

รายละเอียดของรายวิชา

ชื่อสถาบันอุดมศึกษา	มหาวิทยาลัยรังสิต
วิทยาเขต/คณะ/ภาควิชา	บริหารธุรกิจ

หมวดที่ 1 ข้อมูลโดยทั่วไป

1. รหัสและชื่อรายวิชา	HRM308 การจัดการค่าตอบแทน (Compensation Management)
2. จำนวนหน่วยกิต	3 (3-0-6) หน่วยกิต
3. หลักสูตรและประเภทของรายวิชา	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ แขนง การจัดการทรัพยากรมนุษย์
4. อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาและอาจารย์ผู้สอน	ดร. สมิตา กลิ่นพงศ์ ผู้รับผิดชอบรายวิชาและอาจารย์ผู้สอน
5. ภาควิชา/ชั้นปีที่เรียน	ภาควิชาที่ 2 ชั้นปีที่ 3 – 4
6. รายวิชาที่ต้องเรียนมาก่อน (Pre-requisite) (ถ้ามี)	HRM201 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 3(3-0)
7. รายวิชาที่ต้องเรียนพร้อมกัน (Co-requisite) (ถ้ามี)	-
8. สถานที่เรียน	คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต
9. วันที่จัดทำหรือปรับปรุงรายละเอียดของรายวิชาครั้งล่าสุด	ปีการศึกษา 2566/1

หมวดที่ 2 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์

1. จุดมุ่งหมายของรายวิชา	1. เพื่อให้นักศึกษาอธิบายถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารค่าตอบแทนได้อย่างครบถ้วน 2. เพื่อให้นักศึกษาอธิบายความสัมพันธ์ของการวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน การสำรวจค่าตอบแทน และการจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนได้อย่างถูกต้อง 3. เพื่อให้นักศึกษาจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนประเภทต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง 4. เพื่อให้นักศึกษาเลือกใช้ในการจ่ายค่าตอบแทนประเภทต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม 5. เพื่อให้นักศึกษากำหนดหลักเกณฑ์ในการขึ้นค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสม 6. เพื่อให้นักศึกษาวิเคราะห์หาแนวทางในการควบคุมการบริหารค่าตอบแทนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
--------------------------	--

2. วัตถุประสงค์ในการพัฒนา/ปรับปรุงรายวิชา

เพื่อให้วิชาการจัดการค่าตอบแทนทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้วิชาการจัดการค่าตอบแทนเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา ป้องกัน และหาแนวทางในการควบคุมการบริหารค่าตอบแทนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หมวดที่ 3 ลักษณะและการดำเนินการ

1. คำอธิบายรายวิชา

ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์งาน การประเมินผลงาน ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง โครงสร้างค่าจ้างและเงินเดือน การสำรวจค่าจ้าง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการกำหนดค่าจ้างเงินเดือน กฎหมายที่เกี่ยวกับค่าจ้างและเงินเดือน รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานประเภทต่าง ๆ

2. จำนวนชั่วโมงที่ใช้ต่อภาคการศึกษา

บรรยาย	สอนเสริม	การฝึกปฏิบัติ/งาน ภาคสนาม/การฝึกงาน	การศึกษาด้วยตนเอง
45 ชั่วโมง ต่อ ภาคการศึกษา	สอนเสริมตามความต้องการ ของนักศึกษาเฉพาะราย	-	7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

3. จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่อาจารย์ให้คำปรึกษาและแนะนำทางวิชาการแก่นักศึกษาเป็นรายบุคคล

- อาจารย์ประจำวิชาจัดเวลาให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มตามความต้องการ ประมาณ 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (เฉพาะรายที่ต้องการ) หรือผ่านช่องทางการสื่อสาร โดย E-mail ส่วนบุคคล

หมวดที่ 4 การพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา

1. คุณธรรม จริยธรรม

1.1 คุณธรรม จริยธรรมที่ต้องพัฒนา

พัฒนาผู้เรียนให้มีความรับผิดชอบ มีวินัย มีจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ เคารพในสิทธิของบุคคล ชื่อสัตย์สุจริต รักความยุติธรรม มีคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

- ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของนักศึกษาแต่ละคน
- การมีระเบียบวินัยในการเรียนของนักศึกษาแต่ละคน
- การตรงต่อเวลาของนักศึกษาแต่ละคน

1.2 วิธีการสอน

- บรรยายพร้อมยกตัวอย่างกรณีศึกษาในประเด็นทางจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เห็นประโยชน์จากการที่มีคุณธรรมดังกล่าวข้างต้นและปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการขาดคุณธรรมดังกล่าวข้างต้น พร้อมทั้งชี้แนะแนวทาง/วิธีการนำไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม(เบื้องต้น)พร้อมทั้งการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในชั้นเรียน

1.3 วิธีการประเมินผล

- พฤติกรรมการเข้าเรียน และส่งงานตามที่ได้รับมอบหมายตรงเวลา
- ประเมินผลการวิเคราะห์กรณีศึกษาด้านการจัดการค่าตอบแทนอย่างถูกต้องและเหมาะสม

- ประเมินผลการนำเสนอรายงาน หรือการเสนอข้อคิดเห็นในการตอบคำถามตามงานที่มอบหมาย
2. ความรู้
2.1 ความรู้ที่ต้องได้รับ 1. มีความรู้และความเข้าใจทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน 2. สามารถวิเคราะห์ปัญหา เข้าใจ รวมทั้งประยุกต์ความรู้ ทักษะ และการใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน 3. มีความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง ผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและสามารถประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม
2.2 วิธีการสอน บรรยาย อภิปราย การทำงานกลุ่ม การนำเสนอรายงาน การวิเคราะห์กรณีศึกษา โดยนำมาสรุปและนำเสนอ หรือตอบข้อซักถามในชั้นเรียน การศึกษาโดยใช้ปัญหาต่างๆ ทางด้านค่าตอบแทนที่สังคมประสบอยู่ในปัจจุบัน เพื่อฝึกให้หัดวิเคราะห์แก้ไขปัญหา
2.3 วิธีการประเมินผล - ทดสอบโดยการซักถามในชั้นเรียน Online การทำแบบฝึกหัด ทำรายงาน และสอบปลายภาค - นำเสนอสรุปค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการค่าตอบแทนต่างๆ (สวัสดิการ, เงินเดือน ฯลฯ) - วิเคราะห์กรณีศึกษา
3. ทักษะทางปัญญา
3.1 ทักษะทางปัญญาที่ต้องพัฒนา 1. สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณ และอย่างเป็นระบบ 2. สามารถรวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปประเด็นปัญหาตลอดจนคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้
3.2 วิธีการสอน - การมอบหมายให้นักศึกษาทำแบบฝึกหัด กรณีศึกษาต่างๆ และทำรายงานนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า - อภิปรายเดี่ยวหรือกลุ่ม - วิเคราะห์กรณีศึกษาปัญหาค่าตอบแทนในปัจจุบัน
3.3 วิธีการประเมินผล ตอบคำถามและสามารถทำแบบฝึกหัด กรณีศึกษา และสอบปลายภาค โดยเน้นข้อสอบที่มีการวิเคราะห์สถานการณ์ หรือวิเคราะห์แนวคิดในการประยุกต์ใช้แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน

4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ
4.1 ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบที่ต้องพัฒนา - พัฒนาทักษะในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้เรียนด้วยกัน - พัฒนาความเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานเป็นทีม และสามารถแก้ไขข้อขัดแย้งภายในทีมได้ - พัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีความรับผิดชอบในงานที่มอบหมายให้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา
4.2 วิธีการสอน - การมอบหมายให้มีการเตรียมงาน นำเสนอผลงาน และสรุปผลงานเป็นกลุ่ม โดยให้มีการรายงานความก้าวหน้าเป็นระยะถึงผลงานของบุคคลและระดับกลุ่ม
4.3 วิธีการประเมินผล - ประเมินตนเอง และสมาชิกร่วมชั้นเรียน ด้วยแบบฟอร์มที่กำหนด - รายงานที่นำเสนอ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม - รายงานการศึกษาด้วยตนเอง
5. ทักษะในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
5.1 ทักษะในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ต้องพัฒนา - ทักษะการคิดคำนวณ เชิงตัวเลข - พัฒนาทักษะในการสื่อสารทั้งการพูด การฟัง การแปล การเขียน โดยการทำแบบฝึกหัด รายงาน ผ่านโปรแกรม Microsoft Teams และการนำเสนอในชั้นเรียน - พัฒนาทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลจากกรณีศึกษา - พัฒนาทักษะในการสืบค้น ข้อมูลทั้งจากห้องสมุดและทางอินเทอร์เน็ต - ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เช่น การส่งงานทาง E-mail การสอบถามปัญหาทาง E-mail - ทักษะในการนำเสนอความคิด หรือรายงานในรูปแบบต่างๆ
5.2 วิธีการสอน - มอบหมายงานให้ศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง และทำแบบฝึกหัด หรือทำรายงานโดยเน้นการคิดคำนวณเชิงตัวเลข เช่น การคำนวณค่าตอบแทน ค่ากลางเงินเดือน - นำเสนอโดยใช้รูปแบบการสื่อสารและเทคโนโลยีที่เหมาะสม
5.3 วิธีการประเมินผล - การจัดทำรายงาน และแบบฝึกหัด พร้อมทั้งนำเสนอด้วยสื่อหรือเทคโนโลยีรูปแบบที่เหมาะสม - การมีส่วนร่วมในการอภิปรายและวิธีการอภิปราย พร้อมทั้งการตอบข้อซักถามต่างๆ

หมวดที่ 5 แผนการสอนและการประเมินผล

1. แผนการสอน

สัปดาห์ที่	หัวข้อ/รายละเอียด	จำนวน ชั่วโมง	กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน สื่อที่ใช้ (ถ้ามี)	ผู้สอน
1	แนะนำเบื้องต้นเกี่ยวกับการศึกษาการบริหาร คำตอบแทน - ความหมายของคำตอบแทนและการบริหารคำตอบแทน - องค์ประกอบของคำตอบแทนจากการทำงาน	3	- บรรยาย ยกตัวอย่างประกอบ - ใช้ PowerPoint และเอกสารประกอบการสอน - ถาม ตอบ	ดร.สมिता กลิ่นพงศ์
2	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารคำตอบแทน - ความหมายของคำตอบแทนและการบริหารคำตอบแทน - องค์ประกอบของคำตอบแทนจากการทำงาน - ความสำคัญของการบริหารคำตอบแทน - วัตถุประสงค์ของการบริหารคำตอบแทน - หลักการ ฐานคติในการศึกษาการบริหารคำตอบแทน	3	- บรรยาย ยกตัวอย่างประกอบ - ใช้ PowerPoint และเอกสารประกอบการสอน - ถาม ตอบ - แบบฝึกหัดทำขบท	ดร.สมिता กลิ่นพงศ์
3	ประวัติความเป็นมาของการบริหาร คำตอบแทนและแนวโน้มของคำตอบแทนในอนาคต - ยุคแรกเริ่มก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม - ยุคหลังปฏิวัติอุตสาหกรรม - ยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 จนถึงปัจจุบัน - สภาพแวดล้อมของการบริหารคำตอบแทน	3	- บรรยาย ยกตัวอย่างประกอบ - ใช้ PowerPoint และเอกสารประกอบการสอน - ถาม ตอบ - แบบฝึกหัดทำขบท	ดร.สมिता กลิ่นพงศ์
4	ทฤษฎีค่าจ้างและทฤษฎีพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารคำตอบแทน ทฤษฎีค่าจ้าง	3	- บรรยาย ยกตัวอย่างประกอบ - ใช้ PowerPoint และ	ดร.สมिता กลิ่นพงศ์

	ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์		เอกสารประกอบการสอน - ถาม ตอบ - แบบฝึกหัดท้ายบท	
5	ตัวแบบการจ่ายค่าตอบแทน - แนวคิดของ Beach - แนวคิดของ Henderson - การกำหนดค่าจ้างด้วยวิธีอื่นๆ	3	- บรรยาย ยกตัวอย่างประกอบ - ใช้ PowerPoint และเอกสารประกอบการสอน - ถาม ตอบ - แบบฝึกหัดท้ายบท	ดร.สมิตา กลิ่นพงส์
6	หลักการจ่ายค่าตอบแทน - ความสำคัญของการบริหารค่าตอบแทน - วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าจ้างเงินเดือน - การแบ่งประเภทของค่าตอบแทน - ตัวแบบการจ่ายค่าตอบแทน	3	- บรรยาย ยกตัวอย่างประกอบ - ใช้ PowerPoint และเอกสารประกอบการสอน - ถาม ตอบ - สรุปเนื้อหาก่อนสอบ	ดร.สมิตา กลิ่นพงส์
7	เทอมเบรค			
8 - 9	การพัฒนาโครงสร้างค่าจ้างและการปรับค่าจ้าง - ผู้ที่มีส่วนในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้าง - แนวทางการพัฒนาโครงสร้างค่าจ้าง - เทคนิคที่ใช้ในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้าง - การกำหนดโครงสร้างค่าจ้าง	6	- บรรยาย ยกตัวอย่างประกอบ - ใช้ Power Point และเอกสารประกอบการสอน - ถาม ตอบ	ดร.สมิตา กลิ่นพงส์
10	การจ่ายผลประโยชน์แก่ลูก - ความหมายของผลประโยชน์แก่ลูก - สาเหตุและความสำคัญของผลประโยชน์แก่ลูก - หลักการจ่ายผลประโยชน์แก่ลูก - ปัจจัยที่มีผลต่อผลประโยชน์แก่ลูก - การจำแนกประเภทของผลประโยชน์แก่ลูก	3	- บรรยาย ยกตัวอย่างประกอบ - ใช้ PowerPoint และเอกสารประกอบการสอน - ถาม ตอบ - มอบหมายแบบฝึกหัด	ดร.สมิตา กลิ่นพงส์
11	วิธีการจ่ายค่าตอบแทนจูงใจ - ปรัชญาของการจ่ายค่าตอบแทนจูงใจ - ปรัชญาของระบบอาวุโส	3	- บรรยาย ยกตัวอย่างประกอบ - ใช้ PowerPoint	ดร.สมิตา กลิ่นพงส์

	● ปัจจัยพิจารณาในการจ่ายค่าตอบแทนสูงใจ ● ทฤษฎีความคาดหวังกับการจ่ายค่าตอบแทนสูงใจ ● การแบ่งประเภทของค่าตอบแทนสูงใจ		และเอกสารประกอบการสอน - ถาม ตอบ - มอบหมายการค้นคว้า	
12	การจ่ายตามระบบคุณธรรม ● ความหมายของการเพิ่มค่าจ้างเงินเดือน ● วัตถุประสงค์ของการเพิ่มค่าจ้างเงินเดือน ● ความแตกต่างระหว่างการจ่ายตามระบบคุณธรรม ● กัมกับการจ่ายรูปแบบอื่น ๆ ● วิธีการจ่ายตามระบบคุณธรรม ● ปัญหาของการจ่ายตามระบบคุณธรรม	3	- บรรยาย ยกตัวอย่างประกอบ - ใช้ Power Point และเอกสารประกอบการสอน - ถาม ตอบ - มอบหมายแบบฝึกหัด	ดร.สมิตา กลิ่นพงศ์
13	ค่าตอบแทนสำหรับบุคคลบางประเภท ● บุคคลที่ควรจะได้ค่าตอบแทนต่างจากคนอื่น ● ลักษณะค่าตอบแทนสำหรับผู้บริหาร ● ลักษณะค่าตอบแทนสำหรับพนักงานขาย ● ลักษณะค่าตอบแทนสำหรับงานวิชาชีพ	6	- บรรยาย ยกตัวอย่างประกอบ - ใช้ Power Point และเอกสารประกอบการสอน - ถาม ตอบ - มอบหมายการค้นคว้า	ดร.สมิตา กลิ่นพงศ์
14	นักศึกษานำเสนอรายงานกลุ่ม	3		
15	สอบปลายภาค	3		

2. แผนการประเมินผลการเรียนรู้				
กิจกรรมที่	ผลการเรียนรู้	วิธีการประเมิน	ลำดับที่ประเมิน	สัดส่วนของการประเมินผล
1	2,3	สอบปลายภาค (บรรยายครั้งที่ 8 – 14)	15	50%
2	2,3,4,5	วิเคราะห์กรณีศึกษา ทำแบบฝึกหัด รายงาน	ตลอดภาคการศึกษา	40%
3	1,2,3,4	การเข้าชั้นเรียน การมีส่วนร่วม อภิปราย เสนอความคิดเห็นในชั้นเรียน	ตลอดภาคการศึกษา	10%

หมวดที่ 6 ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอน

1. เอกสารและตำราหลัก

สมिता กลิ่นพงศ์ เอกสารประกอบการสอน วิชา HRM 308 การจัดการค่าตอบแทน
(Compensation Management) ภาคการศึกษาที่ 2/2566

2. เอกสารและข้อมูลสำคัญ

- กิ่งพร ทองใบ. ระบบค่าตอบแทนสมัยใหม่ จากวิชาการสู่วิชาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์: เอช อาร์ เซ็นเตอร์. 2553
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. กรุงเทพฯ: บริษัท บพิศการพิมพ์ จำกัด. 2551
- พยัค วุฒิรงค์. เทคนิคและกลยุทธ์การประเมินผลงานและการบริหารค่าตอบแทนสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์. 2555
- อนันต์ชัย คงจันทร์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : หจก.ภาพพิมพ์ 2557
- Berger, Lance A., **The Compensation Handbook**. 4th ed., United States of America : McGraw-Hill, Inc., 2000
- Milkovich, George T. and Newman, Jerry M., **Compensation**. 6th ed., United States of America : McGraw-Hill, Inc., 1999

3. เอกสารและข้อมูลแนะนำ

ข้อมูลข่าวสารด้านการจัดการค่าตอบแทน

www.siamhrm.com

www.hrcenter.co.th

www.pmat.or.th

หมวดที่ 7 การประเมินและปรับปรุงการดำเนินการของรายวิชา

1. กลยุทธ์การประเมินประสิทธิผลของรายวิชาโดยนักศึกษา

การประเมินประสิทธิผลในรายวิชานี้ ที่จัดทำโดยนักศึกษา ได้จัดกิจกรรมในการนำแนวคิดและความเห็นจากนักศึกษาได้ดังนี้

- การสนทนากลุ่มระหว่างผู้สอนและผู้เรียน
- การสังเกตการณ์จากพฤติกรรมของผู้เรียน
- แบบประเมินผู้สอน และแบบประเมินรายวิชา
- ข้อเสนอแนะผ่าน e-mail ที่อาจารย์ผู้สอนได้จัดทำเป็นช่องทางการสื่อสารกับนักศึกษา

2. กลยุทธ์การประเมินการสอน

- การสังเกตการณ์สอนจากการสัมภาษณ์ผู้เรียน โดยผู้สังเกตการณ์อื่นในสาขาวิชา - ผลการสอบของนักศึกษา - การทวนสอบผลประเมินการเรียนรู้
3. การปรับปรุงการสอน - สัมมนาการจัดการเรียนการสอน - การวิจัยในและนอกชั้นเรียน
4. การทวนสอบมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาในรายวิชา - การทวนสอบการให้คะแนนจากการสุ่มตรวจผลงานของนักศึกษาโดยอาจารย์อื่น หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่ใช่อาจารย์ประจำหลักสูตร - มีการตั้งกรรมการในสาขาวิชา ตรวจสอบผลการประเมินการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยตรวจสอบข้อสอบ รายงาน วิธีการให้คะแนนสอบ และการให้คะแนนพฤติกรรม
5. การดำเนินการทบทวนและการวางแผนปรับปรุงประสิทธิผลของรายวิชา - ปรับปรุงรายวิชาทุก 3 ปี หรือตามข้อเสนอแนะ และผลการทวนสอบมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ตามข้อ 4 - ค้นหาผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการจัดการค่าตอบแทนมาเป็นผู้บรรยายรับเชิญ เพื่อให้ศึกษามีมุมมองในเรื่องการประยุกต์ความรู้ออกไปกับปัญหาที่มาจากงานวิจัยของอาจารย์หรืออุตสาหกรรมต่างๆ