ผู้สอนทราบเพื่อแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน
- 5) *** สำหรับวิชา พร. 322 ให้แต่งกายด้วยชุดสุภาพ (smart casual อย่างเหมาะสมที่สามารถใส่ไปทำงานได้) *** (การแต่งกายอย่างสุภาพเหมาะสมช่วยส่งเสริมบุคลิกภาพของตัวนักศึกษาเอง ซึ่งถือเป็นหนึ่งในการพัฒนาตนเองที่สำคัญ และเป็นการเตรียมความพร้อมเข้าสู่โลกการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่บุคลิกภาพมีความสำคัญมาก)
- 6) จัดสอบตามตารางที่มหาวิทยาลัย/คณะกำหนด ไม่อนุญาตให้นักศึกษาที่มีวันสอบตรงกันกับวิชาอื่น ลงทะเบียนเรียนในรายวิชานี้ (ยกเว้นกรณีสุดวิสัย จึงจะพิจารณาจัดสอบนอกตาราง เช่น ป่วยหนักและมีใบรับรองแพทย์ เป็นต้น โดยนักศึกษาต้องแจ้งอาจารย์ผู้สอนทันทีที่เกิดกรณีสุดวิสัยขึ้น)
- 7) หากจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปเรียนในรูปแบบออนไลน์ (MST) อันเนื่องมาจากการกลับมาระบาดของโควิด-19 และ/หรือ สถานการณ์จำเป็นอื่น ๆ อาทิ อาจารย์ผู้สอนและหรือวิทยากรติดภารกิจเดินทางมาสอนที่มหาวิทยาลัยไม่ได้ แต่จะแจ้งให้นักศึกษาทราบล่วงหน้า

5.4 การอุทธรณ์ของนักศึกษา

กรณีที่นักศึกษามีความสงสัยเกี่ยวกับผลการประเมินในรายวิชาใดสามารถยื่นคำร้องขออุทธรณ์คำตอบ ตลอดจนดูคะแนนและวิธีการประเมินของอาจารย์แต่ละรายวิชาได้ภายใน 7 วันหลังประกาศผลการเรียน โดยสามารถเขียนยื่นคำร้องได้ที่ งานการศึกษาและกิจการนักศึกษา ชั้น 2 คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ หรือยื่นคำร้องผ่านทางอีเมล bsw.tu.request@gmail.com

หมวดที่ 6 ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอน

6.1 เอกสารหลัก

- 1) จตุรงค์ นภทร (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ : หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- 2) เจษฎา นกน้อย (2552) แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- 3) ทวีศักดิ์ สุททวาทิน (2551). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพี เอ็นเพรส.
- 4) นิสดาร์ก เวชยานนท์ (2551). มิติใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: บริษัท เดอะ กราฟิโก ซีเอสเอ็มส์ จำกัด.

- 5) นิสตาร์ก เวชยานนท์ (2554). การบริหารทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มมูลค่า. กรุงเทพฯ : บริษัท โกลเด้น ไทม์ พรินต์ติ้งจำกัด.
- 6) นิสตาร์ก เวชยานนท์ (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทยๆ. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- 7) พยัต วุฒิรงค์ (2555) สุดยอดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- 8) สุนิสา ช่อแก้ว (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวคิด กระบวนการ เครื่องมือ และกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์.
- 9) สายฝน ไชยศรี (2565) ระเบียบวิธีการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 10) สุขุม อรุณจิต. (2565). ศาสตร์ประยุกต์ในงานสังคมสงเคราะห์ (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- 11) สุนิสา ช่อแก้ว. (2565). ความสามารถในการมึ่งงานทำ: ประเด็นท้าทายการบริหารคนในทศวรรษหน้า. วารสารการจัดการทรัพยากรมนุษย์, 12(2), 78–95.
- 12) สุนิสา ช่อแก้ว. (2566). โลกของการทำงานกับความสามารถในการมึ่งงานทำของว่าที่บัณฑิตจบใหม่เจนเอเรชั่นแซด. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 40(1), 45–67. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/gskkuhs/article/download/256796/179293/1028214>
- 13) สุรางรัตน์ วศินารมณ. (2554). ทักษะการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- 14) 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.
- 15) Ackroyd, S., Batt, R., and Tolbert, P.S. (2005). Work and Organization. NY: Oxford University Press.
- 16) Boxall P. and J Purcell. (2011). Strategy and Human Resource Management. UK: Palgrave.
- 17) Cascio, F.C. (1998). Applied psychology in human resource management. Chapter 10 and 16. NJ: Prentice Hall.
- 18) 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.
- 19) Dessler, G. (2020). Human resource management. New York : Pearson.
- 20) Doyle, C.E. (2003). Work and organizational psychology an introduction with attitude. Hove
- 21) Thompson, P. and Mchugh, D. (2002). Work Organization: A critical introduction. NY: Palgrave.
- 22) Ulrich, D. (1997), Human Resource Champions: The next agenda for adding value and delivering results. Massachusetts: Harvard Business School Press.
- 23) Ulrich, D. (1996). Human Resource Champions. Boston: Harvard Business Review Press.
- 24) 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.

6.2 เอกสารเพิ่มเติม

ตามที่อาจารย์และวิทยากรมอบหมายเพิ่มเติมก่อนและภายหลังการเรียนรู้แต่ละคาบเรียน

6.3 Online Learning Resources

ให้ติดตามการอัปเดตเอกสารและอื่นๆ ได้จาก MST ของรายวิชา โดย นศ. จำเป็นต้องเข้าไปรับทราบการอัปเดต และอัปเดตเอกสารและอื่นๆ ที่ อาจารย์ผู้สอนแจ้งไว้ใน MST ด้วยตัวเองอย่างสม่ำเสมอ ก่อนเรียน แต่ละสัปดาห์)

หมวดที่ 7 การประเมินและปรับปรุงการดำเนินการของรายวิชา

7.1 กลยุทธ์การประเมินการจัดการเรียนการสอนของรายวิชา

- 7.1.1 สังเกตพฤติกรรมการเรียน งานที่มอบหมาย และข้อสอบของนักศึกษา
- 7.1.2 พิจารณาจากผลการเรียนของนักศึกษา
- 7.1.3 พิจารณาจากผลการประเมินรายวิชาของนักศึกษา

7.2 การปรับปรุงการสอน

- 7.2.1 พิจารณาผลการประเมินการสอนในข้อ 2 ซึ่งผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาจากปีการศึกษา
- 7.2.2 นำผลการประเมินมาปรับปรุงโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- 7.2.3 ค้นคว้าข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ นำมาใช้ในการเรียนการสอน
- 7.2.4 ปรับรูปแบบของการประเมินผล โดยให้นักศึกษาทำรายงานกลุ่ม และนำเสนอผลงานกลุ่ม เพื่อฝึกฝนทักษะด้านต่างๆ
- 7.2.5 ปรับปรุงเกณฑ์การวัดผล มีการอธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจเกณฑ์ในการประเมินอย่างชัดเจน

7.3 การบวณการยืนยัน (verification) ผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา

- 7.3.1 การทดสอบย่อยและการสอบปลายภาคแสดงถึงความรู้ความเข้าใจผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังของรายวิชา (CLOs)
- 7.3.2 รายงานและการนำเสนอรายงานแสดงถึงความรู้ความเข้าใจผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังของรายวิชา (CLOs)
- 7.3.3 สัมภาษณ์นักศึกษาและผลประเมินจากนักศึกษาหลังจากเสร็จการเรียนการสอนของรายวิชา
- 7.3.4 นักศึกษามีโอกาสได้ทราบผลการประเมินเป็นระยะ เพื่อได้มีการพัฒนาศักยภาพของการเรียนรู้

การประเมินสุขภาวนักศึกษา (Student Wellness Assessment)
(ข้อมูล/ขั้นตอนการให้บริการของมหาวิทยาลัย)

