



การบริหารค่าตอบแทน

# การบริหารค่าตอบแทน

Compensation Management and Benefit



## ประมวลรายวิชา

<b>1. เครือข่ายอุดมศึกษา</b>	
เครือข่าย (โปรดระบุ)	<input type="checkbox"/> ภาคเหนือตอนบน <input type="checkbox"/> ภาคเหนือตอนล่าง <input type="checkbox"/> ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน <input type="checkbox"/> ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง <input checked="" type="checkbox"/> ภาคกลางตอนบน <input type="checkbox"/> ภาคกลางตอนล่าง <input type="checkbox"/> ภาคใต้ตอนบน <input type="checkbox"/> ภาคใต้ตอนล่าง <input type="checkbox"/> ภาคตะวันออก
<b>2. ชื่อวิชาที่เสนอ (ระบุทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)</b>	
ภาษาไทย	การบริหารค่าตอบแทน
ภาษาอังกฤษ	Compensation Management and Benefit
<b>3. ข้อมูลผู้รับผิดชอบรายวิชา (หลัก)</b>	
ชื่อ-นามสกุล	ดร.อุทัย สวนกุล
ตำแหน่ง	อาจารย์
เบอร์ติดต่อ / email	094-463-4145 /uthaisua@hotmail.com
มหาวิทยาลัย/สถาบันของผู้รับผิดชอบรายวิชา	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
ภาควิชา / คณะ ของผู้รับผิดชอบรายวิชา	คณะวิทยาการจัดการ สาขาการบริหารคนและกลยุทธ์องค์กร
<b>4. รายวิชาจัดอยู่ในหมวดหมู่ทั่วไป</b>	<input type="checkbox"/> สุขภาพและการแพทย์ <input type="checkbox"/> เกษตรและสิ่งแวดล้อม <input type="checkbox"/> นวัตกรรมและศาสตร์การสอนยุคใหม่ <input type="checkbox"/> วิทยาศาสตร์และนวัตกรรม <input type="checkbox"/> สื่อดิจิทัลและเทคโนโลยี <input checked="" type="checkbox"/> การบริหารจัดการยุคใหม่ <input type="checkbox"/> ภาษาและศาสนา <input type="checkbox"/> ศิลปวัฒนธรรม <input type="checkbox"/> ทักษะชีวิตเพื่อโลกยุคใหม่ <input checked="" type="checkbox"/> รายวิชาในคุณวุฒิวิชาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ <a href="http://tpqi-net.tpqi.go.th/tpqi_sa/">http://tpqi-net.tpqi.go.th/tpqi_sa/</a> สาขาวิชาชีพ บริหารงานบุคคล สาขาการบริหาร ค่าตอบแทนคุณวุฒิ ระดับ4



### 5. เหตุผล ความจำเป็น ที่ควรสนับสนุนการพัฒนารายวิชานี้เป็นรายวิชาในระบบ Thai MOOC

การบริหารค่าตอบแทน คือการทำให้ทั้งระบบของค่าตอบแทนมีความสอดคล้อง (Alignment) กับกลยุทธ์ธุรกิจ วัฒนธรรมองค์กร และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีความมุ่งหวังทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในฐานะผู้ขับเคลื่อนองค์กรที่แท้จริง เพื่อนำไปสู่การวางระบบ การจัดการค่าตอบแทน (Compensation Administration) อย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบค่าตอบแทนถือเป็นแกนหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอีกหลายเรื่อง เช่น การบริหารค่าตอบแทนที่ต้องจัดวางให้สอดคล้องกับการบริหารผู้มีความสามารถสูง (Talent) ที่อาจไม่บริหารด้วยระบบปกติ แต่ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบตามความเหมาะสม หรือการบริหารค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับระบบการบริหารผลงานรวมถึงการบริหารค่าตอบแทน เป็นต้น การบริหารค่าตอบแทนมีหลายกลยุทธ์ องค์กรอาจใช้กลยุทธ์ใดกลยุทธ์หนึ่ง หรือใช้กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนแบบผสมผสาน สำหรับแต่ละกลุ่มบุคลากร หรือแต่ละพื้นที่ก็ได้ การเลือกใช้กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนแบบใด ขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่คิดว่ากลยุทธ์นั้นสามารถทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม (Add Value) ให้กับองค์กรได้สูงสุด และมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจโดยรวม

จากผลการวิจัยเรื่องการประเมินความพร้อมระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาคธุรกิจไทย (เลิศชัย สุธรรมานนท์ และกิริติกร บุญส่ง, 2016) พบว่า ภาคธุรกิจไทยมีค่าระดับความพร้อมของระบบการบริหารค่าตอบแทนเพียง 47.76% เท่านั้น ซึ่งก็ยังห่างไกลกับระดับความพร้อมระดับดี (Better) ที่ 70% หรือดีมากที่ค่าระดับความพร้อม 85% ขึ้นไป

นอกจากนี้ การติดตามอัตราการมาสอบวัดระดับคุณวุฒิวิชาชีพสาขาการบริหารค่าตอบแทนของศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์แห่งสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ พบว่า

ปี 2559

ระดับ 3 อัตราการมาสอบ 10.94% (7 คน / 64 คน) อัตราการสอบผ่านการคัดเลือก 0%

ระดับ 4 อัตราการมาสอบ 12.17% (14 คน / 115 คน) อัตราการสอบผ่านการคัดเลือก 0%

ปี 2560

ระดับ 3 อัตราการมาสอบ 16.67% (13 คน / 78 คน) อัตราการสอบผ่านการคัดเลือก 76.92% (10 คน / 13 คน)

ระดับ 4 อัตราการมาสอบ 15.38% (4 คน / 26 คน) อัตราการสอบผ่านการคัดเลือก 25% (1 คน / 4 คน)

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนารายวิชานี้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าได้พัฒนารายวิชานี้ ผู้ที่ตัดสินใจสอบวัดระดับคุณวุฒิวิชาชีพฯ จะสามารถเข้ามาศึกษาและทบทวนความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการสอบได้เช่นกัน

### 6. คำอธิบายรายวิชา (นำเสนอรายละเอียดเนื้อหาของรายวิชาอย่างย่อ)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ค่าตอบแทน การจัดทำโครงสร้างระดับงาน โครงสร้างเงินเดือนและระบบการบริหารเงินเดือน และสวัสดิการ บริหารและประเมินผลการดำเนินงานค่าตอบแทน รวมทั้งแนวทางการสื่อสารระบบค่าตอบแทนให้กับพนักงาน

### 7. วัตถุประสงค์การเรียนรู้เชิงพฤติกรรม (เขียนเป็น Behavioral objectives ตาม Bloom's taxonomy หลัๆ ไม่เกิน 5 ข้อ)

LO1 : อธิบายทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน

LO2 : อธิบายวิธีการวิเคราะห์งาน การจัดทำใบกำหนดหน้าที่งาน การประเมินค่างาน และการจัดโครงสร้างระดับตำแหน่งงาน



LO3 : อธิบายการคำนวณค่ากระบอกค่าจ้างและจัดทำโครงสร้างเงินเดือน	
LO4 : อธิบายการกำหนดค่าจ้างคนเข้าใหม่ การคิดคำนวณการขึ้นเงินเดือน และวิธีการปรับเงินเดือนเพื่อไม่ให้เงินเดือนคนเข้าใหม่แซงเงินเดือนคนเก่าที่มีอยู่ในองค์กร	
LO5 : อธิบายวิธีการการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน และอธิบายวิธีการชี้แจงระบบการให้ค่าตอบแทนขององค์กรแก่พนักงาน	
<b>8. จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ออนไลน์</b> (ชั่วโมงการเรียนรู้ออนไลน์ หมายถึง จำนวนระยะเวลาที่ผู้เรียนใช้ในการเรียนจนจบรายวิชา /กำหนดให้ 1 รายวิชามีเนื้อหาไม่มากกว่า 12 ชั่วโมงการเรียนรู้ และสัปดาห์เรียนไม่มากกว่า 6 สัปดาห์)	
จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ทั้งหมด	6 ชั่วโมงการเรียนรู้
จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ต่อสัปดาห์	1 ชั่วโมงการเรียนรู้/ต่อสัปดาห์
<b>9. ภาษาที่ใช้ในการสอนผ่านระบบออนไลน์</b>	
<input checked="" type="checkbox"/> ภาษาไทย <input type="checkbox"/> ภาษาอังกฤษ <input type="checkbox"/> ภาษาอื่น ๆ (ระบุ) .....	
<b>10. ระดับของเนื้อหารายวิชา</b> (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)	
<input type="checkbox"/> ประถมศึกษา <input type="checkbox"/> มัธยมต้น <input type="checkbox"/> มัธยมปลาย <input checked="" type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก <input checked="" type="checkbox"/> ความรู้ทั่วไป <input checked="" type="checkbox"/> วิชาชีพ (ระบุ) บริหารงานบุคคลสาขาการบริหารค่าตอบแทน <input checked="" type="checkbox"/> เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา (ระบุ)..การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	
<b>11. ระดับความยากของเนื้อหาวิชา</b>	
<input type="checkbox"/> เบื้องต้น <input checked="" type="checkbox"/> กลาง <input type="checkbox"/> ขั้นสูง	
<b>12. กลุ่มผู้เรียนเป้าหมายของรายวิชา</b>	
ระบุกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน 1. ผู้ที่สนใจจะสอบวัดระดับคุณวุฒิวิชาชีพในสาขาดังกล่าว 2. นักเรียน นักศึกษา 3. ผู้ที่ทำงานในตำแหน่งบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4. ผู้บริหารและผู้นำองค์กรทั่วไป ประมาณการจำนวนผู้เรียนกลุ่มเป้าหมาย 250 คน	



13. การนำผลการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- สามารถนำไปนับเป็นหน่วยกิตศึกษาต่อเนื่องวิชาชีพ .....
- เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาในหลักสูตรปกติ วิชา ...การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- เรียนเพื่อเข้าสู่การประเมินคุณวุฒิวิชาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ [http://tpqi-net.tpqi.go.th/tpqi\\_sa/](http://tpqi-net.tpqi.go.th/tpqi_sa/)  
(โปรดระบุ) สาขาวิชาชีพ นักบริหารงานบุคคล คุณวุฒิ ...บริหารค่าตอบแทน..... ระดับ 4.....
- เรียนเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ส่วนบุคคล
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

14. กิจกรรมในรายวิชา การวัดผลและประเมินผล /เกณฑ์การให้คะแนนเพื่อรับใบประกาศนียบัตร

แบบทดสอบก่อนเรียน	0%
กิจกรรม Discussion	(เก็บคะแนนไม่ได้)
แบบทดสอบระหว่างเรียนทุกบท	60%
แบบทดสอบหลังเรียน (Final Exam)	40%

ผู้เรียนมีคะแนนรวมทั้งหมดไม่ต่ำกว่า 70% ถือว่าผ่านเกณฑ์เพื่อรับประกาศนียบัตรในระบบได้