

เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติต่อการเรียน และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาอาชีพ วิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างการจัดกิจกรรมโดยใช้กรณีศึกษากับการจัดกิจกรรมตามปกติ*

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

ชวลิต ศุภศักดิ์อึ้ง (Chavalit Supasaktumrong)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติต่อการเรียนและ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาอาชีพ วิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของนักศึกษา สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างการจัดกิจกรรมโดยใช้กรณีศึกษากับการจัดกิจกรรมตามปกติ กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะ วิทยาการจัดการ จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การพัฒนาอาชีพ ด้วย การใช้กรณีศึกษาและด้วยการใช้การจัดกิจกรรมตามปกติ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบทดสอบ วัดความสามารถในการวิเคราะห์ และแบบวัดเจตคติที่มีต่อการใช้กรณีศึกษาและการใช้การจัดกิจกรรมตามปกติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน t-test (Independent samples) และ Hotelling – T2

ผลการวิจัย พบว่านักศึกษาที่เรียนด้วยการจัดกิจกรรมโดยใช้กรณีศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และเจตคติต่อการเรียนวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูงกว่านักศึกษาที่ เรียนด้วยการจัดกิจกรรมตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การพัฒนาอาชีพ กรณีศึกษา

* วัตถุประสงค์ของการเขียนบทความเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากร มนุษย์

The purpose of writing article for the development of teaching and the development Human Resource Management curriculum.

** อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
อีเมล: alit2001@hotmail.com

Lecturer at Human Resource Management Major., Faculty of Management Science, Thepsatri Rajabhat University. E-mail: alit2001@hotmail.com

Abstract

The purpose of this research was to find 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. The sample were 40 students enrollment of Faculty of Management Science enrolled in seminar human resource management course. The research instruments composited of learning management plan on topic “career development” using case study and conventional approaches, achievement test, analytical ability test, and attitude to use case study and conventional approaches. The statistics employed for data analysis were Pearson’s Correlation, t-test (independent samples) and Hotelling-T2.

The finding revealed the following: the students study to use case study was higher learning achievement, analytical ability, and attitude to learn in seminar in human resource management with statistically significant level of .05.

Keywords: career development, case study

บทนำ

วิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับการอธิบาย และวิเคราะห์ถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การประยุกต์ใช้แนวความคิด ทฤษฎีมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยศึกษาจากกรณีศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดทำรายงานเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำเสนอในชั้นเรียน ปัจจุบันการเรียนการสอนในหลายสถาบันการศึกษามีการนำหลักการสอนแบบวิธีสัมมนา มาใช้ กล่าวคือ ให้ผู้เรียนเป็นผู้รวบรวมหาข้อมูล แล้วมาร่วมกันแลกเปลี่ยนข้อมูล รวมถึงทำการวิเคราะห์ โดยอาจารย์จะทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ วิธีการสอนแบบสัมมนานี้จะช่วยให้ผู้เรียนรู้จักค้นคว้าหาข้อมูล รู้จักคิดวิเคราะห์มากขึ้น

สาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้คุณภาพการศึกษาดกต่ำที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน คือ การเรียนในลักษณะที่เน้นให้ผู้เรียนท่องจำ เชื้อฟัง และทำตาม ไม่อาจนำไปสู่การตั้งคำถามที่จะเป็นประโยชน์ตรงตามความสนใจ ใคร่รู้ของผู้เรียน ซึ่งน่าจะเป็นสาเหตุหลักประการหนึ่งที่ทำให้ความคิดสร้างสรรค์ หรือการคิดนอกเหนือจากสิ่งที่ถูกกำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษา ไม่อาจเกิดขึ้นได้โดยง่าย (พรพรรณ วรรณ, 2558) ดร.รุ่ง แก้วแดง กล่าวว่าที่ผ่านมาผู้สอนมีบทบาทในการทำกิจกรรมต่างๆ มากกว่าผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยไม่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง แต่กลับยึดตัวผู้สอน หลักสูตร เนื้อหาวิชา สื่อ และการวัดผลเป็นหลัก การมุ่งเน้นเนื้อหาทำให้ผู้เรียนไม่ได้พัฒนาสมอง ไม่ได้ใช้ความคิด และไม่ได้สร้างความรู้ด้วยตัวเอง เป็นเหตุให้ผู้เรียนขาดความสามารถในการคิดและการสร้างความรู้ด้วยตนเอง นอกจากนั้นการเรียนสร้างความเครียดและความทุกข์ให้แก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการเรียนรู้ ขาดความใฝ่รู้ และผู้เรียนไม่มีโอกาสได้ฝึกฝนการ

เรียนรู้ด้วยตนเอง จึงขาดความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะขาดการเรียนรู้กระบวนการในการแสวงหาความรู้ (พัชรภรณ์ ผอมสวัสดิ์, 2555)

ปัญหาที่พบในชั้นเรียนจากการสัมภาษณ์ผู้เรียน พบว่า การเรียนรู้แบบเน้นการบรรยายนั้น ผู้เรียนจดจำในสิ่งที่เรียนได้ไม่ทั้งหมด ไม่สามารถตอบคำถามที่ผู้สอนถามได้ ไม่ต้องค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมมากนัก เพราะผู้สอนได้บรรยายเนื้อหาให้ฟังแล้ว ซึ่งการเรียนลักษณะนี้ทำให้เกิดผลการเรียนรู้ต่ำ ผู้เรียนคิดไม่เป็น ทำไม่เป็น ไม่สามารถแสดงความคิดเห็น วิพากษ์ วิเคราะห์ได้ ส่งผลต่อการนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต

การเรียนรู้ที่จะทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีนั้น ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำความเข้าใจและปฏิบัติจนเกิดความรู้ ความเข้าใจในระบบคิดของตนเอง (สุพัตรา ซาติปัญญาชัย, 2547: 27) การเรียนรู้ด้วยการใช้กรณีศึกษาเป็นวิธีการให้ผู้เรียนสามารถใช้ความรู้และทฤษฎีต่างๆ ได้เรียนมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง อันเป็นการพัฒนาทักษะของผู้เรียนในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา เชื่อมโยงสถานการณ์จริงกับทฤษฎีต่างๆ ที่ได้เรียนมา นอกจากนี้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนและพัฒนาทักษะและความสามารถในการสื่อสาร และการนำเสนอในรูปแบบการเขียน และการพูด

จากปัญหาและเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าการเรียนรู้ของนักศึกษาระหว่างการจัดกิจกรรมโดยใช้กรณีศึกษาเป็นสื่อการสอนกับการจัดกิจกรรมตามปกติ จะช่วยให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติต่อการเรียน และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มากน้อยเพียงใด อันเป็นประโยชน์ต่อผู้สอนที่จะได้นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาการเรียนการสอนในหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติต่อการเรียน และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาอาชีพ วิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างการจัดกิจกรรมโดยใช้กรณีศึกษากับการจัดกิจกรรมตามปกติ

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา

นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เรียนรายวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งหมด 40 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยแบ่งกลุ่มนักศึกษาออกเป็นกลุ่มที่ศึกษาด้วยวิธีการจัดกิจกรรมตามปกติ จำนวน 20 คนและกลุ่มที่ศึกษาด้วยวิธีการใช้กรณีศึกษา จำนวน 20 คน รวมทั้งหมด 40 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การพัฒนาอาชีพ ด้วยการใช้กรณีศึกษาและด้วยการใช้การจัดกิจกรรมตามปกติ
2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การพัฒนาอาชีพ จำนวน 20 ข้อและแบบทดสอบวัดความสามารถในการวิเคราะห์ จำนวน 20 ข้อ
3. แบบวัดเจตคติที่มีต่อการใช้กรณีศึกษาและด้วยการใช้การจัดกิจกรรมตามปกติเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 10 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นโดยศึกษารายละเอียดข้อมูลจากตำรา งานวิจัย และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบกรณีศึกษาและการจัดกิจกรรมตามปกติ เรื่อง การพัฒนาอาชีพ เพื่อใช้เป็นสื่อในการจัดกิจกรรมครั้งนี้
3. พัฒนาข้อคำถามเพื่อจัดทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแบบทดสอบวัดความสามารถในการวิเคราะห์
4. พัฒนาข้อคำถามเพื่อจัดทำแบบสอบถามวัดเจตคติต่อการเรียนวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษา
5. นำแผนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบกรณีศึกษา เรื่อง การพัฒนาอาชีพ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาทั้งหมด 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแผนการเรียนรู้ เมื่อผ่านการพิจารณาแล้วจึงนำแผนการจัดการเรียนรู้มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียน
6. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบทดสอบวัดความสามารถในการวิเคราะห์ และแบบสอบถามวัดเจตคติ โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการสร้างเครื่องมือตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไขความเหมาะสมของข้อความซึ่งค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Item Objective Congruence Index: IOC) ของทั้งแบบทดสอบและแบบสอบถามได้ค่า IOC มีค่าระหว่าง 0.80 - 1.00
7. นำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มอื่นที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมู่เรียนอื่น จำนวน 30 คนและนำมาตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95
8. ตรวจสอบความยากง่ายและอำนาจในการจำแนกของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยแบบทดสอบมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 ค่าความยากง่าย (P) เท่ากับ 0.22-0.80 และมีค่าอำนาจในการจำแนก (R) เท่ากับ 0.20-0.74 และแบบทดสอบวัดความสามารถในการวิเคราะห์ โดยแบบทดสอบมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90 ค่าความยากง่าย (P) เท่ากับ 0.32-0.80 และมีค่าอำนาจในการจำแนก (R) เท่ากับ 0.26-0.80 ตามลำดับ

9. นำแบบประเมินที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การจัดกิจกรรมโดยใช้กรณีศึกษา

กรณีศึกษา คือ การนำกรณีตัวอย่างซึ่งเป็นเรื่องราวที่เกิดขึ้นจริงหรือสมมติขึ้นมาใช้ในการศึกษาเป็นตัวอย่างประกอบบทเรียนในเรื่องต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาพิจารณาและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนแสวงหาวิธีการหรือทางออกในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้น โดยนำความรู้และประสบการณ์ของแต่ละคนมาใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งทำให้มีโอกาสฝึกฝนความสามารถหรือทักษะในการจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในลักษณะใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกัน (เสาวลักษณ์ สุขวิรัชและกมล อุดลพันธุ์, 2558: 212)

กระบวนการเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษาทางศาสตร์การเรียนการสอน พีซีเอสเอสซี (PCSSC model) ประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (ปริญญ์ กิจรุ่งเรืองและวัชรวิภา เล่าเรียนดี, 2554: 114-115)

1. ขั้นเตรียมการเรียนรู้ (Preparation) ประกอบด้วย 1) ผู้สอนสร้างความสนใจผู้เรียนและแจ้งจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียน 2) ผู้สอนทบทวนความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการเรียนรู้ใหม่ก่อนเข้าสู่กรณีศึกษา 3) ผู้สอนเติมเต็มความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็น

2. ขั้นนำเสนอกรณีศึกษา (Case presentation) ประกอบด้วย 1) ผู้สอนนำเสนอกรณีศึกษาที่มีประเด็นหรือมุมมองต่อปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาอย่างหลากหลายและปัญหาหรือคำถามที่ต้องประเมินและตัดสินใจ 2) ผู้เรียนสะท้อนประเด็นหรือมุมมองต่อปัญหา 3) ผู้เรียนเข้ากลุ่มตามแนวคิดในการมีประเด็นหรือมุมมองต่อปัญหาที่เหมือนหรือคล้ายกันแล้วร่วมศึกษาปัญหาที่สนใจ

3. ขั้นสรรหาวิธีการแก้ไข (Selection of solution) ผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์สะท้อน อภิปรายและประเมินวิธีการแก้ปัญหาโดยใช้ศาสตร์ การเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องเป็นฐานของการคิดหาคำตอบของแต่ละกลุ่มตามกระบวนการคิดอย่าง มีวิจารณญาณ ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายของการคิด 2) การนิยามปัญหาหรือคำถาม 3) การพิจารณาข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง 4) การกำหนดสมมติฐานที่เป็นไปได้ 5) การประเมินและตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล

4. ขั้นแบ่งปันประสบการณ์ (Sharing with group) ผู้เรียนกลุ่มย่อยเสนอวิธีการแก้ปัญหาต่อกลุ่มใหญ่แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน

5. ขั้นสืบสานสร้างความรู้ใหม่ (Construction for new knowledge) ประกอบด้วย 1) ผู้เรียนแต่ละคนอภิปรายแนวทางการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในอนาคต 2) ผู้เรียนสะท้อนมุมมองเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนและสรุปสาระสำคัญการเรียนรู้

หลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งหมด 5 ขั้นตอน ผู้สอนทำการทดสอบสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนและทดสอบวัดความสามารถในการวิเคราะห์ เพื่อดูผลคะแนนที่ได้

การเรียนรู้ด้วยวิธีการจัดกิจกรรมตามปกติ

ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามปกติ คือ วิธีการบรรยายในชั้นเรียนให้กับนักศึกษาที่เรียนวิชา
สัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเสร็จสิ้น ผู้สอนทำการทดสอบ
สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนและทดสอบวัดความสามารถในการวิเคราะห์ เพื่อดูผลคะแนนที่ได้

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กิจกรรมการเรียนรู้วิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เรื่อง การพัฒนา
อาชีพ มี 2 วิธี คือ

1.1 การจัดกิจกรรมโดยใช้กรณีศึกษา

1.2 การจัดกิจกรรมตามปกติ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

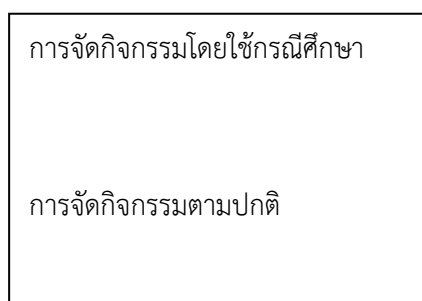
2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.2 เจตคติต่อการเรียน

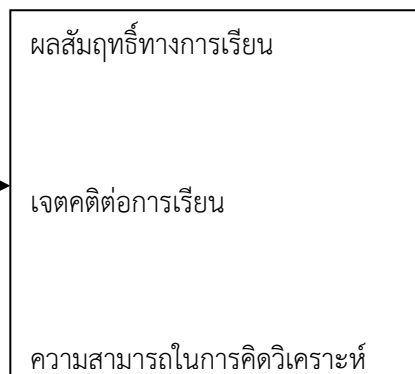
2.3 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



การออกแบบการวิจัย

การวิจัยเชิงทดลองครั้งนี้ ใช้แบบแผนการทดลองแบบกึ่งทดลอง Quasi experiment Design แบบ The Posttest- Only Design with Nonequivalent Groups (วรรรณี แกมเกตุ, 2555: 145)

กลุ่มทดลอง (E):	X	O1
กลุ่มควบคุม (C):	-	O2

O1 หมายถึง การทดสอบหลังเรียนของนักศึกษาในกลุ่มทดลอง

O2 หมายถึง การทดสอบหลังเรียนของนักศึกษาในกลุ่มควบคุม

X หมายถึง การสอนโดยจัดกิจกรรมโดยใช้กรณีศึกษา

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาการสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบทดสอบวัดความสามารถในการวิเคราะห์ และแบบวัดเจตคติที่มีต่อการเรียนการสอนวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เจตคติต่อการเรียนวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ โดยใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation)
2. เปรียบเทียบเจตคติต่อการเรียน กลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ t-test (Independent samples)
3. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดวิเคราะห์กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ Hotelling – T2 (สำราญ มีแจ้ง, 2557: 133-134)

จากการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติต่อการเรียน และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาอาชีพ วิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างการจัดกิจกรรมโดยใช้กรณีศึกษากับการจัดกิจกรรมตามปกติ ผู้วิจัยหวังว่าผลการวิจัยครั้งนี้เป็นสารสนเทศสำหรับผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ในการพิจารณาเลือกวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน อันจะส่งผลให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีเจตคติต่อการเรียนที่ดีและมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สูงขึ้น

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติต่อการเรียน และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาอาชีพ วิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างการจัดกิจกรรมโดยใช้กรณีศึกษากับการจัดกิจกรรมตามปกติ” ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การพัฒนาอาชีพ เจตคติต่อการเรียนวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้สหสัมพันธ์เพียร์สัน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การพัฒนาอาชีพ เจตคติต่อการเรียนวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

	ผลสัมฤทธิ์	การคิดวิเคราะห์	เจตคติ
ผลสัมฤทธิ์	-	.406**	.085
(Sig)		.009	.600
การคิดวิเคราะห์	-	-	.037
(Sig)			.818

**P<.01

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรที่ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ส่วนเจตคติต่อการเรียนวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น

2. ผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อการเรียนวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมโดยใช้ t-test (Independent samples) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบเจตคติต่อการเรียนวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

กลุ่ม	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ควบคุม	20	36.00	4.779	2.487	.017*
ทดลอง	20	39.65	4.499		

*P<.05

จากตารางที่ 2 พบว่า เจตคติต่อการเรียนวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การพัฒนาอาชีพ วิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม โดยใช้ Hotelling – T2

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การพัฒนาอาชีพวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

ตัวแปร	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	15.35	1.814	14.25	2.268
ความสามารถในการคิดวิเคราะห์	15.65	1.899	12.65	1.725

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การพัฒนาอาชีพ วิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของกลุ่มทดลองเท่ากับ 15.35, 15.65 และกลุ่มควบคุมเท่ากับ 14.25, 12.65 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การพัฒนาอาชีพวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของกลุ่มทดลองเท่ากับ 1.814, 1.899 และกลุ่มควบคุมเท่ากับ 2.268, 1.725 ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์หลายตัวแปรโดยเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การพัฒนาอาชีพ วิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การพัฒนาอาชีพ วิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ Hotelling's T2

ตัวแปร	เกณฑ์	Value	Hypothesis df	Error df	F	p
กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา	Pillai's Trace	.418	2.000	37.00	13.310	.000
	Wilk's Lambda	.582	2.000	37.00	13.310	.000
	Hotelling – T2	.719	2.000	37.00	13.310	.000
	Roy's Largest Root	.719	2.000	37.00	13.310	.000
ตัวแปร	Contrast	SS	df	MS	F	p
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	Contrast	12.100	1	12.100	2.868	.099
	Error	160.300	38			
ความสามารถในการคิดวิเคราะห์	Contrast	90.000	1	90.000	27.338	.000
	Error	125.100	38	3.292		

จากตารางที่ 4 พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การพัฒนาอาชีพวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการจัดกิจกรรมโดยใช้กรณีศึกษาเป็นสื่อกับการจัดกิจกรรมตามปกติมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง เรื่อง “ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติต่อการเรียน และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาอาชีพ วิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างการจัดกิจกรรมโดยใช้กรณีศึกษากับการจัดกิจกรรมตามปกติ” วัตถุประสงค์การศึกษา คือ เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติต่อการเรียน และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาอาชีพ วิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างการจัดกิจกรรมโดยใช้กรณีศึกษากับการจัดกิจกรรมตามปกติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การพัฒนาอาชีพ ด้วยการใช้กรณีศึกษาและด้วยการใช้การจัดกิจกรรมตามปกติ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การพัฒนาอาชีพ แบบทดสอบวัดความสามารถในการวิเคราะห์ และแบบวัดเจตคติที่มีต่อการใช้กรณีศึกษาและด้วยการใช้การจัดกิจกรรมตามปกติ

การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร เอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเหล่านี้ไปทบทวนวรรณกรรมและใช้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ วิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แล้วทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 40 คน นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางด้านการคำนวณ

เพื่อวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการวัดความสามารถในการวิเคราะห์ และเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการ
การใช้กรณีศึกษาและด้วยการใช้การจัดกิจกรรมตามปกติ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้ทำการสำรวจจากนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
แบบทดสอบวัดความสามารถในการวิเคราะห์ และแบบวัดเจตคติของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการ
สอนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นภายใต้กรอบทฤษฎี ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่เรียนด้วยการจัดกิจกรรมโดยใช้
กรณีศึกษาเป็นสื่อมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และเจตคติต่อการเรียนวิชาสัมมนา
การบริหารทรัพยากรมนุษย์สูงกว่านักศึกษาที่เรียนด้วยการจัดกิจกรรมตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า เจตคติต่อการเรียนวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ม
ความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นซึ่งได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และความสามารถในการคิด
วิเคราะห์สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริมา เหมะเพชร (2558: 157) พบว่า เจตคติต่อการเรียนพยาบาลไม่ม
ความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาจเป็นเพราะว่าการเกิดเจตคติของนักศึกษานั้นต้องใช้เวลา
ค่อนข้างมากในการเปลี่ยนเจตคติของนักศึกษา ดังที่ปราณี ทองคำ (2539: 146-147) กล่าวว่าเจตคติมีลักษณะ
คงทนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เปลี่ยนแปลงได้แต่การเปลี่ยนแปลงต้องใช้เวลานาน เช่นเดียวกับอัลพอร์ต (Allport
อ้างถึงใน พัทธรา ทิพย์ทัศน์, 2554) กล่าวว่า เจตคติเกี่ยวข้องกับสภาวะของความพร้อมทางจิตใจซึ่งเกิดจาก
ประสบการณ์ สภาวะของความ พร้อมนี้เป็นแรงที่กำหนดทิศทางของปฏิกิริยาระหว่างบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ
และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องอันมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ

1. จากผลการวิจัยพบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองมีเจตคติต่อการเรียนวิชาสัมมนาการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า เจตคติต่อการเรียนวิชาสัมมนา
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาได้รับการสอนด้วยการจัดกิจกรรมโดยใช้กรณีศึกษาเป็นสื่อมีเจตคติต่อ
การเรียนวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูงกว่านักศึกษาที่เรียนได้รับการสอนด้วยด้วยการจัดกิจกรรม
ตามปกติซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซูย์ เชียอฮยาน คุณวุฒิ คนฉลาด และ
สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (Zhou Xiaoyan, คุณวุฒิ คนฉลาด และสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2556) ผลการ
วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตจีน วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยบูรพาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
นิสิตจีน วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์ผู้สอนที่มีความรู้
ความสามารถในการเรียนการสอนที่ดีและวิธีการสอนเหมาะสมกับความสามารถรับรู้ของนักศึกษา วสันต์ ธานีธรรมธรา
ธาร (2542: 46) ได้สรุปว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึงผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการเรียนซึ่งมีส่วนเชื่อมโยงและ

คล้ายคลึงกับการเรียนรู้ (Learning) เนื่องจากการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือการตอบสนองที่เกิดขึ้นอันสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ของบุคคลและสอดคล้องกับงานวิจัยของ

จากที่กล่าวมาพบว่าเจตคติต่อวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาได้รับการสอนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาสูงกว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามปกติเป็นเพราะว่าการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาเป็นวิธีที่ทำให้นักศึกษาผู้เรียนได้เชื่อมโยงประสบการณ์เกี่ยวกับศาสตร์การเรียนการสอนมาเป็นข้อมูลพื้นฐานของการคิดจะทำให้นักศึกษาใช้ความรู้และเกิดวิจรรย์ญาณในการคิดตัดสินใจเลือกหรือลงข้อสรุปอันเป็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ (2557: 20) ได้กล่าวถึงกรณีศึกษาเป็นกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา การใช้คำถามหรือกิจกรรมสนับสุนนที่กระตุ้นให้นักศึกษาคิดวิเคราะห์หรือวิจรรย์และเป็นกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อผู้เรียนเข้าใจง่ายขึ้นซึ่งมีความเหมาะสมในกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บาฮาร์วานด์ (Baharvand, 2002: 552) พบว่า กลุ่มนักเรียนที่เรียนโดยใช้คอมพิวเตอร์ มีทัศนคติในเชิงบวกต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ซึ่งแตกต่างจากนักเรียนกลุ่มควบคุม

2. จากผลการวิจัยพบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดวิเคราะห์สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาที่เรียนด้วยการจัดกิจกรรมโดยใช้กรณีศึกษา ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ (2557: 20) พบว่า ผลการวิเคราะห์จากแบบทดสอบก่อนการเรียนและแบบทดสอบหลังเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้วิธีการเรียนแบบกรณีศึกษา ในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร พบว่า แตกต่างกัน โดยนักศึกษามีผลการเรียนรู้ดีขึ้นกว่าก่อนใช้กรณีศึกษา โดยนักศึกษามีคะแนนพัฒนาการเพิ่มขึ้นร้อยละ 12.64 ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวณิญา แซ่มลำเจียก (2556: 12) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยใช้เทคนิคกรณีศึกษา พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เพิ่มขึ้นของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยใช้เทคนิคกรณีศึกษาแตกต่างกับผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังเรียนทางการเรียนวิชาการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐภัทร์ ศรีธาเจนสุข (2558: 12) ศึกษาการเปรียบเทียบเกี่ยวกับการสอนแบบบรรยายและการสอนโดยใช้กรณีศึกษา ผลการเปรียบเทียบผลการเรียนด้านการคิด วิเคราะห์ของผู้เรียนก่อนและหลังที่ได้รับการสอนแบบบรรยายกับการสอนโดยใช้กรณีศึกษา พบว่า นักศึกษาที่ได้รับการสอนแบบใช้กรณีศึกษา จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าวิธีการสอนแบบบรรยาย ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ ภูตินันท์ ศุภชัยตันศิริและศยามน อินสะอาด (2560: 829) พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังเรียนด้วยชุดการสอน วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม สารพระพุทธศาสนา มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนการสอนส่งผลต่อคะแนนสอบหลังเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลยา แซ่จิ๋ว (2558: 1043) พบว่าความสามารถในการคิดวิเคราะห์หลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการสร้างสรรค์ความรู้สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยเสนอข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วนดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ดังนั้นอาจารย์ผู้สอนควรนำวิธีการสอนแบบกรณีศึกษาไปใช้ในการเรียนการสอน เนื่องจากวิธีการนี้จะช่วยส่งเสริมให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นและช่วยให้เกิดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในเรื่องที่เรียนได้เป็นอย่างดี

2. จากผลการวิจัย พบว่า นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาดังนั้น ควรให้นักศึกษาเรียนด้วยวิธีการกรณีศึกษาในชั่วโมงแรกที่เริ่มเรียน ควรให้นักศึกษาเรียนกันเป็นกลุ่ม แต่ละกลุ่มให้เน้นการแบ่งกลุ่มนักศึกษาที่มีความสามารถในการใช้กรณีศึกษาในการเรียนมาก่อนหรือมีนักศึกษาเก่งอยู่ในกลุ่ม เพื่อช่วยเหลือเพื่อนนักศึกษาที่ไม่เก่งหรือนักศึกษาเรียนอ่อนในการเรียนรู้ร่วมกัน อันเป็นการส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษามีข้อจำกัดในเรื่องเวลาในการจัดกิจกรรมตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนั้น อาจารย์ผู้สอนอาจยืดหยุ่นเวลาที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมให้มีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

อาจารย์ควรนำวิธีการสอนด้วยวิธีการกรณีศึกษาไปใช้ในการเรียนการสอนและเมื่อสอนด้วยวิธีนี้แล้วควรวัดความสามารถในการคิดของนักศึกษา เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การคิดเชิงสร้างสรรค์ การคิดเชิงสังเคราะห์ เป็นต้น เพื่อทดสอบว่าวิธีการสอนด้วยกรณีศึกษา จะช่วยส่งเสริมให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นและวิธีนี้จะช่วยส่งเสริมให้นักศึกษามีทักษะในการคิดแบบต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ซูย์ เชียอฮาน คุณวุฒิ คนฉลาด และสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตจีนวิทยาลัยนานาชาติมหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (ตุลาคม 2556 – มีนาคม 2557).

นัฐภัทร์ ศรัทธาเจนสุข. (2558). การพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์โดยใช้กรณีศึกษาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของนักศึกษาระดับชั้น ปวส.1. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป

วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจและนันทศึกษา. กรุงเทพมหานคร:

วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจและนันทศึกษา.

เบญจวรรณ ภูตินันท์ ศุภชัยตันศิริและสยามน อินสะอาด. (2560). “ผลการใช้ชุดการสอนวิชาสังคมศึกษาศาสนา และวัฒนธรรมสาระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมทักษะการดำเนินชีวิต”. *วารสารวิชาการ*

Veridien E-Journal, ปีที่ 10, ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน): 829.

- ปริญญ์ กิจรุ่งเรืองและวัชรวิลา เล่าเรียนดี. (2554). การพัฒนารูปแบบการสอนโดยใช้กรณีศึกษาทาง
ศาสตร์การเรียนรู้การสอน เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษา
วิชาชีพครู. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. ปีที่ 3 ฉบับที่ 1, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม): 114-115.
- ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์. (2557). ผลของการสอนแบบกรณีศึกษาที่มีต่อผลการเรียนรู้ของนักศึกษาในรายวิชา
HRM359 การพัฒนาองค์กร คณะบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปราณี ทองคำ. (2539). **เครื่องมือวัดทางการศึกษา**. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรพรรณ วรรณ. (2558). สาเหตุเบื้องต้นที่ทำให้คุณภาพการศึกษาไทยตกต่ำ. สืบค้นเมื่อ 19 มกราคม 2559.
จาก <https://blogazine.pub/blogs/pia-wunna/post/5527>.
- พัชรา ทิพย์ทัศน์. (2554). เจตคติ. เข้าถึงเมื่อ 19 มกราคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.wattoongpel.com/sarawichakarn/wichakarn/1-10/เจตคติ4.pdf>.
- พัชราภรณ์ พอมสวัสดิ์. (2555). หลักการจัดการจัดการเรียนรู้. เข้าถึงเมื่อ 19 มกราคม. เข้าถึงได้จาก
http://patcharapom52e102014.blogspot.com/p/blog-page_9164.html.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2555). **วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วสันต์ ธานีธรรมธราธาร. (2542). **องค์ประกอบบางประการที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์
ของนักเรียนอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ : กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคนครปฐม /**
วสันต์ ธานีธรรมธราธาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วนิดา แหม่มลำเจียก. (2556). การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยใช้เทคนิคกรณีศึกษา. สาขารัฐประศาสนศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วัลยา แซ่จิ๋ว. (2558). “การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เรื่อง ระบบเศรษฐกิจของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ด้วยการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างสร้งค์ความรู้”. วารสารวิชาการ Veridien
E- Journal, ปีที่ 8, ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม): 1043.
- ศิริมา เขมะเพชร. (2558). **วารสารวิจัยทางการศึกษาศาสตร์. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (สิงหาคม 2557 – มกราคม).**
- สำราญ มีแจ้ง. (2557). **สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย ทฤษฎีและปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ สุขวิรัชและกมล อุดลพันธุ์. (2558). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 12.**
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพัตรา ขาดิบุญชัย. (2547). **กระบวนการเรียนรู้: แนวคิด ความหมายและบทเรียนในสังคมไทย.**
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาต่างประเทศ

Bahavand, Mohsen. (2002). "A Comparison of the Computer-assisted Instruction Versus Traditional Approach to Teaching Geometry. **Masters Abstracts International**. 40(03), June: 552.