

รายวิชา การบริหารค่าตอบแทนและการให้รางวัล
Compensation and Rewards Management

ชื่อสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
วิทยาเขต/คณะ/ภาควิชา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

หมวดที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. รหัสวิชาและชื่อรายวิชา
รหัสวิชา 9013305 รายวิชา การบริหารค่าตอบแทนและการให้รางวัล
Compensation and Rewards Management
2. จำนวนหน่วยกิต
3 หน่วยกิต 3 (3-0-6)
3. หลักสูตรและประเภทของรายวิชา
 - 3.1 หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต
 - 3.2 ประเภทของรายวิชา
วิชาเฉพาะด้าน เลือกรเรียน
4. อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาและอาจารย์ผู้สอน
 - 4.1 อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชา
อาจารย์ ดร. มนูญ จันทน์สมบุญ (ประธานสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)
 - 4.2 อาจารย์ผู้สอน
อาจารย์นิภาพรรณ เจนสันติกุล
5. ภาคการศึกษา/ชั้นปีที่เรียน
ภาคการศึกษาที่ 1/2558 ชั้นปีที่เรียน นักศึกษาชั้นปีที่ 3 หมู่เรียน 56/70, 56/71, 56/72, 56/73, 56/74
6. รายวิชาที่ต้องเรียนมาก่อน (Pre-requisite)
การบริหารทรัพยากรมนุษย์
7. รายวิชาที่ต้องเรียนพร้อมกัน (Co-requisite)
ไม่มี
8. สถานที่เรียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
9. วันที่จัดทำหรือปรับปรุงรายละเอียดของรายวิชาครั้งล่าสุด
วันที่ 9 กรกฎาคม 2558

หมวดที่ 2 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์

1. จุดมุ่งหมายรายวิชา

หลังจากที่เรียนรายวิชาการบริหารค่าตอบแทนและการให้รางวัล (Compensation and Rewards Management) แล้วนักศึกษามีความสามารถในการกระทำสิ่งต่อไปนี้ได้

1. เพื่อให้ นักศึกษาอธิบายระบบบริหารค่าตอบแทน หลักการ กระบวนการ และวิธีการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน การจัดสวัสดิการ ระบบการให้รางวัลรูปแบบต่างๆ ได้อย่างครบถ้วน
2. เพื่อให้ นักศึกษาอธิบายความสัมพันธ์ของการวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน การสำรวจค่าตอบแทน และการจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนได้อย่างถูกต้อง
3. เพื่อให้ นักศึกษากำหนดหลักเกณฑ์ในการขึ้นค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสม
4. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามีค่านิยมหลักของคนไทยตามนโยบายของ คสช. ที่สำคัญประกอบด้วย ข้อที่ 2 ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม ข้อที่ 3 กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์ ข้อที่ 4 ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม ข้อที่ 6 มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน ข้อที่ 8 มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่ และข้อที่ 12 คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและของชาติมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

2. วัตถุประสงค์ในการพัฒนา/ปรับปรุงรายวิชา

เพื่อให้ นักศึกษามีมาตรฐานการเรียนรู้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติและเพื่อให้รายวิชา มีประโยชน์และเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา มากขึ้น โดยปรับปรุงจากข้อมูลย้อนกลับและผลประเมินของนักศึกษา

หมวดที่ 3

ลักษณะและการดำเนินการ

1. คำอธิบายรายวิชา

ทฤษฎี วัตถุประสงค์ และพัฒนาการของระบบบริหารค่าตอบแทน หลักการ กระบวนการ และวิธีการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน การจัดสวัสดิการ ระบบการให้รางวัลรูปแบบต่างๆ การออกแบบ และการบริหารระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและการให้รางวัลที่มีความทันสมัย ยืดหยุ่นและ สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ

2. จำนวนชั่วโมงที่ใช้ต่อภาคการศึกษา

บรรยาย	สอนเสริม	การฝึกปฏิบัติ/งานภาคสนาม/การฝึกงาน	การศึกษาด้วยตนเอง
บรรยาย 45 ชั่วโมงต่อภาคการศึกษา	สอนเสริมตามความต้องการของนักศึกษา เฉพาะราย	-	-

3. จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่อาจารย์ให้คำปรึกษาและแนะนำทางวิชาการแก่นักศึกษาเป็นรายบุคคล

อาจารย์จัดเวลาให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มตามความต้องการ 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ตามวันเวลาและสถานที่ ที่อาจารย์แจ้งในชั้นเรียน)

หมวดที่ 4 การพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา

1. คุณธรรม จริยธรรม

1.1 คุณธรรม จริยธรรมที่ต้องพัฒนา

พัฒนาผู้เรียนให้มีความรับผิดชอบ มีวินัย มีจรรยาบรรณวิชาชีพ เคารพในสิทธิของข้อมูลส่วนบุคคล การไม่เปิดเผยข้อมูล และไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ทางปัญญา มีความซื่อสัตย์ โดยมีคุณธรรม จริยธรรมตามคุณสมบัติหลักสูตร ดังนี้

- ตระหนักในคุณค่าและคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และซื่อสัตย์สุจริต
- มีวินัย ตรงต่อเวลา และความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม
- มีภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตาม สามารถทำงานเป็นทีมและสามารถแก้ไขข้อขัดแย้งและลำดับความสำคัญ
- เคารพสิทธิและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
- เคารพกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรและสังคม
- มีจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

1.2 วิธีการสอน/ปฏิบัติ

- กำหนดกติการ่วมกันในการเข้าเรียนตรงเวลา แต่งกายถูกระเบียบของมหาวิทยาลัย
- บรรยายพร้อมยกตัวอย่างการวิเคราะห์โครงสร้างเงินเดือน
- อภิปรายกลุ่ม โดยนำเป็นส่วนหนึ่งของหัวข้อการอภิปราย/สัมมนา

1.3 วิธีการประเมินผล

- พฤติกรรมการเข้าเรียน และส่งงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตที่ให้และตรงเวลา
- ประเมินผลจากการอภิปราย/การนำเสนองานค้นคว้าหน้าชั้นเรียน
- ประเมินผลกิจกรรม
- ประเมินผลจากรายงานการศึกษาของนักศึกษา

2. ความรู้

2.1 ความรู้ที่ต้องได้รับ

ทฤษฎี วัตถุประสงค์ และพัฒนาการของระบบบริหารค่าตอบแทน หลักการ กระบวนการ และวิธีการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน การจัดสวัสดิการ ระบบการให้รางวัลรูปแบบต่างๆ

การออกแบบและการบริหารระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและการให้รางวัลที่มีความทันสมัย ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ

2.2 วิธีการสอน

- บรรยาย อภิปราย สัมมนา โดยนำเป็นส่วนหนึ่งของหัวข้อในการศึกษาด้วย
- อบรมภาคปฏิบัติก่อนลงพื้นที่เก็บข้อมูล
- กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนรู้

2.3 วิธีการประเมินผล

- วัดผลจากการอภิปราย/นำเสนองานหน้าชั้นเรียน และความสามารถในการค้นคว้าข้อมูล
- ประเมินผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักศึกษาและวิทยากรภายนอก
- ใบงานและใบกิจกรรมที่มอบหมาย

3. ทักษะทางปัญญา

3.1 ทักษะทางปัญญาที่ต้องพัฒนา

พัฒนาความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ มีการวิเคราะห์ เพื่อการป้องกันและแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบและสามารถนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ

3.2 วิธีการสอน

- กำหนดให้มีการนำเสนองานค้นคว้า/อภิปรายแลกเปลี่ยนในชั้นเรียน
- กำหนดให้มีการทำงานด้านค่าตอบแทนและการให้รางวัลที่จะต้องมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะอย่างชัดเจน

3.3 วิธีการประเมินผล

- ประเมินผลจากความสามารถในการเสนอความคิดเห็นในการอภิปรายกลุ่ม
- ประเมินจากผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะในการทำงานด้านค่าตอบแทน และการให้รางวัล
- ประเมินผลจากการสอบ โดยเน้นข้อสอบที่มีการอธิบายการวิเคราะห์ระบบบริหารค่าตอบแทนและการให้รางวัล

4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

4.1 ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบที่ต้องพัฒนา

- พัฒนาทักษะในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้เรียนด้วยกัน
- พัฒนาความเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานเป็นทีม
- พัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีความรับผิดชอบในงานที่มอบหมายให้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา

4.2 วิธีการสอน

- จัดกิจกรรมกลุ่ม
- มอบหมายงานวิจัยกลุ่ม
- การร่วมกันดำเนินการจัดอภิปราย สัมมนา

4.3 วิธีการประเมินผล

- ประเมินความพร้อมและความสำเร็จของกิจกรรมกลุ่ม
- ประเมินความพร้อมและความสำเร็จในการจัดทำรายงานและการอภิปราย

สัมมนา

5. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5.1 ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ต้องพัฒนา

- พัฒนาทักษะในการสื่อสารทั้งการพูด การฟัง การแปล การเขียน โดยการทำงานวิจัย และนำเสนอในชั้นเรียน
- พัฒนาทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการศึกษา การลงพื้นที่เก็บข้อมูล
- พัฒนาทักษะในการสืบค้น ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อประกอบการทำงานวิจัย

วิจัย

- ทักษะในการนำเสนอรายงานโดยใช้รูปแบบ เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่เหมาะสม

5.2 วิธีการสอน

- กำหนดให้นักศึกษาจัดการอภิปรายหรือสัมมนา
- กำหนดให้รูปแบบของรายงานจะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาด้วย
- ให้มีการจัดทำรายงานที่ต้องมีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จาก website สื่อการสอน e-learning และทำรายงาน หรือจากแหล่งที่มาข้อมูลที่น่าเชื่อถือ
- มีการนำเสนองานหรือข้อมูลประกอบการอภิปราย สัมมนาโดยนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้

5.3 วิธีการประเมินผล

- ประเมินผลจากทักษะการพูด การนำเสนอและการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการอภิปรายหรือสัมมนา
- ประเมินผลจากความสามารถในการศึกษาค้นคว้าข้อมูล การนำเสนอและการวิเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำรายงาน
- ประเมินผลจากความสามารถในการนำเสนอข้อมูลด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

หมวดที่ 5 แผนการจัดการเรียนรู้และการประเมินการเรียนรู้

1. แผนการจัดการเรียนรู้

ลำดับที่	หัวข้อ/รายละเอียด	จำนวนชั่วโมง	กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน สื่อที่ใช้ (ถ้ามี) ชิ้นงาน/วิธีการประเมิน	ผู้สอน
1	- แนะนำรายวิชา - แนวการจัดการเรียนรู้ - ทดสอบก่อนเรียน	3 ชั่วโมง	- แจกแนวการจัดการเรียนรู้ - การบรรยายในทางทฤษฎี - สลับการซักถามนักศึกษา	อาจารย์นิภาพรรณ เจนสันติกุล
2	บทที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร คำตอบแทน	3 ชั่วโมง	- บรรยายโดยศึกษาจากเอกสาร ประกอบการสอน - การอภิปรายร่วมกัน - การทำคำถามทบทวน	อาจารย์นิภาพรรณ เจนสันติกุล
3	บทที่ 2 ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการ บริหารคำตอบแทน 1. ทฤษฎีค่าจ้างดั้งเดิม (Historical Theories) 2. ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวทาง เศรษฐศาสตร์แรงงาน 3. ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวทาง เศรษฐศาสตร์สถาบัน 4. ทฤษฎีพฤติกรรมของค่าจ้าง	3 ชั่วโมง	- บรรยายโดยผู้สอน - การอภิปรายร่วมกัน - การทำคำถามทบทวน	อาจารย์นิภาพรรณ เจนสันติกุล
4	บทที่ 2 ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการ บริหารคำตอบแทน (ต่อ) หลักพื้นฐานในการกำหนดคำตอบแทน ขอบเขตของงานบริหารคำตอบแทน	3 ชั่วโมง	- บรรยายโดยผู้สอน - การอภิปรายร่วมกัน - การทำคำถามทบทวน	อาจารย์นิภาพรรณ เจนสันติกุล
5	บทที่ 2 ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการ บริหารคำตอบแทน (ต่อ) ปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการกำหนด คำตอบแทน	3 ชั่วโมง	- บรรยายโดยผู้สอน - การอภิปรายร่วมกัน - การทำคำถามทบทวน	อาจารย์นิภาพรรณ เจนสันติกุล
6	บทที่ 3 วิธีการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน ศึกษากระบวนการจัดทำโครงสร้าง เงินเดือน	3 ชั่วโมง	- บรรยายโดยผู้สอน - การอภิปรายร่วมกัน - การทำคำถามทบทวน	อาจารย์นิภาพรรณ เจนสันติกุล
7	บทที่ 3 วิธีการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน ศึกษาลักษณะของโครงสร้างคำตอบแทน และการจัดทำโครงสร้างคำตอบแทน	3 ชั่วโมง	- บรรยายโดยผู้สอน - การอภิปรายร่วมกัน - การทำคำถามทบทวน	อาจารย์นิภาพรรณ เจนสันติกุล
8	สอบกลางภาค			

สัปดาห์ ที่	หัวข้อ/รายละเอียด	จำนวน ชั่วโมง	กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน สื่อที่ใช้ (ถ้ามี) ชิ้นงาน/วิธีการประเมิน	ผู้สอน
9	บทที่ 3 วิธีการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน ศึกษาการตรวจสอบและดำเนินการตาม โครงสร้างค่าตอบแทน	3 ชั่วโมง	- บรรยายโดยผู้สอน - การอภิปรายร่วมกัน	อาจารย์นิภาพรรณ เจนสันติกุล
10	บทที่ 3 วิธีการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขในด้านที่ เกี่ยวกับโครงสร้างค่าตอบแทน	3 ชั่วโมง	- บรรยายโดยผู้สอน - การอภิปรายร่วมกัน - การทำคำถามทบทวน - ส่งคำถามทบทวนบทที่ 1-6	อาจารย์นิภาพรรณ เจนสันติกุล
11	บทที่ 4 การจัดสวัสดิการ	3 ชั่วโมง	- เอกสารประกอบการสอน - การอภิปรายร่วมกัน - บรรยายโดยผู้สอน - ส่งรายงานเดี่ยวพร้อมนำเสนอ	อาจารย์นิภาพรรณ เจนสันติกุล
12	บทที่ 4 การจัดสวัสดิการ (ต่อ)	3 ชั่วโมง	- เอกสารประกอบการสอน - การอภิปรายร่วมกัน - บรรยายโดยผู้สอน - ส่งรายงานกลุ่มพร้อมนำเสนอ	อาจารย์นิภาพรรณ เจนสันติกุล
13	บทที่ 5 กรณีศึกษา การจัดสวัสดิการใน ภาครัฐและภาคเอกชน	3 ชั่วโมง	- เอกสารประกอบการสอน - การอภิปรายร่วมกัน - บรรยายโดยผู้สอน - การทำกรณีศึกษา	อาจารย์นิภาพรรณ เจนสันติกุล
14	บทที่ 5 กรณีศึกษา การจัดสวัสดิการใน ภาครัฐและภาคเอกชน (ต่อ)	3 ชั่วโมง	- เอกสารประกอบการสอน - การอภิปรายร่วมกัน - บรรยายโดยผู้สอน - การทำแบบฝึกวิเคราะห์	อาจารย์นิภาพรรณ เจนสันติกุล
15	บทที่ 6 แนวคิดการบริหารทรัพยากร มนุษย์กับการจัดการค่าตอบแทน	3 ชั่วโมง	- เอกสารประกอบการสอน - การอภิปรายร่วมกัน - บรรยายโดยผู้สอน - การทำแบบฝึกวิเคราะห์	อาจารย์นิภาพรรณ เจนสันติกุล
16	บทที่ 6 แนวคิดการบริหารทรัพยากร มนุษย์กับการจัดการค่าตอบแทน (ต่อ)	3 ชั่วโมง	- เอกสารประกอบการสอน - การอภิปรายร่วมกัน - บรรยายโดยผู้สอน - การทำแบบฝึกวิเคราะห์	อาจารย์นิภาพรรณ เจนสันติกุล
17	สอบปลายภาค			

2. แผนการประเมินผลการเรียนรู้

การประเมิน	งานที่ใช้ประเมินผลผู้เรียน	สัปดาห์ที่กำหนด	สัดส่วนของการประเมินผล
(1)	สอบ - สอบกลางภาค - สอบปลายภาค - ทดสอบย่อยบทที่ 1-2 - ทดสอบย่อยบทที่ 3-4	สัปดาห์ที่ 8 สัปดาห์ที่ 17 สัปดาห์ที่ 5 สัปดาห์ที่ 9	20 20 10 10
(2)	การเข้าชั้นเรียน	ตลอดเทอม	10
(3)	รายงานเดี่ยว	สัปดาห์ที่ 11	5
(4)	รายงานกลุ่ม	สัปดาห์ที่ 12	5
(5)	การอภิปรายเดี่ยว	สัปดาห์ที่ 13	5
(6)	การอภิปรายกลุ่ม	สัปดาห์ที่ 14	5
(7)	คำถามทบทวน	สัปดาห์ที่ 10	10

เกณฑ์การประเมินผล

คะแนน 80-100	ระดับคะแนน	A
คะแนน 75-79	ระดับคะแนน	B ⁺
คะแนน 70-74	ระดับคะแนน	B
คะแนน 65-69	ระดับคะแนน	C ⁺
คะแนน 60-64	ระดับคะแนน	C
คะแนน 55-59	ระดับคะแนน	D ⁺
คะแนน 50-54	ระดับคะแนน	D
คะแนน 0-49	ระดับคะแนน	E

หมวดที่ 6 ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอน

1. เอกสารและตำราหลัก

นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2558). เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการบริหารค่าตอบแทนและการให้รางวัล. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

2. เอกสารและข้อมูลสำคัญ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ งานฝ่ายบุคคล. (ม.ป.ป.). ความหมายของตำแหน่ง ค่าจ้าง และเงินเดือน. ค้นเมื่อ มีนาคม, 12, 2557 จาก<http://www.thaihrwork.com>
95%E0%B8%B3%E0%B9%81%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%88%E0%B8%87-%E0%B8%84%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%88/ เข้าถึงเมื่อ 12 มีนาคม 2557.

กิ่งพร ทองใบ. (2553). ระบบค่าตอบแทนสมัยใหม่ จากวิชาการสู่วิชาชีพ. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2555). “การจัดการค่าตอบแทนและการให้รางวัล จากแนวคิดสู่การประยุกต์”. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 31, 2, 65-74.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล และไชยณัฐ คำดี. (2556). ความหลากหลายและความท้าทายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์. *วารสารดำรงราชานุภาพ*. 13, 47, 19-25.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล และไชยณัฐ คำดี. (2556). การเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อส่งเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์. *วารสารดำรงราชานุภาพ*. 13, 47, 54-62.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2549). *คู่มือการบริหารค่าจ้างเงินเดือน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปทุมธานี: พิมพ์ตะวัน.
- ปิยนุช รัตนกุล. (ม.ป.ป.). *ระบบการบริหารค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน*. งานยุทธศาสตร์และบริหารทรัพยากรบุคคล กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ์. (2553). *การบริหารค่าจ้างสำหรับองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์จำกัด.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2548). *การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บริษัท บพิตรการพิมพ์ จำกัด.
- วรรัตน์ เขียวโพรี. (2550). *การบริหารค่าตอบแทน*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ธารณาการพิมพ์.
- สนั่น ณาชาวี. (2555). *กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)*. ค้นเมื่อ มีนาคม, 12, 2557 จาก <http://www.thailandindustry.com/guru/view.php?id=17843§ion=9>
- สุจิตรา ธานันท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็น เพรส.
- Mackay, D. (1997). *Efficient implementation of Gaussian processes*. Technical report, Cavendish Laboratory, Cambridge, UK.
- Milkovich, G.T & Newman, J.M. (2005). *Compensation*. 8th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Mondy, R. W. & Noe, R. M. (1996). *Human Resource Management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

หมวดที่ 7 การประเมินและปรับปรุงการดำเนินการของรายวิชา

1. กลยุทธ์การประเมินประสิทธิผลของรายวิชาโดยนักศึกษา

การประเมินประสิทธิผลรายวิชานี้จัดทำขึ้นโดยศึกษาได้จากกิจกรรมในการนำแนวความคิดเห็นของนักศึกษา ดังนี้

- การสนทนากลุ่มระหว่างผู้สอนและผู้เรียน
- การสังเกตจากพฤติกรรมของผู้เรียน
- แบบประเมิน แบบวัด และแบบสังเกต

2. กลยุทธ์การประเมินการสอน

ในการเก็บข้อมูลเพื่อประเมินการเรียน ได้มีกลยุทธ์ ดังนี้

- การสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน

- ผลการสอบกลางภาค/ผลการสอบปลายภาค
- การทบทวนผลการประเมินการเรียนรู้
- คำถามทบทวน

สำหรับผู้สอน ประเมินโดยนักศึกษาสะท้อนผลกลับ (After Action Review) เพื่อการปรับปรุงในครั้งถัดไป

3. การปรับปรุงการสอน

หลังจากผลการประเมินการสอนในหัวข้อ 2 มีการปรับปรุงการสอน โดยการวิจัยในชั้นเรียน และนอกชั้นเรียน พร้อมทั้งจัดประชุมกลุ่มย่อยระหว่างผู้สอนเพื่อหาแนวทางปรับปรุงเนื้อหาการสอน วิธีการสอน และการประเมินผลการสอน

4. การทวนสอบมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาในรายวิชา

การทวนสอบมาตรฐานผลสัมฤทธิ์จากแบบทดสอบในชั้นเรียน ข้อสอบกลางภาค ข้อสอบปลายภาค รายงาน แบบสังเกตการณ์เรียน การให้คะแนนพฤติกรรม และผลการเรียนรู้ก่อนและหลังเรียน

5. การดำเนินการทบทวนและการวางแผนปรับปรุงประสิทธิผลของรายวิชา

เมื่อสิ้นสุดภาคเรียน ผู้สอนจะสรุปผลความต้องการการเรียนรู้ของนักศึกษา และผลการเรียนของนักศึกษาทั้งก่อนและหลัง จากแบบสำรวจความต้องการการเรียนรู้ของนักศึกษา และแบบประเมินศักยภาพของผู้เรียน เพื่อนำมาปรับปรุงเนื้อหาการเรียนการสอนให้มีความทันสมัย มีการเชิญวิทยากรภายนอก ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญแนะนำในการเรียนการสอน พร้อมทั้งปรับการเรียนการสอนให้เหมาะสมมากขึ้น

ลงชื่อ.....
 (อาจารย์นิภาพรรณ เจนสันติกุล)
 วันที่ 9 กรกฎาคม 2558