



รายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3)

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ประจำภาคเรียนที่ 2/2561

รหัสวิชา 3622103
ชื่อรายวิชา (ภาษาไทย) การบริหารค่าตอบแทน
(ภาษาอังกฤษ) (Compensation Management)

อาจารย์ผู้สอน
อาจารย์ชลิตา เหลี่ยมวิเศษ

คำนำ

รหัสวิชา 3622103 รายวิชา การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) นี้ ได้แบ่งเนื้อหาในการเรียนการสอน ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ในการจัดการค่าจ้าง ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล รูปแบบในการกำหนดค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล การวิเคราะห์ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูลให้สอดคล้องกับประเภทธุรกิจและความสามารถขององค์กร

การเรียนการสอนนี้ ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎี และการปฏิบัติจากการเรียนรู้ด้วยตนเองจากงานที่ได้รับมอบหมาย และจากกรณีศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเข้าใจถึงเนื้อหา และการบูรณาการเนื้อหารายวิชานี้กับรายวิชาอื่นๆ ของหลักสูตรได้ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้งานในชีวิตประจำวัน และศึกษาในศาสตร์ขั้นสูงที่เกี่ยวข้องต่อไปได้

อาจารย์ชลิตา เหลี่ยมวิเศษ

16 พฤศจิกายน 2561

สารบัญ

หมวด		หน้า
หมวด 1	ข้อมูลทั่วไป	4
หมวด 2	จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์	5
หมวด 3	ลักษณะและการดำเนินการ	6
หมวด 4	การพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักศึกษา	7
หมวด 5	แผนการสอนและการประเมินผล	11
หมวด 6	ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอน	17
หมวด 7	การประเมินและปรับปรุงการดำเนินการของรายวิชา	17

	รายละเอียดของรายวิชา
ชื่อสถาบันอุดมศึกษา	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
คณะ	คณะวิทยาการจัดการ

หมวดที่ 1 ข้อมูลโดยทั่วไป

1. รหัสและชื่อรายวิชา
3622103 การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)
2. จำนวนหน่วยกิต หรือจำนวนชั่วโมง
3(3-0-6) หน่วยกิต
3. หลักสูตรและประเภทรายวิชา
 - 3.1 หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
 - 3.2 ประเภทรายวิชาหมวดวิชาเฉพาะ (วิชาเฉพาะด้าน)
4. อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาและอาจารย์ผู้สอน
อาจารย์ชลิดา เหลี่ยมวิเศษ
5. ภาคการศึกษา/ชั้นปีที่เรียน
ปีการศึกษาที่ 2/2561
ชั้นปีที่ 2 หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
6. รายวิชาที่เรียนมาก่อน (Pre-requisite) (ถ้ามี)
ไม่มี
7. รายวิชาที่ต้องเรียนพร้อมกัน (Co-requisites) (ถ้ามี)
ไม่มี
8. สถานที่เรียน
อาคาร 3 ห้อง321 มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
9. วันที่จัดทำหรือปรับปรุงรายละเอียดของรายวิชาครั้งล่าสุด
 - 9.1 วันที่จัดทำ 5 ตุลาคม 2559
 - 9.2 วันที่ปรับปรุงรายละเอียดล่าสุด 16 พฤศจิกายน 2561

-

หมวดที่ 2 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์

1. จุดมุ่งหมายของรายวิชา

1.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของการเรียนการสอนเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ในการจัดการค่าจ้าง ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล รูปแบบในการกำหนดค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล การวิเคราะห์ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูลให้สอดคล้องกับประเพณีธุรกิจและความสามารถขององค์กร เป็นต้น

1.2 สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาและกำหนดแนวทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้กับองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 มีทักษะในการศึกษาและค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนจากวารสาร บทความวิชาการ ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแหล่งสืบค้นทางอินเทอร์เน็ตตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง

1.4 สามารถบูรณาการข้อมูลข่าวสาร หรือสารสนเทศ และหลักการความคิดรวบยอดของการบริหารค่าตอบแทนได้

2. วัตถุประสงค์ในการพัฒนา/ปรับปรุงรายวิชา

2.1 เพื่อให้ นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนจากประสบการณ์ งานวิจัย บทความวิชาการ หรือจากการบูรณาการกับศาสตร์อื่นๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องต่อไป

2.2 เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม อันนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพในอนาคตได้

2.3 เพื่อปรับปรุงรูปแบบการนำเสนอและวิธีการสอนให้เนื้อหา มีความทันสมัย มีการจัดการเรียนการสอนและประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามผลการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับในแต่ละด้าน

2.4 เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ประจำภาคการศึกษาที่ 2/2561

หมวดที่ 3 ลักษณะและการดำเนินการ

1. คำอธิบายรายวิชา

แนวคิด ทฤษฎี ในการจัดการค่าจ้าง ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล รูปแบบในการกำหนดค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล การวิเคราะห์ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล ให้สอดคล้องกับประเภทรูทกิจและความสามารถขององค์กร

Concept, theories of compensation, salary and fringe benefit. Type of compensation, salary and fringe benefit. Compensation, salary and fringe benefit analysis corresponding to business and organization potential.

2. จำนวนชั่วโมงที่ใช้ต่อภาคการศึกษา

บรรยาย	สอนเสริม	การฝึกปฏิบัติงาน ภาคสนาม/การฝึกงาน	การศึกษาด้วยตนเอง
45 ชั่วโมง	สอนเสริมตาม ความต้องการ	ไม่มี	90 ชั่วโมง

3. จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่อาจารย์ให้คำปรึกษาและแนะนำทางวิชาการแก่นักศึกษาเป็นรายบุคคล

อาจารย์จัดเวลาให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มตามความต้องการ 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (เฉพาะรายบุคคลหรือรายกลุ่มที่ต้องการ) ให้คำปรึกษาโดยการนัดหมายล่วงหน้า

4. แผนที่แสดงการกระจายความรับผิดชอบมาตรฐานผลการเรียนรู้จากหลักสูตรสู่รายวิชา (Curriculum mapping) ของหมวดวิชาเฉพาะด้าน

รายวิชา	คุณธรรม จริยธรรม				ความรู้				ทักษะ ทางปัญญา			ทักษะความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และความ รับผิดชอบ			ทักษะการวิเคราะห์ เชิงตัวเลข การสื่อสาร และเทคโนโลยี สารสนเทศ			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4			
(1) วิชาเฉพาะด้าน																		
3622103 การบริหาร ค่าตอบแทน	●	○	○	○	●	○	●	○	○	●	○	○	●	○	●	○	○	○

หมวดที่ 4 การพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา

1. คุณธรรม จริยธรรม

1.1 คุณธรรม จริยธรรมที่ต้องพัฒนา

นักศึกษาต้องมีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างราบรื่น และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม อาจารย์ที่สอนในแต่ละรายวิชาต้องพยายามสอดแทรกเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เข้าไปด้วยเสมอ ดังนี้

● 1.1.1 ตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

1.1.2 มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อนตนเอง วิชาชีพและสังคม

1.1.3 มีวินัย ตรงต่อเวลา เคารพกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ขององค์การและสังคม

1.1.4 เคารพสิทธิและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

1.2 วิธีการสอน

1.2.1 อาจารย์ผู้สอนประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสอดแทรกเรื่องคุณธรรม จริยธรรมในการสอน

1.2.2 ปลุกฝังให้นักศึกษามีระเบียบวินัย โดยเน้นการเข้าชั้นเรียน และการส่งงานให้ตรงเวลา ตลอดจนการแต่งกายตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

1.2.3 มอบหมายงานให้นักศึกษามีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยฝึกให้รู้หน้าที่ของการเป็นผู้นำและการเป็นสมาชิกในกลุ่ม ทั้งการทำงานต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคม อยู่เป็นประจำและสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย

1.2.4 ใช้วิธีการสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง และตัวแบบที่ดี เช่น ตัวแบบที่เป็นจริง ชั่ว เหตุการณ์ ชิวประวัติ สื่อ และอินเทอร์เน็ต

1.2.5 ฝึกให้นักศึกษามีความซื่อสัตย์ ไม่คัดลอกหรือนำงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

1.3 วิธีการประเมินผล

1.3.1 ประเมินจากการมีระเบียบวินัยและตรงเวลาในการเข้าชั้นเรียน และความรับผิดชอบในการส่งงานตามกำหนดระยะเวลาที่มอบหมาย และการเข้าร่วมกิจกรรมของหลักสูตร คณะ และมหาวิทยาลัย

1.3.2 ประเมินจากงาน/รายงานที่ได้มอบหมาย และมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น

1.3.3 ประเมินผลการเรียนการสอนจากแบบสอบถามก่อนและหลังการเรียนการสอน

2. ความรู้

2.1 ความรู้ที่ต้องพัฒนา

นอกจากมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐานแล้ว นักศึกษาจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับรายวิชาการบริหารค่าตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญสำหรับนักศึกษา เพื่อใช้เป็นทักษะประกอบอาชีพ และช่วยพัฒนาตนเองและการนำมาปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและสังคม ดังนั้นมาตรฐานความรู้ต้องครอบคลุมสิ่งต่อไปนี้

● 2.1.1 มีความรู้ และความเข้าใจในศาสตร์ที่เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และหลักการ ทฤษฎีที่สำคัญในเนื้อหาวิชาวิชาการบริหารค่าตอบแทน

2.1.2 สามารถจำแนกและอธิบายองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน

● 2.1.3 มีความรู้เกี่ยวข้องกับชุมชน และความเป็นไปของชาติและสังคมโลกของการบริหารจัดการค่าตอบแทน โดยใช้วิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์ และกรณีศึกษา

2.1.4 สามารถติดตามความก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและวิชาชีพทางด้านการบริหารค่าตอบแทน ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถบูรณาการองค์ความรู้ของศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม

2.2 วิธีการสอน

2.2.1 การสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีที่สำคัญในเนื้อหาวิชาวิชาการบริหารค่าตอบแทน และเนื้อหาสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนมีองค์ความรู้ของศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถบูรณาการและนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

2.2.2 อาจารย์ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน

2.2.3 การเรียนรู้จากสถานการณ์จริงผ่านประสบการณ์ โดยการเชิญวิทยากรพิเศษมาบรรยาย เพื่อสร้างโอกาสทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

2.3 วิธีการประเมินผล

2.3.1 ประเมินผลจากรายงานที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าและจัดทำ

2.3.2 ประเมินผลจากการนำเสนอรายงาน หรือผลงานในชั้นเรียน

3. ทักษะทางปัญญา

3.1 ทักษะทางปัญญาที่ต้องพัฒนา

นักศึกษาต้องสามารถนำความรู้ไปพัฒนาตนเองและประกอบวิชาชีพ และสามารถพึ่งตนเองได้เมื่อจบการศึกษา ดังนั้น นักศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะทางปัญญาไปพร้อมกับคุณธรรม จริยธรรม และความรู้เกี่ยวกับสาขาวิชาที่ศึกษา อีกทั้งอาจารย์ผู้สอนต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้นักศึกษาสามารถมีแนวคิดในการหาเหตุผล เข้าใจที่มา และสาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ดังนั้น นักศึกษาต้องมีคุณสมบัติต่างๆ จากการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดทักษะทางปัญญา ดังนี้

3.1.1 สามารถคิดและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

● 3.1.2 สามารถค้นคว้า สืบค้น จำแนก ประเมินข้อมูล และศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ได้เป็นอย่างดี เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

3.1.3 สามารถประยุกต์ความรู้ และทักษะของตนเองในการแก้ปัญหาทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาและการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

3.2 วิธีการสอน

3.2.1 การสอนโดยการใช้กรณีศึกษาเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน เพื่อฝึกการคิดวิเคราะห์ และรู้จักแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

3.2.2 การสอนแบบการสัมมนา/การอภิปรายกลุ่ม

3.2.3 กำหนดให้ผู้เรียนฝึกการสืบค้นข้อมูล และการจัดทำรายงาน/โครงการ/งานวิจัย ทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเนื้อหารายวิชาการบริหารค่าตอบแทน

3.3 วิธีการประเมินผล

3.3.1 ประเมินจากการแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน

3.3.2 ประเมินจากผลงานการนำเสนอในการอภิปรายกลุ่ม และการจัดทำรายงาน/โครงการ/งานวิจัยที่ได้รับมอบหมาย

3.3.3 ประเมินจากการสอบปลายภาค

4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

4.1 ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบที่ต้องพัฒนา

เมื่อสำเร็จการศึกษา นักศึกษาต้องออกไปประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น การปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มคนต่างๆ เป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับผู้เรียนที่จะต้องศึกษาและเรียนรู้ ดังนั้น ผู้เรียนจะต้องมีคุณสมบัติต่างๆ ที่ก่อให้เกิดทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.1.1 สามารถทำงานเป็นกลุ่ม และสามารถแสดงภาวะผู้นำ สมาชิกของกลุ่มได้อย่างเหมาะสม

● 4.1.2 สามารถให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในบทบาทของผู้นำ หรือในบทบาทสมาชิกของกลุ่ม

4.1.3 มีความรับผิดชอบการพัฒนาการเรียนรู้ทั้งของตนเองและทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

4.2 วิธีการสอน

4.2.1 สอนโดยใช้การวิเคราะห์กรณีศึกษาทางการบริหารค่าตอบแทน

4.2.2 มอบหมายงานให้นักศึกษาจัดทำโครงการเป็นกลุ่มเพื่อฝึกปฏิบัติ การคิดเห็น และการรับฟังความเห็นแบบสะท้อนกลับ

4.3 วิธีการประเมินผล

4.3.1 ประเมินจากผลการเรียนแบบร่วมมือ

4.3.2 ประเมินจากผลการนำเสนอผลงานกลุ่ม และการเป็นผู้นำในการอภิปราย
ซักถาม

5. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5.1 ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ต้อง
พัฒนา

นักศึกษาต้องมีทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศ ขั้นต่ำดังนี้

● 5.1.1 มีทักษะการใช้เครื่องมือที่จำเป็นที่มีอยู่ในปัจจุบันต่อการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ
การจัดการทรัพยากรมนุษย์

5.1.2 สามารถแนะนำประเด็นการแก้ไขปัญหาโดยใช้สารสนเทศทางคณิตศาสตร์
หรือการแสดงสถิติประยุกต์ต่อปัญหาที่เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์

5.1.3 สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งปากเปล่าและการเขียน พร้อมทั้ง
เลือกใช้รูปแบบของสื่อการนำเสนอได้อย่างเหมาะสม

5.1.4 สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม

5.2 วิธีการสอน

5.2.1 มอบหมายงานให้นักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากเว็บไซต์ สื่อการสอน e-
learning และการทำรายงานที่มีแหล่งที่มาเอกสารอ้างอิงที่น่าเชื่อถือได้ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
และคอมพิวเตอร์เข้ามาประยุกต์ใช้ในการนำเสนอการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

5.2.2 กำหนดให้นักศึกษานำเสนอผลงาน/รายงานที่ได้ศึกษาค้นคว้า โดยใช้รูปแบบ
ของสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการนำเสนองาน

5.3 วิธีการประเมินผล

5.3.1 ประเมินจากผลงาน/รายงานจากการศึกษาค้นคว้าตามที่ได้รับมอบหมาย

5.3.2 ประเมินจากความสามารถในการสืบค้นที่มีความทันสมัยและเทคนิคการ
นำเสนอจากการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการนำเสนองานที่เหมาะสม

หมวดที่ 5 แผนการสอนและการประเมินผล

1. แผนการสอน

สัปดาห์ ที่	หัวข้อ/รายละเอียด	จำนวน ชั่วโมง	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการสอน	สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมาย รายวิชา (ระบุข้อ)	ผู้สอน
1	1.แนะนำรายวิชา 2.ขอบเขต ความหมายและ ความสำคัญของการบริหาร ค่าตอบแทน -แนวคิดการบริหารค่าตอบแทน -ความหมายของการบริหาร ค่าตอบแทน -แบบของค่าตอบแทน -เป้าหมายของการบริหารค่าตอบแทน -หน้าที่งานและความรับผิดชอบของ แผนกบริหารค่าตอบแทนในองค์กร	3	1.แนะนำวิธีการเรียนการสอน และ รายละเอียดของรายวิชา จุดประสงค์และวัตถุประสงค์ แผนการสอนและเกณฑ์การ ประเมินผล แนะนำหนังสือเรียน บรรยายเนื้อหาและเปิดโอกาสให้ นักศึกษาซักถามและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นร่วมกับผู้สอน 2.ให้นักศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม จากห้องสมุดและอินเทอร์เน็ต	-เอกสาร ประกอบการเรียน รายวิชาการบริหาร ค่าตอบแทน - PowerPoint - ข้อมูลจาก อินเทอร์เน็ต	ข้อ 1.1,2.1,2.3	อ.ชลิตา เหลียมวิเศษ
2	รูปแบบของการจ่ายตอบแทน -วัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ -นโยบายทางกลยุทธ์ -เทคนิคที่ใช้	3	1.บรรยายเนื้อหาและเปิดโอกาสให้ นักศึกษาซักถามและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นร่วมกับ 2.ผู้สอนให้นักศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม จากห้องสมุดและอินเทอร์เน็ต	- เอกสาร ประกอบการเรียน รายวิชาการบริหาร ค่าตอบแทน - PowerPoint	ข้อ 2.1,2.3,3.2	อ.ชลิตา เหลียมวิเศษ

สัปดาห์ ที่	หัวข้อ/รายละเอียด	จำนวน ชั่วโมง	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการสอน	สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมาย รายวิชา (ระบุข้อ)	ผู้สอน
				- ตัวอย่าง กรณีศึกษา - บทความ		
3	ทฤษฎีค่าจ้าง -ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร ค่าตอบแทน -ทฤษฎีค่าจ้าง -ทฤษฎีพฤติกรรมของค่าจ้าง -หลักพื้นฐานในการกำหนด ค่าตอบแทน	3	1.บรรยายเนื้อหาและเปิดโอกาสให้ นักศึกษาซักถามและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นร่วมกับผู้สอน 2.ให้นักศึกษาค้นคว้าและ อภิปรายหลักการและทฤษฎี ในชั้น เรียนให้นักศึกษาค้นคว้าข้อมูล งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	- เอกสาร ประกอบการเรียน รายวิชาการบริหาร ค่าตอบแทน - PowerPoint - คลิปวิดีโอ - งานวิจัย	ข้อ 2.3,4.2	อ.ชลิตา เหลียมวิเศษ
4-6	กระบวนการบริหารค่าตอบแทน -ขั้นตอนของการบริหารค่าตอบแทน -พัฒนาการของหน่วยงานด้านบริหาร ค่าตอบแทน -เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนัก บริหารค่าตอบแทน -หน้าที่และความรับผิดชอบของนัก บริหารค่าตอบแทน	9	1.บรรยายเนื้อหาและเปิดโอกาสให้ นักศึกษาซักถามและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นร่วมกับผู้สอน 2.ให้นักศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจาก ห้องสมุดและอินเทอร์เน็ตวิเคราะห์ บทความ ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	- เอกสาร ประกอบการเรียน รายวิชาการบริหาร ค่าตอบแทน - PowerPoint -อินเทอร์เน็ต - ตัวอย่าง กรณีศึกษา	ข้อ 2.1,4.2,5.1	อ.ชลิตา เหลียมวิเศษ

สัปดาห์ ที่	หัวข้อ/รายละเอียด	จำนวน ชั่วโมง	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการสอน	สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมาย รายวิชา (ระบุข้อ)	ผู้สอน
	-แนวทางสำหรับการบริหาร ค่าตอบแทน -การบริหารค่าตอบแทนตามข้อบังคับ ของกฎหมายในประเทศไทย			-บทความ - งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง		
7-9	การจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทน พื้นฐาน -ขั้นตอนการจัดทำโครงสร้าง ค่าตอบแทนพื้นฐาน -ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) -ขั้นตอนที่ 2 การประเมินค่างาน (Job Evaluation) -ขั้นตอนที่ 3 การสำรวจค่าตอบแทน (Job Compensation Survey) -ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบโครงสร้าง ค่าตอบแทนพื้นฐาน (Compensation Structure Design)	9	1.บรรยายเนื้อหาและเปิดโอกาสให้ นักศึกษาซักถามและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นร่วมกับผู้สอน 2.ให้นักศึกษาวิเคราะห์กรณีศึกษา ในชั้นเรียน	- เอกสาร ประกอบการเรียน รายวิชาการบริหาร ค่าตอบแทน -PowerPoint - ตัวอย่าง กรณีศึกษาจาก แหล่งข้อมูลต่างๆ	ข้อ 1.1,2.1,2.3,3.2,4. 2	อ.ชลิตา เหลียมวิเศษ

สัปดาห์ ที่	หัวข้อ/รายละเอียด	จำนวน ชั่วโมง	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการสอน	สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมาย รายวิชา (ระบุข้อ)	ผู้สอน
10-11	ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้าง องค์กร โครงสร้างตำแหน่งและ โครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน -โครงสร้างองค์การและโครงสร้าง ตำแหน่ง -โครงสร้างตำแหน่งและโครงสร้าง เงินเดือน -โครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้าง เงินเดือนและค่าตอบแทน	6	1.บรรยายเนื้อหาและเปิดโอกาสให้ นักศึกษาซักถามและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นร่วมกับผู้สอน 2.ให้นักศึกษาวิเคราะห์ กรณีศึกษาหรือบทความจาก แหล่งข้อมูลต่างๆ และนำเสนอใน ชั้นเรียน	- เอกสาร ประกอบการเรียน รายวิชาการบริหาร ค่าตอบแทน - PowerPoint - ข้อมูลจาก อินเทอร์เน็ต - ตัวอย่าง กรณีศึกษา - บทความ	ข้อ 2.3,3.2,4.2,5.2	อ.ชลิตา เหลี่ยมิเศษ
12-13	การกำหนดหลักเกณฑ์และการ คัดเลือกปัจจัยในการ ประเมินค่างาน -หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน -การคัดเลือกปัจจัยประเมินค่า งาน	6	1.บรรยายเนื้อหาและเปิดโอกาสให้ นักศึกษาซักถามและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นร่วมกับผู้สอน 2.มอบหมายงาน/รายงานตามที่ได้ มอบหมายนำเสนอผลงานเป็นกลุ่ม ตามที่ได้มอบหมาย 3.ให้นักศึกษาดูคลิปวิดีโอและอ่าน บทความวิเคราะห์	- เอกสาร ประกอบการเรียน รายวิชาการบริหาร ค่าตอบแทน - PowerPoint - บทความ - คลิปวิดีโอ - อินเทอร์เน็ต	ข้อ 1.1,2.1,2.3	อ.ชลิตา เหลี่ยมิเศษ

สัปดาห์ ที่	หัวข้อ/รายละเอียด	จำนวน ชั่วโมง	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการสอน	สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมาย รายวิชา (ระบุข้อ)	ผู้สอน
14-15	การวิธีประเมินค่างาน -กำหนดค่าจ้างเงินเดือน -การประเมินค่างานแบบจำแนกงาน -การประเมินค่างานแบบเทียบปัจจัย การประเมินค่างานแบบถ่วงน้ำหนัก ค่าปัจจัย -การประเมินค่างานแบบอื่น	6	1.บรรยายเนื้อหาและเปิดโอกาสให้นักศึกษาซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับผู้สอน 2.ให้นักศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากห้องสมุดและอินเทอร์เน็ต 3.เรียนรู้จากการศึกษาดูงานในสถานประกอบการจริงหรือคลิปวิดีโอและตัวอย่างกรณีศึกษา (การศึกษาดูงานสามารถบูรณาการร่วมกับรายวิชาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง)	- เอกสาร - ประกอบการเรียน - รายวิชาการบริหาร - ค่าตอบแทน - PowerPoint - ข้อมูลจาก - อินเทอร์เน็ต - ศึกษาดูงาน - คลิปวิดีโอ - ตัวอย่าง - กรณีศึกษา	ข้อ 2.1,2.3,3.24.2,5.1	อ.ชลิตา เหลิยมวิเศษ
16	สอบปลายภาค					

2. แผนการประเมินผลการเรียนรู้

กิจกรรมที่	ผลการเรียนรู้	วิธีการประเมิน	สัปดาห์ประเมิน	สัดส่วนของการประเมินผล
1. การเข้าชั้นเรียน/ การตรงต่อเวลา/ พฤติกรรมในชั้นเรียน	1.1.1	1. ประเมินจากการตรงเวลาของนักศึกษาในการเข้าชั้นเรียนและเข้าร่วมกิจกรรมการส่งงานตามกำหนดระยะเวลาที่มอบหมายและพฤติกรรมในชั้นเรียน 2. ประเมินจากความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นรายบุคคลและกลุ่ม	1-15	20%
2. กิจกรรมงานที่ได้รับมอบหมาย	1.1.1, 2.1.1, 2.1.3, 3.1.2, 4.1.2, 5.1.1	1. ประเมินจากการเข้าร่วมกิจกรรม การส่งงานตามกำหนดระยะเวลาที่มอบหมาย 2. ประเมินจากผลงาน/รายงานจากการศึกษาค้นคว้า 3. ประเมินจากการนำเสนอรายงานในชั้นเรียน/ผลงานกลุ่ม 4. ประเมินจากงานที่ได้ค้นคว้าเพิ่มเติม 5. ประเมินจากพฤติกรรม การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/การอภิปรายในชั้นเรียน 6. ประเมินจากความสามารถในการสืบค้นจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	1-15	40%
3. สอบปลายภาค	3.1.2	1. ประเมินจากการสอบโดยใช้ข้อสอบแบบอัตนัย	16	40%

หมวดที่ 6 ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอน

1. เอกสารตำราหลัก

1.1 ผศ.ดร.สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล,ชลิตา เหลี่ยมวิเศษ (2561). *การบริหารค่าตอบแทน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟิกไซท์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

2. เอกสารและข้อมูลสำคัญ

2.1 กิ่งพร ทองใบ (2553). *ระบบค่าตอบแทนสมัยใหม่จากวิชาการสู่วิชาชีพ*. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.

2.2 ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2555). *การบริหารค่าจ้างเงินเดือน*. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.

2.3 ธงชัย สันติวงษ์. (2547). *การบริหารค่าตอบแทน*. กรุงเทพฯ: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.

3. เอกสารและข้อมูลแนะนำ

3.1 อารงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2552). *การประเมินค่างานและการทำโครงสร้างเงินเดือน (ภาคปฏิบัติ)*. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

หมวดที่ 7 การประเมินและปรับปรุงการดำเนินการของรายวิชา

1. กลยุทธ์การประเมินประสิทธิผลของรายวิชาโดยนักศึกษา

1.1 การสนทนากลุ่มระหว่างผู้สอนและผู้เรียน

1.2 แบบประเมินผู้สอน และแบบประเมินรายวิชา (ใช้แบบประเมินผลของคณะในการอ้างอิง)

2. กลยุทธ์การประเมินการสอน

2.1 ผลการสอบ

2.2 การทวนสอบผลประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การปรับปรุงการสอน

3.1 แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่เรียนในรายวิชาการบริหารค่าตอบแทน

4. การทวนสอบมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาในรายวิชา

4.1 ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในสาขาวิชา ตรวจสอบผลการประเมินการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยตรวจสอบข้อสอบ พิจารณาจากรายงานของผู้เรียน วิธีการให้คะแนนสอบ และการให้คะแนนตามข้อกำหนดการวัดและประเมินผลประจำรายวิชา

5. การดำเนินการทบทวนและการวางแผนปรับปรุงประสิทธิผลของรายวิชา

5.1 ปรับปรุงรายวิชาทุกภาคการศึกษาที่จัดการเรียนการสอน หรือตามข้อเสนอแนะและผลการทวนสอบมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ตามข้อ 4