



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

รายงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

เรื่อง

ผลของการใช้วิธีการสอนโดยแบบกรณีศึกษาในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการ
บรรจุพนักงาน สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2/2554

**The Effect of Learning Achievement Based on Case Study Approach: HRM 391
Human Resource Planning and Placement Field of study Human Resource
Management Faculty of Business Administration Sripatum University in Semester
of 2/2554**

กมล น้อมงามศักดิ์

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2554

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยเรื่อง “ผลของการใช้วิธีการสอน โดยแบบกรณีศึกษาในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน” นี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.วิฑูรต์ อยู่ในศีล ผู้ทรงคุณวุฒิที่สละเวลาให้คำปรึกษาการทำวิจัยนี้ และขอขอบคุณ ผศ.ดร.รวิภา ลาภศิริ คณบดี คณะบริหารธุรกิจ รวมทั้งขอขอบคุณศูนย์สนับสนุนและพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งคอยให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ โดยได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย ประจำปี 2554 จากมหาวิทยาลัยศรีปทุม ซึ่งผู้วิจัยต้องขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีปทุมที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือจนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้วิจัยมอบคุณประโยชน์และความดีอันพึงมีของงานวิจัยชิ้นนี้แก่ บิดา-มารดา ครู อาจารย์ นักศึกษา และผู้มีพระคุณทุกท่าน

กมล น้อมงามศักดิ์

ผู้วิจัย

กันยายน 2555

หัวข้อวิจัย : ผลของการใช้วิธีการสอน โดยแบบกรณีศึกษาในรายวิชา HRM391 การวางแผนและ
การบรรจุพนักงาน สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2/2554

ผู้วิจัย : กมล น้อมงามศักดิ์

หน่วยงาน : คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีที่พิมพ์ : 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงกึ่งทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการใช้วิธีการสอน โดยแบบกรณีศึกษาในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน ในการวิจัยนี้ทำการสำรวจ จากนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ลงทะเบียนเรียนในวิชา HRM391 การวางแผนและ การบรรจุพนักงาน ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 79 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม หลังจากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหา ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนและหลัง การเข้าร่วมกิจกรรมในหัวข้อ กรณีศึกษาการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน หลังเรียนสูงกว่าก่อน เรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่ากระบวนการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาจะส่งผลให้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาดีขึ้น ส่วนผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักศึกษาใน การเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจใน การเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาอยู่ในระดับ “มาก”

คำสำคัญ : การจัดการเรียนการสอน กรณีศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสรรหาและการ
คัดเลือกพนักงาน

Research Title : The Effect of Learning Achievement Based on Case Study
Approach: HRM 391 Human Resource Planning and Placement
Faculty of Business Administration Sripatum University in
Semester of 2/2554

Name of Researcher : Mr. Kamol Nomngamsak

Name of Institution : Faculty of Business Administration, Sripatum University

Year of Publication : B.E. 2555

ABSTRACT

This research was proposed to examine the effect of learning achievement based on case study approach in HRM 391 Human Resource Planning and Placement. The research was also extended to investigation on opinions regarding to case study approach used in the class.

After collecting 79 samples from students who enrolled HRM 391 Human Resource Planning and Placement in the second semester of B.E. 2554 by questionnaire, a computer package was used to calculate statistics such as percentage, mean, standard deviation and t-test. The results of the study show that the participated students significantly improve their knowledge in Recruitment and Selection. Regarding to student satisfactions, the average level of satisfaction is in “good level”.

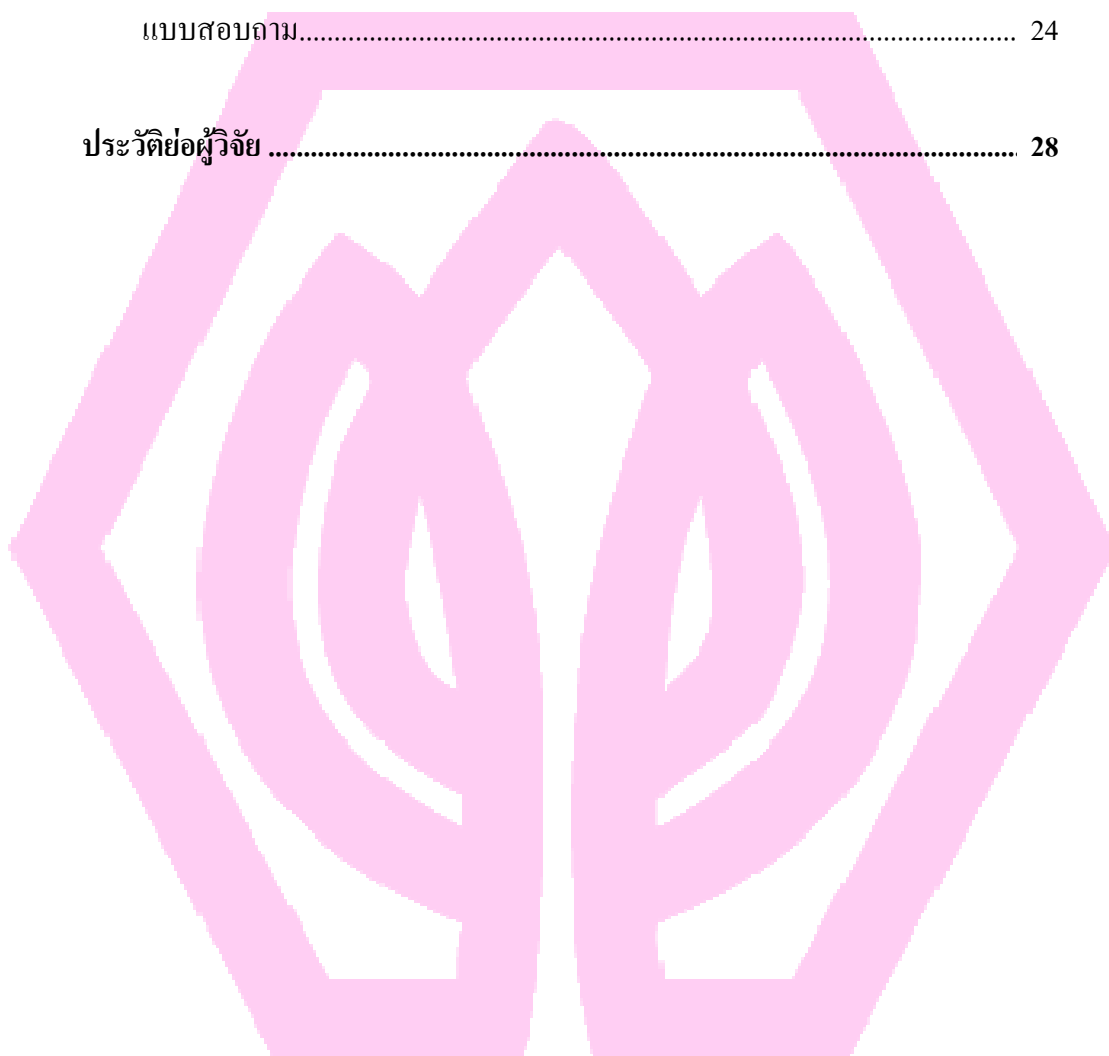
Keywords: Instructional Practice, Case Study, Learning Achievement, Recruitment and Selection

สารบัญ

1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของวิจัย	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
	คำถามการวิจัย	2
	สมมุติฐานการวิจัย	2
	ขอบเขตการวิจัย	2
	นิยามศัพท์	3
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องที่วิจัย.....	4
	ทฤษฎีและแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	5
	ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
	สรุป.....	8
3	วิธีดำเนินการวิจัย	9
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	9
	ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย	9
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	10
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	10
	การวิเคราะห์ข้อมูล	10
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	11
	นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามปัญหาการวิจัย	
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	18
	สรุปผลการวิจัย	18
	อภิปรายผล	20
	ข้อเสนอแนะ	21

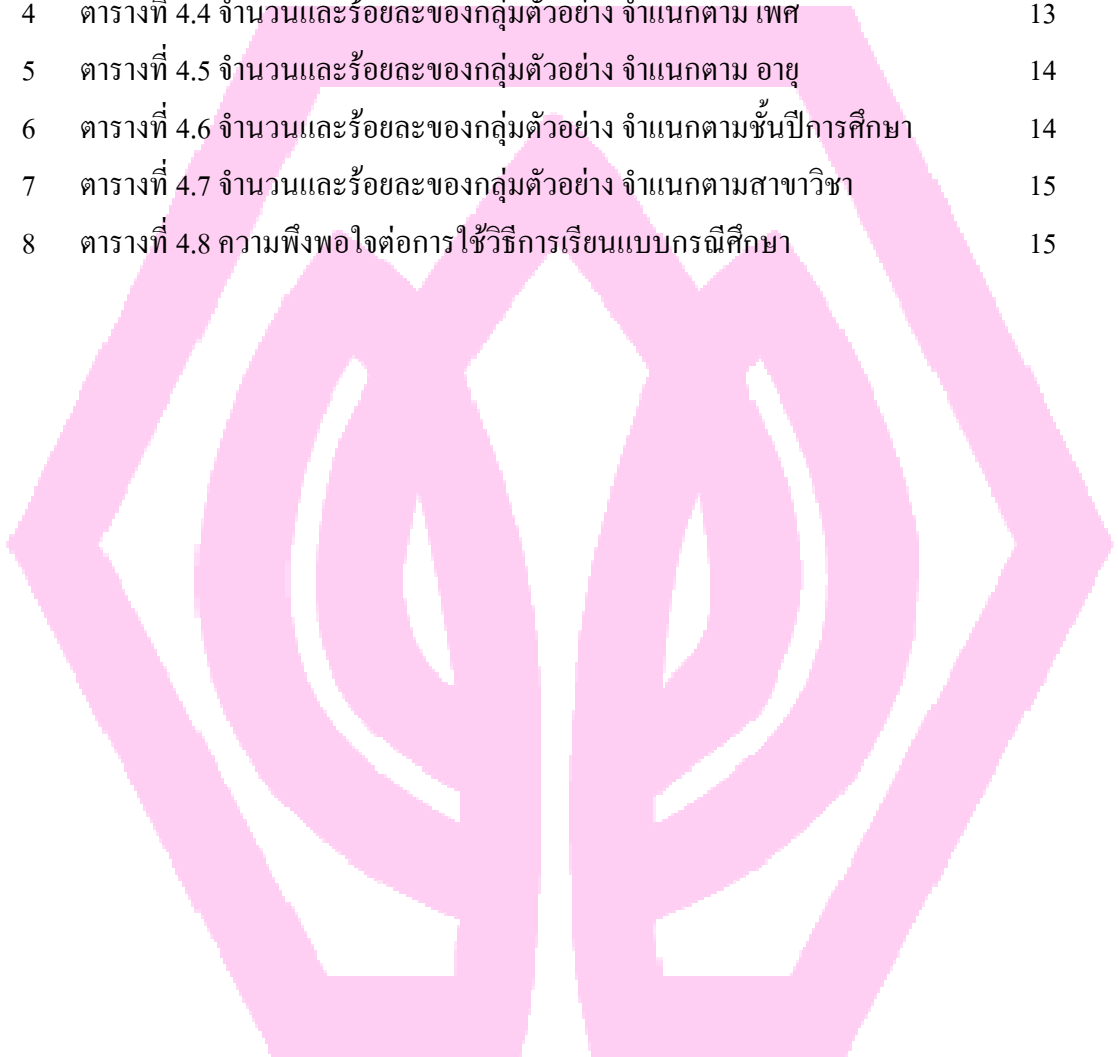
สารบัญ (ต่อ)

บรรณานุกรม	22
ภาคผนวก	24
แบบสอบถาม.....	24
ประวัติของผู้วิจัย	28



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ตารางที่ 4.1 คะแนนทดสอบก่อนการเรียน (Pre-test)	11
2	ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยคะแนนทดสอบหลังการเรียน (Post-test)	12
3	ตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบความสามารถก่อนเรียนและหลังเรียนเมื่อจัดการเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษา	13
4	ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ	13
5	ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อายุ	14
6	ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามชั้นปีการศึกษา	14
7	ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสาขาวิชา	15
8	ตารางที่ 4.8 ความพึงพอใจต่อการใช่วิธีการเรียนแบบกรณีศึกษา	15



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ในหมวด 6 แนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 22 และมาตรา 24 เน้นการจัดการศึกษาที่ยึดผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ตามความถนัดเต็มศักยภาพ โดยฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการจากประสบการณ์จริง ให้คิดเป็นทำเป็น รักการอ่าน เกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง โดยที่เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) แต่การเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันยังไม่สามารถตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาได้อย่างเต็มที่ สถาบันการศึกษาจึงจำเป็นต้องหาเทคนิควิธีการเรียนการสอนที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะที่สอดคล้องดังกล่าว การนำเอาวิธีการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอนจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจที่จะนำมาใช้ ซึ่งมีบางสาขาวิชา เช่น การศึกษาทางการแพทย์ กฎหมาย และบริหารธุรกิจ เป็นต้น ได้นำวิธีการศึกษามาใช้ และสามารถพัฒนาภูมิปัญญา ทักษะ และศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษานี้จึงเป็นเทคนิคที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยให้ผู้เรียนและผู้สอนได้เข้าใจถึงสภาพการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น สามารถเข้าใจและแยกแยะปัญหาที่แท้จริง สามารถวินิจฉัย วางแผน และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหภายใต้สภาพการณ์ที่เป็นจริงได้ การเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษาเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับข้อมูลที่เป็นจริงเหมือนกับการอยู่ในสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้น ผู้เรียนจะมีโอกาสประยุกต์ใช้ทฤษฎีและหลักการในการปฏิบัติด้วยตนเองโดยตรง ซึ่งทำให้ผู้เรียนสามารถมองเห็นประโยชน์จากสิ่งที่ตนกำลังศึกษาอยู่ และประโยชน์ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตการทำงาน

การจัดการเรียนการสอนในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มีประเด็นปัญหาในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจาก เป็นรายวิชาที่เป็นการศึกษาเพื่อให้นักศึกษานำความรู้ทางวิชาการที่ได้ศึกษาในสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อาทิ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การจัดการค่าตอบแทน เป็นต้น ซึ่งนักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เพราะไม่มีประสบการณ์จริงในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถใช้ทฤษฎีที่ได้ศึกษามาในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ในการทำงานในองค์การได้ จึงมีความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ดังนี้ จึงจำเป็นต้องทำการศึกษาค้นคว้าที่จะใช้

ในการจัดการเรียนการสอนเช่นการใช้กรณีศึกษาในรายวิชาดังกล่าว เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยการนำกรณีศึกษามาใช้ในการเรียนการสอนในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนวิชานี้ให้กับนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุมที่จะเป็นอนาคตของประเทศไทย ที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปใช้กับสถานการณ์ต่างๆอันจะเกิดขึ้นในสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลของการใช้วิธีการสอนโดยแบบกรณีศึกษาในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน
2. เพื่อวัดระดับความพึงพอใจของนักศึกษาในการใช้วิธีการสอนโดยแบบกรณีศึกษา ในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน

คำถามการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาหลังการใช้กรณีศึกษาสูงกว่าก่อนเรียนหรือไม่
2. ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการใช้กรณีศึกษาในการเรียนการสอนอยู่ในระดับใด

สมมติฐานการวิจัย

1. หลังการใช้กรณีศึกษาในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาดีขึ้นกว่าก่อนใช้

ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาที่ลงทะเบียนในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน ปีการศึกษา 2/2554 จำนวน 80 คน

เนื้อหาการวิจัย ศึกษาการใช้กรณีศึกษาในกิจกรรมการเรียนการสอน ในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน ปีการศึกษา 2/2554

ระยะเวลา 4 เดือน มกราคม พ.ศ.2555 ถึง เมษายน พ.ศ.2555

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ วิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษา

- ตัวแปรตาม คือ
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา
 2. ความพึงพอใจในวิธีการสอนโดยแบบกรณีศึกษา

นิยามศัพท์

การสอนโดยใช้กรณีศึกษา คือ กระบวนการที่ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยให้ผู้เรียนศึกษาเรื่องที่สมมติขึ้นจากความเป็นจริงและตอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับเรื่องนั้น แล้วนำคำตอบและเหตุผลที่มาจากคำตอบนั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการอภิปราย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา คือ คะแนนผลการสอบของนักศึกษาในการเรียนรู้ในเนื้อหาวิชาการวางแผนและการบรรจุพนักงาน ซึ่งหลังจากการเรียนการสอนสิ้นสุด สามารถวัดออกมาในรูปของคะแนน โดยใช้แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ในเนื้อหาในรายวิชาดังกล่าว

ความพึงพอใจในวิธีการสอน โดยแบบกรณีศึกษาของนักศึกษา คือ คะแนนจากการตอบแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความรู้สึกรักของนักศึกษาในรายวิชาการวางแผนและการบรรจุพนักงาน ที่มีต่อการนำกรณีศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1 จากการศึกษาการใช้กรณีศึกษาในกิจกรรมการเรียนการสอน ในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน ทำให้ผู้สอนทราบถึงหลักการและวิธีการการใช้กรณีศึกษาในการจัดการเรียนการสอน

2 นำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตลอดจนผลงานวิจัยเพื่อเป็นพื้นฐานในการประกอบการศึกษาเรื่อง “ผลของการใช้วิธีการสอนโดยแบบกรณีศึกษาในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน” แบ่งออกเป็น 4 ตอน

โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องที่วิจัย

ตอนที่ 2 ทฤษฎีและแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 3 ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 4 สรุป

ตอนที่ 1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องที่วิจัย

การเรียนการสอนเป็นกระบวนการหนึ่งของระบบการศึกษอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างอาจารย์ นักศึกษา และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งอาจเกิดขึ้นภายในและภายนอกห้องเรียน โดยมีองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ อาจารย์ นักศึกษา หลักสูตร สื่อ วิธีการสอน แบบทดสอบ สภาพบรรยากาศในห้องเรียน และกลุ่มเพื่อน เป็นต้น ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนมักพบเสมอว่าผู้เรียนไม่สามารถบรรลุการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวังไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากมีปัญหาเกี่ยวกับการเรียนหรือปัญหาทางด้านพฤติกรรมของผู้เรียน โดยในบางชั้นเรียนอาจพบผู้เรียนที่มีปัญหาดังกล่าวหลายคน ดังนั้นอาจารย์ผู้สอนจึงจำเป็นต้องทำการช่วยเหลือแก้ไขปัญหานั้น เพราะถ้าปล่อยไว้ ปัญหานั้นจะสั่งสมรุนแรงขึ้นและอาจจะยากต่อการแก้ไขให้สำเร็จได้

จากการศึกษาพบว่าในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหของผู้เรียนควรใช้วิธีวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งสามารถแสดงถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไขหรือพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักวิชาการที่เหมาะสม สุวิมล ว่องวานิช (2543: 88) ได้ให้คำจำกัดความของการวิจัยในชั้นเรียนว่าคือ การวิจัยที่ทำโดยอาจารย์ผู้สอนในห้องเรียน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียนนั้นเป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ได้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆของตนเองให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในสถาบันการศึกษาได้มีโอกาสอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติ และผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

การวิจัยในชั้นเรียนจึงมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อวงการศึกษาคือ ช่วยลดความยุ่งยากหรือความขัดแย้งหรือความแตกต่างของสภาพการณ์ต่างๆ พยายามแสวงหาวิธีการที่ยืดหยุ่นเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงและความซับซ้อนของสังคม โดยได้นำมาใช้เพื่อ

1. การพัฒนาหลักสูตรและการสอนของสถานศึกษา
2. การพัฒนางานวิชาชีพ
3. การปรับปรุงโปรแกรมหรือโครงการต่างๆของสถานศึกษา
4. การวางแผนอย่างเป็นระบบและการพัฒนานโยบายของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นวิธีการวิจัยที่ออกแบบ และพัฒนาขึ้นมาเพื่อช่วยให้อาจารย์สามารถค้นพบว่ามิอะไรมีเกิดขึ้นในห้องเรียนบ้าง และยังช่วยให้อาจารย์ทราบข้อมูลที่จะนำไปใช้เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนที่จะมีขึ้นต่อไปในอนาคตโดยเลือกใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงบรรยาย หรือการวิจัยเชิงทดลอง อย่างใดอย่างหนึ่งเป็นวิธีการศึกษา ช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาได้อย่างบรรลุ ซึ่งการแก้ไขหรือพัฒนาผู้เรียนอาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีประกอบกัน เช่น การให้คำปรึกษา การแบบฝึก และการควบคุมตนเอง เป็นต้น

ตอนที่ 2 ทฤษฎีและแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษานี้จึงเป็นเทคนิคหนึ่งที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยให้ผู้เรียนและผู้สอนได้เข้าใจถึงสภาพการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น สามารถเข้าใจและแยกแยะปัญหาที่แท้จริง สามารถวินิจฉัย วางแผน และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาภายใต้สภาพการณ์ที่เป็นจริงได้ การเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษาเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับข้อมูลที่เป็นจริงเหมือนกับอยู่ในสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้น ผู้เรียนจะมีโอกาสประยุกต์ใช้ทฤษฎีและหลักการในการปฏิบัติด้วยตนเองโดยตรง ซึ่งทำให้ผู้เรียนสามารถมองเห็นประโยชน์จากสิ่งที่ตนกำลังศึกษาอยู่ และประโยชน์ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตการทำงาน

กรณีศึกษา (Case Study) คือ “เรื่องราวที่มีข้อความบรรยาย” หรือ “เรื่องราวที่ใช้สำหรับศึกษา” (Herried, 1997) สาขาแรกเริ่มที่ใช้กรณีศึกษามาช่วยในการเรียนการสอนคือกลุ่มสาขาธุรกิจและสาขาการแพทย์ ทั้งนี้เพราะลักษณะของกรณีศึกษาจะมีเนื้อหาที่เป็นปัญหาท้าทายให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหาก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติตนเอง (Sykes and Bird, 1992) ซึ่งการนำกรณีศึกษาเข้ามาใช้จัดเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เรียกว่า Problem-based Learning (PBL) เป็นการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน หรือเป็นวิธีการเรียนรู้ที่เป็นผลมาจากการแก้ปัญหาโดยใช้ความรู้ที่ผู้เรียนทำการสืบค้นเอง (Barrows and Tamblyn, 1980) ซึ่งการสอนโดยใช้กรณีศึกษานั้นจะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในบริบทของสิ่งต่างๆ หรือสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนรู้อแล้ว ทำให้ง่ายต่อการเชื่อมโยงแนวคิดที่เป็นนามธรรม

กับสิ่งต่างๆ ที่ผู้เรียนเคยรู้ เคยเห็น และเคยใช้ในชีวิตประจำวัน ดังนั้นจึงเป็นที่ยอมรับว่ากรณีศึกษาทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ (Bransford *et al.*, 1999) ด้วยเหตุผลดังนี้คือ

1. ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองบนพื้นฐานจากสิ่งที่รู้อยู่แล้วกับสิ่งที่ผู้เรียนสนใจนำมาสัมพันธ์กับกรณีศึกษา ทำให้พัฒนาการสร้างคำถามที่มีความหมาย นำไปสู่การสืบค้นต่อไป

2. ในระหว่างที่ผู้เรียนวิเคราะห์กรณีศึกษานั้น ผู้เรียนจะต้องทำงานเป็นกลุ่มอย่างร่วมมือร่วมใจกันเพื่อหาข้อสรุปของกลุ่มว่าได้อะไรบ้างจากกรณีศึกษา และอยากทำอะไรเพิ่มเติมอีกบ้าง

3. ผู้เรียนจะได้เรียนรู้การเคารพความคิดซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีกระบวนการปรับแนวความคิดที่คลาดเคลื่อนของสมาชิกในระหว่างที่มีการอภิปรายในกลุ่ม

ความสำคัญและประโยชน์ของกรณีศึกษา

Edge และ Coleman (1982) ได้ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษาไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. ผู้เรียนสามารถคิดได้อย่างละเอียดรอบคอบ และคิดได้อย่างชัดเจน ถึงแม้จะเป็นสถานการณ์ที่อยู่ยากซับซ้อน เป็นสถานการณ์ที่น่าสงสัย หรือคลุมเครือก็ตาม

2. ผู้เรียนสามารถใช้เป็นกลไกในการวางแผนการปฏิบัติอย่างมีเหตุผล ถูกต้อง และมีลักษณะสร้างสรรค์

3. ผู้เรียนสามารถใช้เป็นเครื่องมือประยุกต์การวิเคราะห์เชิงปริมาณได้ เมื่อกรณีศึกษานั้นเป็นปัญหาตัวเลข การเงิน หรือสัดส่วน เป็นต้น

4. ผู้เรียนสามารถที่จะแยกแยะข้อมูลที่มีความสำคัญ สามารถระบุ วิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขได้

5. ผู้เรียนสามารถที่จะชี้ข้อมูลสำคัญที่ขาดหายไป ที่ใช้สำหรับการวางแผนปฏิบัติและการตัดสินใจ

6. ผู้เรียนสามารถที่จะสื่อสารให้เกิดความเข้าใจด้วยปากเปล่า จากการแสดงความคิดเห็นและอภิปราย

7. ผู้เรียนสามารถเขียนความเรียงได้อย่างกระชับและชัดเจน สามารถที่จะเขียนรายงานได้อย่างมีน้ำหนักและจูงใจ

8. ผู้เรียนสามารถใช้เป็นเครื่องมือ และเป็นเครื่องชี้แนะที่จะเพิ่มพูนความสามารถและประสบการณ์ได้

9. สามารถช่วยผู้เรียนให้มีความสุขรอบคอบ และมีวุฒิภาวะในการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ ได้ดีขึ้น

ขั้นตอนของเทคนิคการสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง

1. การเตรียมการก่อนการสอน ผู้สอนต้องเตรียมกรณีศึกษาให้พร้อม ต้องมีสาระซึ่งจะช่วยทำให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีลักษณะใกล้เคียงกับความเป็นจริง กรณีที่นำมาใช้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่มีสถานการณ์ปัญหาชัดเจน ซึ่งจะช่วยกระตุ้นความคิดของผู้เรียน หากไม่มีสถานการณ์ที่เป็นปัญหา ชัดแจ้ง ผู้สอนอาจใช้วิธีการตั้งประเด็นคำถามที่ท้าทายให้ผู้เรียนคิดก็ได้ ผู้สอนอาจนำเรื่องจริงมาเขียน เป็นกรณีตัวอย่าง หรืออาจใช้เรื่องจากหนังสือพิมพ์ ข่าว และเหตุการณ์รวมทั้งสื่อต่างๆ เช่น ภาพยนตร์ โทรทัศน์ เมื่อได้กรณีที่ต้องการแล้ว ผู้สอนจะต้องเตรียมประเด็นคำถามสำหรับการอภิปรายเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ที่ต้องการ

2. การนำเสนอกรณีศึกษาผู้สอนอาจเป็นผู้นำเสนอกรณีศึกษา หรืออาจใช้เรื่องจริงจาก ผู้เรียนเป็นกรณีศึกษาก็ได้ วิธีการนำเสนอทำได้หลายวิธี เช่น การพิมพ์เป็นข้อมูลมาให้ผู้เรียนอ่าน การเล่ากรณีศึกษาให้ฟัง หรือนำเสนอโดยใช้สื่อ เล่น สไลด์ วีดิทัศน์ ภาพยนตร์ หรืออาจให้ผู้เรียน แสดงเป็นละครหรือบทบาทสมมติก็ได้

3. การศึกษากรณีศึกษาและการอภิปราย ผู้สอนควรแบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่มย่อยและให้เวลา อย่างเพียงพอในการศึกษากรณีศึกษาและคิดหาคำตอบ แล้วจึงร่วมกันอภิปรายเป็นกลุ่มและนำเสนอ ผลการอภิปรายระหว่างกลุ่ม เป็นการแลกเปลี่ยนกัน ผู้สอนพึงตระหนักว่าการสอนโดยใช้ กรณีศึกษามีได้มุ่งที่คำตอบใดคำตอบหนึ่ง ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดอย่างชัดเจนแน่นอน แต่ต้องการ ให้ผู้เรียนเห็นคำตอบและ เหตุผลที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีความคิดที่กว้างขึ้น มองปัญหา ในแง่มุมที่หลากหลายขึ้น อันจะช่วยให้การตัดสินใจมีความรอบคอบขึ้น ด้วยเหตุนี้การอภิปรายจึง ควรมุ่งความสนใจไปที่เหตุผลหรือที่มาของความคิดที่ผู้เรียนใช้ในการแก้ปัญหาเป็นสำคัญ

ตอนที่ 3 ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง “ผลของการใช้วิธีการสอน โดยแบบ กรณีศึกษาในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งจากการรวบรวมได้ค้นพบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ฐานันดร ปรีดากัญญรัตน์ (2548) ศึกษาการใช้กรณีศึกษาประกอบการเรียนการสอน พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ในหัวข้อดังนี้รูปแบบมีความเหมาะสม มีความ สอดคล้องกับเนื้อหาที่บรรยาย สามารถเพิ่มความเข้าใจในเนื้อหาได้ เข้าใจง่ายและนำไปใช้ได้ เนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์ ช่วยประหยัดเวลาในการศึกษา มีส่วนช่วยเพิ่มผลคะแนนในการเรียน เพิ่มทักษะในการประยุกต์ เป็นเอกสารประกอบการเรียนที่มีประโยชน์ ผู้สอนมีความรู้ในเนื้อหาที่ บรรยาย ผู้สอนมีความสามารถในการถ่ายทอด ผู้สอนสามารถตอบข้อซักถามได้ชัดเจนและมีความ คิดเห็นในระดับปานกลางในการเพิ่มแรงจูงใจในการเรียน

วันฤดี สุขสงวน (2547) ได้ศึกษาในการจัดการเรียนการสอนและประเมินผลการเรียนการสอนแบบใช้กรณีศึกษาประกอบการเรียนสรุปได้ว่า การใช้กรณีศึกษามีผลต่อความสัมฤทธิ์ผลของการเรียนสูงขึ้น นักศึกษาเกิดความพึงพอใจในการใช้กรณีศึกษาและทำให้ผลการเรียนของนักศึกษาดีขึ้น

ทิสนา แคมมณี (2534 : 75-76) ได้นิยามความหมายของเทคนิคการสอนโดยใช้กรณีศึกษาเป็นวิธีการที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนฝึกฝนการเผชิญและแก้ปัญหาโดยไม่ต้องรอให้เกิดปัญหาจริง ซึ่งเป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และเรียนรู้ความคิดเห็นของผู้อื่นช่วยให้ผู้เรียนมีมุมมองที่กว้างขึ้น นอกจากนี้ยังกล่าวถึงประโยชน์และข้อจำกัดของเทคนิคการสอนโดยกรณีศึกษาดังนี้

1. เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริง
2. เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดแก้ปัญหา ช่วยให้ผู้เรียนมีมุมมองที่กว้างขึ้น
3. เป็นวิธีสอนที่ช่วยเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ส่วนข้อจำกัดของเทคนิคการสอนโดยใช้กรณีศึกษา คือ หากกลุ่มผู้เรียนมีความรู้และประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน การเรียนรู้จะไม่กว้างเท่าที่ควรเพราะผู้เรียนมักมีมุมมองที่คล้ายกัน

ตอนที่ 4 สรุป

จากการทบทวนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การนำกรณีศึกษามาใช้เป็นเทคนิคการเรียนการสอนมาเป็นเวลานานแล้ว และมีผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการสร้างและประยุกต์ใช้กรณีศึกษา พัฒนาวิธีการเรียนการสอนของนักศึกษาและอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ ยังไม่ได้นำกรณีศึกษามาใช้ในการเรียนการสอนอย่างจริงจัง ดังนั้นจึงมีความสำคัญที่จะต้องทำวิจัยขั้นเรียนเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยวิธีกรณีศึกษา

ในบทที่ 3 จะเป็นการศึกษาถึงวิธีดำเนินการวิจัยซึ่งประกอบด้วยรูปแบบการวิจัย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ผลของการใช้วิธีการสอนโดยแบบกรณีศึกษาในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน” เป็นการศึกษาจากนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน ในภาคการศึกษาที่ 2/2554 จำนวนทั้งหมด 79 คน โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาดังนี้

รูปแบบการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบกึ่งทดลอง (Quasi-Experiment Design) แบบ Pre-test และ Post-test Design เพื่ออธิบายถึง ความแตกต่างของคะแนนของนักศึกษาที่ลงทะเบียนในภาคการศึกษาที่ 2/2554 จำนวนทั้งหมด 79 คน ก่อนและหลังการนำกรณีศึกษามาใช้ในการสอนในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน โดยใช้ข้อสอบและแบบประเมินความพึงพอใจต่อกรณีศึกษา เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

ประชากร

ประชากร คือ นักศึกษาที่ลงทะเบียนวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน ภาคการศึกษาที่ 2/2554 จำนวน 79 คน

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนของการศึกษาไว้ดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้กรณีศึกษาจัดการเรียนการสอน
- 2) การสร้างเครื่องมือ ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ประเภท ได้แก่ แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน และแบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการใช้กรณีศึกษา
- 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล จากนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน
- 4) การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบที และระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเปรียบเทียบเกณฑ์ร้อยละ 75 กับคะแนนสอบก่อนและหลังเรียนของนักศึกษา
- 5) ดำเนินการเขียนรายงานการวิจัยและจัดพิมพ์รูปเล่มรายงาน รวมทั้งสรุปผลงานเผยแพร่

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. กรณีศึกษาเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน
3. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการใช้กรณีศึกษา

การรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้จากนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชา HRM391 การวางแผน และการบรรจุพนักงาน ประจำภาคการศึกษาที่ 2/2554 สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 วิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และตอนที่ 3 การทดสอบค่าที (t-test) โดยเกณฑ์การแปรผลเกี่ยวกับระดับ ความพึงพอใจในรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาผลของการใช้วิธีการเรียนโดยการใช้กรณีศึกษาในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน จากการทดลองโดยแบ่งการนำเสนอเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักศึกษา ในเรื่องการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน และตอนที่ 2 ผลสำรวจความพึงพอใจต่อการใช้วิธีการเรียนแบบกรณีศึกษา

ตอนที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักศึกษา

ผลการวิเคราะห์จากแบบทดสอบก่อนการเรียน และแบบทดสอบหลังเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา ในเรื่องการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 คะแนนทดสอบก่อนการเรียน (Pre-test)

คะแนน Pre-test	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21	1	1.27
20	1	1.27
19	23	29.11
18	36	45.57
17	4	5.06
16	2	2.53

ตารางที่ 4.1 คะแนนทดสอบก่อนการเรียนรู้ (Pre-test) (ต่อ)

คะแนน Pre-test	จำนวน (คน)	ร้อยละ
15	10	12.66
14	2	2.53
รวม	79	100

จากตารางที่ 4.1 จะเห็นได้ว่าคะแนนทดสอบก่อนการเรียนรู้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (18-19 คะแนน) โดยคะแนนสอบสูงสุดได้แก่ 21 คะแนน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27 และคะแนนต่ำสุดได้แก่ 14 คะแนน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.53 แสดงให้เห็นถึงพื้นฐานความรู้ก่อนการเรียนรู้ของนักศึกษาที่เรียนในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยคะแนนทดสอบหลังการเรียนรู้ (Post-test)

คะแนน Post-test	จำนวน (คน)	ร้อยละ
22	16	20.25
21	20	25.32
20	5	6.33
19	23	29.11
18	15	18.99
รวม	79	100

จากตารางที่ 4.2 จะเห็นได้ว่าคะแนนทดสอบหลังการเรียนรู้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี (18-22 คะแนน) โดยคะแนนสอบสูงสุดได้แก่ 22 คะแนน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 20.25 และคะแนนต่ำสุดได้แก่ 18

คะแนน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.99 แสดงให้เห็นถึงความรู้หลังการเรียนโดยใช้กรณีศึกษาของนักศึกษาที่เรียนในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน อยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบความสามารถก่อนเรียนและหลังเรียนเมื่อจัดการเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษา

ความรู้ความสามารถในรายวิชา HRM391	Mean	SD.	df	T	p-value
ความรู้ความสามารถก่อนเรียน	17.77	1.458	78	-10.051	0.000
ความรู้ความสามารถหลังเรียน	19.99	1.463			

จากตารางที่ 4.3 เมื่อเปรียบเทียบผลคะแนนทดสอบก่อนการเรียน (Pre-test) (ตารางที่ 4.1) และคะแนนทดสอบหลังการเรียน (Post-test) (ตารางที่ 4.2) ด้วยการทดสอบ t – test (Paired Sample t – test) พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังการเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่ากระบวนการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาหลังการใช้กรณีศึกษาสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 2 ผลสำรวจความพึงพอใจต่อการใช่วิธีการเรียนแบบกรณีศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อการใช่วิธีการเรียนแบบกรณีศึกษาของนักศึกษาในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2554 จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 79 คน จากจำนวนนักศึกษาทั้งหมดที่ลงทะเบียน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 96.34 และข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจะนำเสนอดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	30	38.00
หญิง	46	58.20
ไม่ระบุ	3	3.80
รวม	79	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 และเป็นเพศชาย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 38

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อายุ

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
20 ปี	26	32.90
21 ปี	36	45.60
อื่นๆ	14	17.70
ไม่ระบุ	3	3.80
รวม	79	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า มีนักศึกษาอายุ 21 ปีมากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 รองลงมาคืออายุ 20 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 และอื่นๆ จำนวน 14 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.70

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามชั้นปีการศึกษา

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ชั้นปี		
ปีที่ 3	35	44.30
ปีที่ 4	10	12.70
อื่นๆ	28	35.40
ไม่ระบุ	6	7.60
รวม	79	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า มีนักศึกษาชั้นปีที่ 3 มากที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30 รองลงมาคือนักศึกษาชั้นปีอื่นๆ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 และนักศึกษาชั้นปีที่ 4 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสาขาวิชา

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
สาขาวิชา		
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์	71	89.90
สาขาวิชาอื่นๆ	5	6.30
ไม่ระบุ	3	3.80
รวม	79	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่า มีนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มากที่สุด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 89.90 และนักศึกษาสาขาวิชาอื่นๆ (สาขาวิชาการตลาด) คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30

ตาราง 4.8 ความพึงพอใจต่อการใช่วิธีการเรียนแบบกรณีศึกษา

ความพึงพอใจต่อการใช่วิธีการเรียนแบบกรณีศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. กรณีศึกษาทำให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาในสถานการณ์จริง	79	4.09	0.69	มาก
2. กรณีศึกษาทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการคิดแก้ปัญหา	79	4.19	0.70	มาก
3. กรณีศึกษาช่วยเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	79	4.24	0.71	มาก
4. เนื้อหาของกรณีศึกษามีความทันสมัยน่าสนใจ	79	4.06	0.83	มาก
5. เนื้อหาของกรณีศึกษามีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตในสังคม	79	4.22	0.72	มาก

ตาราง 4.8 ความพึงพอใจต่อการใช้วิธีการเรียนแบบกรณีศึกษา (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อการใช้วิธีการเรียนแบบกรณีศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
6. ข้าพเจ้ามีความมั่นใจว่าสามารถนำความรู้ความเข้าใจจากการศึกษาไปประยุกต์ใช้ได้	79	4.10	0.73	มาก
7. กรณีศึกษาช่วยให้มีโอกาสนในการซักถามหรือแสดงความคิดเห็น	79	4.05	0.79	มาก
8. การใช้กรณีศึกษาแบบคลิปวิดีโอช่วยให้ข้าพเจ้าเกิดการเรียนรู้เรื่องการวางแผนบรรจุพนักงาน	79	4.26	0.78	มาก
9. การใช้กรณีศึกษาแบบคลิปวิดีโอช่วยให้ข้าพเจ้าเกิดความตั้งใจเรียน	79	4.14	0.82	มาก
10. การใช้กรณีศึกษาแบบคลิปวิดีโอช่วยให้ข้าพเจ้าสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้	79	4.03	0.76	มาก
11. การใช้กรณีศึกษาแบบเอกสารเหตุการณ์ตัวอย่างช่วยให้ข้าพเจ้าเกิดความตั้งใจเรียน	79	4.00	0.85	มาก
12. การใช้กรณีศึกษาแบบเอกสารเหตุการณ์ตัวอย่างช่วยให้ข้าพเจ้าเกิดการเรียนรู้เรื่องการวางแผนบรรจุพนักงาน	79	4.21	0.73	มาก
13. การใช้กรณีศึกษาแบบเอกสารเหตุการณ์ตัวอย่างช่วยให้ข้าพเจ้าสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้	79	4.07	0.82	มาก
14. โดยสรุปแล้วการใช้วิธีการเรียนแบบกรณีศึกษามีประโยชน์ต่อผู้เรียน	79	4.30	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ย	79	4.14	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์หาค่าความพึงพอใจของนักศึกษาในการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา พบว่า นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามมีความความพึงพอใจในการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาในรายวิชา HRM 391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 โดยมีค่าเฉลี่ยในหัวข้อที่ 14 โดยสรุปแล้วการใช้วิธีการเรียนแบบ

กรณีศึกษามีประโยชน์ต่อผู้เรียน มากที่สุดคือ 4.30 รองลงมาคือหัวข้อที่ 8 การใช้กรณีศึกษาแบบคลิปวิดีโอ ช่วยให้ข้าพเจ้าเกิดการเรียนรู้เรื่องการวางแผนบรรจุพนักงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 หัวข้อที่ 3 กรณีศึกษา ช่วยเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 หัวข้อที่ 5 เนื้อหาของกรณีศึกษามีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตในสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนค่าเฉลี่ยในหัวข้อที่ 10 การใช้กรณีศึกษาแบบคลิปวิดีโอช่วยให้ข้าพเจ้าสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ 4.03



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาผลของการใช้วิธีการสอน โดยแบบกรณีศึกษาในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน
2. เพื่อวัดระดับความพึงพอใจของนักศึกษาในการใช้วิธีการสอน โดยแบบกรณีศึกษา ในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน

ในการวิจัยนี้ทำการสำรวจจากประชากรของนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2554 โดยข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนพบว่า มีจำนวน 82 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบประเมินผลก่อน และหลังเข้าร่วมกิจกรรม และแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นภายใต้กรอบทฤษฎี และข้อเท็จจริงในการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมการเรียน โดยใช้กรณีศึกษาเรื่อง “การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน” ในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลคะแนนทดสอบก่อนการเรียน (Pre-test) และคะแนนทดสอบหลังการเรียน (Post-test) ด้วยการทดสอบ $t - test$ (Paired Sample $t - test$) และความพึงพอใจต่อการใช้วิธีการเรียนแบบกรณีศึกษาของผู้ตอบแบบสำรวจในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2554 จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 79 คน กลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชาย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 38 และเป็นเพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 ในจำนวนนี้มีนักศึกษสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 89.9 รองลงมาเป็นนักศึกษสาขาวิชาอื่นๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 เป็นนักศึกษาที่มีอายุ 21 ปีมากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 และเป็นนักศึกษาที่มีอายุน้อยที่สุดจำนวน 14 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.7 และเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 มากที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 และเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 น้อยที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ก่อนและหลังการใช้กรณีศึกษา

การเปรียบเทียบผลคะแนนทดสอบก่อนการเรียน (Pre-test) และคะแนนทดสอบหลังการเรียน (Post-test) ด้วยการทดสอบ t – test (Paired Sample t – test) พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังการเข้าร่วมกิจกรรมในหัวข้อ “การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน” สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่ากระบวนการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่ดีขึ้น

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ความความพึงพอใจของนักศึกษาในการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความความพึงพอใจในการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 หัวข้อที่ 14 โดยสรุปแล้วการใช้วิธีการเรียนแบบกรณีศึกษามีประโยชน์ต่อผู้เรียน มากที่สุดคือ 4.30 รองลงมาก็คือหัวข้อที่ 8 การใช้กรณีศึกษาแบบคลิปวิดีโอช่วยให้ข้าพเจ้าเกิดการเรียนรู้เรื่องการวางแผนบรรจุพนักงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนค่าเฉลี่ยในหัวข้อที่ 10 การใช้กรณีศึกษาแบบคลิปวิดีโอช่วยให้ข้าพเจ้าสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ 4.03

อภิปรายผล

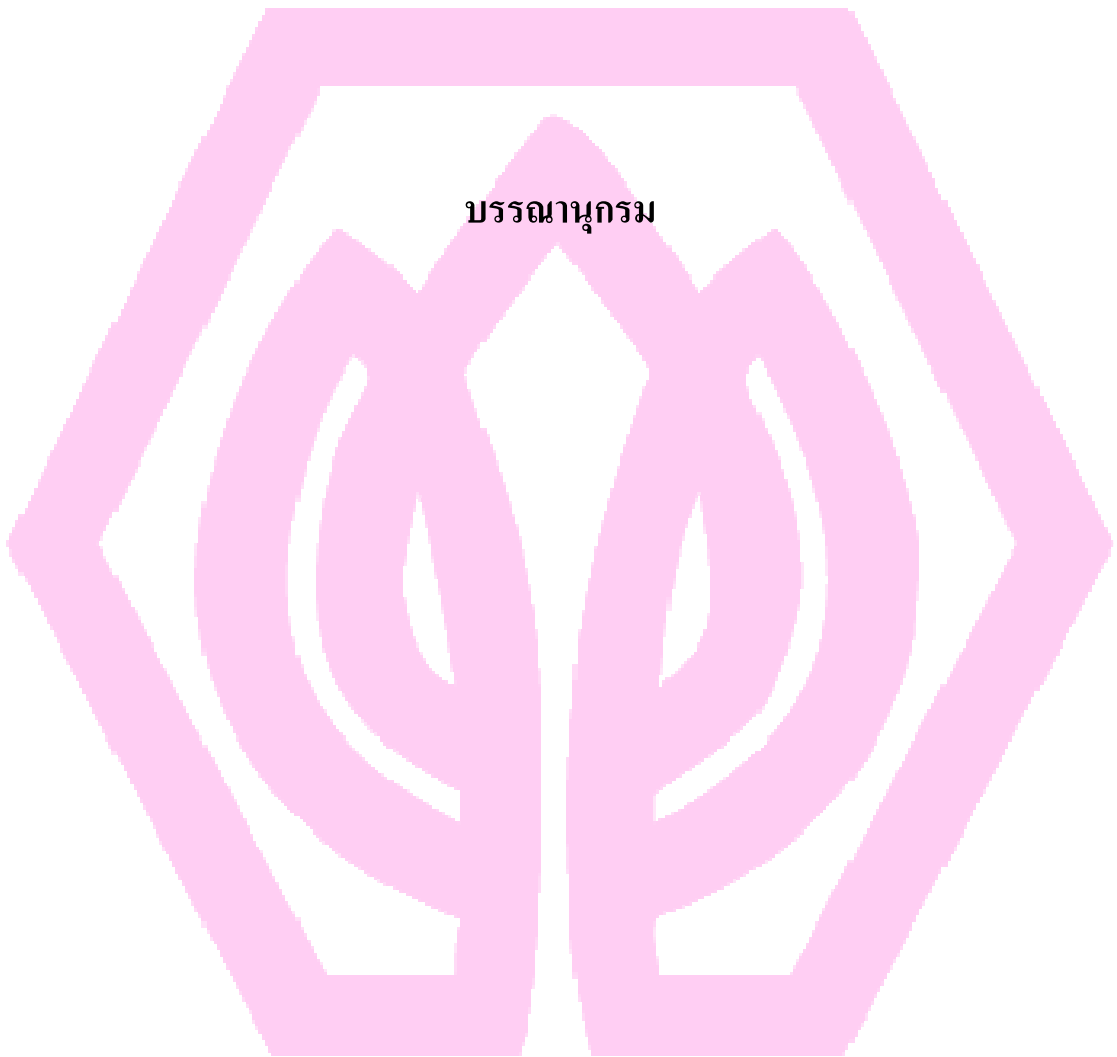
การวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน โดยใช้การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบคะแนนสอบก่อนและหลังการใช้กรณีศึกษาในการเรียนการสอน ซึ่งปรากฏว่าผลคะแนนสอบหลังจากใช้กรณีศึกษาในการเรียนการสอน มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้กรณีศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อันมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของวันฤดี สุขสงวน (2547) แสดงว่าการนำกรณีศึกษามาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอนมีผลดีต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาที่ดีขึ้น ประกอบกับระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการใช้กรณีศึกษาในการเรียนการสอนก็อยู่ในระดับดี อันสอดคล้องกับผลวิจัยของฐานันดร ปริดากัญญรัตน์ (2548) แสดงว่านักศึกษามีความรู้สึกที่ดีและเห็นด้วยที่จะนำกรณีศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน ผู้วิจัยจึงเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะมีการนำกรณีศึกษามาใช้ในการเรียนการสอนอย่างจริงจังและเป็นระบบ เพื่อให้นักศึกษาสามารถเรียนรู้และมีความเข้าใจถึงสาระสำคัญของเนื้อหาวิชาได้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการนำเนื้อหาวิชามาใช้วิเคราะห์และอธิบายเหตุการณ์หรือสถานการณ์ในกรณีศึกษา อันจะช่วยให้นักศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีให้เหมาะสมกับเหตุการณ์จริงในการทำงานได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ จะเห็นว่าการใช้กรณีศึกษาในการเรียนการสอนมีประโยชน์ต่อนักศึกษาในการทำความเข้าใจต่อเนื้อหาวิชาที่ดีขึ้น เกิดการเรียนรู้จากตัวอย่างของเหตุการณ์จริงที่นักศึกษาต้องเผชิญในอนาคต อันมีส่วนช่วยในการคิดวิเคราะห์ถึงหลักทฤษฎีที่จะนำมาประยุกต์ใช้ได้
2. ควรมีกรณีศึกษาที่หลากหลายรูปแบบ เพื่อไม่ให้นักศึกษาเกิดความเบื่อหน่าย และจะเรียนรู้ได้ดีขึ้น
3. เนื่องจากการเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษามีความแตกต่างจากการเรียนการสอนวิธีอื่น (โดยเฉพาะวิธีบรรยาย) คณะหรือมหาวิทยาลัยควรจัดการฝึกอบรมอาจารย์ให้มีความรู้และประสบการณ์ในการสอนโดยใช้กรณีศึกษา
4. เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลา และทรัพยากร งานวิจัยนี้เป็นเพียงการสำรวจในเบื้องต้นถึงผลสัมฤทธิ์และความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษาเพียงหัวข้อเดียวในรายวิชา HRM391 การวางแผนและการบรรจุพนักงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยในประเด็น ความคิดเห็นของการจัดการเรียนการสอนในหัวข้อที่เฉพาะเจาะจงลงไปมากกว่าเดิม ตลอดทั้งวิชา เพื่อจะทำได้

ข้อมูลในเชิงลึก ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง 2545)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี.

ทิตินา เขมณี. 2534. **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฐานันดร ปรีดากัญญรัตน์. 2548. การศึกษาความคิดของการใช้กรณีศึกษาประกอบการเรียนการสอน รายวิชาทฤษฎีบัญชี. ภาควิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยพาร์เทอร์นเชียงใหม่.

วันฤดี สุขสงวน. 2547. การศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการใช้กรณีศึกษาในการสอนรายวิชาทฤษฎีบัญชี ชั้นสูงหลักสูตรปริญญาตรีมหาวิทยาลัยรังสิต. คณะบัญชี มหาวิทยาลัยรังสิต.

สุวิมล ว่องวานิช. 2543. **คู่มือการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ: ชุมชนุสสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

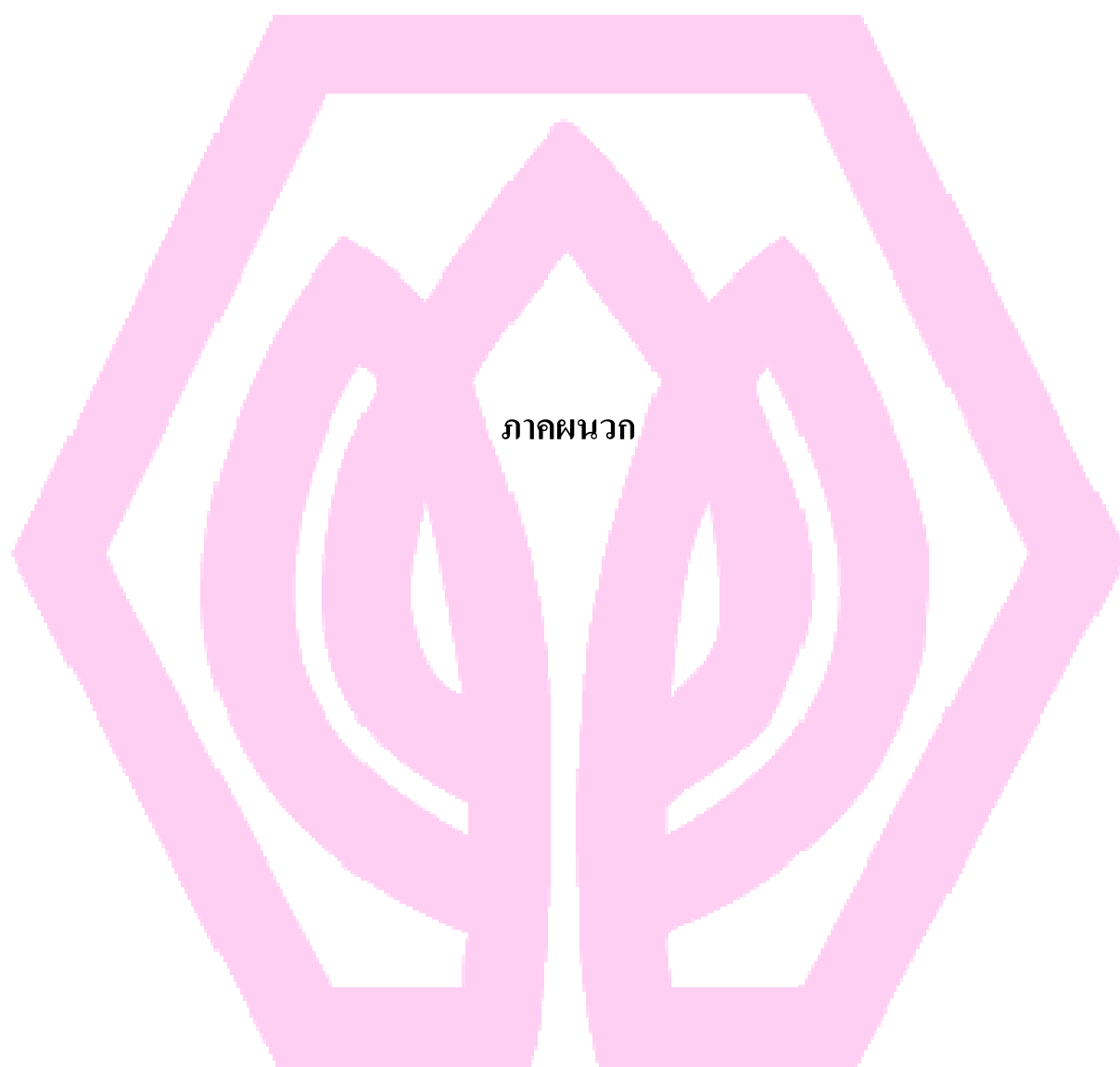
Barrows, H.S., and Tamblyn, R. (1980). **Problem-Based Learning**. New York: Springer.

Bransford, J. D., Brown, A. L. and Cocking, R. R. (1999). **How people learn; Brain, mind, experience, and school**. Washington, DC: National Academy Press.

Edge, A. G. and Coleman, D. R. (1982), **The Guide to Case Analysis and Reporting**, System Logistics, Honolulu, HI.

Herried, C.F. (1997). **What is a case?** Journal of College Science Teaching. 27: 92-94.

Sykes, G., and Bird, T. (1992). **Teacher education and the case idea**. Review of Research in Education, 18: 457-521.



ภาคผนวก

แบบสอบถามเรื่อง

“ความพึงพอใจต่อการใช้วิธีการเรียนแบบกรณีศึกษาในรายวิชา HRM 391 การวางแผนและบรรจุพนักงาน”

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ใน หรือเติมคำในช่องว่าง

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 20 ปี 21 ปี อื่นๆ _____
3. กำลังศึกษาชั้นปีที่ ปี 3 ปี 4 อื่นๆ _____
4. คณะและสาขาวิชาที่ศึกษา
 บริหารธุรกิจ (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) บริหารธุรกิจ (_____)
 อื่นๆ _____

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการใช้กรณีศึกษาในกิจกรรมการเรียนการสอน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน โดย 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย และ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

คำถามหรือข้อความ	5	4	3	2	1
1. กรณีศึกษาทำให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาในสถานการณ์จริง					
2. กรณีศึกษาทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการคิดแก้ปัญหา					
3. กรณีศึกษาช่วยเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน					
4. เนื้อหาของกรณีศึกษามีความทันสมัยน่าสนใจ					
5. เนื้อหาของกรณีศึกษามีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตในสังคม					
6. ข้าพเจ้ามีความมั่นใจว่าสามารถนำความรู้ความเข้าใจจากการศึกษาไปประยุกต์ใช้ได้					
7. กรณีศึกษาช่วยให้มีโอกาสนในการซักถามหรือแสดงความคิดเห็น					
8. การใช้กรณีศึกษาแบบคลิปวิดีโอช่วยให้ข้าพเจ้าเกิดการเรียนรู้เรื่องการวางแผนบรรจุพนักงาน					
9. การใช้กรณีศึกษาแบบคลิปวิดีโอช่วยให้ข้าพเจ้าเกิดความตั้งใจเรียน					

คำถามหรือข้อความ	5	4	3	2	1
10. การใช้กรณีศึกษาแบบคลิปีวีดีโอช่วยให้ข้าพเจ้าสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้					
11. การใช้กรณีศึกษาแบบเอกสารเหตุการณ์ตัวอย่างช่วยให้ข้าพเจ้าเกิดความตั้งใจเรียน					
12. การใช้กรณีศึกษาแบบเอกสารเหตุการณ์ตัวอย่างช่วยให้ข้าพเจ้าเกิดการเรียนรู้เรื่องการวางแผนบรรจุพนักงาน					
13. การใช้กรณีศึกษาแบบเอกสารเหตุการณ์ตัวอย่างช่วยให้ข้าพเจ้าสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้					
14. โดยสรุปแล้วการใช้วิธีการเรียนแบบกรณีศึกษามีประโยชน์ต่อผู้เรียน					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายกมล น้อมงามศักดิ์
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	66/23 หมู่บ้านราชตฤณมัย ถ.พหลโยธิน แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ประวัติการศึกษา	<p>พ.ศ. 2532-2535 รัฐศาสตรบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์</p> <p>พ.ศ. 2536-2538 พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์</p> <p>พ.ศ. 2548-ปัจจุบัน กำลังศึกษา PhD. International Program (Human resource Development) วิทยาลัยนานาชาติ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา</p>
ผลงานด้านงานวิจัย	<p>การรับรู้รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับความเสมอภาคในการจ่ายค่าตอบแทน: กรณีศึกษาพนักงานของบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์มือถือ (The Perception of Organizational Culture and Compensation Equity: A Case Study of Telecommunication Industry Employees)</p>