



เค้าโครงรายวิชา (Course Syllabus) ประจำปีภาคเรียนที่ 2 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/ปีการศึกษาปัจจุบัน
- ให้นักศึกษาใช้ช่องทาง MST เพื่อติดตามเอกสารที่มอบหมายให้อ่าน และหรือสื่อประกอบการสอนต่าง ๆ รวมถึงการติดตามประกาศและให้ข้อมูลเกี่ยวกับรายวิชา จาก MST ของรายวิชา โดยให้เข้าไปติดตามอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งก่อนการเรียนในช่วงต้นของทุกสัปดาห์

2. วันและเวลาบรรยาย

ทุกวัน พฤหัสบดี เวลา 9.30-12.30 น.

ห้องบรรยาย สค.309 ชั้น 3 คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

(ในกรณีวิทยากรขอสอน online รวมถึงหากมีความจำเป็นอื่น ๆ ที่ทำให้ต้องสอน online ทาง MST และ/หรือ ช่องทางอื่น ๆ อาจารย์ผู้สอนจะแจ้งให้นักศึกษาทราบล่วงหน้า)

วันสอบ

- จัดสอบตามตารางที่มหาวิทยาลัย/คณะกำหนด ไม่อนุญาตให้นักศึกษาที่มีวันสอบตรงกันกับวิชาอื่น ลงทะเบียนเรียนในรายวิชานี้
- หากจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจากการกลับมาระบาดของโควิด-19 และ/หรือ สถานการณ์จำเป็นอื่น ๆ อาจารย์ผู้สอนจะแจ้งให้ทราบล่วงหน้า

สอบกลางภาค วันศุกร์ ที่ 1 มีนาคม 2567 เวลา 09.00 - 10.30 น.

สอบปลายภาค วันศุกร์ ที่ 10 พฤษภาคม 2567 เวลา 09.00 - 12.00 น.

3. จุดมุ่งหมายของรายวิชา Purposes of the course

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

4. แนวสังเขปกการบรรยาย 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					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 : 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. กฎกติกา/เกณฑ์การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้

กฎกติกการเรียนการสอนในชั้นเรียน

- 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 (**)

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

(**) หากมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตารางและรายละเอียดการสอน อาจารย์ผู้สอนจะแจ้งให้ นศ. ทราบล่วงหน้า

สัปดาห์ที่	วันพฤหัสบดี	เนื้อหา	กิจกรรมการเรียนการสอน/สื่อที่ใช้	ผลลัพธ์	ผู้สอน
1	11 ม.ค. 67	- แนะนำรายละเอียดวิชา วิธีการเรียน และการประเมินผล - ความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับแรงงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์	PPT/ตัวอย่าง/กรณีศึกษา/กิจกรรมเน้น issues+problem based learning	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาและความรู้พื้นฐานที่จำเป็น	ศ.ดร. ฉัญญลักษณ์ วีระสมบัติ

ลำดับที่	วันพฤหัสบดีที่	เนื้อหา	กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน/สื่อที่ใช้	ผลลัพธ์	ผู้สอน
2	18 ม.ค.67	- คุณลักษณะทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ - ความสำคัญและความท้าทายของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ - วิวัฒนาการงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ - ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์	PPT/ตัวอย่าง/ กรณีศึกษา/กิจกรรม เน้น issues+problem based learning	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับ ลักษณะทรัพยากร มนุษย์ ความสำคัญ วิวัฒนาการ และตัว แบบการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ใน ปัจจุบัน	ศ.ดร. ชาญลักษณ์ วีระสมบัติ
3*	25 ม.ค. 67* (self-study) วันสถาปนา คณะฯ	- ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานของ HR ในปัจจุบันและอนาคต <u>งานมอบหมาย (self-study)</u> - ชมคลิป 2 รายการ ดั้งด้านล่าง และ ให้สรุปใจความสำคัญ ตอบโจทย์ โจทย์ “ <u>บริหารคน ในปัจจุบัน ทำอย่างไร และการบริหารทรัพยากร มนุษย์ในปัจจุบันต้องทำ อย่างไร</u> ” - งานเดี่ยว ปรีนส่งในรูปแบบ hard copy เท่านั้น (ไม่เกิน 1 หน้ากระดาษ ต่อคลิป รวม 2 หน้ากระดาษ - <u>กำหนดส่ง >> วันปิดคอร์ส</u> 1) https://www.youtube.com/watch?v=AS588VEgia0 2) https://www.youtube.com/watch?v=qZpwPP4jyBY	PPT/คลิป/ข่าว/ ตัวอย่าง/กรณีศึกษา/ กิจกรรมเน้น current situations	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับ ความสำคัญและการ เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับ “การบริหาร คน”	ศ.ดร. ชาญลักษณ์ วีระสมบัติ
4*	1 ก.พ. 67*	- ทักษะจำเป็นและบุคลิกภาพที่ เหมาะสมสำหรับสายงานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	PPT/คลิป/ตัวอย่าง/	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับ ทักษะที่จำเป็น	ศ.ดร. ชาญลักษณ์ วีระสมบัติ และ วิทยากร (คุณธัญมาศ สิงห์น้อย) (จะแจ้งคอนเฟิร์ม อีกครั้ง---หาก จำเป็นต้องบรรยาย แบบ online via MST)
5	8 ก.พ. 67	- กระบวนการจ้างงาน ● การวางแผนกำลังคน ● การสรรหา / คัดเลือกพนักงาน <u>กิจกรรมในชั้นเรียน</u>			ศ.ดร. ชาญลักษณ์ วีระสมบัติ

สัปดาห์ ที่	วันพฤหัสบดี	เนื้อหา	กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน/สื่อที่ใช้	ผลลัพธ์	ผู้สอน
		บทบาทสมมติและ/หรือการแก้กรณีศึกษา เกี่ยวกับ “การประยุกต์ใช้หลักจริยธรรม/ คุณธรรมในกระบวนการจ้างงาน”	PPT/คลิป/ตัวอย่าง/ กรณีศึกษา/กิจกรรม เน้น issues+problem based	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับ กระบวนการจ้าง	
6-7	15, 22 ก.พ. 64	- กระบวนการจ้างงาน (ต่อ) <ul style="list-style-type: none"> ● การสรรหา / คัดเลือกพนักงาน (ต่อ) ● การปฐมนิเทศ ● การทดลองงาน <u>กิจกรรมในชั้นเรียน</u> บทบาทสมมติและ/หรือการแก้ กรณีศึกษาเกี่ยวกับ “การ ประยุกต์ใช้หลักจริยธรรม/ คุณธรรมในกระบวนการจ้าง งาน”			ศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
8	สัปดาห์การสอบกลางภาค				
9	7 มี.ค. 67	- กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน <ul style="list-style-type: none"> ● การประเมินผลการปฏิบัติงาน 	PPT/ ตัวอย่าง/ กิจกรรมเน้น problem based learning		ศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
10	14 มี.ค.67	- กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (ต่อ) <ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนาพนักงาน 	PPT/ ตัวอย่าง/ กิจกรรมเน้นการเขียน และนำเสนอการใช้ competency เพื่อ พัฒนาพนักงาน	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับ กระบวนการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน	ศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
11*	21 มี.ค. 67*	- กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (ต่อ) <ul style="list-style-type: none"> ● การบริหารค่าตอบแทน (บันทึกการสอน/MST) 	PPT/ ตัวอย่าง/ กิจกรรมเน้น problem based learning		ศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
12	28 มี.ค.67	- การสร้างความพึงพอใจและการบริหาร คุณภาพชีวิตการทำงาน	PPT/ ตัวอย่าง/ กิจกรรมเน้น Issues/problem based learning	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับ การประเมินระดับ ความสุขและการ พัฒนาความสุขในที่ ทำงาน	ศ.ดร. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ
13	4 เม.ษ.67	- 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. ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ

ลำดับที่	วันพฤหัสบดีที่	เนื้อหา	กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน/สื่อที่ใช้	ผลลัพธ์	ผู้สอน
14	11 เม.ษ. 67	ช่วงหยุดสงกรานต์			
15*	18 เม.ษ. 67*	- แนวทางการประเมินและวิธีสร้างความสุขในที่ทำงาน	PPT/ ตัวอย่าง/ กิจกรรมเน้น Issues/problem based learning	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินระดับความสุขและการพัฒนาความสุขในที่ทำงาน	ศ.ดร. ธีญญลักษณ์ วีระสมบัติ และวิทยากร (คุณสุขสรรค์ รตเวสสนันท์)
16*	25 เม.ษ. 67*	- การเดินทางของพนักงาน (employee journey) - จากกิจการเพื่อสังคม (CSR) สู่อการสร้างสรรค์ธุรกิจสู่สังคม (CSV)	PPT/ ตัวอย่าง/ กิจกรรมเน้น problem based learning	รู้และเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ศ.ดร. ธีญญลักษณ์ วีระสมบัติ และวิทยากร (คุณสุขสรรค์ รตเวสสนันท์)
17	2 พ.ค. 67	- การบริหารทรัพยากรมนุษย์: ข้อท้าทาย การเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มในอนาคต - นำเสนองาน - แลกเปลี่ยนสาระจากรายงาน และสรุปความรู้ในรายวิชา	PPT/ ตัวอย่าง/ กิจกรรมเน้นการถามตอบ	รู้และเข้าใจเนื้อหาทั้งหมดของวิชา	ศ.ดร. ธีญญลักษณ์ วีระสมบัติ และนักศึกษา

8. การประเมินผลการเรียน

เกณฑ์การประเมินผลการเรียนจะพิจารณาโดย คณะสอนและงานมอบหมายตามที่ระบุในข้อ “การวัดผล” โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลแต่ละช่วงคะแนนแบบอิงเกณฑ์

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 นักศึกษามีความสงสัยเกี่ยวกับผลการประเมินในรายวิชาใดสามารถยื่นคำร้องขออุทธรณ์คำตอบ ตลอดจนคะแนนและวิธีการประเมินของอาจารย์แต่ละรายวิชาได้ภายใน 5 วันหลังประกาศผลการเรียน โดยสามารถเขียนยื่นคำร้องได้ที่ งานการศึกษาและกิจการนักศึกษา ชั้น 2 คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (ศูนย์รังสิต)

10. เอกสารอ้างอิงประกอบการเรียนการสอน

10.1 ตำราและเอกสารหลัก Required textbooks and materials

จตุรงค์ นภาธร (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ : หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เจษฎา นกน้อย (2552) แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทวีศักดิ์ สุททวาทิน (2551). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็นเพรส.

- นิสดารก์ เวชยานนท์ (2551). มิติใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: บริษัท เดอะ กราฟิโก ซีเอส เต็มส์ จำกัด.
- นิสดารก์ เวชยานนท์ (2554). การบริหารทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มมูลค่า. กรุงเทพฯ : บริษัท โกลเด้น ไทม์ พรินต์ติ้ง จำกัด.
- นิสดารก์ เวชยานนท์ (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทยๆ. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- พยับ วุฒิรงค์ (2555) สูดยอดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนิสา ช่อแก้ว (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวคิด กระบวนการ เครื่องมือ และกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.คณะรัฐศาสตร์.
- สายฝน ไชยศรี (2565) ระเบียบวิธีการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- 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.
- Dessler, G. (2020). Human resource management. New York : Pearson,.
- Doyle, C.E. (2003). Work and organizational psychology an introduction with attitude. Hove
- 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. จำเป็นต้องเข้าไปปรับทราบการอัปเดต และอัปเดตเอกสารและอื่นๆ ที่อาจารย์ผู้สอนแจ้งไว้ใน MST ด้วยตัวเองอย่างสม่ำเสมอ ก่อนเรียน แต่ละสัปดาห์)