

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการใช้เหตุผลในการเรียนวิชาสัมมนา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้วิธีการสอนแบบ MIAP*

Learning Achievement and Reasoning in Seminar in Human Resource Management of Human resource Major Students By MIAP Approaches

ชวลิต ศุภศักดิ์ธำรง (Chavalit Supasaktumrong)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาการสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ 2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาการสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งก่อนและหลังจากการใช้การสอนแบบ MIAP และ 3. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการใช้เหตุผล รายวิชาการสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้การสอนแบบ MIAP กลุ่มใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 40 คน เลือกแบบวิธีเจาะจงจากนักศึกษาที่ให้ผลการสัมภาษณ์ว่าวิธีการแบบบรรยายไม่เหมาะสมกับผู้เรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบทดสอบวัดความสามารถในการใช้เหตุผล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ t-test

ผลการวิจัย พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 80.05/81.17 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80/80 คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการใช้เหตุผลของนักศึกษาหลังเรียนด้วยการสอนแบบ MIAP สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความสามารถในการใช้เหตุผล วิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วิธีการสอนแบบ MIAP

*
วัตถุประสงค์ของการเขียนบทความเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

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

Abstract

The purpose of this research were to 1) development efficient lesson plan in Seminar Human Resource Management 2) comparison of learning achievement in Seminar human resource management of human resource major students before and after using MIAP approach and 3) comparison reasoning in Seminar human resource management of human resource major students by using MIAP approach. The sample were 40 students enrolled in Seminar human resource management course by purposive sampling. The research instruments composited of lesson plan, achievement test, and reasoning test. The statistics employed for data analysis were mean, standard deviation, and t-test.

The results of the research were: the efficiency of lesson learn was 80.05/81.17 which was the standard criterion of 80/80, the students' learning achievement after using the MIAP was higher than that before using it at the $p=.05$ level

Keywords: reasoning, Seminar Human Resource Management, MIAP approach

บทนำ

วิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับอภิปราย และวิเคราะห์ถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การประยุกต์ใช้แนวความคิด ทฤษฎีมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยศึกษาจากกรณีศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดทำรายงานเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำเสนอในชั้นเรียน โดยผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ และช่วยให้ผู้เรียนรู้จักค้นคว้าหาข้อมูล รู้จักคิดวิเคราะห์มากขึ้น

สาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาด้านการเรียนการสอน คือ เทคนิคการสอนที่พบมากที่สุดคือการสอนแบบบรรยายโดยมีผู้สอนเป็นศูนย์กลาง กล่าวคือ ผู้สอนเป็นผู้ควบคุมการจัดการเรียนการสอนเองทั้งหมด ตั้งแต่การสอน การมอบหมายงานและการประเมินผล ซึ่งทำให้ผู้เรียนไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนแม้แต่น้อย ปัญหานี้จึงส่งผลกระทบต่อผู้เรียนเพราะทำให้ผู้เรียนขาดทักษะในการค้นคว้าหาความรู้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองขาดความคิดสร้างสรรค์มีเพียงความรู้ทางทฤษฎีแต่ขาดทักษะในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ซึ่งส่งผลเสียระยะยาวต่อผู้เรียนคือเมื่อเรียนจบไปแล้วไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้และขาดทักษะในการใช้ชีวิต (ประภัสร เชยชม, ออนไลน์, ม.ป.ป.) นอกจากนี้การสอนแบบบรรยายไม่คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน เพราะต้องรับรู้เรื่องเดียวกันในเวลาเดียวกัน ผู้เรียนไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ทำให้ขาดโอกาสฝึกความคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนมีบทบาทน้อย จึงอาจทำให้ผู้เรียนขาดความสนใจในการบรรยายและเป็นวิธีสอนที่อาศัยความสามารถของผู้บรรยาย ถ้าผู้บรรยายไม่มีศิลปะในการบรรยายที่ดึงดูดใจผู้เรียน ผู้เรียนอาจขาดความสนใจ และถ้าผู้สอนขาดการเรียบเรียงเนื้อหาสาระอย่างเหมาะสม ผู้เรียนอาจเกิดความไม่เข้าใจและไม่สามารถซักถามได้ (ถ้าผู้บรรยายไม่เปิดโอกาส) (ทีศนา แหมมณี, 2551: 13) สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ของผู้สอนกับนักศึกษาในชั้นเรียนที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ที่กล่าวว่าการเรียนการสอนแบบบรรยาย ผู้เรียนไม่มีโอกาสหรือมีน้อยในการแสดงความคิดเห็นระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน อีกทั้งการสอนแบบบรรยาย เป็นวิธีการสอนที่ไม่มุ่งใจให้นักศึกษาดูตามการสอนของผู้สอน โดยเฉพาะหากผู้สอนเน้นการบรรยายตามหนังสือทุกบรรทัดและทุกตัวอักษร ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่สนใจเรียนและฟังผู้สอน เพราะคิดว่าสามารถไปอ่านหนังสือเองได้ ไม่มีสมาธิในการเรียน ขาดการฝึกคิด ฝึกใช้เหตุผลในการโต้ตอบระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำลงและความสามารถในการใช้เหตุผลน้อยลง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยนำรูปแบบการสอนแบบ MIAP มาใช้ในการเรียนการสอนครั้งนี้ ซึ่งวิธีการสอนแบบ MIAP เป็นวิธีการการเรียนรู้ของบุคคลประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ คือ 1) เริ่มจากการสนใจปัญหา (Motivation) โดยใครที่จจะแก้ปัญหานั้น ๆ ให้สำเร็จ 2) การศึกษาข้อมูล (Information) ที่เพียงพอเหมาะสมเพื่อเป็นความรู้ 3) พยายาม (Application) โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ และ 4) ขั้นสำเร็จผล (Progress) กล่าวคือ ผู้เรียนจะต้องทราบผลการฝึกหัด ว่าถูกหรือผิดอย่างไร โดยที่กระบวนการเรียนรู้ 4 ขั้นตอนนี้รู้จักกันโดยทั่วไปว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้รูปแบบ MIAP การเรียนด้วยวิธีนี้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการเรียนรู้ เกิดแรงจูงใจในการเรียน ช่วยให้ผู้สอนสร้างความสนใจในการสอน เนื้อหาที่เตรียมไว้ครอบคลุมกับรายวิชาสอน นำไปประยุกต์ใช้ได้ตรงกับเนื้อหาและมีการตรวจผลการเรียนรู้ อีกทั้งผู้สอนสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์การสอน ช่วยให้การเรียนการสอนประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์การวิจัย

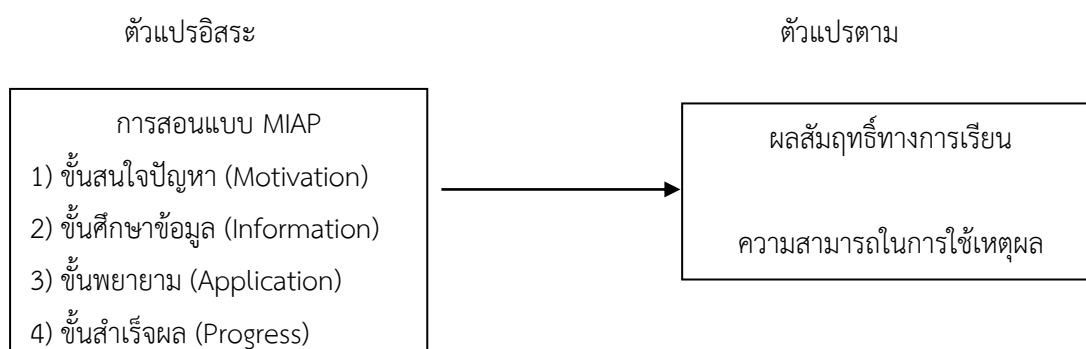
1. เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาการสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาการสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก่อนและหลังจากการใช้การสอนแบบ MIAP
3. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการใช้เหตุผลรายวิชาการสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก่อนและหลังจากการใช้การสอนแบบ MIAP

วิธีดำเนินการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

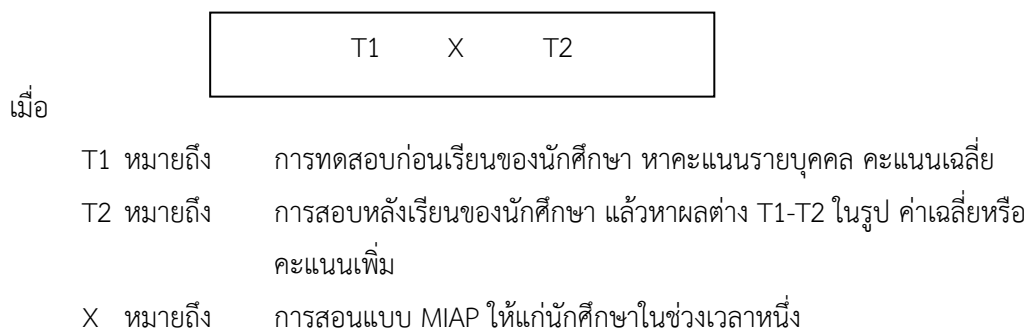
1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การสอนแบบ MIAP รายวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. ตัวแปรตาม ได้แก่
 - 2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 2.2 ความสามารถในการใช้เหตุผล

กรอบแนวคิดในการวิจัย



การออกแบบการวิจัย

การวิจัยเชิงทดลองครั้งนี้ ใช้แบบแผนการทดลองแบบกึ่งทดลอง Quasi Experiment Design แบบ One group pretest-posttest Designs กล่าวคือเป็นการวิจัยมีกลุ่มตัวอย่างเดียว ไม่มีการสุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่ม แต่มีการทดสอบก่อนที่จะให้ตัวแปรทดลอง แล้วเมื่อจบการทดลองจะมีการทดสอบอีกครั้งหลังการทดลอง มีรูปแบบการวิจัยดังนี้ (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, 2554: 94-95; ยุทธ ไกยวรรณ, 2559: 81-82)



กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา

นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เรียนรายวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งหมด 40 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากนักศึกษาที่ให้ผลการสัมภาษณ์ว่าวิธีการแบบบรรยายไม่เหมาะสมกับผู้เรียนแล้วต้องการให้ใช้วิธีการสอนวิธีอื่นแทนวิธีการสอนแบบบรรยาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้ รายวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้วิธีการสอนแบบ MIAP
2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้วิธีการสอนแบบ MIAP ใช้ สำหรับการทดสอบทั้งก่อนเรียนและหลังเรียน เป็นข้อสอบปรนัยชนิดเลือกตอบ 5 ตัวเลือก

จำนวน 30 ข้อ (ข้อละ 1 คะแนน) เป็นแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามหลักเกณฑ์การสร้างแบบทดสอบ

3. แบบทดสอบวัดความสามารถในการใช้เหตุผลรายวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้วิธีการสอนแบบ MIAP ใช้สำหรับการทดสอบทั้งก่อนเรียนและหลังเรียน เป็นข้อสอบอัตนัย จำนวน 5 ข้อ (ข้อละ 10 คะแนน) เป็นแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามหลักเกณฑ์การสร้างแบบทดสอบ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นโดยศึกษารายละเอียดข้อมูลจากตำรา งานวิจัย และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนการเรียนรู้รายวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้วิธีการสอนแบบ MIAP กล่าวคือแผนการเรียนรู้ มีทั้งหมด 5 เรื่อง ประกอบด้วยเรื่อง การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน

2. พัฒนาข้อคำถามเพื่อจัดทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนรายวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แบบทดสอบที่พัฒนาขึ้นเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 5 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ (ข้อละ 1 คะแนน) รวมทั้งสิ้น 30 คะแนน

3. พัฒนาข้อคำถามเพื่อจัดทำแบบทดสอบวัดความสามารถในการใช้เหตุผลก่อนและหลังเรียนรายวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แบบทดสอบที่พัฒนาขึ้นเป็นแบบอัตนัย จำนวน 5 ข้อ (ข้อละ 10 คะแนน) รวมทั้งสิ้น 50 คะแนน

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการสร้างเครื่องมือตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไขความเหมาะสมของข้อความ ได้ค่าความตรงของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแบบทดสอบวัดความสามารถในการใช้เหตุผล เท่ากับ 1.00 ทั้ง 2 ฉบับ

5. ตรวจสอบความยากง่ายและอำนาจในการจำแนกของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแบบทดสอบวัดความสามารถในการใช้เหตุผล ได้ค่าความยากง่าย เท่ากับ 0.23-0.77 และ 0.25-0.78 ตามลำดับ และค่าอำนาจในการจำแนก เท่ากับ 0.22-0.69 และ 0.25-0.70 ตามลำดับ

6. นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแบบทดสอบวัดความสามารถในการใช้เหตุผลไปทดลองกับกลุ่มอื่นที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนและนำมาตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85 และ 0.90 ตามลำดับ

7. นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีกระบวนการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแบบทดสอบวัดความสามารถในการใช้เหตุผลก่อนเรียนวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีการสอนแบบ MIAP

2. การจัดการเรียนการสอนแบบ MIAP มีลักษณะการออกแบบเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอนตามทฤษฎีที่ใช้ในการสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นแบบ MIAP โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1) ขั้นสนใจปัญหา (Motivation) 2) ขั้นศึกษาข้อมูล (Information) 3) ขั้นพยายาม (Application) และ 4) ขั้นสำเร็จผล (Progress) (สุชาติ ศิริสุขไพบูลย์, 2549)

การสอนแบบ MIAP ผู้สอนและผู้เรียนจะต้องร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนี้ (มยุรี เกื้อสกุล, 2560: 36-37)

ผู้สอน

1. ขั้นสนใจปัญหา (Motivation) เป็นการเตรียมคำถามเพื่อนำเข้าสู่บทเรียนด้วยปัญหาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่น่าสนใจ แล้วปัญหานั้นไม่เกินกว่าที่ผู้เรียนจะหาคำตอบได้

2. ขั้นศึกษาข้อมูล เป็นการเตรียมการให้เนื้อหา/ข้อมูล (Information) จะใช้วิธีการบรรยายถามตอบ และการศึกษาด้วยตนเอง หรือเตรียมเอกสารหรือสื่ออื่น ๆ ให้ผู้เรียนได้ศึกษาก่อนการแก้ไขปัญหา

3. ขั้นพยายาม (Application) เป็นการเตรียมแบบฝึกหัด ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้ รับมาฝึกหัดแก้ปัญหาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้น

4. ขั้นสำเร็จผล (Progress) เป็นขั้นเตรียมการเฉลยหรือให้คำตอบ เพื่อให้ผู้เรียนทราบผลการฝึกหัดว่าถูกหรือผิดหรือมีแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหานั้นอย่างไร ใช้ข้อมูลอะไรบ้างในการแก้ไขปัญหา

ผู้เรียน

1. จะต้องสนใจ คิดติดตามหรือแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป ผู้เรียนที่ไม่สนใจจะไม่เกิดการเรียนรู้

2. หาข้อมูลข่าวสารทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่จำเป็นเก็บไว้ในสมองเป็นความรู้ เพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สำเร็จลุล่วงไป

3. ฝึกหัดทำโดยนำเอาความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสมองออกมาใช้แก้ปัญหา ข้อมูลที่เพียงพอและเหมาะสมจะช่วยให้แก้ปัญหาสำเร็จลุล่วงไปได้

4. ตรวจสอบผลที่เกิดขึ้น เพื่อให้ทราบว่า การฝึกหัดโดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่จากข้อมูลข่าวสารที่ได้รับนั้น ได้ผลอย่างไร การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ขั้นตอนการฝึกหัด (Application) อาจารย์จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกหัดทำอย่างเต็มที่ โดยอาจารย์ไม่รบกวนหรือให้ความช่วยเหลือมากนัก พร้อมทั้งเตรียมการเฉลยคำตอบในขั้นตอนต่อมา

3. ใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแบบทดสอบวัดความสามารถในการใช้เหตุผล
หลังเรียนวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อดูผลคะแนนที่ได้หลังการใช้วิธีการสอนแบบ MIAP

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย

1.1 หาค่าประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ รายวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 (E1/E2) เป็นการบ่งบอกถึงคุณภาพของแผนการเรียนรู้ที่ใช้ในการ
เรียนการสอน (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2556: 8-9)

1.2 หาค่าดัชนีค่าความสอดคล้องของข้อสอบตามจุดประสงค์การเรียนรู้ตามหลักสูตร (Index of
Consistency: IOC) (สุวิมล ติรภานันท์, 2550: 165-166)

1.3 หาค่าความยากง่าย (Difficulty) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบทดสอบ
วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแบบทดสอบความสามารถในการใช้เหตุผล (บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร, 2555: 348-
354)

1.4 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและ
แบบทดสอบความสามารถในการใช้เหตุผล โดยใช้สูตรคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson Formula 20:
KR-20) (ทวิภา ตั้งประภา, 2558: 215-225)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนการดำเนินการทดลอง

2.1 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาการสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ
นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งก่อนและหลังจากการใช้การสอนแบบ MIAP โดยใช้สถิติค่าที
(t-test dependent samples) เปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังในกลุ่มตัวอย่างเดียวกัน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ,
2560: 407)

2.2 เปรียบเทียบความสามารถในการใช้เหตุผลรายวิชาการสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งก่อนและหลังจากการใช้การสอนแบบ MIAP โดยใช้สถิติ
ค่าที (t-test dependent samples) เปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังในกลุ่มตัวอย่างเดียวกัน (อึ้งแล้ว, 2560:
407)

ผลการวิจัย

1. คุณภาพและประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตารางที่ 1 คุณภาพและประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

แผนการจัดการเรียนรู้	E ₁	E ₂
สัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์	80.05	81.17

จากตารางที่ 1 แสดงว่าคะแนนจากการทำกิจกรรมระหว่างเรียนในแต่ละครั้งมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 80.02 และคะแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบวัดสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 80.92 ซึ่งพบว่าประสิทธิภาพชุดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเป็น 80.05/81.17 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ 80/80

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาการสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งก่อนและหลังจากการใช้การสอนแบบ MIAP

ตารางที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาการสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งก่อนและหลังจากการใช้การสอนแบบ MIAP

การทดสอบ	จำนวน นักศึกษา	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ก่อนเรียน	40	30	11.45	2.856	26.79	.000*
หลังเรียน	40	30	24.35	1.271		

*P<.05

เมื่อเปรียบเทียบผลคะแนนทดสอบก่อนการเรียน (Pre-test) ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 11.45 และคะแนนทดสอบหลังการเรียน (Post-test) มีค่าเฉลี่ย 24.35 ค่า p = .000 < .05 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังปรากฏในตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าการเรียนการสอนแบบ MIAP ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาดีขึ้น

3. ความสามารถในการใช้เหตุผลรายวิชาการสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งก่อนและหลังจากการใช้การสอนแบบ MIAP

ตารางที่ 3 ความสามารถในการใช้เหตุผลรายวิชาการสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งก่อนและหลังจากการใช้การสอนแบบ MIAP

การทดสอบ	จำนวน นักศึกษา	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ก่อนเรียน	40	50	14.98	2.434	37.27	.000*
หลังเรียน	40	50	36.70	5.024		

*P<.05

เมื่อเปรียบเทียบผลคะแนนทดสอบความสามารถในการใช้เหตุผลก่อนการเรียน (Pre-test) ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 14.98 และคะแนนทดสอบหลังการเรียน (Post-test) มีค่าเฉลี่ย 36.70 ค่า $p = .000 < .05$ พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังปรากฏในตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าการเรียนการสอนแบบ MIAP จะส่งผลให้ความสามารถในการใช้เหตุผลของนักศึกษาดีขึ้น

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

แผนการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการวิเคราะห์รายวิชาการสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้การสอนแบบ MIAP มีค่าเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาการสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ พบว่า แผนการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้ เนื่องจากระบวนการพัฒนาแผนการเรียนรู้เป็นไปตามเนื้อหาที่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี ทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ นักศึกษาสามารถใช้แผนการจัดการเรียนรู้วัดความสามารถในการฝึกคิด วิเคราะห์ แสดงความคิดเห็นเปิดใจรับฟังกับเพื่อนร่วมชั้นเรียนโดยใช้อรรถประโยชน์ทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ศึกษามา สอดคล้องกับบุญชม ศรีสะอาด (2546: 153) กล่าวว่า การตรวจสอบหาประสิทธิภาพสื่อที่พัฒนาขึ้นสามารถทำได้หลายวิธี แต่วิธีที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย คือ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานไว้ล่วงหน้า โดยจะเป็นเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 หรือ 90/90 ก็ได้ ขึ้นอยู่กับธรรมชาติการพัฒนาสื่อของวิชานั้นๆ รวมทั้งยังสอดคล้องกับปิยะบุตร ถิ่นถา ชรินทร์ มั่งคั่งและเชษฐภูมิ วรรณไพศาล (2560: 828-829) กล่าวว่า แผนการจัดการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการวิจัยและเมื่อสอบถามความคิดเห็นในการสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนพบว่า นักเรียนมีความคิดเห็นในประเด็นที่ว่า กิจกรรมการเรียนรู้ที่แปลกใหม่ สนุกสนาน ไม่จำเจและไม่น่าเบื่อ การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้คิด ตัดสินใจ ตั้งคำถาม แสดงความคิดเห็น อยากที่จะร่วมกิจกรรมการเรียนรู้

นักเรียนมีความพยายามที่จะตอบคำถามหรือถามคำถามกลับมายังครูและเพื่อนร่วมชั้นเรียนมากขึ้น ซึ่งแสดงถึงพัฒนาการทางการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นนักคิด นักแก้ไขปัญหาและเปิดใจในการเรียนรู้ของนักเรียน

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งก่อนและหลังจากการใช้การสอนแบบ MIAP ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่ได้รับการสอนแบบ MIAP มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของทักษพร เชื้อสา (2559: 77-78) ที่กล่าวว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาหลักการตลาดของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โดยการจัดการสอนแบบ MIAP กับการจัดการสอนตามกระบวนการคิดฮิวริสติกส์ พบว่านักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ใช้การสอนแบบ MIAP มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าวิธีการจัดการเรียนรู้โดยการสอนตามกระบวนการคิดฮิวริสติกส์ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของอัครวุฒิ จินตานุรักษ์ (2553: 17) ที่กล่าวว่า กิจกรรมในขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้แบบ MIAP อันได้แก่ ขั้นสนใจปัญหา (Motivation) ขั้นศึกษาข้อมูล (Information) ขั้นพยายาม (Application) และขั้นสำเร็จผล (Progress) จะช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรได้ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการใช้เหตุผลรายวิชาการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งก่อนและหลังจากการใช้การสอนแบบ MIAP พบว่านักศึกษาที่ได้รับการสอนแบบ MIAP มีความสามารถในการใช้เหตุผลสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของทักษพร เชื้อสา (2559: 78-79) ที่กล่าวว่าผลการเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการให้เหตุผลทางการเรียนวิชาหลักการตลาดของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ก่อนและหลังเรียน โดยวิธีการจัดการสอนแบบ MIAP พบว่า นักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ใช้การสอนแบบ MIAP มีความสามารถในการให้เหตุผลทางการเรียนวิชาหลักการตลาดหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนที่เป็นเช่นนี้เพราะการสอนแบบ MIAP เน้นการเรียนรู้ของบุคคลประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญคือ เริ่มจากสนใจปัญหา โดยนักศึกษาพร้อมจะแก้ไขปัญหา นั้น ๆ ให้สำเร็จ ตามด้วยการศึกษาหาข้อมูลที่เพียงพอเหมาะสมต่อการแก้ไขปัญหา นั้น ๆ เพื่อเป็นความรู้และลงมือฝึกหัดแก้ปัญหา โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ โดยจะต้องทราบผลการฝึกหัดว่าถูกหรือผิด อย่างไร กระบวนการเรียนรู้ที่ 4 ขั้นตอนนี้ สอดคล้องกับการสอนแบบ MIAP การสร้างความสนใจ (motivation) ในการเรียนหัวข้อเรื่องนั้น ๆ จากนั้นจึงให้เนื้อหาด้วยการศึกษาเนื้อหา (information) ที่ครบถ้วนเพียงพอ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำความรู้จากเนื้อหาที่ได้รับไปทดลองฝึกหัดแก้ปัญหา (application) และมีการเฉลยให้ผู้เรียนได้ทราบผลการทดลองฝึกแก้ปัญหา (process) นั้นด้วยและยังสอดคล้องกับการศึกษาของชัยยา บุรีสุวรรณและสุเทพ อ่วมเจริญ (2560: 329-330) ที่กล่าวว่าผลการนำรูปแบบการเรียนการสอนไปใช้พบว่า ผลสัมฤทธิ์ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์และการคิดเชิงเหตุผลสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการเรียนการสอนการดู การฟัง และการอ่านเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงเหตุผล (KAI Model) เป็นรูปแบบการสอนที่พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นลำดับขั้นเมื่อผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ และมีแนวทางในการสร้างองค์ความรู้ของตนเอง

ผู้เรียนจะประเมินการเรียนรู้ของตนเองทำให้ทราบว่าเรียนรู้อย่างไร จึงจัดระบบการเรียนรู้ของตนเองในครั้งใหม่ส่งผลให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการพัฒนาการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงเหตุผล

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยเสนอข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วนดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. ผู้สอนควรจัดการเรียนรู้แบบ MIAP โดยการดำเนินการตามขั้นตอนอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
2. ผู้สอนตรวจคำตอบและแจ้งผลคะแนนให้ผู้เรียนทราบเพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้ทราบจุดแข็งจุดอ่อน อันเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน
3. ผู้สอนร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นกับนักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาฝึกใช้ความคิดที่หลากหลาย อันเป็นการแสดงการใช้เหตุผลที่ถูกต้องร่วมกันระหว่างผู้สอนและนักศึกษา
4. การนำเสนอผลงานแต่ละกลุ่มควรผลิตเปลี่ยนหมุนเวียนกันนำเสนอผลงาน เพื่อฝึกให้นักศึกษามีทักษะการนำเสนออย่างมั่นใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรนำวิธีการสอนแบบ MIAP ไปใช้กับร่วมกับวิธีการสอนอื่น ๆ เช่น กรณีศึกษา การสอนแบบจิ๊กซอ การสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่
2. ควรใช้วิธีการสอนแบบ MIAP เพื่อศึกษาปัจจัยด้านเจตคติต่อการเรียน การคงทนต่อการเรียนรู้ พฤติกรรมที่แสดงออก และความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์

เอกสารอ้างอิง**ภาษาไทย**

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). *การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน*. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย.

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน).

ชัยยา บุรีสุวรรณและสุเทพ อ่วมเจริญ (2560). “การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนการดู การฟัง และการอ่าน เพื่อส่งเสริม การคิดวิเคราะห์ และ การคิดเชิงเหตุผล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น”.

Veridian E-Journal 10, 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม): 329-330.

ทวิกา ตั้งประภา. (2558). *คอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย การวัดและประเมินผล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ทักษพร เชื้อสา. (2559). ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการให้เหตุผลวิชาหลักการตลาดของ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่ใช้การสอนแบบ MIAP และการสอนตาม กระบวนการคิดฮิวริสติกส์ (Heuristics). วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตร และการสอนโครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ทศนา แคมณี. (2551). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญใจ ศรีสถิตยารากร. (2555). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัตการวัดเชิง จิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การวิจัยสำหรับครู*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประภัส เขยชม. (ม.ป.ป.). *ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ยืดครุ่นเป็นศูนย์กลาง*. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2561.

จาก<http://thaiteam.wikispaces.com/%E0%B8%9B%E0%B8%B1%E0%B8%8D%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%9E%E0%B%9A>

%9A.

ปิยะบุตร ถิ่นถา ชรินทร์ มั่งคั่งและเชษฐภูมิ วรรณไพศาล (2560). “การจัดการเรียนรู้วิชาภูมิศาสตร์ โดยใช้ วิธีการแบบเปิด เพื่อพัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิต เทศบาลบ้านเขววัน”. Veridian E-Journal 10, 3 (กันยายน – ธันวาคม): 828 – 829.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: เอสอาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.

มยุรี เกื้อสกุล. (2560). *การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติ ระหว่างวิธีสอนแบบเอสทีเอดี (STAD) กับแบบเอ็มไอเอพี (MIAP) รายวิชาการบัญชีการเงิน หลักสูตรปริญญาตรี มหาวิทยาลัย ธนบุรี*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. ปีที่ 11 ฉบับที่ 26 (กันยายน – ธันวาคม).

ยุทธ ไกยวรรณ. (2559). *การวางแผนการทดลองสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

สุชาติ ศิริสุขไพบูลย์. (2549). *เทคนิคและวิธีการสอนวิชาชีพ MIAP*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.

- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2554). **ระเบียบวิธีวิจัย: หลักการและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2550). **การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**.
กรุงเทพฯ: : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัศวฤทธิ จินดานุรักษ์. (2553). **การพัฒนารูปแบบการสอนคณิตศาสตร์ด้วยกระบวนการ MIAP. วิทยานิพนธ์
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและพัฒนาการสอนเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ
จอมเกล้าพระนครเหนือ**.
- ศศิพัชร จำปา. (2559). “การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นโดยใช้แหล่งเรียนรู้ทาง
ประวัติศาสตร์ เพื่อส่งเสริมกระบวนการคิดทางประวัติศาสตร์.” **Veridian E-Journal** 9, 2
(พฤษภาคม– สิงหาคม): 1158 – 1171.