

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้วิธีการสอนแบบกรณีศึกษา รายวิชา
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

THE DEVELOPMENT OF LEARNING ACHIEVEMENT USING CASE STUDY
METHOD ON HUMAN RESOURCE MANAGEMENT COURSE OF STUDENTS
OF THE FACULTY OF MANAGEMENT SCIENCE, THEPSATRI RAJABHAT
UNIVERSITY

กุลชลี พวงเพชร
Kulchalee Puangpejara

อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
Instructor of Management Science Faculty, Thepsatri Rajabhat University
E-mail: koon511@hotmail.com

Received:	October 13, 2019
Revised:	April 8, 2020
Accepted:	April 8, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาแผนการสอนโดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาโดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษาก่อนและหลังเรียน และ 3) ประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการเรียนโดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 32 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แผนการสอนโดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษาในรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 แผน ได้แก่ เรื่องที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน เรื่องที่ 2 การบริหารค่าตอบแทน และเรื่องที่ 3 การแรงงานสัมพันธ์ 2) แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.862 และ 3) แบบประเมินความพึงพอใจ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.896 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ paired sample t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) แผนการสอนโดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษามีประสิทธิภาพ 82.74/83.61 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาหลังเรียนโดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษาสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ 3) ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษาอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กรณีศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) develop lesson plans using case study method in order to meet the standard criterion of 80/80, 2) compare students' achievement test before and after using case study method, and 3) evaluate the students' satisfaction towards the developed lesson plans. The samples, selected by simple random sampling consisted of 32 students who enrolled to learn human resource management course in the second semester of the year 2018. The research instruments included: 1) three lesson plans using case study method, 2) an achievement test with a reliability of 0.862, and 3) an evaluation form on satisfaction towards case study method with a reliability of 0.896. The data were analyzed in terms of percentage, mean, standard deviation, and paired sample t-test.

The results were as follows: 1) The lesson plans on human resource management course met the efficient criterion of 82.74/83.61 which was higher than standard criterion of 80/80 2) The students' learning achievement after using case study method was significantly higher than that before using it at the .05 level 3) The students' satisfaction towards case study method was at a high level.

Keywords

Learning Achievement, Case Study, Human Resource Management

ความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับ ศึกษาความหมาย แนวคิด ทฤษฎี และขอบเขตของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย และการแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น (Puangpejara, 2017) วิชานี้เป็นการศึกษาด้วยวิธีการบรรยายจำนวน 3 ชั่วโมง นักศึกษากลุ่มเป้าหมายเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 2 ที่ผ่านการเรียนรายวิชา หลักการจัดการมาแล้ว ทำให้มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารจัดการมาพอสมควร อย่างไรก็ตามจากประสบการณ์สอนของผู้วิจัยพบว่า เมื่อทำการสอนด้วยวิธีการบรรยายไปประมาณ 30-50 นาที นักศึกษาส่วนใหญ่จะเกิดการเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นในการเรียนและการตอบคำถาม

อย่างไรก็ตามเทคนิคการสอนที่พบมากที่สุดสถานศึกษา คือ การสอนแบบบรรยาย โดยมีผู้สอนเป็นศูนย์กลาง การสอนแบบบรรยายจะไม่คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน เพราะนักศึกษาต้องรับรู้เรื่องเดียวกันในเวลาเดียวกัน ผู้เรียนไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ขาดโอกาส

ฝึกความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนการสอนน้อย จึงอาจเป็นเหตุให้ผู้เรียนขาดความสนใจในการบรรยาย การบรรยายเป็นวิธีสอนที่อาศัยความสามารถของผู้บรรยาย ถ้าผู้บรรยายไม่มีศิลปะในการบรรยายที่ดึงดูดใจผู้เรียน ผู้เรียนอาจขาดความสนใจ และถ้าผู้สอนขาดการเรียบเรียงเนื้อหาสาระอย่างเหมาะสม ผู้เรียนอาจเกิดความไม่เข้าใจและไม่สามารถซักถามได้ (ถ้าผู้บรรยายไม่เปิดโอกาส) (Khaemani, 2008) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จอห์นสัน จอห์นสัน และโฮลเบค (Johnson, Johnson & Holubec, 1992) ที่กล่าวว่า การเรียนแบบบรรยาย ทำให้ความสนใจของนักศึกษาจะลดลงเรื่อย ๆ ขณะฟังการบรรยาย บางคนจะสนใจใหม่เมื่อใกล้จะจบการบรรยาย การบรรยายโดยทั่วไปแล้ว หลังจากการฟังคำบรรยาย ผู้ฟังจะระลึกเนื้อหาได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น ยกเว้นผู้สติปัญญาดี การสอนแบบบรรยายจะส่งเสริมการเรียนรู้ระดับต่ำ คือ การเรียนรู้ข้อเท็จจริงเท่านั้น ผลการวิจัยยังพบว่า การสอนแบบบรรยายจะให้ผลเท่ากับการอ่านหรือวิธีอื่น ๆ ที่สอนข้อเท็จจริง แต่ให้ผลน้อยในการส่งเสริมการคิดหรือเปลี่ยนเจตคติ

การสอนโดยใช้วิธีการสอนแบบกรณีศึกษา (case study method) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่มีการนำมาใช้ในการเรียนการสอนรายวิชาต่าง ๆ ในระดับปริญญาตรี การจัดการเรียนการสอนโดยกรณีศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยให้ผู้เรียนศึกษาเรื่องที่สมมติขึ้นมาจากความเป็นจริงและตอบคำถามเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ แล้วนำคำตอบและเหตุผลที่มาของคำตอบนั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการอภิปรายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ (Khaemani, 2009) ซึ่งวิธีการสอนโดยใช้กรณีศึกษาเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ให้นักศึกษาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะทางความคิดวิเคราะห์ รู้จักวิธีการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มีความเชื่อมั่นในตนเองและรู้จักความคิดเห็นของผู้อื่น สอดคล้องกับผลการศึกษาของพัฒนา ศิริโชติบัณฑิต (Sirichotbundit, 2010) ที่ศึกษาเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ของการใช้กรณีศึกษาในการสอนรายวิชา การโฆษณาและการส่งเสริมการขายของนักศึกษาคณะศิลปกรรมศาสตร์ โปรแกรมวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการศึกษพบว่า คะแนนเฉลี่ยการสอบกลางภาคและการสอบปลายภาคของนักศึกษาทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยการทดสอบสถิติ paired sample t-test โดยนักศึกษาที่ได้รับการเรียนการสอนโดยเทคนิควิธีการใช้กรณีศึกษาจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักศึกษาที่ได้รับการเรียนการสอนแบบบรรยายตามปกติทั่วไป

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้หนึ่งที่รับผิดชอบสอนรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 จึงเห็นความสำคัญของการเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษาในรายวิชา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นการเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนมากขึ้น ผู้เรียนรู้จักการคิดวิเคราะห์ รู้จักวิธีแก้ปัญหา และมีเหตุผลในการตัดสินใจ อีกทั้งยังทำให้ผู้เรียนรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำให้การเรียนการสอนรายวิชา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. แผนการสอนโดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษามีประสิทธิภาพเท่ากับเกณฑ์ 80/80 หรือมากกว่าหรือไม่

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนโดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษา รายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เป็นอย่างไร

3. ความพึงพอใจของนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่มีต่อการเรียนการสอนรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษา อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแผนการสอนโดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษา ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษาก่อนและหลังเรียน
3. เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการเรียนโดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษาของนักศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ นักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ ที่เรียนรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 3 หมู่เรียน ทั้งหมด 124 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาสาขาวิชาวิทยาการจัดการ จำนวน 1 หมู่เรียน ที่เรียนรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2561 ทั้งหมด 32 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับฉลาก

รูปแบบการทดลอง

ผู้วิจัยใช้แบบการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น (pre-experimental design) ด้วยรูปแบบการทดลองกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (one-group pretest-posttest design) โดยได้แสดงแผนรูปแบบการวิจัยดังตารางที่ 1 (Naiyapatana, 2008)

ตารางที่ 1 รูปแบบการทดลองกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังการทดลอง

การทดสอบก่อน	ทดลอง	การทดสอบหลัง
T ₁	X	T ₂

เมื่อ T₁ หมายถึง การทดสอบก่อนการทดลอง

T₂ หมายถึง การทดสอบหลังการทดลอง

X หมายถึง การสอนโดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

1. แผนการสอนโดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษา รายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 แผน ได้แก่ เรื่องที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน เรื่องที่ 2 การบริหารค่าตอบแทน และ เรื่องที่ 3 การแรงงานสัมพันธ์

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน และการแรงงานสัมพันธ์ รายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ใช้สำหรับการทดสอบทั้ง ก่อนเรียนและหลังเรียน เป็นข้อสอบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ (ข้อละ 1 คะแนน) รวม 30 คะแนน เป็นแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามหลักเกณฑ์การสร้างแบบทดสอบ

3. แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการสอนโดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษา รายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแบบประเมินประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบประเมินผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามหลักเกณฑ์การสร้างแบบประเมินความพึงพอใจ โดยระดับ 5 หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง ความพึงพอใจมาก โดยระดับ 3 หมายถึง ความพึงพอใจปานกลาง โดยระดับ 2 หมายถึง ความพึงพอใจน้อย โดยระดับ 1 หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลเบื้องต้นโดยศึกษารายละเอียดข้อมูลจากตำรา งานวิจัย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแผนการสอนโดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษา ที่ใช้ในการสอนรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2. ผู้วิจัยพัฒนาแผนการสอนโดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษา รายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 แผน และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหากรณีศึกษาและความเหมาะสมของกิจกรรม

3. ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามเพื่อจัดทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน และการแรงงานสัมพันธ์ ก่อนและหลังเรียนทั้ง 3 เรื่อง ในรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาของแบบทดสอบ โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไขความเหมาะสมของข้อความตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ และพบว่าได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เท่ากับ 0.50-1.00

5. ผู้วิจัยตรวจสอบความยากง่ายและอำนาจในการจำแนกของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้ค่าความยากง่าย เท่ากับ 0.28-0.74 ค่าอำนาจในการจำแนก เท่ากับ 0.21-0.62 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.862

6. ผู้วิจัยนำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา และ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติจากแบบสอบด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

7. ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการสอนโดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษา ให้ครอบคลุมด้าน

เนื้อหาความรู้ และประโยชน์ที่ได้รับ และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาที่วัด ภาษาในข้อความ และปรับปรุงแก้ไขความเหมาะสมของข้อความตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ และพบว่าได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบประเมินความพึงพอใจ เท่ากับ 0.50-1.00

8. ผู้วิจัยนำแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการสอนโดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษา นำไปทดลองใช้กับกลุ่มนักศึกษาที่มีไขกลุ่มตัวอย่างและนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินความพึงพอใจ เท่ากับ 0.896

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ 1) แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้กรณีศึกษา เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน และการแรงงานสัมพันธ์ และ 2) แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการสอนโดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษา การรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน และการแรงงานสัมพันธ์ ไปทดสอบก่อนเรียนกับนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 32 คน

2. เมื่อนักศึกษาได้เรียนโดยใช้กรณีศึกษาแล้วจึงนำแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน และการแรงงานสัมพันธ์ ไปทดสอบกับนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเดิมเพื่อนำไปทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน

3. ให้นักศึกษาตอบแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนโดยใช้กรณีศึกษา ในรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสัปดาห์สุดท้ายของการเรียนการสอน

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาค่าประสิทธิภาพของแผนการสอนโดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษา รายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 โดยใช้สถิติร้อยละ

2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้กรณีศึกษา เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน และการแรงงานสัมพันธ์ ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และpaired sample t-test

3. การหาระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการเรียนโดยใช้กรณีศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดการแปลผลดังนี้ (Silcharu, 2017)

4.50-5.00	หมายถึง	ความพึงพอใจมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง	ความพึงพอใจมาก
2.50-3.49	หมายถึง	ความพึงพอใจปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง	ความพึงพอใจน้อย
1.00-1.49	หมายถึง	ความพึงพอใจน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 แสดงประสิทธิภาพของแผนการสอนแบบใช้กรณีศึกษา รายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 2 ประสิทธิภาพของแผนการสอนแบบใช้กรณีศึกษา รายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

แผนการสอน	คะแนนทดสอบระหว่างเรียน (ร้อยละ) E_1	คะแนนทดสอบหลังเรียน (ร้อยละ) E_2
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	82.74	83.61

จากตารางที่ 2 พบว่า แผนการสอนแบบใช้กรณีศึกษา รายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีประสิทธิภาพเท่ากับ 82.74/83.61 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 80/80

ตอนที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้แผนการสอนแบบใช้กรณีศึกษา รายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้วิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษา รายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การทดสอบ	คะแนนเต็ม	N	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ก่อนเรียน	30	32	12.32	1.23	47.62	.000*
หลังเรียน	30	32	24.88	1.25		

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบผลคะแนนทดสอบก่อนการเรียน (pretest) ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 12.32 และคะแนนทดสอบ หลังการเรียน (posttest) มีค่าเฉลี่ย 24.88 ค่า $p = .000 < .05$ พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนและหลัง การเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังปรากฏในตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษา ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาสูงขึ้น

ตอนที่ 3 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่เรียน รายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษา

ตารางที่ 4 ผลการแสดงผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่เรียน รายวิชาการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษา

ประเด็นการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
1. เนื้อหากรณีศึกษาที่เรียนในแต่ละครั้ง	4.31	0.78	มาก
2. ระยะเวลาที่เรียนกรณีศึกษาในแต่ละครั้ง	4.25	0.56	มาก
3. กระบวนการขั้นตอนการจัดกิจกรรม	3.90	0.73	มาก
4. การจัดนักศึกษาเป็นกลุ่มย่อยในแต่ละครั้ง	4.28	0.81	มาก
5. ความชัดเจนของใบงานแต่ละครั้ง	4.59	0.61	มากที่สุด
6. ความร่วมมือของนักศึกษาในกลุ่มเมื่อตอบ โจทย์ใบงานในแต่ละครั้ง	4.21	0.70	มาก
7. การช่วยเหลือเกื้อกูลกันให้เพื่อนนักศึกษาใน กลุ่มเพื่อนสมาชิกในกลุ่มเข้าใจเนื้อหา	4.00	0.84	มาก
8. สมาชิกในกลุ่มมีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น	4.21	0.65	มาก
9. การฝึกทักษะในการค้นคว้าหาคำตอบจาก โจทย์ใบงาน	4.25	0.62	มาก
10.บรรยากาศของการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้กรณีศึกษา	4.18	0.93	มาก
ภาพรวม	4.22	0.26	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่เรียน รายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ความชัดเจนของใบงานแต่ละครั้ง ($\bar{x} = 4.59$, S.D.=0.61) รองลงมา ได้แก่ เนื้อหากรณีศึกษาที่เรียนในแต่ละครั้ง ($\bar{x} = 4.31$, S.D.=0.78) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันให้เพื่อนนักศึกษาในกลุ่มเพื่อนสมาชิกในกลุ่มเข้าใจเนื้อหา ($\bar{x} = 4.00$, S.D.=0.84)

อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อพัฒนาแผนการสอนโดยวิธีการสอนแบบใช้กรณีศึกษา ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 พบว่า แผนการสอนโดยใช้กรณีศึกษาสำหรับรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีประสิทธิภาพเท่ากับ 83.74/83.61 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 จึงสามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้ ด้วยเหตุผลคือ ผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอนในการจัดทำแผนการสอนโดยใช้กรณีศึกษาจากนักวิชาการหลายท่าน แล้วจึงลงมือสร้างและพัฒนาคู่มือตามขั้นตอนที่ได้ศึกษามา แล้วได้มีการนำไปทดลองใช้ก่อนนำไปใช้จริง สอดคล้องกับบุญชม ศรีสะอาด (Srisa-ard, 2003) กล่าวว่า การตรวจสอบหาประสิทธิภาพสื่อที่พัฒนาขึ้น สามารถทำได้หลายวิธี แต่วิธีที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย

คือ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานไว้อย่างกว้าง โดยจะเป็นเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 หรือ 90/90 ก็ได้ ขึ้นอยู่กับธรรมชาติการพัฒนาสื่อของวิชานั้น ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร บุญสมภู (Bunsayomphu, 2017) เรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค การเรียนแบบร่วมมือโดยใช้กรณีศึกษาแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่พบว่า การจัดการการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้กรณีศึกษา ของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 83.30/83.52 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80/80

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้กรณีศึกษาก่อนและหลังเรียน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่ได้รับการสอนโดยใช้กรณีศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของเบญจพร บุญสมภู (Bunsayomphu, 2017) เรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค การเรียนแบบร่วมมือโดยใช้กรณีศึกษาแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ที่เรียนโดยใช้กรณีศึกษา หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชวลิต ศุภศักดิ์อึ้ง (Supasaktumrong, 2017) ที่ศึกษาเรื่อง เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติต่อการเรียน และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาอาชีพ วิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างการจัดกิจกรรมโดยใช้กรณีศึกษากับการจัดกิจกรรมตามปกติ ที่พบว่า นักศึกษาที่เรียนโดยใช้กรณีศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติต่อการเรียน และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สูงกว่านักศึกษาที่เรียนด้วยการจัดกิจกรรมตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งโรจน์ พุ่มริ้ว และคณะ (Poomriew et al. 2014) ที่ศึกษาเรื่อง ผลของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษาต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ของนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของเบญจวรรณ ภูตินันท์, ศุภชัย ต้นศิริ และสยามน อินสะอาด (Bhutinan, Tansiri, & Insa-ard, 2017) ที่พบว่า ผลการใช้ชุดการสอนวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมสาระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมทักษะการดำเนินชีวิต มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการเรียนโดยใช้กรณีศึกษาของนักศึกษา ผลการศึกษพบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการสอนโดยใช้กรณีศึกษาในระดับมาก สอดคล้องกับพัฒนา ศิริโชติบัณฑิต (Sirichotpundit, 2010) ที่ศึกษาเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ของการใช้กรณีศึกษาในการสอนรายวิชา การโฆษณาและการส่งเสริมการขายของนักศึกษาคณะศิลปกรรมศาสตร์ โปรแกรมวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่พบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองซึ่งเป็นกลุ่มที่มีการเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษา มีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนมากกว่ากลุ่มควบคุมซึ่งเป็นกลุ่มที่เน้นการสอนแบบบรรยาย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร บุญสมภู (Bunsayomphu, 2017) เรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค การเรียนแบบร่วมมือโดยใช้กรณีศึกษาแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้กรณีศึกษา โดยภาพรวมอยู่

ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งโรจน์ พุ่มริ้ว และคณะ (Poomriew et al, 2014) เรื่อง ผลของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษาต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาในระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าความพึงพอใจของนักศึกษาจากการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีใช้กรณีศึกษา นักศึกษามีความพึงพอใจในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราทิพย์ ทรงบุญญา (Songboonya, 2010) ที่ศึกษาเรื่อง ผลการสอนแบบกรณีศึกษาที่มีผลต่อการเรียนรู้และความพึงพอใจของนักศึกษา ในรายวิชา ITB373 การจัดการการส่งออกและนำเข้า ที่พบว่า กระบวนการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาส่งผลให้ผลการเรียนรู้ทางการเรียนของนักศึกษาดีขึ้นก่อนการใช้กรณีศึกษาและนักศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับ “มาก”

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้สอนควรทำการวางแผนการสอน โดยเตรียมกรณีศึกษาให้พร้อม เตรียมกิจกรรมให้เหมาะสมและต้องเข้าใจกระบวนการกลุ่ม กรณีศึกษาที่เหมาะสมต้องมีสาระที่ช่วยให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และมีลักษณะใกล้เคียงกับความเป็นจริง นอกจากนี้ผู้สอนต้องเตรียมประเด็นคำถามสำหรับการอภิปรายเพื่อให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ตามต้องการ
2. ผู้สอนควรแบ่งกลุ่มนักศึกษาออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ กลุ่มละ 5-6 คน โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการสอน เช่น แบ่งตามความสะดวก แบ่งตามความถนัด แบ่งตามความสมัครใจ แบ่งตามประสบการณ์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษามีการรวบรวมความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้หลายแง่มุม แล้วนำเอาความคิดเห็นต่าง ๆ มาผสมผสานกัน
3. ผู้สอนควรสร้างขวัญและกำลังใจและมีการเสริมแรงทางบวกให้แก่นักศึกษา รวมทั้งผู้สอนควรสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้มีการผ่อนคลาย
4. ผู้สอนควรกำหนดระยะเวลาที่ใช้วิธีการสอนแบบกรณีศึกษาประมาณ 2-3 ชั่วโมงต่อครั้ง หากน้อยกว่านี้ อาจทำให้มีเวลาในกระบวนการกลุ่มน้อย และผู้สอนควรลดบทบาทเป็นเพียงผู้กระตุ้นกิจกรรมการเรียนการสอนเท่านั้น
5. เมื่อผู้สอนทำการสอนจบในเรื่องหนึ่ง ๆ แล้วผู้สอนควรจัดกลุ่มผู้เรียนใหม่ เพื่อให้ นักศึกษามีปฏิสัมพันธ์กันและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการสอนแบบวิธีปกติกับการสอนแบบใช้กรณีศึกษา เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาโดยวิธีการสอนทั้ง 2 แบบ
2. หลังจากอาจารย์ผู้สอนนำกรณีศึกษาไปใช้ ควรวัดความสามารถในการคิดของนักศึกษา เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นการทดสอบวิธีการสอนจากกรณีศึกษา และเป็นการส่งเสริมให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น
3. ควรมีการศึกษาการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้วิธีการสอนแบบกรณีศึกษาในรายวิชาการบริหารธุรกิจอื่น ๆ

References

- Bhutinan, B. Tansiri, S. & Insa-ard, S. (2017). phonkānchai chut kānsōn wicha sangkhommasuksa sātsana læ watthanatham sara phut sātsana phua songsoem thaksa kandanoen chiwit [The effects on the fostering of life skills using a social studies, religion and culture teaching set in the Bhuddhism Strand]. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and Arts)*. 10(1), 829.
- Bunsayomphu, B. (2017). kānphatthana phon samrit thāngkān rian raiwicha kotmai khumkhroṅg phubōṛiphok kān rian bæp ruammū doī chai kōṛani suksa bæṅg klum phon samrit thāngkān rian [The study of students' learning achievement consumer protection law course in cooperative learning with group learning achievement case study]. Lop Buri: Thepsatri Rajabhat University.
- Johnson, D., Johnson, R. & Holubec, E. (1992). *Advanced Cooperative Learning*. Minnesota: Interaction Book Company.
- Khaemani, T. (2008). sāt kānsōn: 'ongkhawmrū phua kānchatkān krabūankān rianrū thi mī prasitthiphāp [The science of teaching: knowledge for organising effective learning process]. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Khaemani, T. (2009). rūpbæp kān rian kānsōn: thāng lūak thi laklāi [Form of teaching: A various choice]. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Naiyapatana, O. (2008). kān 'ōkbæp kānwichai: withikān choṅg parimaṇ choṅg khunnaphāp læ phasomphasān withikān [Research design: quantitative, qualitative, and mixed methods approaches]. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Poomriew, R. et al. (2014). phon khōṅg kānchatkān rian kānsōn doī chai kōṛani suksa tō phon samrit thāngkān rian khōṅg naksuksa radap parinya trī nai mahawitthayalai 'ēkkachon hæṅg nung Krung Thep Maha Nakhon [The effect of case study approach on learning achievement of bachelor degree students in a Private University, Bangkok Metropolis]. Bangkok: Bangkokthonburi University.
- Puangpejara, K. (2017). kānboṛihān sapphayakōṅ manut Phim khrang thi sōṅg [Human resource management 2nd ed.]. Singburi: Boonyapaisarn.
- Silcharu, T. (2017). kānwichai læ wikhrō khōmūn thāṅg sathiti duai SPSS læ AMOS Phim khrang thi 17 [Research and statistical data analysis with SPSS and AMOS 17th ed.]. Bangkok: Business R & D.

- Sirichotpundit, P. (2010). **kānsuksā phon samrit khōng kānchai kōranī suksā nai kānsōn wichākān khotsana læ kān songsoēm kān khai khōng naksuksā khana sinlapakam sāt nai prokræm bōrihān thurakit mahawitthayalaiatchaphat suansunantha** [A study on effective of applying case study to teaching on advertising and sales promotion for fine and applied arts students in business administration program at Suan Sunandha Rajabhat University]. Bangkok: Suan Sunandha Rajabhat University.
- Songboonya P. (2010). **phonlakā rot ‘on bæp kōranī suksā thī mī phon tōkān rianrū læ khwām phung phōchai khōng naksuksā nai rāiwichā ITB 373 kānchatkān kānsong‘ōk læ khao** [The effect of learning achievement and satisfaction on itb373 export and import management, based on case study approach field of International Business Faculty, Sripatum University]. Bangkok: Faculty of Business Administration, Sripatum University.
- Srisa-ard, B. (2003). **kānphatthana laksūt læ kānwichai kiēokap laksūt** [Curriculum development and curriculum research]. Bangkok: Suweeriya Sarn.
- Supasaktumrong, C. (2017). **priāpthiāp phon samrit thāngkān rian læ khwāmsāmāt nai kān khit wikhro rūāng kānphatthana ‘āchīp wichākān sammanā kānbōrihān sapphayakōn manut khōng naksuksā sākha wichākān bōrihān sapphayakōn manut rawāng kānchat kitchakam doī chai kōranī suksā kap kānchat kitchakam tām pakati** [A comparison of learning achievement, attitude to learn on career development in seminar in human resource management of human resource major students by using case study and conventional approaches]. **Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and Arts)**. 10(3), 1787-1801.