

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

อาจารย์ไตรภพ สุวรรณศรี

4.2 อาจารย์ผู้สอน

อาจารย์ ดร.นิภาพรรณ เจนสันติกุล

5. ภาคการศึกษา/ชั้นปีที่เรียน

ภาคการศึกษาที่ 1/2559 ชั้นปีที่เรียน นักศึกษาชั้นปีที่ 3 หมู่เรียน 57/54, 57/55, 57/56, 57/57, 57/58

6. รายวิชาที่ต้องเรียนมาก่อน (Pre-requisite)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

7. รายวิชาที่ต้องเรียนพร้อมกัน (Co-requisite)

ไม่มี

8. สถานที่เรียน

หมู่เรียน 57/54	คาบ 1-3	วันอังคาร	ห้องเรียน	736
หมู่เรียน 57/55	คาบ 8-10	วันอังคาร	ห้องเรียน	736
หมู่เรียน 57/56	คาบ 5-7	วันอังคาร	ห้องเรียน	736
หมู่เรียน 57/57	คาบ 8-10	วันจันทร์	ห้องเรียน	736
หมู่เรียน 57/58	คาบ 1-3	วันจันทร์	ห้องเรียน	736

9. วันที่จัดทำหรือปรับปรุงรายละเอียดของรายวิชาครั้งล่าสุด

วันที่ 27 กรกฎาคม 2559

หมวดที่ 2 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์

1. จุดมุ่งหมายรายวิชา

หลังจากที่เรียนรายวิชาการบริหารค่าตอบแทนและการให้รางวัล (Compensation and Rewards Management) แล้วนักศึกษามีความสามารถในการกระทำสิ่งต่อไปนี้ได้

1. เพื่อให้ นักศึกษาอธิบายระบบบริหารค่าตอบแทน หลักการ กระบวนการ และวิธีการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน การจัดสวัสดิการ ระบบการให้รางวัลรูปแบบต่าง ๆ 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 ผู้น้อยรู้จักเคารพผู้ใหญ่ และข้อที่ 12 คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและของชาติมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

2. วัตถุประสงค์ในการพัฒนา/ปรับปรุงรายวิชา

เพื่อให้ นักศึกษามีมาตรฐานการเรียนรู้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติและเพื่อให้รายวิชา มีประโยชน์และเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา มากขึ้น โดยปรับปรุงจากข้อมูลย้อนกลับและผลประเมินของนักศึกษา

หมวดที่ 3 ลักษณะและการดำเนินการ

1. คำอธิบายรายวิชา

ทฤษฎี วัตถุประสงค์ และพัฒนาการของระบบบริหารค่าตอบแทน หลักการ กระบวนการ และวิธีการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน การจัดสวัสดิการ ระบบการให้รางวัลรูปแบบต่าง ๆ การออกแบบ และการบริหารระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและการให้รางวัลที่มีความทันสมัย ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ

2. จำนวนชั่วโมงที่ใช้ต่อภาคการศึกษา

บรรยาย	สอนเสริม	การฝึกปฏิบัติ/งานภาคสนาม/การฝึกงาน	การศึกษาด้วยตนเอง
บรรยาย 45 ชั่วโมงต่อภาคการศึกษา	สอนเสริมตามความต้องการของนักศึกษาเฉพาะราย	-	-

3. จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่อาจารย์ให้คำปรึกษาและแนะนำทางวิชาการแก่นักศึกษาเป็นรายบุคคล

อาจารย์จัดเวลาให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มตามความต้องการ 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในวันจันทร์ เวลา 14.00-15.00 ห้อง 729

หมวดที่ 4 การพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา

- ความรับผิดชอบหลัก
- ความรับผิดชอบรอง

1. คุณธรรม จริยธรรม

1.1 คุณธรรม จริยธรรมที่ต้องพัฒนา

พัฒนาผู้เรียนให้มีความรับผิดชอบ มีวินัย มีจรรยาบรรณวิชาชีพ เคารพในสิทธิของข้อมูลส่วนบุคคล การไม่เปิดเผยข้อมูล และไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ทางปัญญา มีความซื่อสัตย์ โดยมีคุณธรรม จริยธรรมตามคุณสมบัติหลักสูตร ดังนี้

- 1) ตระหนักในคุณค่าและคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และซื่อสัตย์สุจริต
- 2) มีวินัย ตรงต่อเวลา และความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม
- 3) มีภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตาม สามารถทำงานเป็นทีมและสามารถแก้ไขข้อขัดแย้ง

และลำดับความสำคัญ

- 4) เคารพสิทธิและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
- 5) เคารพกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรและสังคม
- 6) 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 ระบบการให้รางวัลรูปแบบต่าง ๆ การออกแบบ และการบริหารระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและการให้รางวัลที่มีความทันสมัย ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร

- 1) มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีที่สำคัญในเนื้อหาที่ศึกษา
- 2) สามารถวิเคราะห์ปัญหา เข้าใจและอธิบายปัญหาทางรัฐประศาสนศาสตร์ รวมทั้งประยุกต์ความรู้ ทักษะ และการใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับการแก้ไขปัญหา
- 3) สามารถติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและวิวัฒนาการ รวมทั้งการนำไปประยุกต์ใช้
- 4) รู้ เข้าใจ และสนใจพัฒนาความรู้ ความชำนาญทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง
- 5) มีความรู้ในแนวกว้างของสาขาวิชาที่ศึกษาเพื่อให้เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลง และเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีใหม่ ๆ
- 6) สามารถบูรณาการความรู้ในที่ศึกษากับความรู้ในศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2 วิธีการสอน

- บรรยาย อภิปราย สัมมนา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหัวข้อในการศึกษาด้วย
- กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนรู้

2.3 วิธีการประเมินผล

- วัดผลจากการอภิปราย/นำเสนองานหน้าชั้นเรียน และความสามารถในการค้นคว้าข้อมูล
- ประเมินผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักศึกษาและวิทยากรภายนอก
- ใบงานและใบกิจกรรมที่มอบหมาย

3. ทักษะทางปัญญา

3.1 ทักษะทางปัญญาที่ต้องพัฒนา

พัฒนาความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ มีการวิเคราะห์ เพื่อการป้องกันและแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบและสามารถนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ

- 1) คิดอย่างมีวิจารณญาณและอย่างเป็นระบบ
- 2) สามารถสืบค้น ตีความ และประเมินสารสนเทศ เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- 3) สามารถรวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ และสรุปประเด็นปัญหาและความต้องการ
- 4) สามารถประยุกต์ความรู้และทักษะกับการแก้ไขปัญหาทางทางรัฐประศาสนศาสตร์ได้อย่างเหมาะสม

3.2 วิธีการสอน

- กำหนดให้มีการนำเสนองานค้นคว้า/อภิปรายแลกเปลี่ยนในชั้นเรียน
- กำหนดให้มีการทำงานด้านค่าตอบแทนและการให้รางวัลที่จะต้องมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะอย่างชัดเจน

3.3 วิธีการประเมินผล

- ประเมินผลจากความสามารถในการเสนอความคิดเห็นในการอภิปรายกลุ่ม
- ประเมินจากผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะในการทำงานด้านค่าตอบแทนและการให้รางวัล
- ประเมินผลจากการสอบ โดยเน้นข้อสอบที่มีการอธิบายการวิเคราะห์ระบบบริหารค่าตอบแทนและการให้รางวัล

4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

4.1 ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบที่ต้องพัฒนา

- พัฒนาทักษะในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้เรียนด้วยกัน
- พัฒนาความเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานเป็นทีม

- พัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีความรับผิดชอบในงานที่มอบหมายให้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา

1) สามารถสื่อสารกับกลุ่มคนหลากหลายและสามารถสนทนาทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

2) สามารถให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่การแก้ปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ ในกลุ่มทั้งในบทบาทของผู้นำ หรือในบทบาทของผู้ร่วมทีมทำงาน

● 3) สามารถใช้ความรู้ในศาสตร์มาชี้นำสังคมในประเด็นที่เหมาะสม

○ 4) มีความรับผิดชอบในการกระทำของตนเองและรับผิดชอบงานในกลุ่ม

○ 5) สามารถเป็นผู้ริเริ่มแสดงประเด็นในการแก้ไขสถานการณ์ทั้งส่วนตัวและส่วนรวม พร้อมทั้งแสดงจุดยืนอย่างพอเหมาะทั้งของตนเองและของกลุ่ม

○ 6) มีความรับผิดชอบการพัฒนาการเรียนรู้ทั้งของตนเองและทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

4.2 วิธีการสอน

- จัดกิจกรรมกลุ่ม
- มอบหมายงานวิจัยกลุ่ม
- การร่วมกันดำเนินการจัดอภิปราย สัมมนา

4.3 วิธีการประเมินผล

- ประเมินความพร้อมและความสำเร็จของกิจกรรมกลุ่ม
- ประเมินความพร้อมและความสำเร็จในการจัดทำรายงานและการอภิปราย สัมมนา

5. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5.1 ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ควรพัฒนา

- พัฒนาทักษะในการสื่อสารทั้งการพูด การฟัง การแปล การเขียน โดยการทำงานวิจัย และนำเสนอในชั้นเรียน

- พัฒนาทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการศึกษา การลงพื้นที่เก็บข้อมูล

- พัฒนาทักษะในการสืบค้น ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อประกอบการทำงานวิจัย

- ทักษะในการนำเสนอรายงานโดยใช้รูปแบบ เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่เหมาะสม

1) มีทักษะในการใช้เครื่องมือที่จำเป็นที่มีอยู่ในปัจจุบันต่อการทำงานที่เกี่ยวข้องกับรัฐประศาสนศาสตร์

● 2) สามารถแนะนำประเด็นการแก้ไขปัญหาโดยใช้สารสนเทศหรือการแสดงสถิติประยุกต์ต่อปัญหาที่เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์

○ 3) สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งปากเปล่าและการเขียน เลือกใช้รูปแบบของสื่อการนำเสนออย่างเหมาะสม

○ 4) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม

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

สัปดาห์ ที่	หัวข้อ/รายละเอียด	จำนวน ชั่วโมง	กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน สื่อที่ใช้ (ถ้ามี) ชิ้นงาน/วิธีการประเมิน	ผู้สอน
1	- แนะนำรายวิชา - แนวการจัดการเรียนรู้ - ทดสอบก่อนเรียน	3 ชั่วโมง	- แจกแนวการจัดการเรียนรู้ - การบรรยายในทางทฤษฎี - สลับการซักถามนักศึกษา	อาจารย์ ดร.นิภาพรรณ เจนสันติกุล
2	บทที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร คำตอบแทน - ความหมายของคำตอบแทน - ความหมายของค่าจ้าง - ความหมายของสวัสดิการ - ความหมายของเงินเดือน	3 ชั่วโมง	- บรรยายโดยศึกษาจากเอกสาร ประกอบการสอน - การอภิปรายร่วมกัน - การทำคำถามทบทวน	อาจารย์ ดร.นิภาพรรณ เจนสันติกุล

สัปดาห์ ที่	หัวข้อ/รายละเอียด	จำนวน ชั่วโมง	กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน สื่อที่ใช้ (ถ้ามี) ชิ้นงาน/วิธีการประเมิน	ผู้สอน
2 (ต่อ)	- ความเป็นมา วัตถุประสงค์ หลักการจ่าย หลักพื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทน			
3	บทที่ 2 ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับ การบริหารค่าตอบแทน - ทฤษฎีค่าจ้างดั้งเดิม - ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวทางเศรษฐศาสตร์ แรงงาน - ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวทางเศรษฐศาสตร์ สถาบัน - ทฤษฎีพฤติกรรมของค่าจ้าง	3 ชั่วโมง	- บรรยายโดยผู้สอน - การอภิปรายร่วมกัน - การทำคำถามทบทวน	อาจารย์ ดร.นิภาพรรณ เจนสันติกุล
4	บทที่ 2 ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับ การบริหารค่าตอบแทน (ต่อ) - หลักพื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทน - ขอบเขตของงานบริหารค่าตอบแทน	3 ชั่วโมง	- บรรยายโดยผู้สอน - การอภิปรายร่วมกัน - การทำคำถามทบทวน	อาจารย์ ดร.นิภาพรรณ เจนสันติกุล
5	บทที่ 2 ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับ การบริหารค่าตอบแทน (ต่อ) - ปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการกำหนด ค่าตอบแทน	3 ชั่วโมง	- บรรยายโดยผู้สอน - การอภิปรายร่วมกัน - การทำคำถามทบทวน	อาจารย์ ดร.นิภาพรรณ เจนสันติกุล
6	บทที่ 3 วิธีการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน และค่าตอบแทน - ความหมายและการจัดทำโครงสร้าง เงินเดือน - ความสำคัญของโครงสร้างค่าตอบแทน	3 ชั่วโมง	- บรรยายโดยผู้สอน - การอภิปรายร่วมกัน - การทำคำถามทบทวน	อาจารย์ ดร.นิภาพรรณ เจนสันติกุล
7	บทที่ 3 วิธีการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน และค่าตอบแทน (ต่อ) - ลักษณะของโครงสร้างค่าตอบแทน - การจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทน	3 ชั่วโมง	- บรรยายโดยผู้สอน - การอภิปรายร่วมกัน - การทำคำถามทบทวน	อาจารย์ ดร.นิภาพรรณ เจนสันติกุล
8	สอบกลางภาค			
9	บทที่ 3 วิธีการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน และค่าตอบแทน (ต่อ) - การจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทน (ต่อ) - การตรวจสอบและดำเนินการตาม โครงสร้างค่าตอบแทน	3 ชั่วโมง	- บรรยายโดยผู้สอน - การอภิปรายร่วมกัน	อาจารย์ ดร.นิภาพรรณ เจนสันติกุล

ลำดับที่	หัวข้อ/รายละเอียด	จำนวนชั่วโมง	กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน สื่อที่ใช้ (ถ้ามี) ชิ้นงาน/วิธีการประเมิน	ผู้สอน
10	บทที่ 3 วิธีการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน และค่าตอบแทน (ต่อ) - วิธีการและแนวทางการจัดทำโครงสร้าง ค่าตอบแทน	3 ชั่วโมง	- บรรยายโดยผู้สอน - การอภิปรายร่วมกัน - การทำคำถามทบทวน - ส่งคำถามทบทวนบทที่ 1-3	อาจารย์ ดร.นิภาพรรณ เจนสันติกุล
11	บทที่ 4 การจัดสวัสดิการ - ประเภทของการให้รางวัล - เทคนิคการจ่ายค่าตอบแทน	3 ชั่วโมง	- เอกสารประกอบการสอน - การอภิปรายร่วมกัน - บรรยายโดยผู้สอน - ส่งรายงานเดี่ยวพร้อมนำเสนอ	อาจารย์ ดร.นิภาพรรณ เจนสันติกุล
12	บทที่ 4 การจัดสวัสดิการ (ต่อ) - ระบบข้อมูลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์	3 ชั่วโมง	- เอกสารประกอบการสอน - การอภิปรายร่วมกัน - บรรยายโดยผู้สอน - ส่งรายงานกลุ่มพร้อมนำเสนอ	อาจารย์ ดร.นิภาพรรณ เจนสันติกุล
13	บทที่ 5 การจัดสวัสดิการในภาครัฐและ ภาคเอกชน - หลักการจัดสวัสดิการ - การจัดสวัสดิการโดยกฎหมายบังคับ	3 ชั่วโมง	- เอกสารประกอบการสอน - การอภิปรายเดี่ยว - บรรยายโดยผู้สอน - การทำกรณีศึกษา	อาจารย์ ดร.นิภาพรรณ เจนสันติกุล
14	บทที่ 5 การจัดสวัสดิการในภาครัฐและ ภาคเอกชน (ต่อ) -การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่ กฎหมายบังคับ - กรณีศึกษา	3 ชั่วโมง	- เอกสารประกอบการสอน - การอภิปรายกลุ่ม - บรรยายโดยผู้สอน - การทำแบบฝึกหัดวิเคราะห์	อาจารย์ ดร.นิภาพรรณ เจนสันติกุล
15	บทที่ 6 แนวคิดการบริหารทรัพยากร มนุษย์กับการจัดการค่าตอบแทน - แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร มนุษย์ - องค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3 ชั่วโมง	- เอกสารประกอบการสอน - การอภิปรายร่วมกัน - บรรยายโดยผู้สอน - การทำแบบฝึกหัดวิเคราะห์	อาจารย์ ดร.นิภาพรรณ เจนสันติกุล
16	บทที่ 6 แนวคิดการบริหารทรัพยากร มนุษย์กับการจัดการค่าตอบแทน (ต่อ) - จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ - ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ - แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	3 ชั่วโมง	- เอกสารประกอบการสอน - การอภิปรายร่วมกัน - บรรยายโดยผู้สอน - การทำแบบฝึกหัดวิเคราะห์ - การส่งคำถามทบทวนบทที่ 4-6	อาจารย์ ดร.นิภาพรรณ 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 กำหนดให้สอดคล้องกับมาตรฐานผลการเรียนรู้จากหลักสูตร สู่วิชา โดยพิจารณาจาก เกณฑ์การวัดผล 1. คุณธรรม จริยธรรม วัดจาก ● 1) ตระหนักในคุณค่าและคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และซื่อสัตย์สุจริต ● 2) มีวินัย ตรงต่อเวลา และความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม 3. ทักษะทางปัญญา วัดจาก ● 1) คิดอย่างมีวิจารณญาณและอย่างเป็นระบบ ● 2) สามารถสืบค้น ตีความ และประเมินสารสนเทศ เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ● 3) สามารถรวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ และสรุปประเด็นปัญหาและความต้องการ ● 4) สามารถประยุกต์ความรู้และทักษะกับการแก้ไขปัญหาทางทาง รัฐประศาสนศาสตร์ ได้อย่างเหมาะสม	สัปดาห์ที่ 11	5
(4)	รายงานกลุ่ม กำหนดให้สอดคล้องกับมาตรฐานผลการเรียนรู้จากหลักสูตร สู่วิชา โดยพิจารณาจาก 2. ความรู้ วัดผลจาก ● 1) มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีที่สำคัญในเนื้อหาที่ศึกษา ● 2) สามารถวิเคราะห์ปัญหา เข้าใจและอธิบายปัญหาทางรัฐประศาสนศาสตร์ รวมทั้งประยุกต์ความรู้ ทักษะ และการใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับการแก้ไขปัญหา ● 3) สามารถติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและวิวัฒนาการ รวมทั้งการนำไปประยุกต์ใช้ ● 4) รู้ เข้าใจและสนใจพัฒนาความรู้ ความชำนาญทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ● 5) มีความรู้ในแนวกว้างของสาขาวิชาที่ศึกษาเพื่อให้เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลง และเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ● 6) สามารถบูรณาการความรู้ที่ศึกษากับความรู้ในศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	สัปดาห์ที่ 12	5

การประเมิน	งานที่ใช้ประเมินผลผู้เรียน	สัปดาห์ที่กำหนด	สัดส่วนของการประเมินผล
(4) (ต่อ)	4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ วัดจาก <ul style="list-style-type: none"> ● 3) สามารถใช้ความรู้ในศาสตร์มาชี้นำสังคมในประเด็นที่เหมาะสม 5. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ วัดจาก <ul style="list-style-type: none"> ● 2) สามารถแนะนำประเด็นการแก้ไขปัญหาโดยใช้สารสนเทศหรือการแสดงผลตีพิมพ์ต่อปัญหาที่เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์ 		
(5)	การอภิปรายเดี่ยว กำหนดให้สอดคล้องกับมาตรฐานผลการเรียนรู้จากหลักสูตรสู่รายวิชา โดยพิจารณาจาก <ol style="list-style-type: none"> 2. ความรู้ วัดผลจาก <ul style="list-style-type: none"> ● 1) มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีที่สำคัญในเนื้อหาที่ศึกษา ● 2) สามารถวิเคราะห์ปัญหา เข้าใจและอธิบายปัญหาทางรัฐประศาสนศาสตร์ รวมทั้งประยุกต์ความรู้ ทักษะ และการใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับการแก้ไขปัญหา 4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ วัดจาก <ul style="list-style-type: none"> ● 3) สามารถใช้ความรู้ในศาสตร์มาชี้นำสังคมในประเด็นที่เหมาะสม 	สัปดาห์ที่ 13	5
(6)	การอภิปรายกลุ่ม กำหนดให้สอดคล้องกับมาตรฐานผลการเรียนรู้จากหลักสูตรสู่รายวิชา โดยพิจารณาจาก <ol style="list-style-type: none"> 2. ความรู้ วัดผลจาก <ul style="list-style-type: none"> ● 1) มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีที่สำคัญในเนื้อหาที่ศึกษา ● 2) สามารถวิเคราะห์ปัญหา เข้าใจและอธิบายปัญหาทางรัฐประศาสนศาสตร์ รวมทั้งประยุกต์ความรู้ ทักษะ และการใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับการแก้ไขปัญหา ● 3) สามารถติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและวิวัฒนาการ รวมทั้งการนำไปประยุกต์ใช้ ● 4) รู้ เข้าใจและสนใจพัฒนาความรู้ ความชำนาญทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ● 5) มีความรู้ในแนวกว้างของสาขาวิชาที่ศึกษาเพื่อให้สังเกตเห็นการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ● 6) สามารถบูรณาการความรู้ในศึกษากับความรู้ในศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 5. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ วัดจาก <ul style="list-style-type: none"> ● 2) สามารถแนะนำประเด็นการแก้ไขปัญหาโดยใช้สารสนเทศหรือการแสดงผลตีพิมพ์ต่อปัญหาที่เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์ 	สัปดาห์ที่ 14	5
(7)	คำถามทบทวน	สัปดาห์ที่ 10,16	10

3. 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. (2559). เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการบริหารค่าตอบแทนและ
การให้รางวัล. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

2. เอกสารและข้อมูลสำคัญ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ งานฝ่ายบุคคล. (ม.ป.ป.). ความหมายของตำแหน่ง ค่าจ้าง และ
เงินเดือน. 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

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

นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2555). “การจัดการค่าตอบแทนและการให้รางวัล จากแนวคิดสู่การ
ประยุกต์.” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 31, 2, 65-74.

นิภาพรรณ เจนสันติกุล และไชยณัฐ คำดี. (2556). “ความหลากหลายและความท้าทายในการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์.” วารสารดำรงราชานุภาพ. 13, 47, 19-25.

นิภาพรรณ เจนสันติกุล และไชยณัฐ คำดี. (2556). “การเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
เพื่อส่งเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์.” วารสารดำรงราชานุภาพ. 13, 47, 54-62.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2549). คู่มือการบริหารค่าจ้างเงินเดือน. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปทุมธานี:
พิมพ์ตะวัน.

- ปิยนุช รัตนกุล. (ม.ป.ป.). **ระบบการบริหารค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน**. งานยุทธศาสตร์และบริหารทรัพยากรบุคคล กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. (2553). **การบริหารค่าจ้างสำหรับองค์กรยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2548). **การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บริษัท บพิศการพิมพ์ จำกัด.
- วรารัตน์ เขียวโพรี. (2550). **การบริหารค่าตอบแทน**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ธนะการพิมพ์.
- สนั่น เกษชาวี. (2555). **กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)**. ค้นเมื่อ มีนาคม, 12, 2557 จาก <http://www.thailandindustry.com/guru/view.php?id=17843§ion=9>
- สุจิตรา ชนานันท์. (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

สำหรับผู้สอนจะถูกประเมินโดยนักศึกษาที่สะท้อนผลกลับ (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.....

(นางสาวนิภาพรรณ เจนสันติกุล)

วันที่ 27 กรกฎาคม 2559