รายงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

เรื่อง

การศึกษาผลของการใช้กรณีศึกษาจัดการเรียนการสอนในรายวิชา HRM 483 สัมมนาการจัดการทรัพยกรมนุษย์ สาขาวิชาการจัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2/2554

A Study of Learning Achievement on HRM 483 seminar in Human Resource Management by Teaching with Case Study Field of study Human Resource Management Faculty of Business Administration Sripatum University in Semester of 2/2554

ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2554

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยเรื่อง “ การศึกษาผลของการใช้กรณีศึกษาจัดการเรียนการสอนในรายวิชา HRM 483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2/2554 ”นี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ ดร.วัยวุฒฒ์ อยู่ในศิล ผู้ทรงคุณวุฒิที่สละเวลาให้คำปรึกษาการทำวิจัยนี้ และขอขอบคุณ ผศ.ดร.รวิภา ลาภศิริ คณบดี คณะบริหารธุรกิจ รวมทั้งขอขอบคุณศูนย์สนับสนุนและพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งคอยให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ โดยได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย ประจำปี 2554 จากมหาวิทยาลัยศรีปทุม ซึ่งผู้วิจัยต้องขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีปทุมที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือจนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้วิจัยมอบคุณประโยชน์และความดีอันพึงมีของงานวิจัยชิ้นนี้แก่ บิดา-มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร

สิงหาคม 2555

หัวข้อวิจัย : การศึกษาผลของการใช้กรณีศึกษาจัดการเรียนการสอนใน HRM 483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2/2554
ผู้วิจัย : นาย ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร
หน่วยงาน : คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีที่พิมพ์ : 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการใช้กรณีศึกษาในรายวิชา HRM 483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการวิจัยนี้ทำการสำรวจจากนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ลงทะเบียนเรียนในวิชา HRM 483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 17 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) หลังจากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมในหัวข้อ กรณีศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่ากระบวนการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาดีขึ้น ส่วนผลการวิเคราะห์ความความพึงพอใจของนักศึกษาในการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความความพึงพอใจในการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้โดยกรณีศึกษาอยู่ในระดับ “มาก”

อย่างไรก็ตามผู้ตอบแบบสำรวจได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในด้านต่างๆ เช่น ควรมีการนำกรณีศึกษามาประกอบการเรียนการสอนอีกในครั้งต่อไป เพราะได้มุมมองเพิ่มมากขึ้นจากการศึกษาจากทฤษฎี

คำสำคัญ : การจัดการเรียนการสอน, กรณีศึกษา, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, การจัดการทรัพยากรมนุษย์

Research Title : A Study of Learning Achievement on HRM 483 seminar in Human Resource Management by Teaching with Case Study Field of study Human Resource Management Faculty of Business Administration Sripatum University in Semester of 2/2554

Name of Researcher : Mr. Thanasit Phoemphian

Name of Institution : Faculty of Business Administration, Sripatum University

Year of Publication : B.E. 2555

ABSTRACT

This survey research was proposed to examine the effect of learning achievement based on case study approach in HRM 483 seminar in Human Resource Management. The research was also extended to investigation on opinions regarding to case study approach used in the class.

After collecting 17 samples from students who enrolled HRM 483 seminar in Human Resource Management in the second semester of B.E. 2554 by questionnaire, a computer package was used to calculate statistics such as percentage, mean, standard deviation. The results of the study show that the participated students significantly improve their knowledge in Human Resource Management . Regarding to student satisfactions, the average level of satisfaction is in “good level”.

The participants also provide useful suggestions for instructional practices. For example, appropriate suitable time program should be appointed, and variety of topics and applied computer programs in Human Resource Management would help better understanding of the students.

Keywords: Instructional Practice Case Study Learning Achievement Seminar in Human Resource Management

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1 บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 2

คำถามการวิจัย 2

ตัวแปรที่ศึกษา 2

ขอบเขตการวิจัย 2

นิยามศัพท์ 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 3

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4

แนวคิดและทฤษฎี..... 4

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 6

3 วิธีดำเนินการวิจัย 8

รูปแบบการวิจัย 8

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 8

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย 8

เครื่องมือการวิจัย 9

การรวบรวมข้อมูล 9

การวิเคราะห์ข้อมูล 10

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 11

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 12

ผลการวิเคราะห์การใช้ วิธีการเรียนโดยแบบกรณีศึกษาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน..... 13

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักศึกษา..... 14

สารบัญ

บทที่ หน้า

5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 17

สรุปการดำเนินงานวิจัย..... 17

อภิปรายผลการวิจัย..... 17

ข้อเสนอแนะ..... 19

บรรณานุกรม 20

ภาคผนวก 21

แบบสอบถาม 22

ประวัติย่อผู้วิจัย 25

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

1 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ 12

2 เปรียบเทียบคะแนนทดสอบหลังการเรียนกับก่อนการเรียน..... 13

3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง..... 14
ระหว่างผลคะแนนทดสอบหลังการเรียนกับผลคะแนนทดสอบก่อนการเรียน

4 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักศึกษาในการเข้าร่วมกระบวน..... 15
การเรียนรู้โดยการใช้กรณีศึกษา

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ในหมวด 6 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 และมาตรา 24 เน้นการจัดการศึกษาที่ยึดผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ตามความถนัดเต็มศักยภาพ โดยฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการจากประสบการณ์จริง ให้คิดเป็นทำเป็น รักการอ่าน เกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง โดยที่เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

การจัดการเรียนการสอนในรายวิชา HRM483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชา การจัดการทรัพยากรนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มีประเด็นปัญหาในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจาก เป็นรายวิชาที่เป็นการศึกษาเพื่อให้นักศึกษานำความรู้ทางวิชาการที่ได้ศึกษาในสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อาทิ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน การจัดการค่าตอบแทน มาร่วมกันสัมมนาวางแผน วิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยนำรูปแบบ วิธีการที่เหมาะสม เข้ามาใช้อย่างเป็นระบบ ซึ่งนักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เพราะไม่มีประสบการณ์จริงในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถใช้ทฤษฎีที่ได้ศึกษามาในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ในธุรกิจอุตสาหกรรมได้ จึงมีความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ดังนี้ จึงจำเป็นต้องทำการศึกษาเครื่องมือที่จะใช้ในการจัดการเรียนการสอนเช่นการใช้กรณีศึกษาในรายวิชาดังกล่าว เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของการใช้วิธีการสอนโดยแบบกรณีศึกษาในรายวิชา HRM483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2. เพื่อวัดระดับความพึงพอใจของนักศึกษาในการใช้วิธีการสอนโดยแบบกรณีศึกษา ในรายวิชา HRM483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คำถามการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาก่อนและหลังการใช้กรณีศึกษาแตกต่างกันอย่างไร
2. ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการใช้กรณีศึกษาในการเรียนการสอนอยู่ในระดับใด

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ กรณีศึกษาก่อนและหลังการเรียนการสอน

ตัวแปรตาม คือ 1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา

2. ความพึงพอใจในวิธีการสอนโดยแบบกรณีศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาที่ลงทะเบียนในรายวิชา HRM483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2/2554 จำนวน 17 คน

เนื้อหาการวิจัย ศึกษาการใช้กรณีศึกษาในกิจกรรมการเรียนการสอน ในรายวิชา HRM483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2/2554 ระยะเวลา 4 เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2555 ถึง เมษายน พ.ศ.2555

นิยามศัพท์

การสอนโดยใช้กรณีศึกษา คือ กระบวนการที่ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยให้ผู้เรียนศึกษาเรื่องที่สมมติขึ้นจากความเป็นจริงและตอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับเรื่องนั้น แล้วนำคำตอบและเหตุผลที่มาของคำตอบนั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการอภิปราย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา คือ คะแนนผลการสอบของนักศึกษาในการเรียนรู้ในเนื้อหาสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหลังจากการเรียนการสอนสิ้นสุด สามารถวัดออกมาในรูปของคะแนน โดยใช้แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ในเนื้อหาในรายวิชาดังกล่าว

ความพึงพอใจในวิธีการสอนโดยแบบกรณีศึกษาของนักศึกษา คือ คะแนนจากการตอบแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความรู้สึกของนักศึกษาในรายวิชาสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการนำกรณีศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน

ความพึงพอใจในวิธีการสอนโดยแบบกรณีศึกษาของนักศึกษา คือ คะแนนจากการตอบแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความรู้สึกของนักศึกษาในรายวิชาสัมมนาธุรกิจระหว่างประเทศที่มีต่อการนำกรณีศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. จากการศึกษาการใช้กรณีศึกษาในกิจกรรมการเรียนการสอน ในรายวิชา HRM483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทำให้ผู้สอนทราบถึงหลักการและวิธีการการใช้กรณีศึกษาในการจัดการเรียนการสอน
2. นำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในรายวิชา HRM483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาผลของการใช้กรณีศึกษาจัดการเรียนการสอนในรายวิชา HRM 483 สัมมนาการจัดการทรัพยกรมนุษย์ สาขาวิชาการจัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2/2554 ได้ศึกษารวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุปเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. เทคนิคการสอน
2. เทคนิคการสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง
3. ประโยชน์และข้อจำกัดของเทคนิคการสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง
4. ขั้นตอนของเทคนิคการสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง
5. ความคิดเห็นของกลุ่ม
6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เทคนิคการสอน

ทิศนา แขมณี (2534) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคการสอนดังนี้

เทคนิคการสอน (Teaching techniques) เป็นกลวิธีที่จะช่วยให้วิธีสอนแต่ละวิธีเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น เทคนิคเป็นกลวิธีที่ใช้เสริมกระบวนการหรือขั้นตอนหรือการกระทำใดๆ เพื่อช่วยให้กระบวนการ ขั้นตอนหรือการกระทำนั้นๆ มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น เทคนิคการสอนจึงหมายถึง กลวิธีต่างๆ ที่ใช้เสริมกระบวนการสอน ขั้นตอนการสอน หรือการกระทำต่างๆ ในการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

เทคนิคที่ใช้ในการสอนนั้น จริงๆ แล้วมีจำนวนมากนับไม่ถ้วน แต่ส่วนใหญ่ ตำราทั่วไปจะเลือกกล่าวถึงเทคนิคสำคัญๆ ที่จำเป็นต้องใช้บ่อยๆ เช่น เทคนิคการตั้งคำถาม เทคนิคการนำเข้าสู่บทเรียน เทคนิคการเขียนกระดานดำ เทคนิคการสรุปบทเรียน เทคนิคการเสริมแรง เทคนิคการยกตัวอย่าง เทคนิคการใช้สื่อการสอนและอุปกรณ์การสอน

สำหรับเทคนิคการสอนที่คณะผู้จัดทำได้นำเสนอเทคนิคการสอนที่เป็นเทคนิคใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการนำเสนอ เทคนิคการสอนที่จะนำเสนอ คือ เทคนิคการสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง

เทคนิคการสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง

ทิศนา แขมมณี (2534 : 75-76) ได้นิยามความหมายของเทคนิคการสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง เป็นวิธีการที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนฝึกฝนการเผชิญและแก้ปัญหาโดยไม่ต้องรอให้เกิดปัญหาจริง ซึ่งเป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และเรียนรู้ความคิดเห็นของผู้อื่นช่วยให้ผู้เรียนมีมุมมองที่กว้างขึ้น

ประโยชน์และข้อจำกัดของเทคนิคการสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง

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

ส่วนข้อจำกัดของเทคนิคการสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง คือ หากกลุ่มผู้เรียนมีความรู้และประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน การเรียนรู้อาจไม่กว้างเท่าที่ควรเพราะผู้เรียนมักมีมุมมองที่คล้ายกัน

ขั้นตอนของเทคนิคการสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง

1.การเตรียมการ ก่อนการสอน ผู้สอนต้องเตรียมกรณีตัวอย่างให้พร้อม ต้องมีสาระซึ่งจะช่วยทำให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีลักษณะใกล้เคียงกับความเป็นจริง กรณีที่นำมาใช้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่มี สถานการณ์ปัญหาขัดแย้ง ซึ่งจะช่วยกระตุ้นความคิดของผู้เรียน หากไม่มีสถานการณ์ที่เป็นปัญหา ขัดแย้ง ผู้สอนอาจใช้วิธีการตั้งประเด็นคำถามที่ท้าทายให้ผู้เรียนคิดก็ได้ ผู้สอนอาจนำเรื่องจริงมาเขียน เป็นกรณีตัวอย่าง หรืออาจใช้เรื่องจากหนังสือพิมพ์ ข่าว และเหตุการณ์รวมทั้งสื่อต่างๆ เช่น ภาพยนต์ โทรทัศน์ เป็นได้กรณีที่ต้องการแล้ว ผู้สอนจะต้องเตรียมประเด็นคำถามสำหรับการอภิปรายเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ที่ต้องการ

2. การนำเสนอกรณีตัวอย่าง ผู้สอนอาจเป็นผู้นำเสนอกรณีตัวอย่าง หรืออาจใช้เรื่องจริงจากผู้เรียนเป็นกรณี ตัวอย่างก็ได้ วิธีการนำเสนอทำได้หลายวิธี เช่น การพิมพ์เป็นข้อมูลมาให้ผู้เรียนอ่าน การเล่ากรณี ตัวอย่างให้ฟัง หรือนำเสนอโดยใช้สื่อ เล่น สไลด์ วีดิทัศน์ ภาพยนตร์ หรืออาจให้ผู้เรียนแสดงเป็น ละครหรือบทบาทสมมติก็ได้

3.การศึกษากรณีตัวอย่างและการอภิปราย ผู้สอนควรแบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่มย่อยและให้เวลาอย่างเพียงพอในการศึกษากรณี ตัวอย่างและคิดหาคำตอบ แล้วจึงร่วมกันอภิปรายเป็นกลุ่มและนำเสนอผลการอภิปรายระหว่างกลุ่ม เป็นการแลกเปลี่ยนกัน ผู้สอนพึงตระหนักว่าการสอนโดยใช้

กรณีตัวอย่าง มิได้มุ่งที่คำตอบใด คำตอบหนึ่ง ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดอย่างชัดเจนแน่นอน แต่ต้องการให้ผู้เรียนเห็นคำตอบและ เหตุผลที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีความคิดที่กว้างขึ้น มองปัญหาในแง่มุมที่หลากหลายขึ้น อันจะช่วยให้การตัดสินใจมีความรอบคอบขึ้น ด้วยเหตุนี้ การอภิปรายจึงควรมุ่งความสนใจไปที่ เหตุผลหรือที่มาของความคิดที่ผู้เรียนใช้ในการแก้ปัญหาเป็นสำคัญ

ความคิดเห็นของกลุ่ม

สุคนธ์ สินธพานนท์ (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มใน วิธีการสอน สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นำไปสู่การจัดการเรียนรู้ของครูยุคใหม่ ไว้ดังนี้

เทคนิคการสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง หมายถึง การสอนที่มีการนำเอาสภาพการณ์หรือปัญหาหรือใช้กรณีหรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงหรืออาจจะเกิดขึ้นได้ในชีวิตจริงมาดัดแปลงเพื่อเป็นตัวอย่างให้ผู้เรียนได้ศึกษา วิเคราะห์และมีการฝึกให้ผู้เรียนได้ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาอย่างแท้จริง และฝึกฝนหาทางแก้ไขปัญหานั้นๆ ผู้เรียนอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ตลอดจนร่วมกันตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหาอย่างอิสระ นับว่าเป็นการฝึกผู้เรียนให้รู้จักการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เหมาะสำหรับการจัดการกิจกรรมเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถนำไปใช้ร่วมกับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันแต่ผู้สอนจะต้องเลือกเรื่องที่มีเนื้อหาเหมาะสมกับเทคนิคการสอน คือ ต้องเป็นเรื่องที่สามารถให้ผู้เรียนได้ร่วมกันระดมพลังสมองในการคิดแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฐานันดร ปรีดากัญญรัตน์ (2548) ศึกษาการใช้กรณีศึกษาประกอบการเรียนการสอน พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ในหัวข้อดังนี้รูปแบบมีความเหมาะสม มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่บรรยาย สามารถเพิ่มความเข้าใจในเนื้อหาได้ เข้าใจง่ายและนำไปใช้ได้ เนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์ ช่วยประหยัดเวลาในการศึกษา มีส่วนช่วยเพิ่มผลคะแนนในการเรียน เพิ่มทักษะในการประยุกต์ เป็นเอกสารประกอบการเรียนที่มีประโยชน์ ผู้สอนมีความรู้ในเนื้อหาที่บรรยาย ผู้สอนมีความสามารถในการถ่ายทอด ผู้สอนสามารถตอบข้อซักถามได้ชัดเจนและมีความคิดเห็นในระดับปานกลางในการเพิ่มแรงจูงใจในการรียน

วันฤดี สุขสงวน (2547) ได้ศึกษาในการจัดการเรียนการสอนและประเมินผลการเรียนการสอนแบบใช้กรณีศึกษาประกอบการเรียนสรุปได้ว่า การใช้กรณีศึกษามีผลต่อความสัมฤทธิ์ผลของการเรียนสูงขึ้น นักศึกษาเกิดความพึงพอใจในการใช้กรณีศึกษาและทำให้ผลการเรียนของนักศึกษาดีขึ้น

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ การศึกษาผลของการใช้กรณีศึกษาจัดการเรียนการสอนในรายวิชา HRM 483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2/2554 ” เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างจากนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชา HRM 483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาคการศึกษาที่ 2/2554 จำนวนทั้งหมด 17 คน โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาดังนี้

รูปแบบการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน แบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) โดยพยายามอธิบายถึงการใช้กรณีศึกษาในกิจกรรมการเรียนการสอน ในรายวิชา HRM 483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ ของนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนวิชา HRM 483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาคการศึกษาที่ 2/2554 จำนวนทั้งหมด 17 คนโดยใช้ แบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มทดลองหนึ่งกลุ่ม ทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน (pre-experimental one group pretest-posttest) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักศึกษา และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการใช้กรณีศึกษาเป็นเครื่องมือในการเรียนการสอน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. นักศึกษาที่ลงทะเบียนในรายวิชา HRM 483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาคการศึกษาที่ 2/2554 จำนวนทั้งหมด 17 คน

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนของการศึกษาไว้ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน

2. สร้างเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แผนการเรียนรู้รายวิชาสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบสอบถามความพึงพอในของนักศึกษาต่อ

การใช้กรณีศึกษาในการเรียนการสอน แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิด rating scale 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะ

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลเชิงปริมาณ โดยวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบที (t – test Dependence Sample) และ สังเคราะห์จากข้อคำถามปลายเปิด

5. สรุปผลการวิจัย จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาและผลการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งอภิปรายผลการวิจัย

6. ดำเนินการเขียนรายงานการวิจัยและจัดพิมพ์รูปเล่มรายงาน รวมทั้งสรุปผลงานเผยแพร่

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย

1. แผนการเรียนรู้ รายวิชาสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยทำการศึกษาจากหลักสูตร เอกสาร ตำรา ขอบข่าย โครงสร้าง เนื้อหา และคำอธิบายรายวิชา

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบบอัตนัย โดยได้รับการตรวจสอบคุณภาพด้านความสอดคล้องกับเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3. แบบสอบถามความพึงพอในของนักศึกษาต่อการใช้กรณีศึกษาในการเรียนการสอน ที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ

การรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูลตั้งแต่ กุมภาพันธ์ 2555 – เมษายน 2555 โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการทดลองดังนี้

1. ทำการประเมินผลก่อนเรียน (pretest) ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนการทดลอง 1 สัปดาห์ และบันทึกผลคะแนนก่อนเรียน

2. ดำเนินการทดลองสอน

3. ทำการประเมินผลหลังเรียน (posttest) โดยใช้ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งเป็นฉบับเดียวกัน กับแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียน (pretest)

4. นำคะแนน pretest / posttest มาวิเคราะห์ทาง สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานและสรุปผลการวิจัย

5. ทำการประเมินแบบสอบถามความพึงพอในของนักศึกษาต่อการใช้กรณีศึกษาในการเรียนการสอน

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Arithmetic Mean)

2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Standard Deviation)

3 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน HRM 483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยการทดสอบความมีนัยสำคัญของความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยทั้ง สองกลุ่มที่ไม่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติทดสอบที (t – test Dependence Sample)

4 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการเรียนการสอน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเกณฑ์การแปรผลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในรูปแบบการจัดการเรียนการสอน 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 HRM 483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากการทดลองโดยแบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักศึกษา ในเรื่องการนำกลยุทธ์มาใช้ในการจัดการโซ่อุปทาน ผลสำรวจความพึงพอใจในการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้โดยการใช้กรณีศึกษา และความคิดเห็นของนักศึกษาจากการสัมภาษณ์

วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาผลของการใช้วิธีการสอนโดยแบบกรณีศึกษาในรายวิชา HRM483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2) เพื่อวัดระดับความพึงพอใจของนักศึกษาในการใช้วิธีการสอนโดยแบบกรณีศึกษา ในรายวิชา HRM483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ผลการใช้ วิธีการเรียนโดยแบบกรณีศึกษาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของศึกษารายวิชาHRM 483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการใช้วิธีการสอนโดยแบบกรณีศึกษา

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติในการนำเสนอ ดังนี้

(ตัวอย่าง)

$\bar{x}$ หมายถึง มัชฌิมเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย (mean)

S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ค่าร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของนักศึกษาในรายวิชา HRM 483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยจำแนกตามเพศ ปรากฏผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	4	23.50
หญิง	13	76.50
รวม	**17**	**100**

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของนักศึกษาในรายวิชา HRM 483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 17 คน ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นนักศึกษาชาย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 นักศึกษาหญิง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 76.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การใช้ วิธีการเรียนโดยแบบกรณีศึกษาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของศึกษารายวิชาHRM 483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

จากการวิเคราะห์ผลทดสอบก่อนการเรียน และผลทดสอบหลังการเรียนโดยใช้กรณีศึกษาในเรื่องกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้ผลการวิเคราะห์ ตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบคะแนนทดสอบหลังการเรียน (*Post-test)*กับคะแนนทดสอบก่อนการเรียน (*Pre-test)*

คนที่	คะแนนสอบก่อนเรียน (Pre-Test)	คะแนนสอบหลังเรียน (Post-Test)	เปรียบเทียบคะแนนสอบหลังเรียนและก่อนเรียน
1	2	7	5
2	2	8	6
3	3	7	4
4	5	8	3
5	2	8	6
6	3	8	5
7	3	8	5
8	4	9	5
9	1	7	5
10	0	6	6
11	2	8	6
12	3	9	6
13	4	9	5
14	4	10	6
15	3	6	3
16	3	8	5
17	4	9	5

จากตารางที่ 2 พบว่าคะแนนสอบก่อนเรียนของนักศึกษาส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 0-4 คะแนน มีนักศึกษา 1 คน มีคะแนนก่อนเรียน 5 คะแนน คะแนนสอบหลังเรียนพบว่านักศึกษาสามารถทำคะแนนได้อยู่ระหว่าง 6-10 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบคะแนนระหว่างสอบก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่านักศึกษาทุกคนมีคะแนนสอบหลังเรียนเพิ่มขึ้นจากคะแนนสอบก่อนเรียน โดยมีคะแนนสอบเพิ่มขึ้นระหว่าง 3-6 คะแนน และส่วนใหญ่มีคะแนนเพิ่มขึ้น 5-6 คะแนน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างผลคะแนนทดสอบหลังการเรียนกับผลคะแนนทดสอบก่อนการเรียน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	t	p
คะแนนการทดสอบโดยรวม				
Pre-Test	3.58	1.00	-19.20	0.00*
Post-Test	7.94	1.08		

จากตารางที่ 3 พบว่าคะแนนสอบก่อนเรียนมีค่าเฉลี่ย *3.58* ส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐาน *1.00* คะแนนสอบหลังการเรียนมีค่าเฉลี่ย *7.94* ส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐาน *1.08* เมื่อทดสอบเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของนักศึกษาระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนแบบใช้กรณีศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ *.01*

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการใช้วิธีการสอนโดยแบบกรณีศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2554 จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 17 คน จากจำนวนนักศึกษาทั้งหมดที่ลงทะเบียน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชาย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และเป็นเพศหญิง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 76.50 ซึ่งเป็นนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายทั้งหมด ดังแสดงในตาราง 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักศึกษาในการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้โดยการใช้กรณีศึกษา

ความพึงพอใจในการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา	N	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1. กิจกรรมนี้มีจุดมุ่งหมาย/จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมและเกณฑ์การวัดและประเมินผลการศึกษาชัดเจน	17	4.00	0.50	มาก
2. วิธีการดำเนินกิจกรรม เวลาที่ใช้ มีความเหมาะสมในหัวข้อที่ศึกษา	17	4.00	0.50	มาก
3. กิจกรรมนี้ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา	17	3.94	0.42	มาก
4. กิจกรรมนี้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อผู้เรียนเข้าใจง่ายขึ้น	17	4.29	0.68	มาก
5. อาจารย์ใช้คำถามหรือกิจกรรมสนับสนุนที่กระตุ้นให้นักศึกษาคิดวิเคราะห์หรือวิจารณ์	17	4.00	0.61	มาก
6. อาจารย์เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ซักถาม แสดงความคิดเห็น ประชุม พูดคุย ให้คำแนะนำ และรับฟัง ข้อคิดเห็นของนักศึกษาที่แตกต่างหรือขัดแย้งกันระหว่างกลุ่ม	17	3.94	0.65	มาก
7. เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในกิจกรรมมีความเหมาะสมในกระบวนการเรียนรู้โดยการใช้กรณีศึกษา	17	4.12	0.69	มาก
8. โดยรวมนักศึกษามีความพึงพอใจในกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้โดยการใช้กรณีศึกษา	17	3.82	0.63	มาก
ค่าเฉลี่ย	**17**	**4.01**	**0.58**	**มาก**

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความความพึงพอใจของนักศึกษาในการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาดังแสดงในตาราง 4 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความความพึงพอใจในการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาในรายวิชา HRM483 สัมมนาการ

จัดการทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับ “มาก” โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 โดยมีค่าเฉลี่ยในหัวข้อที่ 4 กิจกรรมนี้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อผู้เรียนเข้าใจง่ายขึ้น มากที่สุดคือ 4.29 รองลงมาคือหัวข้อที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในกิจกรรมมีความเหมาะสมในกระบวนการเรียนรู้โดยการใช้กรณีศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนค่าเฉลี่ยในหัวข้อที่ 8 โดยรวมนักศึกษามีความพึงพอใจในกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้โดยการใช้กรณีศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ 3.82

ความคิดเห็นของนักศึกษาในการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้โดยการใช้กรณีศึกษา

จากผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม ได้ข้อสรุปออกเป็น 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านการกำหนดเนื้อหาของกิจกรรม

1. นักศึกษาส่วนใหญ่มีความสนใจในกิจกรรม มากกว่าการเรียนการสอนในรูปแบบเดิม
2. ควรมีการจัดกิจกรรมให้มีเวลามากขึ้น และในหัวข้ออื่นๆของวิชานี้ด้วย

ด้านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประกอบกิจกรรม

1. ควรมีการใช้โปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการลอจิสติกส์ และโซ่อุปทาน โดยจะทำให้ศึกษาได้มีความเข้าใจชัดเจนมากขึ้น
2. อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ใช้ มักไม่สมบูรณ์ทำให้เสียเวลาในการเรียนการสอน

ด้านการวัดและประเมินผล

1. การวัดผลทั้งที่เป็นแบบ วัดผลเป็นรายคนและเป็นกิจกรรมกลุ่มมีความเหมาะสมดี

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาการใช้กรณีศึกษาในกิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชา HRM483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในรายวิชา HRM483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ในการวิจัยนี้ทำการสำรวจจากประชากรของนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชา HRM483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2554 โดยข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนพบว่ามีนักศึกษาในการลงทะเบียนเรียนทั้งหมด จำนวน 17 คน ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาหญิง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบประเมินผลก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรม และแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นภายใต้กรอบทฤษฎีและข้อเท็จจริงในการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมการเรียนโดยใช้กรณีศึกษาเรื่องกระบวนการการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในรายวิชา HRM483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

อภิปรายผลการวิจัย

เมื่อเปรียบเทียบผลคะแนนทดสอบก่อนการเรียน (Pre-test) และคะแนนทดสอบหลังการเรียน (Post-test) ด้วยการทำสอบ t – test Dependence Sample พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมในหัวข้อกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่ากระบวนการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาดีขึ้น

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจ ที่มีต่อกิจกรรมการเรียนโดยกรณีศึกษาในรายวิชา HRM483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2554 จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 17 คน กลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชาย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และเป็นเพศหญิงจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 76.50

นอกจากนี้นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเข้าเรียนในภาคการศึกษาที่ทำการศึกษานี้มากกว่า 10 ครั้งขึ้นไป

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้โดยการใช้กรณีศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ความความพึงพอใจของนักศึกษาในการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความความพึงพอใจในการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้โดยกรณีศึกษาในรายวิชา HRM483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับ “มาก” โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 โดยมีค่าเฉลี่ยในหัวข้อที่ 4 กิจกรรมนี้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อผู้เรียนเข้าใจง่ายขึ้น มากที่สุดคือ 4.29 รองลงมาคือหัวข้อที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในกิจกรรมมีความเหมาะสมในกระบวนการเรียนรู้โดยการใช้กรณีศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนค่าเฉลี่ยในหัวข้อที่ 8 โดยรวมนักศึกษามีความพึงพอใจในกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้โดยการใช้กรณีศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ 3.82

อภิปรายผลจากความคิดเห็นของนักศึกษาในการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้โดยการใช้กรณีศึกษา

จากผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม ได้ข้อสรุปออกเป็น 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการกำหนดเนื้อหาของกิจกรรม

1.1 นักศึกษาส่วนใหญ่มีความสนใจในกิจกรรม มากกว่าการเรียนการสอนในรูปแบบเดิม

1.2 ควรมีการจัดกิจกรรมให้มีเวลามากขึ้น และในหัวข้ออื่นๆของวิชานี้ด้วย

2. ด้านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประกอบกิจกรรม

2.1 ควรมีการใช้สื่ออิเล็คทรอนิกส์ เช่น เว็บไซด์เกี่ยวกับกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยจะทำให้ศึกษาได้มีความเข้าใจชัดเจนมากขึ้น รวมถึง e-mail ในการติดต่อกับนักศึกษา

2.2 อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ใช้ มักไม่สมบูรณ์ทำให้เสียเวลาในการเรียนการสอน

3. ด้านการวัดและประเมินผล

3.1 การวัดผลทั้งที่เป็นแบบ วัดผลเป็นรายคนและเป็นกิจกรรมกลุ่มมีความเหมาะสมดี

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลา และทรัพยากร งานวิจัยนี้เป็นเพียงการสำรวจในเบื้องต้นถึงผลสัมฤทธิ์และความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษาเพียงหัวข้อเดียวในรายวิชา HRM483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยในประเด็น ความคิดเห็นของการจัดการเรียนการสอนในหัวข้อที่เฉพาะเจาะจงลงไปมากกว่าเดิมตลอดทั้งวิชา เพื่อจะทำให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

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

วันฤดี สุขสงวน. 2547. การศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการใช้กรณีศึกษาในการสอนรายวิชาทฤษฎีบัญชีขั้นสูงหลักสูตรปริญญาตรีมหาวิทยาลัยรังสิต. คณะบัญชี มหาวิทยาลัยรังสิต.

ฐานันดร ปรีดากัญญรัตน์. 2548. การศึกษาความคิดของการใช้กรณีศึกษาประกอบการเรียนการสอน รายวิชาทฤษฎีบัญชี. ภาควิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยฟาร์เทอร์นเชียงใหม่.

วิชิต สุรัตน์เรืองชัย และคณะ. 2549. “การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนของคณาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา.” **วารสารศึกษาศาสตร์** ปีที่ 17, ฉบับที่ 2: 105 - 118.

ชัยยนต์ ชิโนกุล. 2553. “การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา LSC301 หลักการจัดการลอจิสติกส์และโซ่อุปทาน ระหว่างการสอนโดยใช้กรณีศึกษาและการสอนโดยใช้แบบฝึกหัด.” ในการประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยศรีปทุม ประจำปี 2553 เรื่องผลงานวิจัยและนวัตกรรมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน วันที่ 15 ตุลาคม 2553 : หน้า 897 – 903

นภาภรณ์ จันทรศัพท์. 2549. “ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา.” **วารสารสุทธิปริทัศน์** ปีที่ 20, ฉบับที่ 62: หน้า 68 -80.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาผลของการใช้กรณีศึกษาจัดการเรียนการสอนในรายวิชา HRM 483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2/2554

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษาในรายวิชา HRM 483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยข้อมูลจากแบบสอบถามนี้ถือว่าเป็นความลับ ใช้เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้นและจะไม่ผลต่อเกรดในการเรียนวิชานี้
2. แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน คือ
   ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
   ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษา
   ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนา
3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ
❍ ชาย ❍ หญิง

2. ชั้นปีที่
❍ 1 ❍ 2 ❍ 3 ❍ 4 ❍ อื่นๆ (ระบุ).....

3. การเข้าเรียนต่อภาคการศึกษา
❍ น้อยกว่า 5 ครั้ง ❍ 5-10 ครั้ง ❍ มากกว่า 10 ครั้งขึ้นไป

4. วิธีการเรียนในวิชานี้
❍ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ❍ ฝึกปฏิบัติการ ❍ ร่วมสัมมนา
❍ ทำโครงการ ❍ เรียนผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ❍ อื่นๆ (ระบุ).....

<u>ตอนที่ 2</u> ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษาในรายวิชา HRM 483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง ท่านโปรดพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษา ในรายวิชา HRM 483 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ท่านเรียน ว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ลง ในช่องใต้หมายเลขที่ระบุแทนระดับความพึงพอใจ

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอน	ความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. กิจกรรมนี้มีจุดมุ่งหมาย/จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมและเกณฑ์การวัดและประเมินผลการศึกษาชัดเจน					
2. วิธีการดำเนินกิจกรรม เวลาที่ใช้ มีความเหมาะสมในหัวข้อที่ศึกษา					
3. กิจกรรมนี้ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา					
4. กิจกรรมนี้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อผู้เรียนเข้าใจง่ายขึ้น					
5. อาจารย์ใช้คำถามหรือกิจกรรมสนับสนุนที่กระตุ้นให้นักศึกษาคิดวิเคราะห์หรือวิจารณ์					
6. อาจารย์เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ซักถาม แสดงความคิดเห็น ประชุม พูดคุย ให้คำแนะนำ และรับฟัง ข้อคิดเห็นของนักศึกษาที่แตกต่างหรือขัดแย้งกันระหว่างกลุ่ม					
7. เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในกิจกรรมมีความเหมาะสมในกระบวนการเรียนรู้โดยการใช้กรณีศึกษา					
8. โดยรวมนักศึกษามีความพึงพอใจในกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้โดยการใช้กรณีศึกษา					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนา

_____

_____

_____

_____

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร
สถานที่เกิด	จังหวัดสระบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	49/126 หมู่บ้านดิสคอฟเวอรี่บาหลีไฮ ถนนไสวประชาราษฎร์ ตำบลลาดสวาย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
คุณวุฒิ	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตำแหน่ง	อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตบางเขน