คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
Faculty of Humanities and Social Sciences

การจัดการองค์ความรู้
(Knowledge Management : KM)

การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน

การจัดทำการจัดการความรู้
(Knowledge Management: KM)

การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

คำนำ

การจัดทำการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) “การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน” จากการเสวนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการสังเคราะห์ข้อมูลจากการระดมความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมเสวนา และวิทยากรผู้ความรู้ความสามารถ เชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในการสังเคราะห์ การสร้างองค์ความรู้และการจัดการความรู้มาให้แนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดองค์ความรู้ และนำมาพัฒนาองค์กรไปพร้อม ๆ กัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและได้รับบริการที่มีคุณภาพ ซึ่งการจัดการความรู้ (KM) เป็นการรวบรวมองค์ความรู้มาพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามระบบกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ เพื่อนำไปสู่การดำเนินงานด้านงานประกันคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ฝ่ายงานประกันคุณภาพการศึกษา
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1 บทนำ

บริบทของการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์..... 1
บทบาทของการประเมินเพื่อพัฒนา (Assessment for Learning)..... 2
แนวคิดของการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback)..... 3
ความสำคัญของการจัดการความรู้ในด้านการให้ Feedback..... 5
สถานการณ์/ ปัญหาที่พบในการให้ Feedback ในปัจจุบัน..... 6
ความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการให้ Feedback ที่มีประสิทธิภาพ..... 7
การบูรณาการ KM กับ Feedback..... 8
วัตถุประสงค์ของการศึกษา..... 9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 9
คำถามหรือประเด็นในการจัดการความรู้ในหัวข้อ “การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน”..... 10
ขอบเขตของการจัดการความรู้..... 11
นิยามศัพท์เฉพาะ..... 12

2 การจัดการความรู้

ความหมายและความสำคัญของการจัดการความรู้..... 13
การจัดการความรู้มีความสำคัญต่อองค์กรและสังคมในหลายมิติ..... 14
ภาพรวมของแนวคิดการจัดการความรู้ในปัจจุบัน..... 16
มิติใหม่ของการจัดการความรู้ในยุคดิจิทัล..... 16
กลยุทธ์การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพในปัจจุบัน..... 17
ความท้าทายและแนวโน้มในอนาคต..... 18
ประเภทของความรู้..... 19
กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)..... 21
การสร้างและรวบรวมความรู้ (Knowledge Creation & Acquisition)..... 22
การจัดเก็บและเข้าถึงความรู้ (Knowledge Storage & Retrieval)..... 22
การจัดการความรู้ในองค์กร..... 24
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านการจัดการความรู้..... 24
การจัดการความรู้ในสถาบันการศึกษา..... 24
แนวทางการพัฒนาและประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด..... 25

3 รูปแบบและวิธีการในการจัดการความรู้ หัวข้อ “การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน”

การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM Sharing / Knowledge Sharing Session)... 27

สารบัญ

หน้า

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)..... 28
กระบวนการสะท้อนคิด (Reflection)..... 29
การรวบรวมแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices Collection)..... 30
การจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Repository)..... 31
การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)... 32
การสังเคราะห์และพัฒนาเป็นแนวทาง (Guideline Development)..... 32
การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)..... 33

4 สรุปประเด็นการจัดการความรู้ หัวข้อ “การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน”

กรณีศึกษาในแต่ละกลุ่มศาสตร์.....35
กลุ่มสังคมศาสตร์ (Social Sciences).....36
กลุ่มภาษา (Language Studies).....42
กลุ่มศิลปะ (Arts and Creative Studies).....48
การเปรียบเทียบข้ามกลุ่มศาสตร์ (Cross - Disciplinary Insights).....53
องค์ประกอบของ Constructive Feedback ที่มีประสิทธิภาพ.....55
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการพัฒนาในอนาคต.....56

บรรณานุกรม..... 58

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก คำสั่งแต่งตั้งกิจกรรมอบรมเสวนาการสร้างองค์ความรู้และการจัดการความรู้..... 61
ภาคผนวก ข กรณีศึกษา (Case Example) และแนวปฏิบัติที่ดีรายวิชา การบริหารการพัฒนาอย่างยั่งยืน..... 66
ภาคผนวก ค ภาพกิจกรรมอบรมเสวนาการสร้างองค์ความรู้และการจัดการความรู้..... 80

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

4.1 เปรียบเทียบการให้ Constructive Feedback ข้ามกลุ่มศาสตร์..... 54

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์..... 1
1.2 การให้ Constructive Feedback กับผู้เรียน..... 6
2.1 โมเดลปลาทู..... 14
2.2 หนังสือ The Fifth Discipline..... 15
2.3 การจัดการความรู้..... 16
2.4 Digital Twins..... 19
3.1 วิทยากรมาให้ความรู้กิจกรรมอบรมเสวนาองค์ความรู้และการจัดการความรู้..... 28

บทที่ 1

บทนำ

บริบทของการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

การจัดการศึกษาของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีโครงสร้างที่ครอบคลุมทุกระดับการศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่ระดับปริญญาตรีซึ่งเป็นฐานหลักของการผลิตบัณฑิต ปัจจุบันคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ฯ เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรีในกลุ่มศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) หลายสาขาวิชา เช่น ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษาอังกฤษธุรกิจเพื่อการสื่อสารนานาชาติ ภาษาจีนธุรกิจ การพัฒนาชุมชน รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ เทคโนโลยีภูมิศาสตร์ การออกแบบ นาฏศิลป์และการละคร ดุริยางค์ศิลป์ตะวันตก บรรณารักษ์ศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ พุทธอภิธรรมศาสตร์ รวมถึงสาขาที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ซึ่งโดยภาพรวมมีประมาณ 15 หลักสูตร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งความรู้ทางวิชาการ ทักษะวิชาชีพ และความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ในบริบทสังคมจริง

ในระดับบัณฑิตศึกษา คณะมีการจัดการศึกษาต่อเนื่องในระดับปริญญาโท ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาองค์ความรู้เชิงลึกและการวิจัยในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยมีหลักสูตรระดับปริญญาโท 2 หลักสูตร ขณะที่ระดับปริญญาเอกมีการเปิดสอนในบางสาขาที่มีความพร้อมด้านบุคลากรและศักยภาพทางวิชาการ 1 หลักสูตร ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างนักวิชาการและนักวิจัยที่สามารถผลิตองค์ความรู้ใหม่และขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมในระดับนโยบายและเชิงพื้นที่

โครงสร้างการจัดการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปจนถึงระดับสูง โดยในระดับปริญญาตรีเน้นการสร้างสมรรถนะพื้นฐานและทักษะการปฏิบัติ ขณะที่ระดับบัณฑิตศึกษามุ่งเน้นการวิจัยและการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ทั้งนี้ การออกแบบหลักสูตรของคณะยังสอดคล้องกับแนวคิด Outcome - Based Education (OBE) และการประกันคุณภาพการศึกษาตามกรอบมาตรฐานต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในช่วงที่ผ่านมา แนวโน้มของการจัดการเรียนรู้ได้เปลี่ยนแปลงจากรูปแบบการถ่ายทอดความรู้แบบเดิมไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner - Centered Learning) และการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มากยิ่งขึ้น คณะได้ส่งเสริมให้ผู้สอนออกแบบกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ลงมือปฏิบัติ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เช่น การเรียนรู้ผ่านโครงการ (Project - Based Learning) การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง (Work - Integrated Learning) และการบูรณาการการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการแก่สังคม ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับกรอบการพัฒนาผู้เรียนตามแนวคิด Outcome-Based Education (OBE) ที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นสำคัญ

นอกจากนี้ คณะยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติและนานาชาติ เช่น เกณฑ์ EdPEx และ AUN - QA โดยมุ่งเน้นการออกแบบ

หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่มีความเชื่อมโยงระหว่างผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหลักสูตร (PLOs) ระดับรายวิชา (CLOs) และกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดและประเมินผลที่สะท้อนสมรรถนะของผู้เรียนอย่างแท้จริง กระบวนการดังกล่าวส่งผลให้ผู้สอนจำเป็นต้องพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการใช้การประเมินเพื่อพัฒนา (Assessment for Learning) ที่เน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีการพัฒนาในหลายด้าน แต่ยังพบความท้าทายสำคัญในการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะในเรื่องของการให้ข้อเสนอแนะ (Feedback) ที่มีคุณภาพแก่ผู้เรียน ซึ่งยังมีลักษณะไม่สม่ำเสมอ ขาดความเฉพาะเจาะจง หรือไม่สามารถนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ประกอบกับภาระงานของผู้สอนและจำนวนผู้เรียนที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้การให้ข้อเสนอแนะเชิงลึกทำได้จำกัด ดังนั้น การพัฒนาแนวทางการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการนำแนวคิดการจัดการความรู้และเทคโนโลยีมาสนับสนุน จึงเป็นประเด็นสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมในยุคปัจจุบันได้อย่างแท้จริง

บทบาทของการประเมินเพื่อพัฒนา (Assessment for Learning)

บทบาทของการประเมินเพื่อพัฒนา (Assessment for Learning: AFL) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน โดยเฉพาะในบริบทของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะรอบด้านตามแนวคิด Outcome-Based Education (OBE) การประเมินจึงไม่ได้ทำหน้าที่เพียงเพื่อสรุปผลการเรียนรู้ (Assessment of Learning) แต่ได้เปลี่ยนบทบาทมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง การประเมินเพื่อพัฒนาเน้นการใช้ข้อมูลจากการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างกระบวนการเรียนการสอน เพื่อสะท้อนจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และแนวทางในการปรับปรุงการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น

ในทางปฏิบัติ การประเมินเพื่อพัฒนามีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ผู้สอนสามารถติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนได้อย่างใกล้ชิด และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับแผนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน ขณะเดียวกัน ผู้เรียนก็ได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่มีความหมาย สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงตนเอง เกิดการเรียนรู้แบบรู้คิด (Metacognition) และพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Directed Learning) ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการผลิตบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

นอกจากนี้ การประเมินเพื่อพัฒนายังมีบทบาทในการสร้างความร่วมมือในห้องเรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง (Self - Assessment) และการประเมินเพื่อน (Peer Assessment) ซึ่งช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เน้นความไว้วางใจและการพัฒนา มากกว่าการตัดสินหรือเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์เพียงอย่างเดียว การประเมินในลักษณะนี้จึงเป็นกระบวนการที่มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

แนวโน้มที่สำคัญของการจัดการศึกษาในปัจจุบันคือ การเปลี่ยนจากการวัดผลเป็นการพัฒนาผู้เรียน (from Assessment of Learning to Assessment for Learning) โดยเฉพาะในบริบทของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะอย่างรอบด้าน การประเมินจึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการตัดสินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านคะแนนหรือเกรด แต่ได้ปรับบทบาทมาเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับกรอบ Outcome-Based Education (OBE) ที่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์การเรียนรู้ และการใช้ข้อมูลจากการประเมินเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้สอนจึงต้องออกแบบการประเมินที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน เพื่อให้สามารถติดตามพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

ภายใต้แนวคิดนี้ “ข้อมูลย้อนกลับ” หรือ Feedback มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นกลไกที่เชื่อมโยงระหว่างการสอนและการเรียนรู้ให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง Feedback ที่มีคุณภาพจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจว่าตนเองอยู่ในระดับใดเมื่อเทียบกับเป้าหมายการเรียนรู้ รู้ว่าจุดแข็งของตนคืออะไร และควรปรับปรุงในประเด็นใดเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่คาดหวัง นอกจากนี้ Feedback ยังช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการสะท้อนคิด (reflection) และพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Regulated Learning) ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21

ในทางปฏิบัติ การให้ Feedback ที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะชัดเจน เฉพาะเจาะจง และสามารถนำไปปฏิบัติได้ (Actionable) โดยไม่เพียงบอกข้อผิดพลาด แต่ควรชี้แนะแนวทางการปรับปรุงอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงควรให้ในช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้พัฒนาได้ทันที การบูรณาการ Feedback เข้ากับกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การประเมินระหว่างเรียน การประเมินตนเอง และการประเมินเพื่อน จะช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น และเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการเปลี่ยนบทบาทของการประเมินจากการวัดผลไปสู่การพัฒนาผู้เรียน ทำให้ feedback กลายเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน โดยเฉพาะในบริบทของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง การพัฒนาแนวทางการให้ Feedback ที่มีคุณภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนเติบโตอย่างมีศักยภาพและยั่งยืนต่อไป

อย่างไรก็ตาม การนำการประเมินเพื่อพัฒนาไปใช้ในทางปฏิบัติยังคงมีความท้าทาย เช่น ภาระงานของผู้สอนที่เพิ่มขึ้น การขาดเครื่องมือหรือแนวทางที่ชัดเจน และความเข้าใจที่แตกต่างเกี่ยวกับการให้ feedback ที่มีคุณภาพ ดังนั้น การพัฒนาระบบสนับสนุน เช่น การจัดการความรู้ (Knowledge Management) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการให้ข้อมูลย้อนกลับ จึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยให้การประเมินเพื่อพัฒนาสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในบริบทของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครต่อไป

แนวคิดของการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback)

แนวคิดของการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) เป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดย

Constructive Feedback หมายถึง กระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในลักษณะที่มีเป้าหมายเพื่อ “การพัฒนา” มากกว่าการ “ตัดสิน” ซึ่งเน้นการสะท้อนทั้งจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุงอย่างสมดุล ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ได้จริง ข้อเสนอแนะในลักษณะนี้ไม่เพียงบอกว่าผู้เรียนทำถูกหรือผิด แต่ยังชี้แนะแนวทางว่าควรพัฒนาอย่างไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ โดยมีลักษณะสำคัญ เช่น ความเฉพาะเจาะจง (Specific) ความตรงประเด็น (Relevant) ความเหมาะสมกับระดับผู้เรียน และความทันเวลา (timely) ซึ่งทั้งหมดนี้ทำให้ Feedback กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนรู้

ภาพที่ 1.1 ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์
ที่มา: https://www.geeksforgeeks.org/blogs/constructive-feedback/

ในด้านบทบาทต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน Constructive Feedback มีหน้าที่สำคัญในการช่วยให้ผู้เรียนรับรู้สถานะการเรียนรู้ของตนเองเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้เรียนเข้าใจว่าตนเองมีจุดแข็งในด้านใด และควรพัฒนาในประเด็นใดต่อไป กระบวนการนี้ช่วยส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) และการรู้คิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของตนเอง (Metacognition) ซึ่งเป็นทักษะสำคัญสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ Constructive Feedback ยังมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียน โดยเฉพาะเมื่อ Feedback ถูกนำเสนอในลักษณะที่สร้างสรรค์ ไม่ตัดสิน และมุ่งเน้นการพัฒนา จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจ กล้าลองผิดลองถูก และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

อีกทั้ง Constructive Feedback ยังช่วยส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Active Learning) โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทในการประเมินตนเอง (Self - Assessment) และการประเมินเพื่อน (Peer Assessment) ซึ่งจะช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล การมีส่วนร่วมในกระบวนการ Feedback ยังช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง และสามารถนำข้อเสนอแนะไปใช้ในการพัฒนาผลงานหรือทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดของ Constructive Feedback เป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงการสอน การประเมิน และการเรียนรู้เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ โดยมีบทบาทในการสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง พัฒนาทักษะที่จำเป็น และสามารถปรับปรุงตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเป้าหมายของการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในบริบทของการศึกษาในปัจจุบัน

ความสำคัญของการจัดการความรู้ในด้านการให้ Feedback

ความสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ในด้านการให้ข้อเสนอแนะ (Feedback) มีบทบาทอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน การให้ Feedback ที่มีคุณภาพมิได้ขึ้นอยู่กับทักษะเฉพาะบุคคลของครูเท่านั้น แต่ต้องอาศัยระบบการจัดการความรู้ที่ช่วยรวบรวม สังเคราะห์ และถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการให้ Feedback ที่มีประสิทธิภาพ การจัดการความรู้จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเปลี่ยน “ประสบการณ์ของครูแต่ละคน” ให้กลายเป็น “องค์ความรู้ขององค์กร” ซึ่งสามารถนำไปใช้พัฒนาและยกระดับการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ในด้านการพัฒนาองค์ความรู้ของครู การจัดการความรู้ช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการสะท้อนคิด (Reflection) และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการปฏิบัติจริง ครูสามารถนำผลจากการให้ Feedback ในชั้นเรียนมาวิเคราะห์ว่าแนวทางใดได้ผลดี แนวทางใดควรปรับปรุง และพัฒนากลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน กระบวนการดังกล่าวช่วยให้ครูพัฒนาทั้งความรู้เชิงทฤษฎีและทักษะเชิงปฏิบัติในการให้ Feedback อย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังช่วยลดความคลาดเคลื่อนและความไม่สม่ำเสมอในการให้ข้อเสนอแนะระหว่างผู้สอนแต่ละคน ส่งผลให้เกิดมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ขณะเดียวกัน การจัดการความรู้ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ภายในองค์กรการศึกษา ผ่านกลไกต่าง ๆ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการจัดเก็บองค์ความรู้ในรูปแบบฐานข้อมูลกลาง การแลกเปลี่ยนดังกล่าวช่วยให้ครูสามารถเข้าถึงตัวอย่างการให้ Feedback ที่มีประสิทธิภาพ เรียนรู้จากความสำเร็จและข้อผิดพลาดของผู้อื่น และนำไปปรับใช้ในบริบทของตนเองได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การจัดการความรู้ในด้านการให้ Feedback เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพของครูและการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม โดยเฉพาะในบริบทของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาระบบ KM ที่เข้มแข็งจะช่วยให้การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์มีความเป็นระบบ มีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน

สถานการณ์/ ปัญหาที่พบในการให้ Feedback ในปัจจุบัน

ในบริบทของการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษา เช่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร แม้ว่าผู้สอนจะตระหนักถึงความสำคัญของการให้ข้อเสนอแนะ (Feedback) ต่อการพัฒนาผู้เรียน แต่ในทางปฏิบัติยังคงพบปัญหาเชิงโครงสร้างและเชิงปฏิบัติหลายประการที่ส่งผลต่อคุณภาพของ Feedback อย่างมีนัยสำคัญ ประเด็นแรกคือ ลักษณะของ Feedback ที่ยังไม่ชัดเจนและไม่เฉพาะเจาะจง กล่าวคือ ผู้สอนจำนวนไม่น้อยยังคงให้ข้อเสนอแนะในลักษณะทั่วไป เช่น “ควรปรับปรุงเนื้อหา” หรือ “ยังไม่สมบูรณ์” โดยไม่ได้ระบุจุดที่ต้องแก้ไขอย่างชัดเจนหรือแนวทางในการพัฒนา ส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถตีความหรือดำเนินการปรับปรุงผลงานได้อย่างตรงจุด สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากข้อจำกัดด้านเวลา และอีกส่วนหนึ่งมาจากการขาดแนวทางหรือเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการให้ Feedback อย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ ปัญหาเรื่องความไม่ต่อเนื่องของ Feedback ก็เป็นอีกประเด็นสำคัญที่พบได้จริงในชั้นเรียน กล่าวคือ การให้ Feedback มักเกิดขึ้นเป็นช่วง ๆ เช่น หลังการส่งงานหรือการสอบ แต่ขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่องในกระบวนการเรียนรู้ ผู้เรียนจึงไม่ได้รับโอกาสในการนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงและพัฒนางานในรอบถัดไปอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ Feedback กลายเป็นเพียง “ข้อมูลย้อนหลัง” มากกว่าการเป็น “เครื่องมือขับเคลื่อนการเรียนรู้” ในบางกรณี แม้ผู้สอนจะให้ Feedback อย่างละเอียด แต่เมื่อไม่มีการออกแบบกิจกรรมหรือโครงสร้างรายวิชาที่เอื้อต่อการนำ Feedback ไปใช้จริง คุณค่าของ Feedback ก็ลดลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

อีกประเด็นหนึ่งที่เห็นได้ชัดในฐานะผู้ปฏิบัติงานจริงคือ ผู้เรียนจำนวนไม่น้อยยังขาดทักษะในการใช้ Feedback เพื่อพัฒนาตนเอง กล่าวคือ ผู้เรียนอาจอ่านข้อเสนอแนะเพียงผ่าน ๆ หรือให้ความสำคัญกับคะแนนมากกว่าคำแนะนำ ส่งผลให้ไม่ได้นำ Feedback ไปใช้ในการปรับปรุงงานในครั้งต่อไป ปัญหานี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น การสะท้อนคิด (Reflection) และการเรียนรู้แบบกำกับตนเอง (Self - Regulated Learning) รวมถึงการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียน “ต้องใช้” Feedback อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น การแก้งาน (revision) หรือการส่งงานเป็นรอบ (Draft - Based Learning)

ภาพที่ 1.2 การให้ Constructive Feedback กับผู้เรียน

ข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงานของผู้สอนถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของ Feedback โดยเฉพาะในบริบทที่มีจำนวนนักศึกษาต่อห้องค่อนข้างมาก และผู้สอนต้องรับผิดชอบทั้งภาระงานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ และงานบริหาร ทำให้การให้ Feedback เชิงลึก รายบุคคล และต่อเนื่องเป็นเรื่องที่ทำได้ยากในทางปฏิบัติ หลายครั้งผู้สอนจึงต้องเลือกใช้วิธีให้ Feedback แบบภาพรวม (Generic Feedback) แทนการให้ข้อเสนอแนะเฉพาะบุคคล ซึ่งแม้จะช่วยประหยัดเวลา แต่ก็อาจไม่ตอบโจทย์การพัฒนาผู้เรียนในระดับรายบุคคลได้อย่างเต็มที่

สถานการณ์การให้ Feedback ในปัจจุบันสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายเชิงระบบที่ต้องการการพัฒนาอย่างจริงจัง ทั้งในด้านการออกแบบการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะของผู้สอนและผู้เรียน ตลอดจนการจัดการทรัพยากรและเวลาอย่างเหมาะสม หากสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้อย่างเป็นระบบ จะช่วยให้การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

ความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการให้ Feedback ที่มีประสิทธิภาพ

ความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการให้ข้อเสนอแนะ (Feedback) ที่มีประสิทธิภาพในบริบทการจัดการเรียนรู้ปัจจุบัน ถือเป็นประเด็นสำคัญที่เชื่อมโยงโดยตรงกับคุณภาพของผู้เรียนและผลลัพธ์ทางการศึกษา โดยเฉพาะในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะรอบด้านตามแนวคิด Outcome - Based Education (OBE) การให้ Feedback ที่มีคุณภาพไม่เพียงช่วยสะท้อนผลการเรียนรู้ แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีทิศทางที่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม จากสถานการณ์การจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันที่ยังพบข้อจำกัดในหลายด้าน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาแนวทางการให้ Feedback ที่มีความเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของผู้เรียน

ในด้านการยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ การพัฒนาแนวทางการให้ Feedback ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเป้าหมายการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน และสามารถเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่ตนเองทำได้กับสิ่งที่ควรพัฒนาเพิ่มเติมได้อย่างเป็นรูปธรรม Feedback ที่มีคุณภาพจะทำหน้าที่เป็น “ตัวกลาง” ที่เชื่อมโยงระหว่างการสอนและการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนสามารถปรับปรุงผลงานและพัฒนาทักษะได้ตรงจุด ส่งผลให้ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในรายวิชาที่เน้นทักษะการคิด การสื่อสาร และการประยุกต์ใช้ความรู้ ซึ่งต้องอาศัย Feedback ที่เฉพาะเจาะจงและต่อเนื่อง

เพื่อยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ ในมิติของการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน การให้ Feedback ที่มีประสิทธิภาพยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Directed Learning) และการกำกับตนเอง (Self - Regulated Learning) ผู้เรียนจะค่อย ๆ พัฒนาความสามารถในการประเมินตนเอง รู้จักตั้งเป้าหมาย และปรับปรุงการเรียนรู้ของตนอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Larning) นอกจากนี้ Feedback ที่มีลักษณะเชิงสร้างสรรค์ยังช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาและไม่กลัวความผิดพลาด ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในภาพรวม ยังพบช่องว่างและประเด็นที่ควรศึกษาเพิ่มเติมในด้านการให้ Feedback อยู่หลายประการ ประการแรก คือ การขาดรูปแบบหรือแนวทางการให้ Feedback ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประการที่สอง คือ การบูรณาการแนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาและถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีในการให้ Feedback ภายในองค์กรยังมีข้อจำกัด ประการที่สาม คือ การใช้เทคโนโลยี เช่น ระบบดิจิทัลหรือปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อสนับสนุนการให้ Feedback ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นและต้องการการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และประการสุดท้าย คือ การพัฒนาทักษะของผู้เรียนในการใช้ Feedback เพื่อพัฒนาตนเองยังเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการส่งเสริมอย่างจริงจัง

ความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการให้ Feedback ที่มีประสิทธิภาพไม่ได้เป็นเพียงการปรับปรุงกระบวนการประเมินผลเท่านั้น แต่เป็นการยกระดับทั้งระบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามเป้าหมาย และเติบโตเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างแท้จริง พร้อมทั้งยังเป็นพื้นที่สำคัญสำหรับการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในอนาคตต่อไป

การบูรณาการ KM กับ Feedback

การบูรณาการการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) กับการให้ข้อเสนอแนะ (Feedback) ถือเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน โดยเฉพาะในบริบทของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ซึ่งมีความหลากหลายของสาขาวิชาและลักษณะผู้เรียน การนำ KM เข้ามาสนับสนุนการให้ Feedback ช่วยให้กระบวนการดังกล่าวไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เฉพาะบุคคลของผู้สอน แต่สามารถพัฒนาเป็น “ระบบความรู้ร่วมขององค์กร” ได้อย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ องค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการให้ Feedback ที่มีประสิทธิภาพ เช่น รูปแบบภาษา เทคนิคการตั้งคำถาม การออกแบบ rubric หรือแนวทางการให้ Feedback เชิงสร้างสรรค์ สามารถถูกรวบรวม วิเคราะห์ และเผยแพร่ผ่านกลไกต่าง ๆ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ฐานข้อมูลความรู้ หรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในคณะ ส่งผลให้ผู้สอนสามารถเข้าถึงแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และนำไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกันมากขึ้น

นอกจากนี้ การบูรณาการ KM กับ Feedback ยังช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการ “เรียนรู้จากการปฏิบัติ” (Learning from Practice) โดยผู้สอนสามารถนำประสบการณ์จากการให้ Feedback ในชั้นเรียนมาสะท้อน วิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแนวทางการให้ feedback ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กระบวนการดังกล่าวไม่เพียงช่วยยกระดับทักษะของผู้สอนรายบุคคล แต่ยังสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน (learning organization) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

ในขณะเดียวกัน การพัฒนา Feedback ให้เหมาะกับบริบทของผู้เรียนเป็นอีกประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้เรียนในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความหลากหลายทั้งในด้านพื้นฐานความรู้ ความสามารถทางภาษา แรงจูงใจ และรูปแบบการเรียนรู้ ดังนั้น การให้ Feedback จึงไม่สามารถใช้รูปแบบเดียวกันกับผู้เรียนทุกคนได้ แต่ต้องมีการปรับให้สอดคล้องกับระดับและความต้องการของผู้เรียนแต่ละกลุ่ม เช่น ผู้เรียนที่มีพื้นฐานอ่อนอาจต้องการ Feedback ที่มีลักษณะเป็น

ขั้นตอน ชัดเจน และมีตัวอย่างประกอบ ขณะที่ผู้เรียนที่มีความสามารถสูงอาจต้องการ Feedback ที่ท้าทาย กระตุ้นการคิดวิเคราะห์ และเปิดโอกาสให้พัฒนาต่อยอดได้

ยิ่งไปกว่านั้น การพัฒนา Feedback ให้เหมาะสมกับบริบทยังรวมถึงการคำนึงถึงลักษณะของรายวิชาและผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง เช่น ในรายวิชาภาษาอาจเน้น feedback ด้านการใช้ภาษาและความถูกต้อง ขณะที่รายวิชาทางสังคมศาสตร์อาจเน้นการให้ Feedback ด้านการคิดวิเคราะห์ การเชื่อมโยงแนวคิด และการสื่อสารเชิงเหตุผล การปรับ Feedback ให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำข้อเสนอแนะไปใช้ได้จริงและเกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป การบูรณาการ KM กับการให้ Feedback และการพัฒนา Feedback ให้เหมาะกับบริบทผู้เรียน เป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีความเป็นระบบ มีความยืดหยุ่น และตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะส่งผลให้การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาลักษณะ รูปแบบ และกระบวนการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ในบริบทการจัดการเรียนรู้ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดในการให้ข้อเสนอแนะ (Feedback) ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. เพื่อศึกษาความต้องการและการรับรู้ของผู้เรียนต่อการได้รับข้อเสนอแนะในกระบวนการเรียนรู้
4. เพื่อพัฒนาแนวทางการให้ข้อเสนอแนะ (feedback) ที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน และสามารถนำไปใช้ได้จริง
5. เพื่อส่งเสริมการใช้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เป็นเครื่องมือในการยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน
6. เพื่อเสนอแนวทางการบูรณาการการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เพื่อสนับสนุนการให้ข้อเสนอแนะในระดับรายวิชาและระดับองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ที่มีความเป็นระบบและเหมาะสมกับบริบทของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. เกิดการรวบรวมและพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการให้ Feedback ซึ่งสามารถนำไปใช้และขยายผลในระดับรายวิชาและระดับคณะได้
3. ส่งเสริมให้คณาจารย์พัฒนาทักษะและความสามารถในการให้ Feedback ที่มีคุณภาพ ชัดเจน และนำไปใช้ได้จริง

4. เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคณาจารย์ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นำไปสู่การพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง

5. พัฒนาระบบหรือรูปแบบการให้ Feedback ที่สอดคล้องกับแนวคิด Outcome-Based Education (OBE) และการประเมินเพื่อพัฒนา (Assessment for Learning)

6. ช่วยยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้เรียนสามารถเข้าใจและนำ feedback ไปใช้ในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Directed Learning) และการกำกับตนเอง (Self - Regulated Learning)

8. สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของคณะให้สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพ เช่น EdPEx และ AUN - QA

9. สามารถนำผลจากการจัดการความรู้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายหรือแนวปฏิบัติด้านการจัดการเรียนรู้ในระดับองค์กร

7. เป็นต้นแบบ (Model) สำหรับการนำ KM ไปประยุกต์ใช้กับประเด็นด้านการเรียนการสอนอื่น ๆ ในอนาคต

คำถามหรือประเด็นในการจัดการความรู้ในหัวข้อ “การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน”

การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ถือเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน โดยเฉพาะในบริบทของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะรอบด้านและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง อย่างไรก็ตาม จากการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา พบว่าการให้ Feedback ยังมีความหลากหลายในแนวปฏิบัติ ขาดความเป็นระบบ และยังไม่สามารถนำไปใช้พัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพในทุกกรณี ทั้งในมิติของความชัดเจน ความต่อเนื่อง และความสามารถของผู้เรียนในการนำ Feedback ไปใช้จริง ดังนั้น การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ในหัวข้อนี้จึงมีความจำเป็น เพื่อรวบรวม สังเคราะห์ และแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี รวมถึงสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับการให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณภาพ

การจัดการความรู้ในหัวข้อ “การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน” จึงมุ่งเน้นให้คณาจารย์ได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิเคราะห์ปัญหา และพัฒนาแนวทางการให้ Feedback ที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนในคณะ โดยใช้กระบวนการ KM เป็นเครื่องมือในการดึงความรู้จากการปฏิบัติจริง (Tacit Knowledge) มาสู่การเป็นองค์ความรู้ที่สามารถถ่ายทอดและนำไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนในระยะยาว โดยมีประเด็นคำถามเพื่อการอภิปรายร่วมกันดังนี้

1. ปัจจุบันท่านมีแนวทางหรือรูปแบบในการให้ Feedback แก่ผู้เรียนอย่างไร และแนวทางใดที่ท่านเห็นว่าได้ผลดีที่สุด

2. ปัญหาและอุปสรรคที่ท่านพบในการให้ Feedback คืออะไร และมีวิธีจัดการอย่างไร

3. ลักษณะของ Feedback แบบใดที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำไปพัฒนาตนเองได้จริง

4. ท่านมีวิธีการอย่างไรในการทำให้ Feedback มีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกับกระบวนการเรียนรู้

5. ผู้เรียนของท่านมีพฤติกรรมอย่างไรในการรับและใช้ Feedback และควรพัฒนาอย่างไรเพิ่มเติม

6. ท่านมีแนวทางในการปรับ Feedback ให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันอย่างไร

7. การใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยี (เช่น LMS หรือ AI) สามารถช่วยสนับสนุนการให้ Feedback ได้อย่างไร

8. แนวทางใดที่สามารถนำ KM มาใช้ในการพัฒนาการให้ Feedback ในระดับรายวิชาและระดับคณะ

9. จะสร้างระบบหรือกลไกในการแลกเปลี่ยน Best Practices ด้าน Feedback ภายในคณะได้อย่างไร

10. แนวทางการพัฒนารูปแบบ Constructive Feedback ที่เหมาะสมกับบริบทของคณะควรเป็นอย่างไร

ขอบเขตของการจัดการความรู้

ขอบเขตของการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ในหัวข้อ “การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน” ครั้งนี้ มุ่งเน้นการรวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ความรู้จากประสบการณ์จริงของคณาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยกำหนดขอบเขตการเก็บข้อมูลจากตัวแทนอาจารย์ใน 3 กลุ่มสาขาวิชาหลัก ได้แก่ กลุ่มสังคมศาสตร์ กลุ่มภาษา และกลุ่มศิลปะ ซึ่งแต่ละกลุ่มมีลักษณะการจัดการเรียนรู้ รูปแบบรายวิชา และธรรมชาติของการประเมินที่แตกต่างกัน การกำหนดขอบเขตเช่นนี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย ครอบคลุม และสะท้อนบริบทของการให้ข้อเสนอแนะในมิติที่แตกต่างกันอย่างรอบด้าน

ในการเก็บข้อมูล จะใช้วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการเสวนา (KM Sharing) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการสะท้อนประสบการณ์ (Reflection) โดยคัดเลือกตัวแทนอาจารย์จากแต่ละกลุ่มสาขาวิชาให้มีความหลากหลายทั้งในด้านประสบการณ์สอน ระดับชั้นที่สอน และลักษณะรายวิชา เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและลึกซึ้ง ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจะครอบคลุมประเด็นสำคัญ เช่น รูปแบบและวิธีการให้ Feedback ที่ใช้ในปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคที่พบ แนวทางที่ประสบความสำเร็จ รวมถึงความต้องการในการพัฒนาการให้ Feedback ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในกลุ่มสังคมศาสตร์ จะมุ่งเน้นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการให้ Feedback ในรายวิชาที่เน้นการคิดวิเคราะห์ การอภิปราย และการเขียนเชิงวิชาการ ซึ่งมักต้องใช้ Feedback ที่ช่วยพัฒนากระบวนการคิดและการเชื่อมโยงแนวคิด ในกลุ่มภาษา จะเน้นการให้ Feedback ด้านทักษะภาษา เช่น การฟัง พูด อ่าน เขียน โดยเฉพาะการให้ข้อเสนอแนะด้านความถูกต้อง ความคล่องแคล่ว และความเหมาะสมของการใช้ภาษา ส่วนในกลุ่มศิลปะ จะมุ่งเน้นการให้ Feedback ในงานสร้างสรรค์ที่มีลักษณะเชิงนามธรรม ซึ่งต้องอาศัยการสื่อสารที่ละเอียดอ่อนและการให้ข้อเสนอแนะที่เปิดกว้างเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน

ขอบเขตของการจัดการความรู้ครั้งนี้ครอบคลุมการเก็บข้อมูลจากตัวแทนอาจารย์ใน 3 กลุ่มสาขาวิชา เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่หลากหลายและสามารถนำไปสังเคราะห์เป็นแนวทางการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมกับบริบทของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ทั้งในระดับรายวิชาและระดับองค์กรต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) หมายถึง กระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนโดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับการเรียนรู้ มากกว่าการตัดสินหรือวิพากษ์ผลงานเพียงอย่างเดียว โดยเน้นการสะท้อนทั้งจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุงอย่างสมดุล มีความชัดเจน เฉพาะเจาะจง และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ข้อเสนอแนะในลักษณะนี้มุ่งช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจสถานะของตนเมื่อเทียบกับเป้าหมายการเรียนรู้ เห็นแนวทางในการพัฒนา และสามารถปรับปรุงผลงานหรือทักษะของตนได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งยังส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การรู้คิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของตนเอง (Metacognition) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและยกระดับศักยภาพของผู้เรียนในทุกมิติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) เพื่อให้สามารถบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยกระบวนการดังกล่าวครอบคลุมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม การให้ข้อเสนอแนะ (Feedback) การประเมินเพื่อพัฒนา และการสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Directed Learning) และการกำกับตนเอง (Self - Regulated Learning) ทั้งนี้ การพัฒนาผู้เรียนมิได้จำกัดเพียงความสำเร็จทางวิชาการ แต่ยังมุ่งเน้นการเสริมสร้างความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการปรับตัว เพื่อให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตและทำงานได้อย่างมีคุณภาพในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) คือกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายในการสร้าง ประสานงาน แลกเปลี่ยน แบ่งปัน และนำความรู้ที่อยู่ภายในองค์กรหรือกลุ่มคนไปใช้งานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง กระบวนการนี้รวมถึงการระบุความรู้ที่สำคัญทั้งที่เป็นชัดเจน (Explicit) และความรู้ที่ซ่อนเร้น (Tacit) ในองค์กร การส่งเสริมและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ การอัปเดตและการเข้าถึงข้อมูลที่เหมาะสม และการใช้ความรู้นั้นในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรความรู้อย่างเต็มที่เพื่อการพัฒนาองค์กรและการแข่งขันที่ยั่งยืน นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรสามารถนำประสบการณ์และข้อผิดพลาดในอดีตมาเป็นบทเรียนและมุ่งไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆได้อย่างต่อเนื่อง

บทที่ 2

การจัดการความรู้

ความหมายและความสำคัญของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในองค์กรสมัยใหม่ ซึ่งตระหนักถึงคุณค่าของสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้อย่างความรู้

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการเชิงระบบในการสร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ แบ่งปัน และใช้ความรู้ภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานและสร้างนวัตกรรม นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำนิยามไว้หลากหลาย ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2558) ได้นิยามการจัดการความรู้ว่าเป็น "กระบวนการที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานย่อยขององค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดีขึ้นกว่าเดิม" ซึ่งมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรควบคู่กันไป

Davenport และ Prusak (1998) การจัดการความรู้คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการค้นหา สร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยน และใช้ความรู้" โดยมุ่งเน้นการพัฒนาระบบเพื่อให้ความรู้เข้าถึงคนที่ต้องการในเวลาที่ต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้เป็น "กระบวนการรวบรวม จัดการ องค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ" เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึง แลกเปลี่ยน และพัฒนาความรู้ร่วมกัน

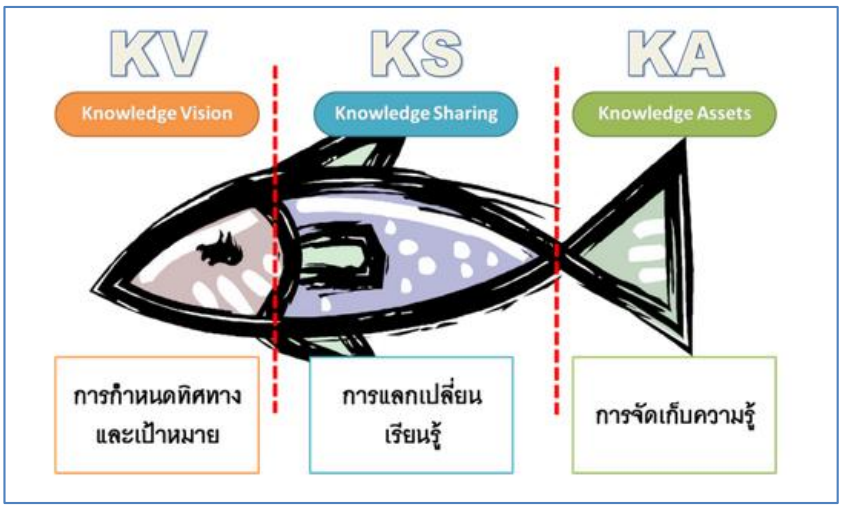
การจัดการความรู้มีองค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์กัน ซึ่งตามแนวคิดของ Marquardt (2002) ประกอบด้วย

1. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) การรวบรวมข้อมูลและความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
2. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) การพัฒนาความรู้ใหม่ผ่านกระบวนการวิจัย การทดลอง และการแก้ปัญหา
3. การจัดเก็บและการเรียกใช้ความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) การบันทึกและจัดระบบความรู้เพื่อให้สามารถค้นหาและนำมาใช้ได้อย่างสะดวก
4. การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Transfer and Dissemination) การแบ่งปันและกระจายความรู้ไปยังผู้ที่ต้องการใช้
5. การประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Application) การนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานและการตัดสินใจ

นอกจากนี้ประพนธ์ ผาสุขยืด (2547) ได้เสนอกระบวนการจัดการความรู้ที่เรียกว่า "โมเดลปลาทู" (Tuna Model) ซึ่งประกอบด้วย

1. ส่วนหัวปลา (Knowledge Vision) การกำหนดเป้าหมายและทิศทางของการจัดการความรู้
2. ส่วนตัวปลา (Knowledge Sharing) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ

3. ส่วนหางปลา (Knowledge Assets) การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบเพื่อเป็นคลังความรู้ขององค์กร



ภาพที่ 2.1 โมเดลปลาทู
ที่มา: https://kawisara2537.wordpress.com/2015/11/05/

การจัดการความรู้มีความสำคัญต่อองค์กรและสังคมในหลายมิติ ดังนี้

1. การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

Peter Drucker (1993) นักทฤษฎีการจัดการชื่อดัง กล่าวว่า "ความรู้คือพลังอำนาจ" และองค์กรที่สามารถจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะมีความได้เปรียบในการแข่งขัน การจัดการความรู้ช่วยลดการทำงานซ้ำซ้อน ลดข้อผิดพลาด และช่วยให้เกิดการตัดสินใจที่มีคุณภาพ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพและประสิทธิผลขององค์กร

2. การรักษาความรู้และภูมิปัญญาขององค์กร

ในยุคที่การลาออกและการเกษียณอายุของพนักงานเป็นความท้าทายขององค์กร การจัดการความรู้ช่วยป้องกันการสูญเสียความรู้และประสบการณ์ที่มีค่า ดังที่ Dalkir (2005) ได้กล่าวว่า "การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์สำคัญในการรักษาทุนทางปัญญาขององค์กรไว้" โดยเฉพาะความรู้ฝังลึกที่สั่งสมอยู่ในตัวบุคลากรที่มีประสบการณ์

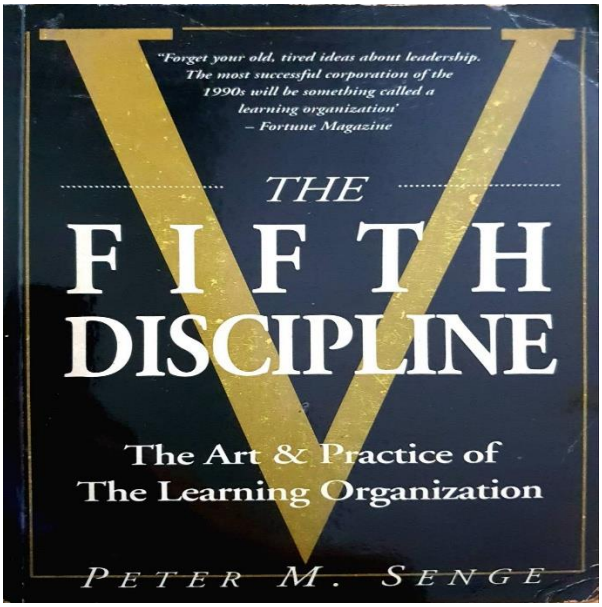
3. การสร้างนวัตกรรม

Nonaka และ Takeuchi (1995) ได้อธิบายว่าการจัดการความรู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างนวัตกรรม ผ่านโมเดล SECI (Socialization, Externalization, Combination, Internalization) ซึ่งเป็นกระบวนการแปลงความรู้ระหว่างความรู้ฝังลึกและความรู้ชัดแจ้ง การแลกเปลี่ยนและผสมผสานความรู้ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ที่นำไปสู่นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการทำงาน

4. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

Peter Senge (1990) ผู้เขียนหนังสือ "The Fifth Discipline" ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้าง

วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม



ภาพที่ 2.2 หนังสือ The Fifth Discipline
ที่มา https://www.bookpanich.com/product/29468/the-fifth-discipline-the-art-practice-of-the-learning-organization-paperback-deckle-edge-by-peter-m-

5. การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

Porter และ Millar (1985) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสารสนเทศและความรู้ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้อย่างรวดเร็ว พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่ตรงกับความต้องการของลูกค้า และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร

แม้การจัดการความรู้จะมีประโยชน์มากมาย แต่องค์กรก็ต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ดังที่ Davenport และ Prusak (1998) ได้ระบุไว้

1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร - การสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้เป็นสิ่งที่ท้าทาย โดยเฉพาะในองค์กรที่มีวัฒนธรรม "ความรู้คืออำนาจ"
2. ด้านเทคโนโลยี – การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร
3. ด้านการวัดผล – การประเมินผลสำเร็จของการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่วัดได้ยาก
4. ด้านการจูงใจ - การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแบ่งปันและใช้ความรู้

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน การรักษาภูมิปัญญาองค์กร การสร้างนวัตกรรม การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

ในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge - Based Economy) องค์กรที่สามารถจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน

ภาพรวมของแนวคิดการจัดการความรู้ในปัจจุบัน

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในทศวรรษ 2020 ได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การทำงานระยะไกล และวัฒนธรรมองค์กรที่เปลี่ยนไป แนวคิดการจัดการความรู้ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญโดย Bolisani และ Bratianu (2018) ได้อธิบายถึงการเปลี่ยนผ่านจากมุมมองแบบเดิมที่เน้นการจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้ ไปสู่แนวคิดเชิงพลวัตที่ให้ความสำคัญกับการสร้าง การแลกเปลี่ยน และการประยุกต์ใช้ความรู้ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ปัจจุบัน การจัดการความรู้ไม่ได้มองเพียงแค่ความรู้ที่อยู่ภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการบูรณาการความรู้จากแหล่งภายนอก ทั้งจากลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ และระบบนิเวศทางธุรกิจ (Massingham, 2021) แนวคิดใหม่นี้เรียกว่า "การจัดการความรู้แบบเปิด" (Open Knowledge Management) ซึ่งเน้นการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

ภาพที่ 2.3 การจัดการความรู้
ที่มา: https://www.salika.co/2020/04/29/artificial-intelligence-knowledge-management-part-1/

มิติใหม่ของการจัดการความรู้ในยุคดิจิทัล

โลกดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ของการจัดการความรู้อย่างสิ้นเชิง จากแนวคิดดั้งเดิมที่มุ่งเน้นการจัดเก็บและเข้าถึงข้อมูลในรูปแบบเอกสาร ไปสู่ระบบนิเวศความรู้ที่มีความซับซ้อน ไร้พรมแดน และขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์ การจัดการความรู้ในยุคดิจิทัลไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการข้อมูลเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรม การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

1. การจัดการความรู้ที่ขับเคลื่อนด้วย AI

ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) กำลังเปลี่ยนโฉมการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญ Pauleen และ Wang (2017) ได้ศึกษาพบว่า ระบบ AI สามารถ

วิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ จัดระเบียบความรู้ และแนะนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้กับบุคลากรได้อย่างแม่นยำมากขึ้น

ตามรายงานของ Gartner (2024) องค์กรที่ใช้ AI ในการจัดการความรู้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการค้นหาข้อมูลได้ถึง 35% และลดเวลาที่ใช้ในการตัดสินใจลงได้ 25% โดยเทคโนโลยีสำคัญที่ใช้ ได้แก่:

1. ระบบค้นหาอัจฉริยะ (Intelligent Search Systems)
2. แชทบอทและผู้ช่วยเสมือนจริง (Chatbots and Virtual Assistants)
3. ระบบแนะนำเนื้อหา (Content Recommendation Systems)
4. เครื่องมือวิเคราะห์ข้อความ (Text Analytics Tools)

2. การจัดการความรู้ในองค์กรแบบไร้พรมแดน

การทำงานระยะไกลและรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่เพิ่มขึ้นหลังจากการระบาดของ COVID-19 ได้สร้างความท้าทายใหม่ในการจัดการความรู้ Anders และ Hemre (2022) ได้เสนอแนวคิดเรื่อง "การจัดการความรู้แบบไร้พรมแดน" (Boundaryless Knowledge Management) ซึ่งเน้นการสร้างระบบและวัฒนธรรมที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ข้ามสถานที่และเวลาทำงานที่แตกต่างกันการศึกษาของ Microsoft Work Trend Index (2023) พบว่า 73% ขององค์กรทั่วโลกกำลังเผชิญความท้าทายในการแบ่งปันความรู้ระหว่างทีมที่ทำงานจากระยะไกล แนวทางแก้ไขที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่:

1. การพัฒนาแพลตฟอร์มความร่วมมือแบบครบวงจร
2. การสร้างคอมมูนิตี้ออนไลน์เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้
3. การบันทึกและถ่ายทอดสดการประชุมและกิจกรรมสำคัญ
4. การจัดกิจกรรม "คาเฟ่ความรู้เสมือนจริง" (Virtual Knowledge Cafés)

3. การจัดการความรู้เชิงบูรณาการ

แนวคิดการจัดการความรู้สมัยใหม่ไม่ได้มองความรู้เป็นเพียงสิ่งที่ต้องจัดการแยกต่างหาก แต่เป็นส่วนที่บูรณาการเข้ากับทุกกระบวนการทางธุรกิจ Edwards (2023) เสนอแนวคิด "Knowledge-Infused Business Process Management" หรือการผสานความรู้เข้ากับการจัดการกระบวนการธุรกิจในทุกขั้นตอน องค์กรชั้นนำอย่าง Amazon, Google และ Microsoft ใช้แนวทางนี้โดยการฝังระบบจัดการความรู้เข้ากับเครื่องมือการทำงานประจำวัน ทำให้พนักงานสามารถเข้าถึงความรู้ที่จำเป็นโดยไม่ต้องออกจากโปรแกรมที่กำลังใช้งานอยู่ (Rumizen, 2022)

กลยุทธ์การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพในปัจจุบัน

1. เทคโนโลยีจัดการความรู้แบบไฮบริด เทคโนโลยีจัดการความรู้สมัยใหม่ใช้แนวทางแบบผสมผสานที่รวมทั้งแพลตฟอร์มดั้งเดิมและเทคโนโลยีล้ำสมัย จากการศึกษาของ Deloitte (2023) พบว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จใช้เทคโนโลยีหลากหลาย ได้แก่

1.1 ระบบจัดการเนื้อหาองค์กร (Enterprise Content Management Systems)

1.2 แพลตฟอร์มความร่วมมือแบบเรียลไทม์ (Real-time Collaboration Platforms)

1.3 ฐานข้อมูลความรู้แบบ Wiki และเอกสารแบบมีส่วนร่วม

1.4 ระบบวิเคราะห์ข้อมูลองค์ความรู้ (Knowledge Analytics)

5.1 เทคโนโลยี AR/VR สำหรับการถ่ายทอดความรู้เชิงปฏิบัติ

2. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ การวิจัยของ Tsakalerou (2022) แสดงให้เห็นว่าความสำเร็จในการจัดการความรู้ยังคงขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรเป็นสำคัญ แม้จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใดก็ตาม องค์กรชั้นนำในปัจจุบันสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่าน

2.1 โปรแกรมพี่เลี้ยงและการโค้ช (Mentoring and Coaching Programs)

2.2 ชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Communities of Practice)

2.3 กิจกรรม "เล่าเรื่องความสำเร็จ" (Success Story Sharing)

2.4 ระบบให้รางวัลและยกย่องผู้แบ่งปันความรู้ (Recognition Systems)

3. การจัดการความรู้แบบผู้ใช้เป็นศูนย์กลาง แนวคิดใหม่ในการจัดการความรู้เน้นประสบการณ์ของผู้ใช้ (User Experience) มากขึ้น Mladkova (2021) เสนอว่า การออกแบบระบบจัดการความรู้ควรใช้หลักการออกแบบที่เน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Human - Centered Design) เพื่อให้ตรงกับวิธีการทำงานและการเรียนรู้ของพนักงานองค์กรอย่าง Spotify และ Netflix ใช้หลักการนี้โดยการสร้างระบบจัดการความรู้ที่ปรับเปลี่ยนตามพฤติกรรมและความชอบของผู้ใช้แต่ละคน ผลลัพธ์คือการเพิ่มอัตราการใช้งานระบบและความพึงพอใจของพนักงาน (Thompson, 2024)

ความท้าทายและแนวโน้มในอนาคต

1. การจัดการข้อมูลขนาดใหญ่และความรู้ที่ซับซ้อน

ปริมาณข้อมูลที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วสร้างความท้าทายในการกลั่นกรองข้อมูลที่มีคุณค่าและเปลี่ยนให้เป็นความรู้ที่ใช้งานได้ Jenkin (2023) ชี้ให้เห็นว่าองค์กรต้องพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการกับ "ความล้นเกินของข้อมูล" (Information Overload) โดยใช้เทคโนโลยี AI และการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง

2. การรักษาความปลอดภัยของความรู้

ในยุคที่การโจมตีทางไซเบอร์เพิ่มขึ้น การรักษาความปลอดภัยของสินทรัพย์ความรู้กลายเป็นความท้าทายสำคัญ McKinsey & Company (2023) รายงานว่ามากกว่า 60% ขององค์กรให้ความสำคัญกับการรักษาความปลอดภัยของระบบจัดการความรู้มากขึ้นในช่วงสองปีที่ผ่านมา โดยใช้เทคโนโลยีเช่น บล็อกเชน (Blockchain) และการเข้ารหัสขั้นสูง

3. การวัดผลตอบแทนจากการลงทุนในการจัดการความรู้

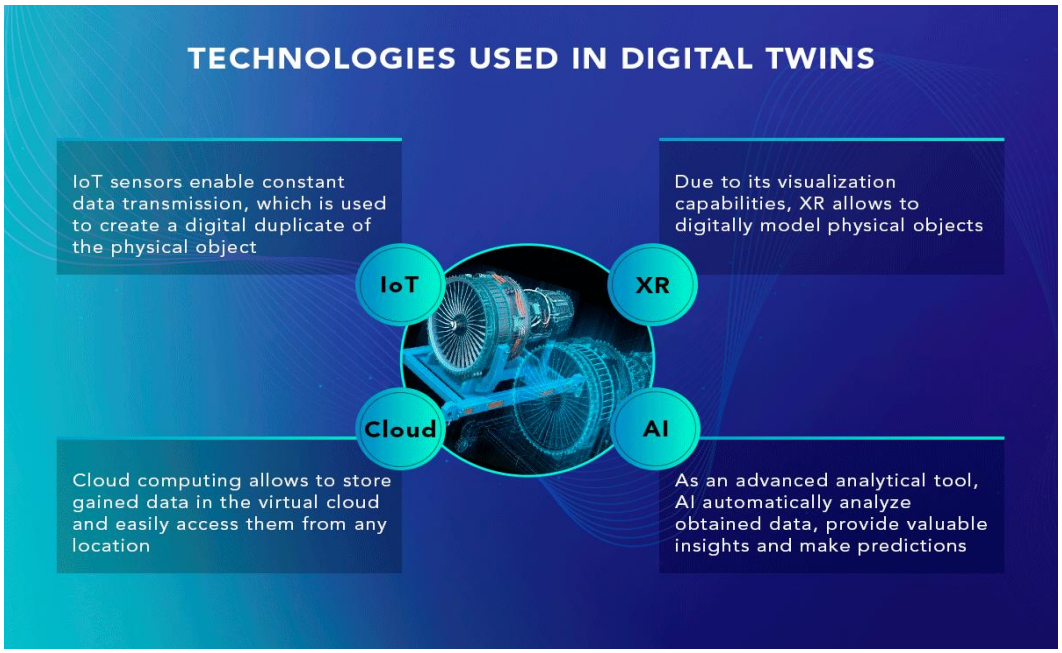
การวัดผลกระทบของการจัดการความรู้ยังคงเป็นความท้าทายสำหรับหลายองค์กร แต่มีแนวโน้มที่ดีขึ้นด้วยตัวชี้วัดใหม่ ๆ Ranjbarfard และ Heidari (2023) นำเสนอกรอบการวัดผลแบบบูรณาการที่พิจารณาทั้งมิติทางการเงิน การดำเนินงาน และมิติด้านนวัตกรรม ซึ่งช่วยให้องค์กรเห็นคุณค่าที่แท้จริงของการลงทุนในการจัดการความรู้

4. การจัดการความรู้กับเทคโนโลยีเกิดใหม่

เทคโนโลยีเกิดใหม่กำลังเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ของการจัดการความรู้ Gartner (2024) คาดการณ์ว่าภายในปี 2027 เทคโนโลยีต่อไปนี้จะมีบทบาทสำคัญในการจัดการความรู้:

4.1 Web 3.0 และเทคโนโลยีแบบกระจายศูนย์ (Decentralized Technologies)

4.2 Digital Twins สำหรับการจำลองและถ่ายทอดความรู้
4.3 เทคโนโลยี Quantum Computing สำหรับการประมวลผลความรู้ที่ซับซ้อน
4.4 Extended Reality (XR) สำหรับประสบการณ์การเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ



ภาพที่ 2.4 Digital Twins
ที่มา: https://softengi.com/blog/use-cases-and-applications-of-digital-twin/

แนวคิดการจัดการความรู้ในปัจจุบันกำลังเปลี่ยนผ่านจากการเน้นการจัดเก็บและเข้าถึงความรู้ ไปสู่การสร้างระบบนิเวศความรู้ที่มีความยืดหยุ่น ที่ผสมผสานทั้งเทคโนโลยีล้ำสมัย วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม และกระบวนการทำงานที่เน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง ความท้าทายสำคัญยังคงเป็นเรื่องการจัดการกับปริมาณข้อมูลที่เพิ่มขึ้น การรักษาความปลอดภัย และการวัดผลตอบแทนจากการลงทุน แต่เทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะ AI และการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง กำลังช่วยให้องค์กรสามารถจัดการกับความท้าทายเหล่านี้ได้ดีขึ้นการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีความสมดุลระหว่างมิติต่างๆ ทั้งเทคโนโลยี กระบวนการ และวัฒนธรรม โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าให้กับองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

ประเภทของความรู้

ในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge -Based Economy) องค์กรต่าง ๆ ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้เป็นอย่างมาก เนื่องจากความรู้ถือเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน การทำความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทของความรู้ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และกระบวนการจัดการความรู้ จึงเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

ความรู้ในองค์กรมีหลากหลายรูปแบบและลักษณะที่แตกต่างกัน โดยสามารถจำแนกได้เป็นความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ซึ่งสามารถบันทึกและถ่ายทอดได้อย่างเป็นระบบ และความรู้ที่ฝังลึกในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ซึ่งเกิดจากประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะตัว ความท้าทายสำคัญขององค์กรคือการบริหารจัดการความรู้ทั้งสองประเภทนี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด นักวิชาการด้านการจัดการความรู้อย่าง Nonaka และ Takeuchi ได้พัฒนาทฤษฎี SECI Model ที่อธิบายกระบวนการแปลงความรู้ระหว่างความรู้ฝังลึกและความรู้ชัดแจ้ง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการเข้าใจวิธีการสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร นอกจากนี้ กระบวนการจัดการความรู้ยังประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญหลายประการ ตั้งแต่การกำหนดความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ ไปจนถึงการนำความรู้ไปใช้และการประเมินผล การศึกษาประเภทของความรู้ ทฤษฎี และกระบวนการจัดการความรู้อย่างลึกซึ้ง จะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาระบบและกลยุทธ์การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับการทำงาน สร้างนวัตกรรม และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในโลกธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge)

ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่สามารถแสดงออกมาในรูปแบบที่จับต้องได้และสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย ซึ่งแตกต่างจากความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ที่เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลและยากต่อการถ่ายทอด

ลักษณะสำคัญของความรู้ที่ชัดแจ้ง

1. สามารถบันทึกและจัดเก็บได้: ความรู้ที่ชัดแจ้งสามารถบันทึกในรูปแบบต่างๆ เช่น เอกสาร คู่มือ ตำราเรียน ฐานข้อมูล หรือสื่อดิจิทัล ทำให้ง่ายต่อการจัดเก็บและค้นคืน
2. สามารถถ่ายทอดและสื่อสารได้: ความรู้ที่ชัดแจ้งสามารถถ่ายทอดผ่านการสอน การอบรม หรือการแลกเปลี่ยนข้อมูล ทำให้ผู้อื่นสามารถเรียนรู้และนำไปใช้ได้
3. เป็นระบบและมีโครงสร้าง: ความรู้ที่ชัดแจ้งมักถูกจัดเรียงอย่างเป็นระบบและมีโครงสร้าง ทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้
4. เป็นทางการและมีมาตรฐาน: ความรู้ที่ชัดแจ้งมักมีรูปแบบที่เป็นทางการและมีมาตรฐาน ทำให้สามารถนำไปใช้อ้างอิงและพัฒนาต่อยอดได้

ตัวอย่างของความรู้ที่ชัดแจ้ง

1. ตำราเรียนและคู่มือการใช้งาน
2. ฐานข้อมูลและรายงานทางสถิติ
3. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ
4. สูตรและวิธีการทางวิทยาศาสตร์
5. แผนผังและแบบแปลน

ความรู้ที่ชัดแจ้งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและองค์กร โดยช่วยให้องค์กรสามารถถ่ายทอดความรู้และรักษาความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ได้อย่างเป็นระบบ ทำให้ความรู้ไม่สูญหายไปตามการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร นอกจากนี้ ความรู้ที่ชัดแจ้งยังเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคคล ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ

สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง การมีระบบการจัดการความรู้ที่ชัดแจ้งยังช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีระบบและมีมาตรฐาน ลดความผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ การเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ชัดแจ้งยังเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาและนวัตกรรม ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวและแข่งขันในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้น ความรู้ที่ชัดแจ้งจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการความรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลและองค์กร

ความรู้ที่ฝังลึกในตัวบุคคล (Tacit Knowledge)

ความรู้ที่ฝังลึกในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน เป็นความรู้ที่ไม่สามารถอธิบายออกมาเป็นคำพูด หรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เป็นความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ การฝึกฝน ทักษะ และสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ

ลักษณะสำคัญของความรู้ที่ฝังลึก

1. เป็นความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์: ความรู้ประเภทนี้มักเกิดจากการที่บุคคลได้ลงมือปฏิบัติจริง และสั่งสมประสบการณ์มาเป็นเวลานาน
2. เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดได้โดยง่าย: เนื่องจากเป็นความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล การถ่ายทอดจึงทำได้ยาก อาจต้องอาศัยการสังเกต การเลียนแบบ หรือการฝึกฝนอย่างใกล้ชิด
3. เป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับทักษะและสัญชาตญาณ: ความรู้ที่ฝังลึกมักเกี่ยวข้องกับทักษะเฉพาะทาง หรือสัญชาตญาณที่บุคคลมีในการแก้ไขปัญหา หรือตัดสินใจ
4. เป็นความรู้ที่มีคุณค่า: ความรู้ที่ฝังลึกมักเป็นความรู้ที่มีคุณค่า เพราะเป็นความรู้ที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล

ตัวอย่างของความรู้ที่ฝังลึก

1. ทักษะในการขับรถของนักแข่งรถมืออาชีพ
2. ความสามารถในการอ่านสีหน้าและภาษากายของนักจิตวิทยา
3. ความเชี่ยวชาญในการทำอาหารของเชฟชื่อดัง
4. สัญชาตญาณในการแก้ไขปัญหาของวิศวกรที่มีประสบการณ์

ความรู้ที่ฝังลึกเป็นความรู้ที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะเป็นความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของบุคลากร ช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันโดยองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความรู้ที่ฝังลึก มักมีความได้เปรียบในการแข่งขัน เพราะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ความรู้ที่ฝึกลึกยังเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาในรูปแบบของการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ฝังลึกระหว่างบุคลากรซึ่งจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะของบุคลากรในองค์กร

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัลที่ความรู้กลายเป็นสินทรัพย์ที่มีค่า การจัดการความรู้ไม่เพียงแต่เป็นการรวบรวมข้อมูล แต่ยังเป็นการสร้างสรรค์ แบ่งปัน และประยุกต์ใช้ความรู้

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างนวัตกรรมในองค์กร กระบวนการนี้เริ่มต้นด้วยการสร้างและรวบรวมความรู้ (Knowledge Creation & Acquisition) ซึ่งเป็นการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร จากนั้นความรู้ที่ได้จะถูกจัดเก็บและเข้าถึงได้ง่าย (Knowledge Storage & Retrieval) เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที การแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Sharing & Transfer) เป็นขั้นตอนสำคัญในการกระจายความรู้ไปยังผู้ที่ต้องการใช้ ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันในองค์กร การใช้และบูรณาการความรู้ (Knowledge Application) เป็นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง เพื่อแก้ไขปัญหา ปรับปรุงกระบวนการ หรือสร้างผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ สุดท้าย การปรับปรุงและพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Refinement) เป็นการทบทวนและปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและแข่งขันในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้

การสร้างและรวบรวมความรู้ (Knowledge Creation & Acquisition)

การสร้างและรวบรวมความรู้ (Knowledge Creation & Acquisition) เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ภายในองค์กรหรือสังคม ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการตัดสินใจ การแก้ปัญหา และนวัตกรรมใหม่ ๆ

การสร้างความรู้หมายถึงกระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มคนสร้างความรู้ใหม่จากประสบการณ์ การทดลอง หรือการสังเคราะห์ข้อมูลเดิมให้เกิดเป็นความเข้าใจใหม่ โดย Nonaka & Takeuchi (1995) ได้เสนอโมเดล SECI (Socialization, Externalization, Combination, Internalization) อธิบายการหมุนเวียนของความรู้ระหว่างความรู้ที่ฝังลึกในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) และความรู้ที่สามารถถ่ายทอดได้ (Explicit Knowledge)

การรวบรวมความรู้คือการได้มาซึ่งองค์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ การค้นคว้าจากแหล่งข้อมูล การฝึกอบรม หรือการถอดบทเรียนจากประสบการณ์ โดยเฉพาะในยุคดิจิทัล การรวบรวมความรู้สามารถเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วผ่านระบบฐานข้อมูลออนไลน์ การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และเครื่องมือ AI

การสร้างและรวบรวมความรู้จึงไม่ใช่แค่การสะสมข้อมูล แต่เป็นกระบวนการที่ต้องการการวิเคราะห์ วิพากษ์ และการจัดการอย่างมีระบบ เพื่อให้ความรู้เหล่านั้นสามารถนำไปใช้ให้เกิดคุณค่าทางปฏิบัติได้จริง

การจัดเก็บและเข้าถึงความรู้ (Knowledge Storage & Retrieval)

การแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Sharing & Transfer)

การแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Sharing & Transfer) เป็นกระบวนการสำคัญในระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่ช่วยให้ความรู้ไม่ถูกเก็บไว้เฉพาะบุคคล แต่สามารถกระจายไปยังบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพขององค์กรและสังคมโดยรวม

การแบ่งปันความรู้หมายถึงการที่บุคคลหนึ่งถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ หรือทักษะที่มีให้ผู้อื่นในลักษณะที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เช่น การประชุม การสนทนา การจัดอบรม หรือการ

ใช้ระบบฐานข้อมูลร่วมกัน การส่งเสริมวัฒนธรรมการแบ่งปันและสร้างแรงจูงใจ เช่น การยกย่องผู้แบ่งปันความรู้ จะช่วยให้กระบวนการนี้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ (Ipe, 2003)

การถ่ายทอดความรู้มุ่งเน้นที่การเคลื่อนย้ายความรู้จากแหล่งหนึ่งไปยังอีกแหล่งหนึ่ง ซึ่งอาจเกิดขึ้นระหว่างบุคคล ทีมงาน หรือองค์กร เช่น การฝึกงาน การโอนย้ายพนักงาน หรือความร่วมมือทางวิชาการ การถ่ายทอดความรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสืบทอดองค์ความรู้ระยะยาว และลดปัญหาการสูญเสียความรู้เมื่อบุคลากรลาออกหรือเกษียณ (Argote & Ingram, 2000)

ในยุคดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์ ระบบจัดการความรู้ (KM Systems) หรือโซเชียลมีเดีย ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ข้ามพรมแดนได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง

การใช้และบูรณาการความรู้ (Knowledge Application)

การใช้และบูรณาการความรู้ (Knowledge Application) เป็นกระบวนการที่เน้นการนำความรู้ที่มีอยู่แล้วไปใช้ในการตัดสินใจ การปฏิบัติงาน หรือการแก้ไขปัญหาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร

การใช้ความรู้หมายถึงการนำความรู้ไปปรับใช้ในสถานการณ์จริง เช่น การนำผลวิจัยไปพัฒนาแนวนโยบาย หรือการใช้คู่มือปฏิบัติงานในการทำงานประจำ ความรู้ที่ถูกใช้ได้อย่างเหมาะสมจะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม การเพิ่มผลิตภาพ และการสร้างคุณค่าใหม่ให้กับองค์กร (Davenport & Prusak, 1998) ส่วน การบูรณาการความรู้เป็นการผสานความรู้จากหลากหลายแหล่งหรือสาขาวิชาเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างมุมมองใหม่หรือแนวทางใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม โดยเฉพาะในยุคที่ปัญหามีความซับซ้อน เช่น การพัฒนานโยบายสาธารณะที่ต้องอาศัยความรู้จากทั้งเศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ความสำเร็จของการใช้และบูรณาการความรู้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน เช่น การเข้าถึงความรู้ที่ถูกต้อง การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร และการสนับสนุนจากผู้นำ รวมถึงระบบเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการนำความรู้ไปใช้ได้จริง (Gold, Malhotra, & Segars, 2001)

การปรับปรุงและพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Refinement)

การปรับปรุงและพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Refinement) เป็นกระบวนการสำคัญในระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่เน้นการทำให้ความรู้มีความถูกต้อง ทันสมัย และเหมาะสมกับบริบทมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถนำไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด กระบวนการนี้เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ การอัปเดตให้ทันสมัย และการตัดทอนสิ่งที่ไม่จำเป็นออก โดยมักใช้กระบวนการวิพากษ์ การทบทวนโดยผู้เชี่ยวชาญ หรือการประเมินโดยผู้ใช้จริง เช่น การรีวิวเนื้อหาทางวิชาการ หรือการปรับปรุงคู่มือการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป (Bhatt, 2001) เมื่อความรู้ผ่านการกลั่นกรองแล้ว องค์กรหรือบุคคลสามารถต่อยอดความรู้เหล่านั้นไปสู่ระดับใหม่ เช่น การพัฒนาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) การสร้างนวัตกรรมใหม่ หรือการสังเคราะห์เป็นแนวคิดเชิงทฤษฎีที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทต่าง ๆ ได้มากขึ้น การปรับปรุงและพัฒนาองค์ความรู้ต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) การเปิดรับความคิดเห็น และระบบเทคโนโลยีที่ช่วยให้การจัดเก็บ แก้ไข และกระจายความรู้เป็นไปได้อย่างรวดเร็ว

การจัดการความรู้ในองค์กร

ในยุคที่ข้อมูลและความรู้เป็นทรัพยากรสำคัญของการแข่งขัน การจัดการความรู้ (Knowledge Management) จึงกลายเป็นเครื่องมือหลักที่ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างนวัตกรรม พัฒนาประสิทธิภาพ และรักษาความได้เปรียบทางธุรกิจได้อย่างยั่งยืน การจัดการความรู้ไม่ใช่เพียงการรวบรวมและเก็บรักษาความรู้เท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการสร้าง แบ่งปัน ใช้ และพัฒนาองค์ความรู้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บทบาทขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลอย่างมากต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ เช่น การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน ความไว้วางใจ และการเปิดกว้างทางความคิด ในขณะเดียวกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับศักยภาพบุคลากร และเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง บทบาทขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กรในการจัดการความรู้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านการจัดการความรู้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นหัวใจสำคัญของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) จึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยยกระดับศักยภาพของบุคลากรทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติอย่างเป็นระบบ กระบวนการจัดการความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ (Knowledge Creation) การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) และการประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Application) ล้วนมีส่วนช่วยในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์จริงขององค์กร และต่อยอดไปสู่การพัฒนาความสามารถเฉพาะตัว (Core Competencies) ตัวอย่างเช่น การจัดให้มี “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” (Community of Practice) หรือระบบ “พี่เลี้ยง” (Mentoring System) ช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้จากรุ่นสู่รุ่นและเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การจัดการความรู้ยังช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ องค์กรที่สามารถผสานกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์เข้ากับระบบการจัดการความรู้ได้อย่างเหมาะสม จึงมีแนวโน้มที่จะสร้างนวัตกรรม เพิ่มความผูกพันของพนักงาน และบรรลุเป้าหมายในระยะยาวได้อย่างยั่งยืน

การจัดการความรู้ในสถาบันการศึกษา

การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ในสถาบันการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาและยกระดับคุณภาพของการเรียนการสอน การวิจัย และการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการสร้าง แบ่งปัน และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งบุคลากร นักศึกษา และองค์กรการศึกษาโดยรวม

ในบริบทของสถาบันการศึกษา ความรู้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงในตำราเรียนหรือห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความรู้จากประสบการณ์ของครู อาจารย์ ผู้บริหาร นักศึกษา และบุคลากรสายสนับสนุน เช่น ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ เทคนิคการดูแลนักศึกษา หรือแนวทางการ

บริหารงานวิชาการที่เกิดจากประสบการณ์จริง ซึ่งหากมีการรวบรวม จัดระบบ และเผยแพร่อย่างเหมาะสม ก็จะช่วยยกระดับคุณภาพของทั้งองค์กร การดำเนินการจัดการความรู้ในสถาบันการศึกษามักครอบคลุมกิจกรรม เช่น การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing Forum), การจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Repository), การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice) และการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) นอกจากนี้ การจัดการความรู้ยังส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีความรู้ทันสมัย ทักษะที่ตอบโจทย์ยุคใหม่ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันอุดมศึกษาในฐานะองค์กรที่ผลิตและพัฒนาทุนมนุษย์ รวมถึงเป็นแหล่งสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมฐานความรู้ (Knowledge - Based Society) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) จึงกลายเป็นกลยุทธ์ที่จำเป็นในการพัฒนาคุณภาพของการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัย

การจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษามีเป้าหมายหลักเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในหมู่อาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสร้างคลังความรู้จากงานวิจัยและนวัตกรรม การจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ การสนับสนุนชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Communities of Practice) และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการแบ่งปันองค์ความรู้ในรูปแบบออนไลน์ นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมการเรียนรู้แบบเปิด (Open Educational Resources) และการพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ การมีผู้นำที่สนับสนุนการพัฒนาวิชาการ และระบบนิเวศที่เอื้อต่อการจัดการความรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยเกิดผลอย่างแท้จริง ทั้งนี้ องค์กรอุดมศึกษาที่สามารถจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถเพิ่มขีดความสามารถทางวิชาการ สร้างนวัตกรรม และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาและประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ไม่ได้สิ้นสุดแค่การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลเท่านั้น หากแต่ต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาและการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิด “คุณค่า” และ “ผลลัพธ์” ที่แท้จริงต่อองค์กรหรือสถาบัน การดำเนินการอย่างเป็นระบบและยั่งยืนคือหัวใจสำคัญที่จะทำให้การจัดการความรู้เกิดประโยชน์สูงสุด แนวทางสำคัญในการพัฒนาและประยุกต์ใช้ KM ได้แก่:

1. สร้างเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน องค์กรควรกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับพันธกิจ เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การยกระดับคุณภาพการให้บริการ หรือการสร้างนวัตกรรม
2. สนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้และการแบ่งปัน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น เวทีแลกเปลี่ยน ชุมชนปฏิบัติ หรือระบบแรงจูงใจ จะช่วยให้บุคลากรกล้าถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้
3. พัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีที่สนับสนุน การใช้ระบบฐานข้อมูล ระบบจัดเก็บความรู้ออนไลน์ หรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ร่วมกัน จะทำให้การเข้าถึงความรู้สะดวกและรวดเร็วขึ้น

4. ส่งเสริมภาวะผู้นำด้านความรู้ (Knowledge Leadership) ผู้นำองค์กรควรมีบทบาทเป็นผู้ขับเคลื่อน ส่งเสริม และเป็นแบบอย่างในการใช้ความรู้ เพื่อให้เกิดแรงผลักดันทั้งในเชิงนโยบายและปฏิบัติ

5. ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ควรมีระบบติดตามผลลัพธ์จากการจัดการความรู้ เช่น ผลกระทบต่อประสิทธิภาพงาน ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือการลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงแนวทางให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

การพัฒนาและประยุกต์ใช้การจัดการความรู้อย่างเหมาะสม จะช่วยให้องค์กรเกิดความรู้ที่มีคุณค่า นำไปสู่การตัดสินใจที่ดีขึ้น การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

บทที่ 3

รูปแบบและวิธีการในการจัดการความรู้หัวข้อ

“การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน”

การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ในหัวข้อ “การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน” มีเป้าหมายเพื่อรวบรวม ถ่ายทอด และพัฒนาองค์ความรู้จากประสบการณ์จริงของคณาจารย์ให้กลายเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นระบบและสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กระบวนการ KM ในครั้งนี้มุ่งเน้นการดึงความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) จากผู้สอนในแต่ละสาขาวิชา ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนประสบการณ์ เพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ร่วม (Explicit Knowledge) ที่สามารถขยายผลในระดับรายวิชาและระดับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของคณาจารย์จากกลุ่มสังคม กลุ่มภาษา และกลุ่มศิลปะ เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและครอบคลุม โดยมีรูปแบบและวิธีการในการจัดการความรู้ ดังนี้

1. การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM Sharing / Knowledge Sharing Session)
2. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
3. กระบวนการสะท้อนคิด (Reflection)
4. การรวบรวมแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices Collection)
5. การจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Repository)
6. การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)
7. การสังเคราะห์และพัฒนาเป็นแนวทาง (Guideline Development)
8. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)

1. การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM Sharing / Knowledge Sharing Session)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ได้ดำเนินการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM Sharing) ภายใต้หัวข้อ “การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน” โดยมีการเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลการศึกษา มาร่วมเป็นผู้นำการเสวนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ แนวคิด และประสบการณ์เชิงปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อเสนอแนะ (Feedback) ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในมิติของหลักการ แนวทาง และเทคนิคที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชั้นเรียน

ภาพที่ 3.1 วิทยากรมาให้ความรู้กิจกรรมอบรมเสวนาองค์ความรู้และการจัดการความรู้

การจัดเวทีดังกล่าวเปิดโอกาสให้คณาจารย์จากหลากหลายสาขาวิชาได้เข้าร่วมรับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสะท้อนประสบการณ์ของตนเองร่วมกับวิทยากรและผู้เข้าร่วมอื่น ๆ ภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) ซึ่งช่วยกระตุ้นให้เกิดการเชื่อมโยงองค์ความรู้เชิงทฤษฎีกับการปฏิบัติจริง นอกจากนี้ วิทยากรยังมีบทบาทในการชี้ประเด็นสำคัญ ตั้งคำถามเชิงลึก และเสนอแนวทางการพัฒนาการให้ Feedback ที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา

ผลจากการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะนี้ ทำให้คณาจารย์ได้รับองค์ความรู้ใหม่ มองเห็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และสามารถนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ภายในคณะ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการให้ข้อเสนอแนะและการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

2. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion: FGD) เป็นกระบวนการจัดการความรู้ที่มุ่งดึงองค์ความรู้จากประสบการณ์จริงของผู้เข้าร่วม (tacit knowledge) ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มขนาดเล็ก ภายใต้ประเด็นคำถามที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน กระบวนการนี้เน้นการเปิดพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) ให้ผู้เข้าร่วมสามารถสะท้อนมุมมอง แบ่งปันประสบการณ์ และอภิปรายเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการให้ข้อเสนอแนะ (Feedback) ในบริบทของตนเองได้อย่างอิสระ โดยมีผู้ดำเนินรายการ (Facilitator) ทำหน้าที่กระตุ้นการสนทนา เชื่อมโยงประเด็น และสังเคราะห์ความรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ การจัด FGD ในบริบทของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนความแตกต่างของแต่ละสาขาวิชา อันนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการให้ Feedback ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทจริง

แนวทางปฏิบัติ

1. การกำหนดกลุ่มผู้เข้าร่วม โดย คัดเลือกตัวแทนอาจารย์จาก 3 กลุ่มสาขาวิชา ได้แก่ กลุ่มสังคมศาสตร์ กลุ่มภาษา และกลุ่มศิลปะ โดยคำนึงถึงความหลากหลายด้านประสบการณ์สอนและลักษณะรายวิชา เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุม

2. การกำหนดประเด็นคำถาม โดย ออกแบบคำถามปลายเปิดที่เน้นการสะท้อนประสบการณ์จริง เช่น รูปแบบการให้ Feedback ที่ใช้ ปัญหาและอุปสรรค แนวทางที่ประสบความสำเร็จ และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

3. การดำเนินการสนทนา โดยจัดการสนทนาเป็นกลุ่มย่อย โดยมี Facilitator ทำหน้าที่กระตุ้นการแลกเปลี่ยน ให้ผู้เข้าร่วมทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง และควบคุมทิศทางการสนทนาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

4. การบันทึกและรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการจดบันทึก การบันทึกเสียง หรือการใช้แบบฟอร์มสรุปประเด็น เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสนทนาอย่างเป็นระบบ

5. การสังเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลจากแต่ละกลุ่มมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบ และสังเคราะห์เป็นประเด็นร่วม แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา

6. การสะท้อนผลและคืนข้อมูล (Feedback Loop) โดย นำผลการสังเคราะห์กลับไปนำเสนอให้ผู้เข้าร่วมรับทราบ เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูล และเปิดโอกาสให้เพิ่มเติมหรือปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริง

7. การนำไปใช้และขยายผล โดยพัฒนาเป็นแนวทางหรือคู่มือการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปใช้ในระดับรายวิชาและระดับคณะได้อย่างเป็นรูปธรรม

โดยสรุป การสนทนากลุ่มเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการความรู้ที่ช่วยให้ได้องค์ความรู้เชิงลึกจากประสบการณ์ของผู้สอน และสามารถนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการให้ feedback ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับบริบท และสามารถนำไปใช้ได้จริงในการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

3. กระบวนการสะท้อนคิด (Reflection)

กระบวนการสะท้อนคิด (Reflection) เป็นกลไกสำคัญในการจัดการความรู้ที่ช่วยดึงองค์ความรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติจริงของผู้สอนให้กลายเป็นความรู้ที่มีความหมายและสามารถนำไปพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ ในบริบทของการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน กระบวนการสะท้อนคิดมีบทบาทในการทำให้คณาจารย์ได้ย้อนพิจารณาวิธีการให้ Feedback ของตนเอง ทั้งในด้านสิ่งที่ดำเนินการได้ดีและประเด็นที่ควรปรับปรุง โดยเน้นการเชื่อมโยงระหว่างประสบการณ์การสอนกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้ผู้สอนเกิดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพของแนวทางที่ใช้ และสามารถพัฒนาแนวปฏิบัติของตนได้อย่างต่อเนื่อง

ในเชิงกระบวนการ การสะท้อนคิดเริ่มต้นจากการให้ผู้สอนทบทวนประสบการณ์การให้ feedback ในชั้นเรียนของตนเอง เช่น ลักษณะของข้อเสนอแนะที่ให้ วิธีการสื่อสารกับผู้เรียน และผลตอบรับของผู้เรียน จากนั้นจึงวิเคราะห์ว่าปัจจัยใดส่งผลให้การให้ Feedback ประสบความสำเร็จ หรือในกรณีที่ไม่บรรลุผล ควรพิจารณาว่าเกิดจากสาเหตุใด เช่น ความไม่ชัดเจนของข้อความ ระยะเวลาที่ให้ Feedback หรือความพร้อมของผู้เรียนในการนำไปใช้ ขั้นตอนต่อมาคือการแลกเปลี่ยนสะท้อนคิด

ร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อเปิดมุมมองใหม่และรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งจะช่วยให้การสะท้อนคิดมีความหลากหลายและรอบด้านมากยิ่งขึ้น

เมื่อได้ข้อค้นพบจากการสะท้อนคิดแล้ว ผู้สอนสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปสู่การปรับปรุงแนวทางการให้ Feedback ของตนเอง เช่น การปรับรูปแบบภาษาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น การกำหนดช่วงเวลาในการให้ Feedback ที่เหมาะสม หรือการออกแบบกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนนำ Feedback ไปใช้จริง กระบวนการนี้จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นวงจร (Reflect – Improve – Apply) ซึ่งช่วยให้การพัฒนาการสอนไม่หยุดอยู่เพียงการรับรู้ปัญหา แต่สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

กระบวนการสะท้อนคิดเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ของผู้สอน เนื่องจากช่วยเชื่อมโยงประสบการณ์จริงกับการพัฒนาอย่างมีระบบ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning from Practice) และนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้ในการยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

4. การรวบรวมแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices Collection)

การรวบรวมแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices Collection) เป็นกระบวนการสำคัญในการจัดการความรู้ที่มุ่งคัดเลือกและสังเคราะห์วิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพจากประสบการณ์จริงของผู้สอน เพื่อนำมาเป็นต้นแบบในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม โดยในบริบทของการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) การรวบรวมแนวปฏิบัติที่ดีจะช่วยให้คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครสามารถสร้างองค์ความรู้ที่มีความเป็นระบบ ลดความหลากหลายที่ไม่จำเป็นของวิธีการให้ feedback และส่งเสริมให้เกิดมาตรฐานการปฏิบัติที่มีคุณภาพและสอดคล้องกันในระดับคณะ

หลักการสำคัญของการรวบรวมแนวปฏิบัติที่ดี คือ การพิจารณาคัดเลือกแนวทางที่ได้รับการพิสูจน์แล้วว่าสามารถนำไปใช้ได้จริงและก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อผู้เรียน โดยอาศัยหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เช่น ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การตอบสนองต่อ Feedback หรือประสบการณ์ตรงของผู้สอน แนวปฏิบัติที่ดีควรมีลักษณะชัดเจน สามารถอธิบายขั้นตอนการดำเนินงานได้ มีความยืดหยุ่นในการปรับใช้กับบริบทที่แตกต่าง และสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นนำไปใช้ต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังควรสะท้อนความสอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้และบริบทของรายวิชาในแต่ละสาขา

ในเชิงวิธีการ กระบวนการรวบรวมแนวปฏิบัติที่ดีเริ่มจากการเก็บข้อมูลผ่านกิจกรรมจัดการความรู้ เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM Sharing) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการสะท้อนคิด (Reflection) โดยเปิดโอกาสให้คณาจารย์จากกลุ่มสังคม กลุ่มภาษา และกลุ่มศิลปะนำเสนอแนวทางการให้ Feedback ที่ตนเองใช้และเห็นว่าได้ผล จากนั้นจึงดำเนินการคัดกรองและวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากความเหมาะสม ประสิทธิผล และความสามารถในการนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทอื่น ๆ ต่อไป ขั้นตอนถัดมาคือการสังเคราะห์องค์ความรู้ โดยจัดหมวดหมู่แนวปฏิบัติ เช่น รูปแบบการให้ Feedback เทคนิคการสื่อสาร วิธีการติดตามผล และเครื่องมือที่ใช้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและง่ายต่อการนำไปใช้

เมื่อได้แนวปฏิบัติที่ดีแล้ว จะมีการจัดทำในรูปแบบเอกสาร คู่มือ หรือคลังความรู้ (Knowledge Repository) เพื่อเผยแพร่และให้คณาจารย์สามารถเข้าถึงและนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งอาจมีการทดลองใช้ (Pilot Implementation) และติดตามผล เพื่อนำข้อมูลกลับมาปรับปรุงและพัฒนาแนวปฏิบัติให้เหมาะสมยิ่งขึ้นในรอบถัดไป กระบวนการดังกล่าวจะเกิดขึ้นอย่างเป็นวงจร ทำให้แนวปฏิบัติที่ดีไม่หยุดนิ่ง แต่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง

การรวบรวมแนวปฏิบัติที่ดีเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้สอนให้กลายเป็นองค์ความรู้ที่มีคุณค่า สามารถนำไปใช้พัฒนาแนวทางการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างเป็นระบบ และส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในระยะยาวอย่างยั่งยืน

5. การจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Repository)

การจัดทำคลังความรู้ (Knowledge Repository) เป็นกระบวนการสำคัญในการจัดการความรู้ที่มุ่งรวบรวม จัดเก็บ และเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ให้สามารถเข้าถึงและนำไปใช้ได้อย่างสะดวกและต่อเนื่อง ในบริบทของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร การพัฒนาคลังความรู้จะช่วยให้ความรู้ที่ได้จากเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนทนากลุ่ม และกระบวนการสะท้อนคิด ไม่สูญหายไปตามบุคคล แต่ถูกถ่ายทอดเป็นองค์ความรู้ขององค์กรที่สามารถใช้ประโยชน์ได้ในระยะยาว

ในด้านเนื้อหา คลังความรู้จะรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้ feedback อย่างเป็นระบบ เช่น แนวคิดและหลักการของ Constructive Feedback ตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) รูปแบบและเทคนิคการให้ข้อเสนอแนะ ตัวอย่าง rubric เครื่องมือหรือแบบฟอร์มที่ใช้ในการประเมิน ตลอดจนกรณีศึกษา (Case Studies) ที่สะท้อนผลลัพธ์จากการนำ Feedback ไปใช้จริง การจัดหมวดหมู่ข้อมูลอย่างเป็นระบบจะช่วยให้ผู้ใช้งานสามารถค้นหาและนำไปประยุกต์ใช้ได้ง่ายและรวดเร็ว

ในเชิงวิธีการ คลังความรู้สามารถพัฒนาในรูปแบบดิจิทัล เช่น ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ แพลตฟอร์มการเรียนรู้ (LMS) หรือเว็บไซต์ของคณะ เพื่อให้คณาจารย์สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา นอกจากนี้ ควรมีการกำหนดมาตรฐานในการจัดเก็บข้อมูล เช่น รูปแบบเอกสาร คำสำคัญ (Keywords) และหมวดหมู่ เพื่อให้ข้อมูลมีความเป็นระเบียบและสะดวกต่อการสืบค้น รวมถึงควรมีผู้รับผิดชอบในการดูแลและปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

อีกทั้ง การจัดทำคลังความรู้ควรเชื่อมโยงกับกระบวนการใช้จริงในชั้นเรียน โดยส่งเสริมให้คณาจารย์นำองค์ความรู้จากคลังไปทดลองใช้ และนำผลลัพธ์หรือประสบการณ์กลับมาเพิ่มเติมในระบบ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Knowledge Sharing Cycle) กระบวนการนี้จะช่วยให้คลังความรู้ไม่เป็นเพียงแหล่งเก็บข้อมูล แต่เป็นเครื่องมือที่มีชีวิตและพัฒนาไปพร้อมกับการปฏิบัติจริงของผู้สอน

การจัดทำคลังความรู้เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การจัดการความรู้ด้านการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์มีความยั่งยืน สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น และสนับสนุนให้คณาจารย์สามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนในภาพรวมต่อไป

6. การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ด้าน “การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback)” ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน โดย PLC มีหลักการสำคัญคือการรวมกลุ่มของคณาจารย์ที่มีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนคิด และการพัฒนานวัตกรรมการสอนอย่างต่อเนื่อง ในบริบทของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร การใช้ PLC จะช่วยเปลี่ยนการพัฒนาทักษะการให้ Feedback จากการเรียนรู้รายบุคคลไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันในระดับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

ในด้านเหตุผล การนำ PLC มาใช้ในการพัฒนา Constructive Feedback มีความจำเป็นเนื่องจากการให้ข้อเสนอแนะเป็นทักษะที่ต้องอาศัยทั้งความรู้เชิงทฤษฎีและประสบการณ์เชิงปฏิบัติ ซึ่งไม่สามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการอบรมเพียงครั้งเดียว แต่ต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง PLC จึงเป็นพื้นที่ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จริง การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมวิชาชีพ และการพัฒนาแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน นอกจากนี้ PLC ยังช่วยลดความแตกต่างของคุณภาพการให้ Feedback ระหว่างผู้สอน และส่งเสริมให้เกิดมาตรฐานร่วมที่สามารถนำไปใช้ได้ทั้งในระดับรายวิชาและระดับคณะ

ในเชิงแนวปฏิบัติ การดำเนินงาน PLC ในหัวข้อ Constructive Feedback ควรเริ่มจากการกำหนดกลุ่มคณาจารย์ที่มีความสนใจร่วมกัน โดยอาจแบ่งตามสาขาวิชา เช่น กลุ่มสังคม กลุ่มภาษา และกลุ่มศิลปะ เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนในประเด็นที่สอดคล้องกับบริบทการสอนของตน จากนั้นกำหนดเป้าหมายร่วม เช่น การพัฒนาแนวทางการให้ Feedback ที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริง หรือการออกแบบเครื่องมือ เช่น Rubric และ Feedback Template กระบวนการ PLC ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องในรูปแบบของการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing Session) และการสะท้อนคิด (Reflection) โดยมีการนำกรณีศึกษาจริงจากชั้นเรียนมาวิเคราะห์ร่วมกัน

นอกจากนี้ PLC ควรมีลักษณะเป็นวงจรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Plan – Do – Reflect – Improve) กล่าวคือ เริ่มจากการวางแผนแนวทางการให้ feedback ทดลองนำไปใช้ในชั้นเรียน สะท้อนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และปรับปรุงแนวทางให้เหมาะสมยิ่งขึ้นในรอบถัดไป พร้อมทั้งมีการบันทึกและจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้ในคลังความรู้ของคณะ เพื่อให้สามารถนำไปใช้และขยายผลได้ในวงกว้าง การมีผู้นำกลุ่มหรือ Facilitator ที่ช่วยขับเคลื่อนกระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่องจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

การใช้ PLC เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ด้าน Constructive Feedback จะช่วยสร้างระบบการเรียนรู้ร่วมกันของคณาจารย์ ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ส่งผลให้การให้ข้อเสนอแนะมีคุณภาพมากขึ้น และสามารถนำไปสู่การยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

7. การสังเคราะห์และพัฒนาเป็นแนวทาง (Guideline Development)

การสังเคราะห์และพัฒนาเป็นแนวทาง (Guideline Development) เป็นขั้นตอนสำคัญของกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ที่มุ่งเปลี่ยนองค์ความรู้จาก

ประสบการณ์จริงและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคณาจารย์ ให้กลายเป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นระบบ ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยเฉพาะในด้านการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ซึ่งต้องอาศัยทั้งความเข้าใจเชิงทฤษฎีและทักษะเชิงปฏิบัติ การสังเคราะห์องค์ความรู้จึงเป็นกระบวนการที่ช่วยเชื่อมโยงข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM Sharing) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการสะท้อนคิด (Reflection) ให้เกิดเป็นภาพรวมที่มีความชัดเจนและสามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ในเชิงกระบวนการ การพัฒนาแนวทางเริ่มต้นจากการรวบรวมและจัดหมวดหมู่ข้อมูลที่ได้จากกิจกรรม KM โดยจำแนกประเด็นสำคัญ เช่น รูปแบบการให้ Feedback เทคนิคการสื่อสาร ลักษณะของ Feedback ที่มีประสิทธิภาพ ปัญหาและอุปสรรคที่พบ รวมถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จ จากนั้นจึงดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อหา “แก่นความรู้” (Core Practices) ที่สามารถนำไปใช้ร่วมกันได้ในหลากหลายบริบท โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับลักษณะรายวิชาและความแตกต่างของผู้เรียนในแต่ละสาขา เช่น กลุ่มสังคม กลุ่มภาษา และกลุ่มศิลปะ

เมื่อได้องค์ความรู้ที่ผ่านการสังเคราะห์แล้ว ขั้นตอนต่อมาคือการพัฒนาเป็นแนวทางหรือคู่มือ (Guidelines) ที่มีโครงสร้างชัดเจน เช่น การกำหนดหลักการของ Constructive Feedback ขั้นตอนการให้ Feedback ตัวอย่างการใช้ภาษา แนวทางการออกแบบกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับ feedback และเครื่องมือที่สนับสนุน เช่น Rubric หรือ Feedback Template แนวทางดังกล่าวควรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับใช้ได้ตามบริบทของรายวิชา และควรมีตัวอย่างประกอบเพื่อช่วยให้ผู้สอนเข้าใจและนำไปใช้ได้ง่าย

นอกจากนี้ การพัฒนาแนวทางควรมีการทดลองใช้ (Pilot Implementation) ในรายวิชาจริง และมีการติดตามผลเพื่อนำข้อมูลกลับมาปรับปรุงแนวทางให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยอาจใช้กระบวนการ PLC เป็นกลไกในการแลกเปลี่ยนผลการทดลองใช้ และพัฒนาแนวทางอย่างต่อเนื่อง กระบวนการนี้จะช่วยให้ Guideline ไม่เป็นเพียงเอกสารเชิงทฤษฎี แต่เป็นเครื่องมือที่มีชีวิต (Living Document) ที่พัฒนาไปพร้อมกับการปฏิบัติจริงของผู้สอน

การสังเคราะห์และพัฒนาเป็นแนวทางเป็นขั้นตอนที่ช่วยทำให้การจัดการความรู้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม สามารถนำไปใช้ได้จริง และขยายผลในระดับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์มีความเป็นระบบ มีคุณภาพ และสามารถสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างยั่งยืนต่อไป

8. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)

การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation: M&E) เป็นขั้นตอนสำคัญของกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ที่ช่วยตรวจสอบความก้าวหน้า ประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ของการนำแนวทางการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ไปใช้ในบริบทจริงของการจัดการเรียนการสอนในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้มั่นใจว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของรายวิชา และก่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนตามผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

ในเชิงกระบวนการ การติดตาม (Monitoring) จะมุ่งเน้นการเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่องระหว่างการนำแนวทางไปใช้ เช่น วิธีการให้ Feedback ของผู้สอน รูปแบบและความถี่ของการให้ข้อเสนอแนะ การมีส่วนร่วมของผู้เรียน และการนำ Feedback ไปใช้ในการปรับปรุงผลงาน โดยอาจใช้เครื่องมือหลากหลาย เช่น แบบบันทึกการสอน แบบสังเกตชั้นเรียน แบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ การติดตามอย่างเป็นระบบจะช่วยให้สามารถมองเห็นแนวโน้ม ปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน

ในส่วนของการประเมินผล (Evaluation) จะมุ่งเน้นการวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนำแนวทาง Constructive Feedback ไปใช้ โดยพิจารณาทั้งในระดับผู้เรียนและระดับผู้สอน เช่น การเปลี่ยนแปลงของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของผลงานผู้เรียน ความสามารถในการใช้ Feedback ของผู้เรียน รวมถึงความพึงพอใจและการรับรู้ของทั้งผู้สอนและผู้เรียนต่อกระบวนการให้ Feedback นอกจากนี้ อาจมีการเปรียบเทียบผลลัพธ์ก่อนและหลังการใช้แนวทาง เพื่อประเมินประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม

กระบวนการติดตามและประเมินผลควรดำเนินการควบคู่กับการสะท้อนผล (Reflection) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบ PLC เพื่อเปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ แบ่งปันประสบการณ์ และนำข้อค้นพบไปใช้ในการปรับปรุงแนวทางอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การประเมินผลไม่ควรเป็นเพียงการสรุปผลในช่วงท้าย แต่ควรเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงกับการพัฒนา

โดยสรุป การติดตามและประเมินผลเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การจัดการความรู้ด้าน Constructive Feedback มีความครบวงจรและยั่งยืน เนื่องจากช่วยให้สามารถตรวจสอบ ปรับปรุง และพัฒนาแนวทางให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนในระยะยาว

บทที่ 4

สรุปประเด็นในการจัดการความรู้

หัวข้อ “การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน”

การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ในหัวข้อ “การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน” ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีเป้าหมายสำคัญในการรวบรวมและสังเคราะห์องค์ความรู้จากประสบการณ์จริงของคณาจารย์ เพื่อพัฒนาแนวทางการให้ข้อเสนอแนะ (Feedback) ที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนในแต่ละสาขาวิชา จากการดำเนินกิจกรรม KM ผ่านเวทีเสวนา การสนทนากลุ่ม และกระบวนการสะท้อนคิด พบว่า การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์มีลักษณะที่หลากหลายและแตกต่างกันไปตามธรรมชาติของศาสตร์ ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบ วิธีการ และประสิทธิผลของการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ

เพื่อให้การนำเสนอผลการจัดการความรู้มีความชัดเจนและสะท้อนบริบทการปฏิบัติจริง คณะจึงได้สังเคราะห์ข้อมูลในลักษณะกรณีศึกษา (Case Studies) โดยจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มศาสตร์หลัก ได้แก่ กลุ่มสังคมศาสตร์ กลุ่มภาษา และกลุ่มศิลปะ ซึ่งแต่ละกลุ่มมีลักษณะเฉพาะของการจัดการเรียนรู้และการให้ Feedback ที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านเป้าหมายการเรียนรู้ วิธีการประเมิน และลักษณะของผลงานผู้เรียน การนำเสนอในลักษณะดังกล่าวจะช่วยให้เห็นภาพเชิงลึกของแนวปฏิบัติ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาในแต่ละบริบทอย่างชัดเจน

นอกจากนี้ การวิเคราะห์ในรูปแบบกรณีศึกษายังเปิดโอกาสให้สามารถเปรียบเทียบและเชื่อมโยงองค์ความรู้ระหว่างกลุ่มศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์เป็นแนวทางร่วม (Guidelines) สำหรับการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับคณะ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

1. กรณีศึกษาในแต่ละกลุ่มศาสตร์

การสังเคราะห์องค์ความรู้จากการจัดการความรู้ในหัวข้อ “การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน” สามารถนำเสนอในลักษณะกรณีศึกษา (Case Studies) ตาม 3 กลุ่มศาสตร์หลัก ได้แก่ กลุ่มสังคมศาสตร์ กลุ่มภาษา และกลุ่มศิลปะ โดยแต่ละกลุ่มมีลักษณะรายวิชา รูปแบบการเรียนรู้ ธรรมชาติของการประเมินผล และความท้าทายในการให้ Feedback ที่แตกต่างกันดังนี้

1.1 กลุ่มสังคมศาสตร์

ลักษณะรายวิชาในกลุ่มสังคมศาสตร์ส่วนใหญ่เน้นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การตีความ และการเชื่อมโยงแนวคิดเชิงทฤษฎีกับสถานการณ์จริง เช่น รายวิชาด้านรัฐศาสตร์ การพัฒนาสังคม หรือสังคมวิทยา รูปแบบการเรียนรู้จึงมักเป็นการอภิปราย (Discussion - Based

Learning) การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา (Case - Based Learning) และการเขียนเชิงวิชาการ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและสร้างข้อโต้แย้งอย่างมีเหตุผล

ธรรมชาติของการประเมินผลในกลุ่มนี้มักเน้นผลงานที่เป็นนามธรรม เช่น การเขียนเรียงความ การวิเคราะห์บทความ หรือการนำเสนอ ซึ่งต้องอาศัย Feedback ที่ช่วยพัฒนาความคิดเชิงลึก การจัดลำดับเหตุผล และความสามารถในการสื่อสารเชิงวิชาการ อย่างไรก็ตาม ความท้าทายสำคัญคือการให้ Feedback ที่มีความชัดเจนในประเด็นที่เป็นนามธรรม เนื่องจากผู้เรียนอาจตีความข้อเสนอแนะได้แตกต่างกัน และต้องใช้เวลาในการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์อย่างต่อเนื่อง

1.2 กลุ่มภาษา

รายวิชาในกลุ่มภาษามุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสารทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การฟัง พูด อ่าน และเขียน โดยมีรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นการฝึกปฏิบัติ Practice - Based Learning) อย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกสนทนา การเขียนงานหลากหลายประเภท และการทำกิจกรรมเชิงโต้ตอบในชั้นเรียน

ธรรมชาติของการประเมินผลในกลุ่มนี้มีความเฉพาะเจาะจงและเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยสามารถระบุข้อผิดพลาดด้านไวยากรณ์ คำศัพท์ หรือการออกเสียงได้อย่างชัดเจน ดังนั้น Feedback จึงมักเป็นลักษณะรายจุด (Micro - Level Feedback) ที่เน้นความถูกต้อง (Accuracy) และความคล่องแคล่ว (Fluency) อย่างไรก็ตาม ความท้าทายสำคัญคือปริมาณงานของผู้เรียนที่มาก ทำให้ผู้สอนไม่สามารถให้ Feedback เชิงลึกได้อย่างทั่วถึง อีกทั้งผู้เรียนบางส่วนยังให้ความสำคัญกับคะแนนมากกว่าการนำ Feedback ไปใช้พัฒนาตนเอง

1.3 กลุ่มศิลปะ

กลุ่มศิลปะมีลักษณะรายวิชาที่เน้นการสร้างสรรค์ผลงาน เช่น งานออกแบบศิลปะการแสดง หรือสื่อสร้างสรรค์ โดยรูปแบบการเรียนรู้มักเป็นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ (Studio - Based Learning) และการวิจารณ์ผลงาน (Critique - Based Learning) ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และเอกลักษณ์เฉพาะตน

ธรรมชาติของการประเมินผลในกลุ่มนี้มีลักษณะเชิงนามธรรมสูง และมักไม่มีคำตอบที่ถูกต้องเพียงหนึ่งเดียว การให้ Feedback จึงต้องมีลักษณะเปิดกว้าง (Open - Ended) และเน้นการชี้แนะแนวทางมากกว่าการตัดสินผลงาน อย่างไรก็ตาม ความท้าทายสำคัญคือการสื่อสาร Feedback ให้มีความสมดุลระหว่างการวิจารณ์และการส่งเสริมกำลังใจ เนื่องจากผู้เรียนอาจมีความอ่อนไหวต่อการวิจารณ์ อีกทั้งการตีความ Feedback ในงานสร้างสรรค์อาจแตกต่างกันไปตามมุมมองของแต่ละบุคคล

จากการวิเคราะห์กรณีศึกษาในทั้ง 3 กลุ่มศาสตร์ พบว่า แม้การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์จะเป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน แต่ลักษณะและวิธีการให้ Feedback จำเป็นต้องปรับให้สอดคล้องกับธรรมชาติของรายวิชาและลักษณะผู้เรียนในแต่ละกลุ่มศาสตร์ การเข้าใจความแตกต่างดังกล่าวจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาแนวทางการให้ Feedback ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของคณะต่อไป

2. กลุ่มสังคมศาสตร์ (Social Sciences)

การจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสังคมศาสตร์ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีลักษณะสำคัญที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การอภิปราย

และการเขียนเชิงวิชาการ โดยครอบคลุมสาขาวิชาหลัก ได้แก่ รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ พัฒนาชุมชน นิติศาสตร์ ภูมิศาสตร์และภูมิสารสนเทศ และบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ ซึ่งแต่ละสาขามีลักษณะเฉพาะทางเนื้อหา แต่มีจุดร่วมคือการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สามารถวิเคราะห์ปรากฏการณ์ทางสังคม เข้าใจบริบทเชิงนโยบาย และเชื่อมโยงทฤษฎีกับสถานการณ์จริงได้อย่างมีเหตุผล

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มนี้มักเน้นการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างหลากหลาย เช่น การอภิปรายในชั้นเรียน (Class Discussion) การวิเคราะห์กรณีศึกษา (Case - Based Learning) การทำโครงการ (Project - Based Learning) และการเขียนเชิงวิชาการ (Academic Writing) ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) และการสื่อสารเชิงเหตุผลได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ หลายรายวิชายังมีการบูรณาการการเรียนรู้กับบริบทจริงของสังคม เช่น การศึกษาชุมชน การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ หรือการใช้ข้อมูลเชิงพื้นที่ ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง

อย่างไรก็ตาม ลักษณะของการเรียนรู้ในกลุ่มสังคมศาสตร์ที่เน้นความเป็นนามธรรมและการตีความ ทำให้การประเมินผลและการให้ข้อเสนอแนะ (Feedback) มีความท้าทายเฉพาะ กล่าวคือ ผลงานของผู้เรียน เช่น งานเขียนเชิงวิเคราะห์หรือการอภิปราย มักไม่มีคำตอบที่ถูกต้องเพียงหนึ่งเดียว แต่ขึ้นอยู่กับความลึกของการวิเคราะห์ การใช้เหตุผล และความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูล ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ในกลุ่มนี้จึงต้องให้ความสำคัญกับการออกแบบกิจกรรมและการให้ Feedback ที่สามารถช่วยพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

2.1. รูปแบบการให้ Constructive Feedback ในกลุ่มสังคม

การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ในกลุ่มสังคมศาสตร์มีลักษณะเฉพาะที่เน้นการพัฒนากระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์ การให้เหตุผล และการสื่อสารเชิงวิชาการ โดยจากการรวบรวมข้อมูลจากการเสวนาและประสบการณ์ของคณาจารย์ สามารถสรุปรูปแบบการให้ Feedback ที่เป็นรูปธรรมได้ดังนี้

2.1.1 การให้ Feedback เชิงคำถาม (Question - based Feedback) ผู้สอนใช้คำถามปลายเปิดเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดลึกขึ้น เช่น

1) ข้อโต้แย้งนี้มีหลักฐานรองรับเพียงพอหรือไม่

2) มีมุมมองอื่นที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์นี้ได้หรือไม่

รูปแบบนี้ช่วยให้ผู้เรียนไม่เพียงแก้ไขงาน แต่พัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ

2.1.2 การให้ Feedback เชิงโครงสร้าง (Structure - focused Feedback) เน้นการจัดระเบียบความคิดและการเขียน เช่น

1) การชี้จุดที่ Thesis Statement ยังไม่ชัดเจน

2) การแนะนำให้ปรับลำดับย่อหน้าเพื่อให้เหตุผลต่อเนื่อง

รูปแบบนี้จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการเขียนเชิงวิชาการได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.1.3 การให้feedback เชิงเนื้อหาและเหตุผล (Content and Argument Feedback) มุ่งเน้นการตรวจสอบความถูกต้องและความลึกของเนื้อหา เช่น

1) การชี้ว่าการวิเคราะห์ยังอยู่ในระดับผิวเผิน

2) การแนะนำให้เพิ่มกรอบทฤษฎีหรือข้อมูลเชิงประจักษ์

รูปแบบนี้ช่วยยกระดับคุณภาพงานจาก “การบรรยาย” ไปสู่ “การวิเคราะห์”

2.1.4 การใช้ rubric ประกอบการให้ Feedback ผู้สอนใช้เกณฑ์ประเมินที่ชัดเจน เช่น ด้านการวิเคราะห์ การใช้หลักฐาน และการสื่อสาร เพื่อให้ Feedback มีความโปร่งใสและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ผู้เรียนสามารถเห็นได้ชัดว่าควรพัฒนาในมิติใด

2.1.5 การให้ Feedback แบบเป็นขั้นตอน (Scaffolded Feedback) โดยแบ่งการให้ feedback เป็นช่วง เช่น

รอบที่ 1: เน้นแนวคิดและโครงสร้าง

รอบที่ 2: เน้นการพัฒนาเหตุผล

รอบที่ 3: เน้นการปรับภาษาและรายละเอียด

รูปแบบนี้ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.1.6 การให้ Feedback ผ่านการอภิปราย (Dialogic Feedback) ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนโต้ตอบ เช่น การพูดคุยหลังการนำเสนอ การอภิปราย Feedback ในชั้นเรียน ทำให้ Feedback ไม่เป็นทางเดียว แต่เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

2.1.7 การให้ Feedback เชิงเปรียบเทียบ (Exemplar - Based Feedback) ใช้ตัวอย่างงานที่ดี (Model Answers) เปรียบเทียบกับงานของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนเห็นภาพ “งานที่มีคุณภาพ” อย่างชัดเจน

รูปแบบการให้ Constructive Feedback ในกลุ่มสังคมศาสตร์มีลักษณะเด่นคือ “การพัฒนากระบวนการคิดมากกว่าการแก้ไขคำตอบ” โดยใช้คำถาม การชี้โครงสร้าง และการอภิปรายเป็นเครื่องมือหลัก ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และการสื่อสารเชิงวิชาการได้อย่างลึกซึ้งและยั่งยืน

2.2 กรณีศึกษา (Case Example) และแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

2.2.1. รายวิชา การบริหารการพัฒนาอย่างยั่งยืน การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ในรายวิชา การบริหาร การพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นรายวิชาในกลุ่มสังคมศาสตร์ มีลักษณะเด่นที่เน้นการพัฒนากระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์และการเชื่อมโยงองค์ความรู้เชิงทฤษฎีกับบริบทจริงของสังคม โดยจากการวิเคราะห์รายละเอียดรายวิชา พบว่าการจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นกิจกรรมการอภิปราย การทำกรณีศึกษา และการนำเสนอผลงานของผู้เรียน ซึ่งเอื้อต่อการใช้ Constructive Feedback เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

กรณีศึกษาที่สะท้อนการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นรูปธรรม คือกิจกรรมการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนา เช่น ทุนนิยม สังคมนิยม และการพัฒนาแบบทางเลือก โดยผู้เรียนต้องวิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของแต่ละแนวคิด เมื่อสิ้นสุดการนำเสนอ ผู้สอนไม่ได้ให้ข้อเสนอแนะในลักษณะการตัดสินว่าถูกหรือผิด แต่เริ่มจากการสะท้อนจุดแข็งของผลงาน เช่น ความชัดเจนในการอธิบาย หรือความสามารถในการเชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง จากนั้นจึงใช้คำถามเชิงลึกเพื่อกระตุ้นการคิด เช่น การตั้งคำถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำแนวคิดไปใช้ในบริบทของประเทศกำลังพัฒนา หรือการพิจารณาปัจจัยเชิงโครงสร้างที่อาจส่งผลต่อความสำเร็จของแนวคิดดังกล่าว สุดท้าย ผู้สอนจึงเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาเพิ่มเติม เช่น การเพิ่มข้อมูลเชิงเปรียบเทียบหรือการใช้หลักฐานสนับสนุนให้มีน้ำหนักมากขึ้น

จากกรณีศึกษาดังกล่าว สามารถสังเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีในการให้ Constructive Feedback ได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ การให้ข้อเสนอแนะควรเชื่อมโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของรายวิชา โดยเฉพาะทักษะการคิดวิเคราะห์และการประยุกต์ใช้ความรู้ การใช้คำถามแทนการบอกคำตอบช่วยให้ผู้เรียนพัฒนากระบวนการคิดด้วยตนเอง ขณะเดียวกัน การให้ Feedback ทันทีในชั้นเรียนช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ การฝัง Feedback ไว้ในกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การอภิปรายและการนำเสนอ ทำให้ Feedback เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ไม่ใช่เพียงขั้นตอนหลังการประเมิน อีกทั้ง การให้ Feedback อย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมหลากหลาย เช่น รายงานกรณีศึกษา และการสอบวิเคราะห์ ยังช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ในระยะยาว

การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ในรายวิชานี้มีลักษณะสำคัญคือการมุ่งพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียนมากกว่าการแก้ไขคำตอบเพียงอย่างเดียว โดยใช้การสื่อสารแบบโต้ตอบและการตั้งคำถามเป็นเครื่องมือหลัก ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถยกระดับจากการเรียนรู้เชิงรับไปสู่การคิดเชิงวิพากษ์และการประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสังคมศาสตร์อย่างแท้จริง

2.2.2 รายวิชา ศาสตร์พระราชาและกระบวนการวิศวกรสังคมในงานพัฒนาชุมชน การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ในรายวิชา ศาสตร์พระราชาและกระบวนการวิศวกรสังคมในงานพัฒนาชุมชน มีลักษณะเด่นที่แตกต่างจากรายวิชาทฤษฎีทั่วไป เนื่องจากเป็นรายวิชาที่เน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง (Practice - Based Learning) การทำโครงการ การศึกษาชุมชน และการบูรณาการองค์ความรู้กับสถานการณ์จริง ดังนั้น การให้ Feedback จึงไม่ได้มุ่งเพียงการพัฒนาความรู้เชิงเนื้อหา แต่ครอบคลุมถึงทักษะการคิด การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการประยุกต์ใช้ความรู้ในบริบทจริง

กรณีศึกษาที่สะท้อนการให้ Constructive Feedback อย่างเป็นรูปธรรม คือ กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project - Based Learning) และการลงพื้นที่ศึกษาชุมชน ซึ่งผู้เรียนต้องนำแนวคิดศาสตร์พระราชาและเครื่องมือวิศวกรสังคมไปวิเคราะห์และออกแบบแนวทางพัฒนาชุมชนจริง ภายหลังการนำเสนอผลงาน ผู้สอนจะเริ่มจากการสะท้อนจุดแข็งของผู้เรียน เช่น ความสามารถในการเชื่อมโยงแนวคิดกับบริบทพื้นที่จริง หรือการทำงานร่วมกันของกลุ่ม จากนั้นจึงให้ข้อเสนอแนะในลักษณะเชิงกระบวนการ เช่น การตั้งคำถามว่า “แนวทางที่เสนอสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในชุมชนหรือไม่” หรือ “มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรหรือวัฒนธรรมชุมชนที่ควรนำมาพิจารณาเพิ่มเติมหรือไม่” ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนกลับไปทบทวนและปรับปรุงแนวคิดของตนเองให้มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับบริบทมากยิ่งขึ้น

แนวปฏิบัติที่ดีที่ปรากฏในรายวิชานี้ คือการให้ Feedback ที่เชื่อมโยงกับ “การปฏิบัติจริง” อย่างชัดเจน กล่าวคือ ผู้สอนไม่เพียงให้ข้อเสนอแนะเชิงแนวคิด แต่เน้นการตั้งคำถามและชี้แนะแนวทางที่ผู้เรียนสามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในพื้นที่ นอกจากนี้ การใช้กิจกรรมกลุ่ม การอภิปราย และการนำเสนอ ทำให้ Feedback เกิดขึ้นในลักษณะของการสื่อสารสองทาง (Dialogic Feedback) ซึ่งผู้เรียนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้นได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง การประเมินผลยังเน้นตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เช่น การประเมินจากผลงาน การนำเสนอ และการปฏิบัติงานจริง ส่งผลให้ Feedback มีความหมายและเชื่อมโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้โดยตรง

Constructive Feedback ในรายวิชานี้มีลักษณะสำคัญคือ “การพัฒนาเชิงปฏิบัติและบริบทจริง” กล่าวคือ เป็น Feedback ที่ไม่หยุดอยู่ที่การเรียนรู้ในห้องเรียน แต่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ วิเคราะห์สถานการณ์ และพัฒนาชุมชนได้จริง ซึ่งสะท้อนถึงการเรียนรู้เชิงลึก (Deep Learning) และการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืนในมิติของสังคมศาสตร์ได้อย่างชัดเจน

2.2.3 รายวิชา กฎหมายลักษณะบัญชีเดินสะพัด ตั๋วเงิน ตราสารหนี้และตราสารเปลี่ยนมือ การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ในรายวิชา กฎหมายลักษณะบัญชีเดินสะพัด ตั๋วเงิน ตราสารหนี้และตราสารเปลี่ยนมือ มีลักษณะเฉพาะที่เน้นการพัฒนาทักษะการคิดเชิงกฎหมาย (Legal Reasoning) การวิเคราะห์ข้อเท็จจริง และการประยุกต์ใช้บทบัญญัติกฎหมายกับสถานการณ์จริง โดยจากการวิเคราะห์รายละเอียดรายวิชา พบว่าการจัดการเรียนรู้เน้นการบรรยายประกอบการถาม - ตอบ การยกตัวอย่างคำพิพากษา และการใช้กรณีศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนวิเคราะห์และอภิปรายหาข้อสรุปทางกฎหมาย ซึ่งเป็นบริบทที่เอื้อต่อการใช้ Constructive Feedback อย่างเป็นระบบ

กรณีศึกษาที่สะท้อนการให้ Feedback อย่างเป็นรูปธรรม คือกิจกรรมการวิเคราะห์กรณีศึกษาเกี่ยวกับปัญหากฎหมาย เช่น ประเด็นเกี่ยวกับตั๋วเงินหรือข้อพิพาททางสัญญา โดยผู้เรียนต้องนำบทบัญญัติกฎหมายและแนวคำพิพากษามาวิเคราะห์ข้อเท็จจริงและเสนอแนวทางแก้ไข เมื่อผู้เรียนแสดงคำตอบหรืออภิปรายในชั้นเรียน ผู้สอนจะเริ่มจากการสะท้อนจุดแข็ง เช่น ความสามารถในการอธิบายข้อกฎหมายได้ถูกต้อง หรือการเชื่อมโยงข้อเท็จจริงกับตัวบทกฎหมายได้อย่างเหมาะสม จากนั้นจึงให้ข้อเสนอแนะเชิงวิเคราะห์ เช่น การตั้งคำถามว่า “ข้อเท็จจริงในกรณีนี้มีองค์ประกอบครบตามบทบัญญัติหรือไม่” หรือ “มีแนวคำพิพากษาอื่นที่อาจตีความแตกต่างหรือไม่” เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนพิจารณาประเด็นทางกฎหมายอย่างรอบด้านมากขึ้น สุดท้าย ผู้สอนจะชี้แนะแนวทางพัฒนา เช่น การจัดลำดับเหตุผลให้ชัดเจน หรือการอ้างอิงหลักกฎหมายให้ครบถ้วนยิ่งขึ้น

แนวปฏิบัติที่ดีที่ปรากฏในรายวิชานี้ คือการให้ Feedback ที่เน้น “การให้เหตุผลอย่างเป็นระบบ” มากกว่าการท่องจำตัวบทกฎหมาย กล่าวคือ ผู้สอนใช้คำถามและกรณีศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การให้ feedback ยังเกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการเรียนรู้ เช่น การถาม-ตอบในชั้นเรียนและการทำแบบฝึกหัด ทำให้ผู้เรียนสามารถปรับความเข้าใจได้ทันที อีกทั้ง การมอบหมายให้ผู้เรียนค้นหากรณีศึกษาจากสถานการณ์จริงหรือข่าวสารปัจจุบัน แล้วนำมาวิเคราะห์และอภิปรายร่วมกัน ยังช่วยให้ Feedback มีความเชื่อมโยงกับบริบทจริงและส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึก

Constructive Feedback ในรายวิชากฎหมายนี้มีลักษณะสำคัญคือ “การพัฒนาทักษะการคิดเชิงกฎหมายผ่านการวิเคราะห์กรณีศึกษา” ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างความรู้เชิงทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง การให้ข้อเสนอแนะในลักษณะดังกล่าวช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความสามารถในการตีความกฎหมาย การให้เหตุผล และการตัดสินใจอย่างมีหลักการ อันเป็นทักษะสำคัญของวิชาชีพทางกฎหมายในระยะยาว

2.3 ปัญหาและอุปสรรค

จากการสังเคราะห์ข้อมูลกรณีศึกษาทั้ง 3 รายวิชา ได้แก่

1. รายวิชาการบริหารการพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. รายวิชาศาสตร์พระราชาและกระบวนการวิศวกรสังคมในงานพัฒนาชุมชน

3. รายวิชากฎหมายลักษณะบัญชีเดินสะพัด ตั๋วเงิน ตราสารหนี้และตราสารเปลี่ยนมือ พบว่าการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) แม้จะมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน แต่ยังเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่เป็นรูปธรรมในหลากหลายมิติ ดังนี้

ประการแรก คือ ข้อจำกัดด้านความสามารถของผู้เรียนในการตีความ Feedback ในรายวิชาการบริหารการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งเน้นการวิเคราะห์เชิงทฤษฎีและการอภิปราย ผู้เรียนจำนวนหนึ่งยังไม่สามารถเข้าใจ Feedback ที่เป็นนามธรรม เช่น “ควรเพิ่มความลึกในการวิเคราะห์” หรือ “ควรเชื่อมโยงทฤษฎีกับบริบทมากขึ้น” ได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้ไม่สามารถนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหานี้สะท้อนให้เห็นว่า Feedback ที่ดีในเชิงวิชาการอาจยังไม่เพียงพอ หากผู้เรียนขาดทักษะในการตีความและนำไปใช้

ประการที่สอง คือ ข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงานของผู้สอน ซึ่งพบได้ชัดในรายวิชาศาสตร์พระราชาและกระบวนการวิศวกรสังคมฯ ที่มีลักษณะเป็นการเรียนรู้แบบโครงงานและการลงพื้นที่จริง ผู้สอนต้องติดตามผลงานของผู้เรียนทั้งในระดับกลุ่มและรายบุคคล พร้อมทั้งให้ Feedback ที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ ทำให้การให้ข้อเสนอแนะเชิงลึกอย่างต่อเนื่องทำได้ค่อนข้างจำกัด โดยเฉพาะในชั้นเรียนที่มีจำนวนนักศึกษามาก ส่งผลให้ Feedback อาจมีลักษณะกว้างหรือไม่เฉพาะเจาะจงเพียงพอ

ประการที่สาม คือ ลักษณะของเนื้อหาวิชาที่มีความซับซ้อนและต้องใช้การให้เหตุผลเชิงระบบ ในรายวิชากฎหมายลักษณะบัญชีเดินสะพัดฯ ผู้เรียนมักประสบปัญหาในการเชื่อมโยงข้อเท็จจริงกับตัวบทกฎหมายและแนวคำพิพากษา แม้ผู้สอนจะให้ Feedback ผ่านการตั้งคำถาม เช่น การพิจารณาองค์ประกอบของกฎหมายหรือการตีความข้อเท็จจริง แต่ผู้เรียนบางส่วนยังขาดพื้นฐานการคิดเชิงกฎหมาย ทำให้ไม่สามารถพัฒนาคำตอบได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ ปัญหานี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการ Scaffold การเรียนรู้ควบคู่กับการให้ Feedback

ประการที่สี่ คือ พฤติกรรมของผู้เรียนที่ยังให้ความสำคัญกับคะแนนมากกว่า Feedback ซึ่งพบได้ในหลายรายวิชา โดยเฉพาะในรายวิชากฎหมาย ผู้เรียนมักมุ่งเน้นการเตรียมตัวเพื่อสอบปลายภาค มากกว่าการนำ Feedback จากการอภิปรายหรือแบบฝึกหัดไปพัฒนาตนเอง ส่งผลให้กระบวนการ Feedback ไม่เกิดวงจรการพัฒนา (Feedback Loop) อย่างแท้จริง

ประการสุดท้าย คือ ความยากในการให้ Feedback ที่สมดุลระหว่างการวิพากษ์และการส่งเสริมกำลังใจ โดยเฉพาะในรายวิชาที่มีการนำเสนอหรือการทำงานกลุ่ม เช่น รายวิชาศาสตร์พระราชาฯ ผู้สอนต้องระมัดระวังในการใช้ภาษาเพื่อไม่ให้ผู้เรียนรู้สึกถูกวิจารณ์ในเชิงลบ ขณะเดียวกันก็ต้องให้ข้อเสนอแนะที่เพียงพอต่อการพัฒนา ซึ่งเป็นความท้าทายในการออกแบบ Feedback ให้มีทั้งความชัดเจนและความเหมาะสมทางอารมณ์

โดยสรุป ปัญหาและอุปสรรคในการให้ Constructive Feedback ในกลุ่มสังคมศาสตร์ไม่ได้เกิดจากตัวผู้สอนหรือผู้เรียนเพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นผลจากปัจจัยเชิงระบบที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของรายวิชา ธรรมชาติของเนื้อหา เวลา และพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น การพัฒนาแนวทางการให้ feedback ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทเหล่านี้อย่างรอบด้าน เพื่อให้สามารถยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างแท้จริงและยั่งยืนต่อไป

3. กลุ่มภาษา (Language Studies)

การจัดการเรียนรู้ในกลุ่มภาษา (Language Studies) ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ประกอบด้วย 4 สาขาวิชาหลัก ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ภาษาอังกฤษธุรกิจเพื่อการสื่อสารนานาชาติ ภาษาไทย และภาษาจีนธุรกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้เรียนให้สามารถใช้ภาษาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพในบริบทที่หลากหลาย ทั้งในเชิงวิชาการ วิชาชีพ และการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม

ลักษณะการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มนี้เน้นการพัฒนาทักษะภาษาอย่างรอบด้าน ได้แก่ การฟัง พูด อ่าน และเขียน โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นการฝึกปฏิบัติ (Practice - Based Learning) เป็นสำคัญ เช่น การฝึกสนทนา การนำเสนอ การเขียนเชิงวิชาการหรือเชิงธุรกิจ การแปลภาษา และการทำกิจกรรมจำลองสถานการณ์ (Role - Play/ Simulation) โดยเฉพาะในสาขาภาษาอังกฤษธุรกิจและภาษาจีนธุรกิจ ที่เน้นการสื่อสารในบริบทการทำงานจริง เช่น การเจรจาธุรกิจ การเขียนอีเมล และการนำเสนอในระดับนานาชาติ ขณะเดียวกัน สาขาภาษาไทยยังให้ความสำคัญกับการใช้ภาษาอย่างถูกต้องตามหลักภาษา การวิเคราะห์วรรณกรรม และการสื่อสารเชิงวัฒนธรรม

ธรรมชาติของการประเมินผลในกลุ่มภาษามีความเฉพาะตัว เนื่องจากสามารถประเมินได้ทั้งในระดับจุลภาค (Micro Level) เช่น ความถูกต้องของไวยากรณ์ การเลือกใช้คำศัพท์ และการออกเสียง และในระดับมหภาค (Macro Level) เช่น ความคล่องแคล่ว ความเหมาะสมตามบริบท (Appropriateness) และประสิทธิภาพของการสื่อสาร ดังนั้น การให้ข้อเสนอแนะ (Feedback) จึงต้องมีความละเอียด ครอบคลุม และสอดคล้องกับลักษณะของทักษะที่ต้องการพัฒนา

อย่างไรก็ตาม การจัดการเรียนรู้ในกลุ่มภาษายังมีความท้าทายเฉพาะหลายประการ เช่น ความแตกต่างของระดับความสามารถทางภาษาของผู้เรียนในชั้นเดียวกัน ปริมาณงานที่ต้องให้ feedback จำนวนมาก โดยเฉพาะงานเขียนและการพูด รวมถึงพฤติกรรมของผู้เรียนที่อาจให้ความสำคัญกับความถูกต้องมากกว่าความสามารถในการสื่อสารจริง ดังนั้น การออกแบบการเรียนการสอนและการให้ Constructive Feedback ในกลุ่มภาษาจึงต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างความถูกต้อง ความคล่องแคล่ว และการนำไปใช้จริง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะภาษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

3.1 รูปแบบการให้ Constructive Feedback ในกลุ่มภาษา

การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ในกลุ่มภาษามีลักษณะเฉพาะที่ต้องครอบคลุมทั้ง “ความถูกต้องของภาษา” (Accuracy) และ “ความสามารถในการสื่อสาร” (Communicative Effectiveness) โดยจากการสังเคราะห์แนวปฏิบัติของคณาจารย์ในสาขาภาษาอังกฤษ ภาษาอังกฤษธุรกิจเพื่อการสื่อสารนานาชาติ ภาษาไทย และภาษาจีนธุรกิจ พบว่ารูปแบบการให้ Feedback มีความหลากหลายและเน้นความเป็นรูปธรรม ดังนี้

3.1.1 การให้ Ffeedback รายจุด (Micro-level Feedback) เป็นการให้ข้อเสนอแนะในระดับคำ ประโยค หรือโครงสร้างภาษา เช่น การแก้ไขไวยากรณ์ (Grammar Correction) การแนะนำคำศัพท์ที่เหมาะสม (Word Choice) การปรับการออกเสียง (Pronunciation) รูปแบบนี้ช่วยให้ผู้เรียนเห็นข้อผิดพลาดได้ชัดเจนและสามารถแก้ไขได้ทันที โดยเฉพาะในทักษะการเขียนและการพูด

3.1.2 การให้ Feedback เชิงภาพรวม (Macro - Level Feedback) เน้นการสื่อสารโดยรวม เช่น ความชัดเจนของเนื้อหา ความต่อเนื่องของการสื่อสาร (Coherence) ความเหมาะสมตามบริบท (Appropriateness) เช่น ในรายวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ ผู้สอนอาจให้ Feedback ว่า “เนื้อหามีความชัดเจน แต่ยังไม่เหมาะกับบริบททางธุรกิจ ควรปรับระดับภาษาให้เป็นทางการมากขึ้น”

3.3.3 การให้ Feedback แบบเป็นขั้นตอน (Draft – Feedback –Revision) นิยมใช้ในทักษะการเขียน โดยมีขั้นตอน ผู้เรียนส่งงานร่าง (Draft) ผู้สอนให้ Feedback ผู้เรียนแก้ไข (Revision) กระบวนการนี้ช่วยให้เกิด “FeedbackLloop” และส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.3.4 การใช้สัญลักษณ์หรือรหัส (Feedback Codes) ผู้สอนใช้สัญลักษณ์แทนข้อผิดพลาด เช่น “VT” (Verb Tense), “WW” (Wrong Word), “Sp” (Spelling) ช่วยลดภาระในการเขียนคำอธิบายยาว และกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดและแก้ไขด้วยตนเอง

3.3.5 การให้ Feedback แบบปากเปล่า (Oral Feedback) ใช้ในกิจกรรมการพูด เช่น การนำเสนอหรือ Role - Play โดยให้ Feedback ทันทีหลังการแสดงหรือสรุปภาพรวมหลังจบกิจกรรมช่วยให้ผู้เรียนรับรู้และปรับปรุงได้แบบ real-time

3.3.6 การให้ Feedback แบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Feedback) ผู้เรียนประเมินและให้ข้อเสนอแนะกันเอง เช่นตรวจงานเขียนของเพื่อน ให้ความคิดเห็นในการนำเสนอ ช่วยพัฒนาทั้งผู้ให้และผู้รับ Feedback และสร้างการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

3.3.7 การใช้เทคโนโลยีช่วยในการให้ Feedback (Technology - Enhanced Feedback) เช่น ใช้ Google Docs แสดงความคิดเห็นในงานเขียน ใช้ AI Tools ช่วยตรวจภาษาเบื้องต้น ใช้วิดีโอหรือเสียงในการให้ feedback ช่วยให้ feedback มีความรวดเร็ว ยืดหยุ่น และเข้าถึงได้ง่าย

3.3.8 การให้ Feedback เชิงบวกควบคู่การพัฒนา (Balanced Feedback) เริ่มจากการชี้จุดแข็ง เช่น “การใช้คำศัพท์ดีและหลากหลาย” ตามด้วยจุดพัฒนา เช่น “ควรปรับโครงสร้างประโยคให้กระชับขึ้น” ช่วยสร้างแรงจูงใจและลดความกังวลของผู้เรียน Feedback ด้านความถูกต้อง (Accuracy) และความคล่องแคล่ว (Fluency) การให้ Feedback รายบุคคลและรายจุด (Micro - Feedback)

รูปแบบการให้ Constructive Feedback ในกลุ่มภาษา มีลักษณะเด่นคือ “ความละเอียด + ความต่อเนื่อง + การนำไปใช้ได้จริง” โดยผสมผสานทั้ง Feedback รายจุดและภาพรวม ใช้ทั้งการเขียน การพูด และเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะภาษาได้อย่างเป็นระบบและเกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

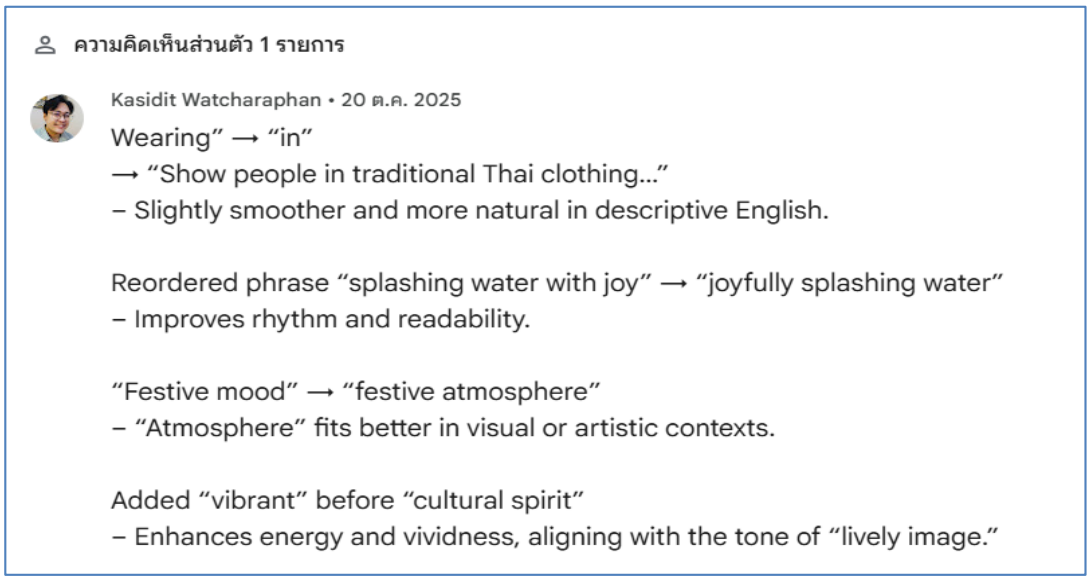
3.2 กรณีศึกษา (Case Example) และแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

3.2.1 รายวิชา ภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยว การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ในรายวิชา ภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยว มีลักษณะเด่นที่เน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสารในบริบทจริงของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ทั้งในด้านการพูด การนำเสนอ และการเขียนเชิงประชาสัมพันธ์ โดยจากรายละเอียดรายวิชา พบว่ามีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การนำเสนอสถานที่ท่องเที่ยว การจำลองบทบาทมัคคุเทศก์ (Role - Play) การศึกษานอกสถานที่

และการเขียนข้อความเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว ซึ่งล้วนเป็นกิจกรรมที่เอื้อต่อการให้ Feedback อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

กรณีศึกษาที่สะท้อนการให้ Constructive Feedback อย่างชัดเจน คือ กิจกรรม การนำเสนอสถานที่ท่องเที่ยว เช่น การอธิบายแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา หรือกรุงเทพมหานคร โดยผู้เรียนต้องใช้ภาษาอังกฤษในการบรรยายข้อมูลด้านประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และจุดเด่นของสถานที่ เมื่อผู้เรียนทำการนำเสนอ ผู้สอนจะเริ่มจากการสะท้อนจุดแข็ง เช่น ความมั่นใจในการพูด การใช้คำศัพท์เฉพาะด้านการท่องเที่ยว หรือการจัดลำดับเนื้อหาที่เข้าใจง่าย จากนั้นจึงให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา เช่น การแนะนำให้ปรับการออกเสียงคำเฉพาะ การใช้ linking words เพื่อให้การพูดมีความต่อเนื่อง หรือการเพิ่มรายละเอียดเชิงวัฒนธรรมเพื่อทำให้เนื้อหามีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้สอนยังอาจตั้งคำถามเพิ่มเติม เช่น “นักท่องเที่ยวต่างชาติจะสนใจจุดใดของสถานที่นี้มากที่สุด” เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดในมุมมองของผู้รับสาร

อีกกรณีศึกษาหนึ่ง คือกิจกรรม การเขียนข้อความประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว เช่น การเขียนคำบรรยาย (Description) หรือ Promotional Text สำหรับใช้ในโบรชัวร์หรือสื่อออนไลน์ ซึ่งผู้เรียนต้องเลือกใช้ภาษาให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและมีลักษณะโน้มน้าวใจ ในกระบวนการนี้ ผู้สอนจะให้ Feedback ในสองระดับ ได้แก่ ระดับรายจุด เช่น การแก้ไขไวยากรณ์ การเลือกใช้คำศัพท์ และระดับภาพรวม เช่น ความน่าสนใจของเนื้อหา ความเหมาะสมของระดับภาษา และความสามารถในการสื่อสารเชิงการตลาด โดยผู้สอนอาจใช้วิธีให้ผู้เรียนเขียนหลายฉบับ (Draft – Revision) พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในแต่ละรอบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



ตัวอย่างการให้ Feedback งานเขียนในช่องทาง Google Classroom

จากกรณีศึกษาทั้งสองกิจกรรม สามารถสังเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีในการให้ Constructive Feedback ในรายวิชานี้ได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ การให้ Feedback ควรเชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง (Authentic Context) เพื่อให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญและสามารถนำไปใช้ได้จริง การ

ใช้ Feedback แบบผสมผสานระหว่างการชี้จุดแข็งและการพัฒนา ช่วยสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจแก่ผู้เรียน ขณะเดียวกัน การให้ Feedback อย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรม เช่น การนำเสนอ การเขียน และการจำลองสถานการณ์ ยังช่วยให้เกิดวงจรการเรียนรู้ (Feedback Loop) ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม เช่น การถาม-ตอบ หรือการให้ Peer Feedback ยังช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้เชิงลึกและการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างยั่งยืน

โดยสรุป Constructive Feedback ในรายวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวมีลักษณะสำคัญคือ “การพัฒนาเพื่อการสื่อสารจริง” กล่าวคือ เป็นการให้ข้อเสนอแนะที่ไม่เพียงมุ่งแก้ไขความถูกต้องของภาษา แต่เน้นการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อสื่อสารในบริบทวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของรายวิชาและความต้องการของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอย่างแท้จริง

3.2.2 รายวิชา การเขียนวรรณกรรมสร้างสรรค์สำหรับเด็ก การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ในรายวิชา การเขียนวรรณกรรมสร้างสรรค์สำหรับเด็ก มีลักษณะเด่นที่เน้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การใช้ภาษา และการสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายเด็ก โดยจากรายละเอียดรายวิชา พบว่าผู้เรียนต้องฝึกปฏิบัติการเขียนทั้งสารคดี บันเทิงคดี และบทร้อยกรอง พร้อมทั้งมีการอภิปราย วิเคราะห์ และนำเสนอผลงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเอื้อต่อการใช้ Constructive Feedback ในทุกช่วงของกระบวนการเรียนรู้

กรณีศึกษาที่สะท้อนการให้ Feedback อย่างเป็นรูปธรรม คือกิจกรรมการเขียนวรรณกรรมสำหรับเด็ก เช่น การแต่งเรื่องสั้นหรือสารคดีสำหรับเด็ก โดยผู้เรียนต้องออกแบบเนื้อหา ภาษา และรูปแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับวัยของผู้อ่าน เมื่อผู้เรียนส่งผลงาน ผู้สอนจะเริ่มจากการสะท้อนจุดแข็ง เช่น ความคิดสร้างสรรค์ของเนื้อเรื่อง ความน่าสนใจของตัวละคร หรือการใช้ภาษาที่สละสลวยและเหมาะสมกับเด็ก จากนั้นจึงให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา เช่น การแนะนำให้ปรับโครงสร้างเรื่องให้ชัดเจนมากขึ้น การลดความซับซ้อนของภาษา หรือการเพิ่มองค์ประกอบที่ช่วยกระตุ้นจินตนาการของเด็ก เช่น ภาพหรือบทสนทนา นอกจากนี้ ผู้สอนยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนร่วมอภิปรายและวิจารณ์ผลงานของเพื่อนในชั้นเรียน ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนได้เห็นมุมมองที่หลากหลายและสามารถนำ feedback ไปปรับปรุงผลงานของตนเองได้

แนวปฏิบัติที่ดีที่ปรากฏในรายวิชานี้ คือการให้ Feedback ที่เน้น “กระบวนการสร้างสรรค์” มากกว่าผลลัพธ์เพียงอย่างเดียว กล่าวคือ ผู้สอนให้ข้อเสนอแนะในหลายช่วงของการทำงาน เช่น ตั้งแต่การคิดหัวข้อ การวางโครงเรื่อง ไปจนถึงการเขียนฉบับสมบูรณ์ ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาผลงานอย่างเป็นขั้นตอน นอกจากนี้ การใช้การอภิปรายและการวิจารณ์ในชั้นเรียน (Critique - Based Learning) ยังช่วยให้ Feedback มีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง (Dialogic Feedback) ซึ่งผู้เรียนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกันได้ อีกทั้งการประเมินผลงานตามสภาพจริง เช่น การพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหากับกลุ่มเป้าหมายเด็ก ยังทำให้ Feedback มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้จริงในงานสร้างสรรค์

โดยสรุป Constructive Feedback ในรายวิชานี้มีลักษณะสำคัญคือ “การพัฒนาเชิงสร้างสรรค์และต่อเนื่อง” กล่าวคือ เป็นการให้ข้อเสนอแนะที่สนับสนุนให้ผู้เรียนกล้าคิด กล้าสร้างสรรค์ และสามารถปรับปรุงผลงานของตนเองได้อย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการสะท้อนคิด การ

อภิปราย และการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทักษะการเขียนและความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3.2.3 รายวิชา ภาษาจีนเพื่อธุรกิจการโรงแรม การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ในรายวิชา ภาษาจีนเพื่อธุรกิจการโรงแรม มีลักษณะเด่นที่เน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสารในบริบทวิชาชีพ โดยเฉพาะการใช้ภาษาจีนในการให้บริการลูกค้าในสถานการณ์จริงของธุรกิจโรงแรม เช่น งานต้อนรับส่วนหน้า การจองห้องพัก การบริการอาหารและเครื่องดื่ม และการสื่อสารกับลูกค้าต่างชาติ ซึ่งการจัดการเรียนรู้เน้นการฝึกปฏิบัติ การจำลองสถานการณ์ (Simulation) และการโต้ตอบบทสนทนาเป็นสำคัญ

กรณีศึกษาที่สะท้อนการให้ Constructive Feedback อย่างเป็นรูปธรรม คือ กิจกรรม การจำลองสถานการณ์การให้บริการลูกค้า (Role - Play Simulation) เช่น การต้อนรับลูกค้าที่เคาน์เตอร์โรงแรม การรับจองห้องพัก หรือการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน โดยผู้เรียนต้องใช้ภาษาจีนในการสื่อสารอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ เมื่อผู้เรียนแสดงบทบาท ผู้สอนจะเริ่มจากการสะท้อนจุดแข็ง เช่น ความกล้าแสดงออก การใช้ประโยคพื้นฐานได้ถูกต้อง หรือการสื่อสารได้เข้าใจง่าย จากนั้นจึงให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาในระดับรายจุด เช่น การปรับโครงสร้างประโยค การแก้ไขการออกเสียง และการเลือกใช้คำศัพท์ที่เหมาะสมกับบริบทงานบริการ พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางเพิ่มเติม เช่น การใช้ถ้อยคำสุภาพมากขึ้น หรือการปรับน้ำเสียงให้เหมาะสมกับสถานการณ์บริการลูกค้า

นอกจากนี้ ผู้สอนยังใช้ Feedback เชิงกระบวนการ โดยให้ผู้เรียนฝึกซ้ำและปรับปรุงบทสนทนา เช่น การให้ผู้เรียนกลับไปแก้ไขบทสนทนาแล้วนำมาแสดงใหม่ หรือให้เพื่อนร่วมชั้นร่วมแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบต่อเนื่องและสามารถพัฒนาทักษะการสื่อสารได้อย่างเป็นขั้นตอน อีกทั้ง การประเมินผลยังครอบคลุมทั้งด้านความถูกต้องของภาษาและความสามารถในการนำไปใช้จริงในสถานการณ์ธุรกิจ ทำให้ Feedback มีความเชื่อมโยงกับสมรรถนะวิชาชีพโดยตรง

จากกรณีศึกษาดังกล่าว สามารถสังเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีได้ว่า การให้ Constructive Feedback ในรายวิชานี้ควรมีลักษณะ “เชิงสถานการณ์จริง (Authentic + Contextual)” กล่าวคือ ให้ Feedback บนพื้นฐานของการปฏิบัติงานจริง ไม่ใช่เพียงการเรียนรู้ในห้องเรียนเท่านั้น นอกจากนี้ การผสมผสานระหว่าง Feedback รายจุด (เช่น ไวยากรณ์และคำศัพท์) กับ Feedback เชิงการสื่อสาร (เช่น ความเหมาะสมและความคล่องแคล่ว) จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาได้อย่างรอบด้าน ขณะเดียวกัน การให้ feedback อย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกปฏิบัติซ้ำ (Practice – Feedback – Practice) และการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินกันเอง ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

โดยสรุป Constructive Feedback ในรายวิชานี้มีลักษณะสำคัญคือ “การพัฒนาเพื่อการปฏิบัติงานจริง” ซึ่งมุ่งให้ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาจีนในการสื่อสารในบริบทวิชาชีพได้อย่างมั่นใจ ถูกต้อง และเหมาะสม อันเป็นทักษะสำคัญที่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมบริการและตลาดแรงงานในปัจจุบันอย่างแท้จริง

3.3 ปัญหาและอุปสรรค

จากการสังเคราะห์กรณีศึกษาทั้ง 3 รายวิชา ได้แก่

1. รายวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยว (การนำเสนอสถานที่ท่องเที่ยวและการเขียนประชาสัมพันธ์)

2. รายวิชาการเขียนวรรณกรรมสร้างสรรค์สำหรับเด็ก

3. รายวิชาภาษาจีนเพื่อธุรกิจการโรงแรม พบว่าการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) แม้จะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะภาษาและการสื่อสาร แต่ยังเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในเชิงปฏิบัติที่ชัดเจน ดังนี้

ประการแรก คือ ความแตกต่างของระดับความสามารถทางภาษา (Learner Diversity) ซึ่งเป็นปัญหาหลักในทั้งสามรายวิชา โดยเฉพาะในรายวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวและภาษาจีนเพื่อธุรกิจการโรงแรม ผู้เรียนมีพื้นฐานภาษาแตกต่างกันอย่างมาก ทำให้การให้ Feedback ในระดับเดียวกันไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกคนได้ ผู้เรียนที่มีพื้นฐานอ่อนอาจไม่เข้าใจ Feedback ที่ซับซ้อน ขณะที่ผู้เรียนที่มีพื้นฐานดีอาจไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

ประการที่สอง คือ ข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงานของผู้สอน ซึ่งพบชัดในกิจกรรมที่ต้องให้ Feedback จำนวนมาก เช่น การเขียนข้อความประชาสัมพันธ์ในรายวิชาภาษาอังกฤษ หรือการเขียนวรรณกรรมสำหรับเด็กที่ต้องตรวจงานเชิงสร้างสรรค์อย่างละเอียด รวมถึงการฝึกบทสนทนาในรายวิชาภาษาจีนที่ต้องติดตามพัฒนาการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ส่งผลให้ Feedback อาจไม่ครอบคลุมหรือไม่ลึกเท่าที่ควร

ประการที่สาม คือ พฤติกรรมของผู้เรียนที่ยังไม่ใช้ Feedback อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยในรายวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยว ผู้เรียนบางส่วนให้ความสำคัญกับ “การแสดงผลงานให้ผ่าน” มากกว่าการนำ Feedback ไปพัฒนางานในรอบถัดไป ขณะที่ในรายวิชาการเขียนวรรณกรรมสำหรับเด็ก ผู้เรียนบางคนมอง Feedback เป็นเพียงการแก้ไขภาษา มากกว่าการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้ไม่เกิดกระบวนการ Feedback Loop อย่างแท้จริง

ประการที่สี่ คือ ความยากในการให้ Feedback ในงานเชิงสร้างสรรค์และการสื่อสาร ซึ่งพบเด่นชัดในรายวิชาการเขียนวรรณกรรมสำหรับเด็ก เนื่องจากไม่มีคำตอบที่ถูกต้องเพียงหนึ่งเดียว การให้ข้อเสนอแนะจึงต้องมีความสมดุลระหว่างการวิจารณ์และการส่งเสริมกำลังใจ หาก Feedback ไม่ชัดเจน อาจทำให้ผู้เรียนสับสนหรือสูญเสียความมั่นใจได้ ขณะที่ในรายวิชาภาษาอังกฤษและภาษาจีน การให้ Feedback ต้องคำนึงถึงทั้งความถูกต้องและความเหมาะสมของบริบท ซึ่งบางครั้งอาจขัดแย้งกัน เช่น ประโยคที่ถูกต้องทางไวยากรณ์แต่ไม่เหมาะสมในสถานการณ์จริง

ประการที่ห้า คือ ข้อจำกัดด้านการประยุกต์ใช้ภาษาในสถานการณ์จริง แม้รายวิชาภาษาจีนเพื่อธุรกิจการโรงแรมจะมีการจำลองสถานการณ์ แต่ผู้เรียนบางส่วนยังขาดประสบการณ์จริง ทำให้ไม่สามารถเข้าใจ Feedback ที่เกี่ยวกับ “น้ำเสียง” หรือ “ความเหมาะสมทางวัฒนธรรม” ได้อย่างลึกซึ้ง เช่น การใช้ภาษาสุภาพในบริบทบริการลูกค้า หรือการสื่อสารในสถานการณ์ที่มีความกดดัน

โดยสรุป ปัญหาและอุปสรรคในการให้ Constructive Feedback ในกลุ่มภาษาเป็นผลจากทั้งปัจจัยด้านผู้เรียน ผู้สอน ลักษณะของเนื้อหา และบริบทของรายวิชา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาแนวทางการให้ Feedback ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างรายบุคคล การจัดการเวลา และการออกแบบกิจกรรมที่เอื้อต่อการนำ Feedback ไปใช้จริง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะภาษาอย่างยั่งยืนต่อไป

4. กลุ่มศิลปะ (Arts and Creative Studies)

การจัดการเรียนรู้ในกลุ่มศิลปะ (Arts and Creative Studies) ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ประกอบด้วย 3 สาขาวิชาหลัก ได้แก่ นาฏศิลป์และการละคร การออกแบบ และดุริยางคศิลป์ตะวันตก ซึ่งมีลักษณะร่วมสำคัญคือการมุ่งพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์ (Creativity) การแสดงออก (Expression) และการสื่อสารผ่านศิลปะในรูปแบบต่าง ๆ โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ (Practice - Based Learning) เป็นหลัก

ลักษณะการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มนี้มักอยู่ในรูปแบบของ Studio - Based Learning และ Performance -Based Learning กล่าวคือ ผู้เรียนจะได้ฝึกปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง เช่น การแสดงละคร การออกแบบผลงานศิลปะ การฝึกบรรเลงดนตรี หรือการสร้างสรรค์ผลงานในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำ (Coach/ Mentor) มากกว่าผู้ถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียว นอกจากนี้กระบวนการเรียนรู้ยังเน้นการวิจารณ์ผลงาน (Critique) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการสะท้อนคิด (Reflection) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนในเชิงลึก

ในด้านการประเมินผล กลุ่มศิลปะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากกลุ่มศาสตร์อื่น เนื่องจากผลงานของผู้เรียนมีความเป็นนามธรรมสูง และมักไม่มีคำตอบที่ “ถูกต้อง” เพียงหนึ่งเดียว การประเมินจึงเน้นที่กระบวนการ (Process) ควบคู่กับผลงาน (Product) เช่น ความคิดสร้างสรรค์ เทคนิคการปฏิบัติ ความสามารถในการสื่อสารผ่านผลงาน และพัฒนาการของผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือหลากหลาย เช่น การประเมินจากการแสดงจริง (Performance Assessment) การนำเสนอผลงาน (Portfolio) และการวิจารณ์ผลงานในชั้นเรียน

อย่างไรก็ตาม ลักษณะของการเรียนรู้และการประเมินในกลุ่มศิลปะก่อให้เกิดความท้าทายเฉพาะในการให้ข้อเสนอแนะ (Feedback) กล่าวคือ การให้ Feedback ต้องมีความละเอียดอ่อนและสมดุลระหว่างการวิพากษ์และการส่งเสริมกำลังใจ เนื่องจากผลงานศิลปะมีความเชื่อมโยงกับตัวตนและความรู้สึกของผู้เรียน นอกจากนี้ การตีความผลงานและ Feedback อาจแตกต่างกันไปตามมุมมองของผู้สอนและผู้เรียน ทำให้จำเป็นต้องใช้การสื่อสารแบบเปิด (Open Dialogue) และการอธิบายอย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน

โดยสรุป การจัดการเรียนรู้ในกลุ่มศิลปะมีลักษณะเด่นคือ “การเรียนรู้ผ่านการสร้างสรรค์และการปฏิบัติจริง” ซึ่งต้องอาศัยการให้ Constructive Feedback ที่มีคุณภาพ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และการแสดงออกได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงวิชาชีพต่อไป

4.1 รูปแบบการให้ Constructive Feedback ในกลุ่มศิลปะ

การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ในกลุ่มศิลปะมีลักษณะเฉพาะที่เน้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การแสดงออก และทักษะเชิงปฏิบัติของผู้เรียน โดยครอบคลุมสาขานาฏศิลป์และการละคร การออกแบบ และดุริยางคศิลป์ตะวันตก ซึ่งจากการสังเคราะห์แนวปฏิบัติของคณาจารย์ พบว่ารูปแบบการให้ feedback มีลักษณะเด่นที่เป็นรูปธรรม ดังนี้

4.1.1 การให้ feedback แบบวิจารณ์ผลงาน (Critique - Based Feedback) เป็นรูปแบบหลักในกลุ่มศิลปะ โดยผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันวิจารณ์ผลงาน เช่น การแสดงละคร (เช่น การใช้ร่างกาย น้ำเสียง และอารมณ์) งานออกแบบ (เช่น องค์ประกอบศิลป์ สี และการจัดวาง) การบรรเลง

ดนตรี (เช่น จังหวะ น้ำหนักเสียง และอารมณ์เพลง) Feedback จะมุ่งเน้นการชี้ให้เห็น “สิ่งที่สื่อได้” และ “สิ่งที่ควรพัฒนา” อย่างชัดเจน

4.1.2 การให้ Feedback แบบโต้ตอบ (Dialogic Feedback) เป็นการสื่อสารสองทางระหว่างผู้สอนและผู้เรียน เช่น การถามว่า “ตั้งใจสื่ออะไรผ่านผลงานนี้” การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนอธิบายแนวคิดของตน ช่วยให้ Feedback ไม่ใช่การตัดสิน แต่เป็นกระบวนการสร้างความเข้าใจร่วมกัน

4.1.3 การให้ Feedback เชิงกระบวนการ (Process - Oriented Feedback) เน้นพัฒนากระบวนการทำงาน ไม่ใช่เฉพาะผลงานสุดท้าย เช่น การให้คำแนะนำระหว่างการซ้อมการแสดง การตรวจร่างงานออกแบบ (Draft Critique) ช่วยให้ผู้เรียนปรับปรุงผลงานได้อย่างต่อเนื่อง

4.1.4 การให้ Feedback เชิงสาธิต (Demonstration Feedback) ผู้สอนแสดงตัวอย่างให้เห็น เช่น สาธิตท่าทางการแสดงที่ถูกต้อง เล่นดนตรีให้ฟังเป็นตัวอย่าง ปรับ Layout งานออกแบบให้ดูช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

4.1.5 การใช้ Peer Feedback (การวิจารณ์โดยเพื่อน) ผู้เรียนร่วมกันให้ข้อเสนอแนะ เช่น แสดงความคิดเห็นต่อการแสดงของเพื่อน วิจารณ์งานออกแบบในชั้นเรียน ช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และมุมมองที่หลากหลาย

4.1.6 การให้ Feedback เชิงเปรียบเทียบ (Exemplar - Based Feedback) ใช้ผลงานต้นแบบ เช่น การดูการแสดงตัวอย่าง วิเคราะห์งานออกแบบระดับมืออาชีพ ฟังการบรรเลงมาตรฐาน ช่วยให้ผู้เรียนเห็นระดับคุณภาพที่คาดหวัง

4.1.7 การให้ Feedback เชิงอารมณ์และกำลังใจ (Affective Feedback) เน้นการสร้างความมั่นใจ เช่น “การแสดงมีพลังและน่าสนใจมาก” “แนวคิดมีความแปลกใหม่ดี” ควบคู่กับข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา

4.1.8 การให้ Feedback แบบทันที (Immediate Feedback) โดยเฉพาะในกิจกรรมการแสดงหรือดนตรี เช่น หยุดและแก้ไขทันทีระหว่างซ้อม ให้คำแนะนำหลังการแสดง ช่วยให้ผู้เรียนปรับปรุงได้แบบ Real - Time

รูปแบบการให้ Constructive Feedback ในกลุ่มศิลปะมีลักษณะเด่นคือ “เชิงปฏิบัติ + เชิงโต้ตอบ + เชิงสร้างสรรค์” กล่าวคือ เป็นการให้ Feedback ที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานจริง เน้นการสื่อสารสองทาง และมุ่งพัฒนาศักยภาพการสร้างสรรค์ของผู้เรียนมากกว่าการตัดสินผลงานเพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ในศาสตร์ด้านศิลปะอย่างแท้จริง

4.2. กรณีศึกษา (Case Example) และแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

4.2.1 รายวิชา ปฏิบัติคีย์บอร์ดพื้นฐาน 1 การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ในกลุ่มศิลปะสามารถอธิบายให้เห็นภาพได้อย่างชัดเจนผ่านกรณีศึกษาจากรายวิชา ปฏิบัติคีย์บอร์ดพื้นฐาน 1 ซึ่งเป็นรายวิชาด้านดุริยางคศิลป์ที่เน้นการฝึกปฏิบัติจริง การพัฒนาทักษะทางเทคนิค และการตีความทางดนตรี โดยจากรายละเอียดรายวิชา พบว่าผู้เรียนต้องฝึกบรรเลงบันไดเสียง การกระจายคอร์ด และบทเพลงพื้นฐาน พร้อมทั้งมีการแสดงผลงานและรับการประเมินจากผู้สอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นบริบทที่เหมาะสมอย่างยิ่งต่อการใช้ Constructive Feedback เพื่อพัฒนาผู้เรียน

กรณีศึกษาที่เป็นรูปธรรม คือกิจกรรม การฝึกซ้อมและการแสดงบทเพลง (Performance Practice and Assessment) โดยผู้เรียนต้องฝึกบรรเลงบทเพลงและส่งผลงานในรูปแบบการแสดงต่อหน้าผู้สอน หรือบันทึกวิดีโอการฝึกซ้อมของตนเอง เมื่อผู้เรียนแสดงผลงาน ผู้สอนจะให้ Feedback ทันทีโดยเริ่มจากการสะท้อนจุดเด่น เช่น ความแม่นยำของจังหวะ ความคล่องตัวของนิ้ว หรือการถ่ายทอดอารมณ์ของบทเพลง จากนั้นจึงชี้จุดที่ควรพัฒนาอย่างเฉพาะเจาะจง เช่น การควบคุมน้ำหนักเสียง การแก้ไขตำแหน่งนิ้ว หรือการจัดลำดับเสียงให้ชัดเจนยิ่งขึ้น พร้อมทั้งสาธิตวิธีการเล่นที่ถูกต้องให้ผู้เรียนเห็นเป็นตัวอย่าง ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจและสามารถนำไปปรับปรุงได้ทันที นอกจากนี้ ผู้สอนยังมอบหมายให้ผู้เรียนกลับไปฝึกซ้อมเพิ่มเติม และนำผลงานที่ปรับปรุงแล้วกลับมาแสดงใหม่ ซึ่งสะท้อนถึงกระบวนการ Feedback Loop ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จากกรณีศึกษานี้ สามารถสังเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีในการให้ Constructive Feedback ในกลุ่มศิลปะได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ ประการแรก การให้ feedback ควรเกิดขึ้นในบริบทของการปฏิบัติจริง (Performance - Based Feedback) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงข้อเสนอแนะกับการกระทำได้โดยตรง ประการที่สอง การให้ Feedback ควรมีความเฉพาะเจาะจงและเป็นรูปธรรม เช่น การชี้ตำแหน่งนิ้วหรือจังหวะที่ผิดพลาด แทนการให้ข้อเสนอแนะเชิงกว้าง ประการที่สาม การใช้การสาธิต (Demonstration) เป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจแนวทางที่ถูกต้อง และประการที่สี่ การให้ Feedback ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึก ปรับปรุง และพัฒนาอย่างเป็นลำดับขั้น

โดยสรุป Constructive Feedback ในกลุ่มศิลปะ โดยเฉพาะในรายวิชาดนตรี มีลักษณะสำคัญคือ “การพัฒนาเชิงปฏิบัติและทันที” กล่าวคือ เป็นการให้ข้อเสนอแนะที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติจริง มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม และสามารถนำไปปรับใช้ได้ทันที ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะทางศิลปะได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก้าวสู่ความเชี่ยวชาญในระยะยาวได้อย่างเป็นระบบ

4.2.2 รายวิชา หลักการออกแบบเครื่องหมายและสัญลักษณ์ การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ในรายวิชา หลักการออกแบบเครื่องหมายและสัญลักษณ์ สามารถอธิบายให้เห็นภาพได้อย่างชัดเจนผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการออกแบบจริง ตั้งแต่การวิเคราะห์โจทย์ การระดมความคิด การพัฒนาแนวคิด (Concept) ไปจนถึงการนำเสนอผลงาน ซึ่งเป็นลักษณะการเรียนรู้แบบ Studio - Based และ Project - Based Learning

กรณีศึกษาที่เป็นรูปธรรม คือกิจกรรม การออกแบบตราสัญลักษณ์ (Logo Design Project) โดยผู้เรียนได้รับมอบหมายให้เลือกองค์กรหรือผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าในชุมชน หรือแบรนด์ที่สนใจ จากนั้นดำเนินกระบวนการออกแบบตามขั้นตอน ได้แก่ การทำ Design Brief การค้นคว้าข้อมูล การระดมความคิด (Brainstorming) การร่างแบบ (Sketch) และการพัฒนาแนวคิด ก่อนนำเสนอผลงานต่อชั้นเรียน ในระหว่างกระบวนการนี้ ผู้สอนจะให้ Constructive Feedback อย่างต่อเนื่องในแต่ละช่วง

ตัวอย่างการให้ Feedback ที่เป็นรูปธรรม เช่น ในขั้นตอนการนำเสนอ Concept ผู้สอนอาจเริ่มจากการสะท้อนจุดเด่นว่า “แนวคิดมีความชัดเจนและเชื่อมโยงกับอัตลักษณ์ของแบรนด์ได้ดี” จากนั้นจึงเสนอข้อพัฒนา เช่น “สัญลักษณ์ยังมีรายละเอียดมากเกินไป ควรลดทอน (Simplify) เพื่อให้จดจำได้ง่ายขึ้น” หรือ “การใช้สีอาจยังไม่สอดคล้องกับบุคลิกของแบรนด์ ลองปรับ

โทนสีให้สื่ออารมณ์ได้ชัดเจนขึ้น” พร้อมทั้งยกตัวอย่างผลงานจริงหรือสาธิตการปรับแบบให้เห็นภาพ ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจและสามารถนำไปแก้ไขได้อย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ ในขั้นตอนการ Critique ผู้สอนยังเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมชั้นร่วมให้ Feedback เช่น การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเข้าใจในสัญลักษณ์ หรือความน่าสนใจของผลงาน ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนได้รับมุมมองที่หลากหลาย และสามารถนำไปพัฒนางานของตนได้ลึกยิ่งขึ้น กระบวนการนี้สะท้อนการให้ Feedback แบบ Dialogic ที่ไม่ใช่เพียงการประเมิน แต่เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

จากกรณีศึกษานี้ สามารถสังเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีได้ว่า การให้ Constructive Feedback ในรายวิชาการออกแบบควรเป็น feedback เชิงกระบวนการ (Process - Oriented) คือให้ในทุกขั้นตอนของการทำงาน ไม่ใช่เฉพาะผลงานสุดท้าย ควรมีลักษณะ เฉพาะเจาะจงและอิงหลักการออกแบบ เช่น Simplicity, Memorability และ Appropriateness เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจเกณฑ์คุณภาพอย่างชัดเจน นอกจากนี้ การใช้ Visual Feedback หรือการสาธิต เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนเห็นภาพการพัฒนาได้ทันที และการเปิดพื้นที่ให้เกิด Peer Critique ยังช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้เชิงลึกและทักษะการวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์

โดยสรุป Constructive Feedback ในรายวิชานี้มีลักษณะสำคัญคือ “การพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์ผ่านกระบวนการออกแบบ” กล่าวคือ เป็นการให้ข้อเสนอแนะที่ต่อเนื่อง เป็นรูปธรรม และเชื่อมโยงกับการปฏิบัติจริง ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาผลงานจากแนวคิดเบื้องต้นไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพในระดับวิชาชีพได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน

4.2.3 รายวิชา การแต่งหน้าเพื่อการแสดง การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ในรายวิชา การแต่งหน้าเพื่อการแสดง มีลักษณะเด่นที่เน้นการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติร่วมกับการวิเคราะห์ตัวละครและการสื่อสารผ่านศิลปะการแสดง โดยจากรายละเอียดรายวิชา พบว่าผู้เรียนต้องฝึกปฏิบัติการแต่งหน้าในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การแต่งหน้าละครรำ การแต่งหน้าตามบุคลิกตัวละคร และการแต่งหน้าเทคนิคพิเศษ พร้อมทั้งมีการนำเสนอผลงานในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเอื้อต่อการใช้ Constructive Feedback ในทุกช่วงของกระบวนการเรียนรู้

กรณีศึกษาที่เป็นรูปธรรม คือกิจกรรม การแต่งหน้าตามบุคลิกตัวละคร (Character Make - up Project) เช่น การแต่งหน้าให้เป็น “ตัวละครคนแก่” หรือ “ตัวละครละครรำ” โดยผู้เรียนต้องวิเคราะห์บทบาท บุคลิก อายุ และลักษณะทางกายภาพของตัวละครก่อนนำไปออกแบบการแต่งหน้า เมื่อผู้เรียนปฏิบัติและนำเสนอผลงาน ผู้สอนจะเริ่มจากการสะท้อนจุดเด่น เช่น ความสามารถในการใช้เทคนิคแสง – เงาเพื่อสร้างมิติของใบหน้า หรือการเลือกใช้สีที่สอดคล้องกับบุคลิกตัวละคร จากนั้นจึงให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาอย่างเฉพาะเจาะจง เช่น “การไล่เฉดสีบริเวณร่องแก้มยังไม่ชัด ทำให้ลักษณะคนแก่ยังไม่สมจริง” หรือ “เส้นคิ้วควรปรับให้มีลักษณะตกลงเล็กน้อยเพื่อสื่ออารมณ์ของตัวละครได้ชัดขึ้น” พร้อมทั้งสาธิตเทคนิคเพิ่มเติมให้ผู้เรียนเห็นภาพ

นอกจากนี้ ในกระบวนการเรียนรู้ ผู้สอนยังใช้การให้ feedback เชิงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง เช่น ในขั้นตอนการวิเคราะห์โครงหน้า (Face Chart) การเลือกใช้วัสดุและเครื่องสำอาง หรือการฝึกแต่งหน้าในแต่ละสัปดาห์ โดยให้ผู้เรียนปรับปรุงผลงานตามข้อเสนอแนะและนำเสนอใหม่ ซึ่งสะท้อนถึงวงจรการเรียนรู้แบบ Practice – Feedback – Revision ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมชั้นร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงาน เช่น ความสมจริง

ความเหมาะสมกับบทบาท และความสวยงาม ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนได้รับมุมมองที่หลากหลายและสามารถพัฒนาผลงานได้ลึกยิ่งขึ้น

จากกรณีศึกษานี้ สามารถสังเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีได้ว่า การให้ Constructive Feedback ในรายวิชานี้ควรมีลักษณะ เชิงปฏิบัติ (Hands - On feedback) คือให้ข้อเสนอแนะควบคู่กับการลงมือทำจริง และ มีความเฉพาะเจาะจง (Specific Feedback) เช่น การระบุจุดที่ต้องแก้ไขบนใบหน้าอย่างชัดเจน นอกจากนี้ การใช้ การสาธิต (Demonstration) เป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเทคนิคได้อย่างเป็นรูปธรรม และการให้ Feedback อย่างต่อเนื่องในแต่ละขั้นตอนของการทำงาน ยังช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาได้อย่างเป็นลำดับขั้น

โดยสรุป Constructive Feedback ในรายวิชาการแต่งหน้าเพื่อการแสดงมีลักษณะสำคัญคือ “การพัฒนาทักษะผ่านการปฏิบัติจริงและการวิเคราะห์เชิงศิลปะ” กล่าวคือ เป็นการให้ข้อเสนอแนะที่เชื่อมโยงระหว่างเทคนิคการแต่งหน้าและการตีความตัวละครอย่างลึกซึ้ง ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีความสมจริง สื่อความหมายได้ชัดเจน และพัฒนาไปสู่ความเป็นมืออาชีพในสายงานศิลปะการแสดงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ปัญหาและอุปสรรค

จากการสังเคราะห์กรณีศึกษาทั้ง 3 รายวิชา ได้แก่ รายวิชาหลักการออกแบบเครื่องหมายและสัญลักษณ์ รายวิชาปฏิบัติคีย์บอร์ดพื้นฐาน และรายวิชาการแต่งหน้าเพื่อการแสดง พบว่าการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ในกลุ่มศิลปะมีความท้าทายเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของศาสตร์เชิงสร้างสรรค์และการปฏิบัติ ดังนี้

ประการแรก คือ ความเป็นนามธรรมของเกณฑ์การประเมินและการตีความ Feedback ซึ่งพบเด่นชัดในรายวิชาการออกแบบเครื่องหมายและสัญลักษณ์ ผู้เรียนอาจได้รับ Feedback เช่น “แบบยังไม่สื่อความหมายชัด” หรือ “ยังไม่โดดเด่นพอ” แต่ไม่สามารถแปลงเป็นการปรับปรุงที่เป็นรูปธรรมได้ทันที ขณะที่ในรายวิชาการแต่งหน้าเพื่อการแสดง แม้จะมีหลักการ เช่น แสง – เงา หรือการสร้างบุคลิกตัวละคร แต่ผู้เรียนบางส่วนยังตีความ Feedback แตกต่างกัน เช่น “ยังไม่สมจริง” โดยไม่เข้าใจว่าควรปรับตรงจุดใด

ประการที่สอง คือ ความแตกต่างของทักษะพื้นฐานของผู้เรียน (Skill Gap) ซึ่งปรากฏชัดในทั้งสามรายวิชา ในรายวิชาปฏิบัติคีย์บอร์ดพื้นฐาน ผู้เรียนมีระดับทักษะดนตรีต่างกันมาก ทำให้ Feedback เช่น เรื่องจังหวะหรือการใช้นิ้ว อาจง่ายเกินไปสำหรับบางคน แต่ยากเกินไปสำหรับอีกกลุ่มหนึ่ง เช่นเดียวกับรายวิชาการแต่งหน้า ผู้เรียนบางคนมีประสบการณ์ด้านเครื่องสำอางมาก่อน ขณะที่บางคนเริ่มต้นใหม่ทั้งหมด ส่งผลให้การให้ Feedback แบบเดียวกันไม่ตอบโจทย์ผู้เรียนทุกระดับ

ประการที่สาม คือ ข้อจำกัดด้านเวลาในการให้ Feedback เชิงลึกและรายบุคคล ซึ่งเป็นปัญหาหลักในรายวิชาปฏิบัติ เช่น การเล่นดนตรีและการแต่งหน้า ผู้สอนต้องให้ Feedback ระหว่างการปฏิบัติจริง เช่น การแก้ท่าทางการเล่น การจัดตำแหน่งนิ้ว หรือการลงสีบนใบหน้าแบบเฉพาะจุด ส่งผลให้ไม่สามารถให้ข้อเสนอแนะเชิงลึกแก่ผู้เรียนทุกคนได้อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะในชั้นเรียนที่มีนักศึกษาจำนวนมาก

ประการที่สี่ คือ ความอ่อนไหวทางอารมณ์ของผู้เรียนต่อการวิจารณ์ผลงาน ซึ่งเป็นลักษณะเด่นของกลุ่มศิลปะ ในรายวิชาการออกแบบ ผู้เรียนอาจรู้สึกว่าการ Critique กระทบต่อ

“ความคิดสร้างสรรค์ของตน” ขณะที่ในรายวิชาการแต่งหน้าเพื่อการแสดง ผลงานมีความเกี่ยวข้องกับร่างกายและภาพลักษณ์โดยตรง ผู้เรียนบางคนอาจขาดความมั่นใจเมื่อได้รับ Feedback เชิงลบ เช่น เรื่องความไม่สมจริงหรือความไม่สมดุลของใบหน้า

ประการที่ห้า คือ ความยากในการนำ Feedback ไปสู่การปฏิบัติจริง (Feedback Implementation) ซึ่งพบในทั้งสามรายวิชา เช่น ในรายวิชาออกแบบ ผู้เรียนอาจเข้าใจว่า “ควร Simplify แบบ” แต่ไม่สามารถปรับแบบให้ดีขึ้นได้ ในรายวิชาคีย์บอร์ด ผู้เรียนทราบว่าจังหวะผิด แต่ไม่สามารถควบคุมการเล่นให้ถูกต้องได้ ในรายวิชาการแต่งหน้า ผู้เรียนเข้าใจหลักการแสง – เงา แต่ยังไม่สามารถลงมือปรับเทคนิคได้อย่างแม่นยำ

ประการสุดท้าย คือ การขาดระบบ Feedback ที่ต่อเนื่องและเป็นวงจร (Feedback Loop) แม้ว่าทั้งสามรายวิชาจะมีการให้ Feedback ระหว่างการปฏิบัติ แต่ในบางกรณี ผู้เรียนไม่ได้รับการติดตามผลอย่างเป็นระบบ เช่น ไม่มีการเปรียบเทียบผลงานก่อน – หลัง หรือไม่มีเครื่องมือช่วยสะท้อนพัฒนาการของตนเองอย่างชัดเจน ทำให้ Feedback ไม่ได้ถูกใช้เพื่อพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

ปัญหาและอุปสรรคในการให้ Constructive Feedback ในกลุ่มศิลปะสะท้อนให้เห็นว่า “ความท้าทายไม่ได้อยู่ที่การให้ feedback เพียงอย่างเดียว แต่คือการทำให้ Feedback นั้น ‘เข้าใจได้ – รับได้ – และนำไปใช้ได้จริง” โดยเฉพาะในบริบทที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ ทักษะเฉพาะทาง และตัวตนของผู้เรียน ดังนั้น การออกแบบระบบ Feedback ที่มีความชัดเจน เป็นขั้นตอน และมีความละเอียดอ่อนทางอารมณ์ จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนในกลุ่มศิลปะอย่างแท้จริง

5. การเปรียบเทียบข้ามกลุ่มศาสตร์ (Cross - Disciplinary Insights)

จากการสังเคราะห์ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มศาสตร์ ได้แก่ สังคมศาสตร์ ภาษา และศิลปะ พบว่า แม้บริบทของการเรียนรู้จะมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน แต่การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ยังคงมี “แกนร่วม” ที่สำคัญ คือ การมุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการคิด การปฏิบัติ และการสะท้อนผล (Reflection) อย่างไรก็ตาม รูปแบบ วิธีการ และจุดเน้นของ Feedback ในแต่ละกลุ่มศาสตร์มีความแตกต่างกันตามธรรมชาติขององค์ความรู้และผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

ในกลุ่มสังคมศาสตร์ การให้ Feedback เน้นการพัฒนาการคิดวิเคราะห์และการให้เหตุผล โดยใช้คำถามและการอภิปรายเป็นเครื่องมือสำคัญ ขณะที่กลุ่มภาษามุ่งเน้นความถูกต้องและความสามารถในการสื่อสาร จึงใช้ Feedback ทั้งในระดับรายจุดและภาพรวม ส่วนกลุ่มศิลปะเน้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และทักษะเชิงปฏิบัติ โดยใช้การวิจารณ์ผลงาน การสาธิต และการฝึกซ้ำเป็นกลไกหลัก ความแตกต่างเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า Feedback ที่มีประสิทธิภาพต้อง “สอดคล้องกับธรรมชาติของศาสตร์” มากกว่าการใช้รูปแบบเดียวกันทั้งหมด

อย่างไรก็ตาม มีรูปแบบ Feedback หลายประการที่สามารถใช้ร่วมกันได้ในทุกกลุ่มศาสตร์ เช่น การให้ Feedback เชิงบวกควบคู่การพัฒนา (Balanced Feedback) การใช้ Feedback แบบต่อเนื่อง (Feedback Loop) และการเปิดโอกาสให้เกิดการสื่อสารสองทาง (Dialogic Feedback) ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำ Feedback ไปใช้ได้จริง นอกจากนี้ ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการให้ Feedback ในทุกกลุ่มศาสตร์ยังประกอบด้วยความชัดเจน ความเฉพาะเจาะจง ความต่อเนื่อง และความเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน

ตารางที่ 4.1 เปรียบเทียบการให้ Constructive Feedback ข้ามกลุ่มศาสตร์

ประเด็นเปรียบเทียบ	กลุ่มสังคม	กลุ่มภาษา	กลุ่มศิลปะ
ลักษณะรายวิชา	เน้นการคิดวิเคราะห์ อภิปราย เขียนเชิงวิชาการ	เน้นทักษะการสื่อสาร 4 ทักษะ	เน้นการสร้างสรรค์และปฏิบัติจริง
จุดเน้นของ Feedback	การให้เหตุผล การวิเคราะห์เชิงลึก	ความถูกต้อง + ความคล่องแคล่ว	ความคิดสร้างสรรค์ + ทักษะปฏิบัติ
รูปแบบ Feedback หลัก	คำถามเชิงวิเคราะห์ (questioning), discussion	micro + macro feedback, revision	critique, demonstration, practice
ลักษณะ Feedback	ค่อนข้างนามธรรม	กึ่งรูปธรรม-รูปธรรม	รูปธรรม-เชิงอารมณ์
ช่วงเวลาในการให้ Feedback	หลังการอภิปราย/งานเขียน	ต่อเนื่อง (draft-revision)	ระหว่างปฏิบัติ (real-time)
บทบาทผู้เรียน	ผู้คิด วิเคราะห์ และโต้แย้ง	ผู้ฝึกและปรับปรุงทักษะ	ผู้สร้างสรรค์และทดลอง
ความท้าทายหลัก	ตีความ Feedback ไม่ชัด	ปริมาณงานมาก/ระดับต่างกัน	อารมณ์และการตีความผลงาน

5.1. รูปแบบ Constructive Feedback ที่สามารถใช้ร่วมกันได้ในทุกกลุ่มศาสตร์

รูปแบบการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ที่สามารถประยุกต์ใช้ร่วมกันได้ในทุกกลุ่มศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็นสังคมศาสตร์ ภาษา หรือศิลปะ ล้วนตั้งอยู่บนหลักการสำคัญที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยหนึ่งในรูปแบบที่สำคัญคือ Balanced Feedback ซึ่งเป็นการให้ข้อเสนอแนะที่ผสมผสานระหว่างการชี้ให้เห็นจุดแข็งของผู้เรียนควบคู่กับการเสนอแนะแนวทางพัฒนา รูปแบบนี้ช่วยสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจแก่ผู้เรียน ขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมองเห็นทิศทางในการปรับปรุงตนเองอย่างชัดเจน

นอกจากนี้ Feedback Loop ถือเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้เชิงพัฒนา กล่าวคือ การให้ข้อเสนอแนะไม่ควรเป็นเพียงครั้งเดียวแล้วจบ แต่ต้องเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ผู้เรียนได้รับ Feedback นำไปปรับปรุงผลงาน และได้รับ Feedback ซ้ำในรอบถัดไป กระบวนการนี้ช่วยให้การเรียนรู้เกิดการสะสมและพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถยกระดับคุณภาพผลงานและทักษะของตนได้อย่างแท้จริง

ในขณะเดียวกัน Dialogic Feedback หรือการให้ข้อเสนอแนะในลักษณะการสื่อสารสองทาง มีบทบาทสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น ซักถาม หรืออธิบายแนวคิดของตนเอง ซึ่งช่วยให้ Feedback ไม่ใช่เพียงการรับข้อมูลจากผู้สอน แต่เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเข้าใจเชิงลึกและการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

อีกแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญคือ Scaffolded Feedback หรือการให้ข้อเสนอแนะอย่างเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากประเด็นพื้นฐานไปสู่ประเด็นที่ซับซ้อนมากขึ้น วิธีการนี้ช่วยลดความสับสนและภาระทางความคิดของผู้เรียน ทำให้สามารถพัฒนาได้อย่างเป็นระบบและไม่รู้สึก Overwhelmed โดยเฉพาะในรายวิชาที่มีความซับซ้อนหรือทักษะเฉพาะทาง

สุดท้าย Peer Feedback หรือการให้ข้อเสนอแนะโดยเพื่อนร่วมชั้น เป็นอีกกลไกหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ผู้เรียนไม่เพียงได้รับมุมมองที่หลากหลายจากเพื่อน แต่ยังได้พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการสื่อสารจากการเป็นผู้ให้ Feedback เอง ซึ่งส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ในลักษณะ “เรียนรู้ร่วมกัน” มากกว่าการเรียนรู้แบบทางเดียว

โดยสรุป รูปแบบ Feedback เหล่านี้แม้จะมีลักษณะเฉพาะในแต่ละแนวทาง แต่สามารถบูรณาการร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกกลุ่มศาสตร์ โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือการทำให้ feedback เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ลึกซึ้ง และยั่งยืน

6. องค์ประกอบของ Constructive Feedback ที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ในทุกกลุ่มศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็นสังคมศาสตร์ ภาษา หรือศิลปะ ล้วนตั้งอยู่บนหลักการสำคัญที่ช่วยให้ feedback สามารถนำไปใช้ได้จริงและก่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ประการแรก คือ ความชัดเจน (Clarity) โดย Feedback ที่มีประสิทธิภาพต้องสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย และไม่คลุมเครือ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถรับรู้ได้ทันทีว่าผลงานของตนอยู่ในระดับใดและควรปรับปรุงในทิศทางใด หากข้อเสนอแนะมีลักษณะกว้างหรือกำกวม ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ควบคู่กันนั้นคือ ความเฉพาะเจาะจง (Specificity) ซึ่งเป็นหัวใจของ Feedback ที่มีคุณภาพ กล่าวคือ ผู้สอนควรระบุ “จุดที่ต้องแก้” หรือ “จุดที่ควรพัฒนา” อย่างชัดเจน เช่น ระบุประโยค โครงสร้าง แนวคิด หรือขั้นตอนที่ต้องปรับปรุง แทนการให้ข้อเสนอแนะในลักษณะทั่วไป เช่น “ควรทำให้ดีขึ้น” ความเฉพาะเจาะจงนี้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถลงมือแก้ไขได้ทันที และเห็นพัฒนาการของตนเองอย่างเป็นรูปธรรม

อีกปัจจัยสำคัญคือ ความต่อเนื่อง (Continuity) ซึ่งสะท้อนผ่านการมีระบบ Feedback Loop ที่ชัดเจน กล่าวคือ การให้ Feedback ไม่ควรเกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว แต่ต้องเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนได้รับข้อเสนอแนะ นำไปปรับปรุง และได้รับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในรอบถัดไปอย่างต่อเนื่อง กระบวนการเช่นนี้จะช่วยให้การเรียนรู้เกิดการสะสมและยกระดับอย่างเป็นขั้นตอน

นอกจากนี้ ความสอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ (Alignment) เป็นอีกองค์ประกอบที่ไม่อาจมองข้าม กล่าวคือ Feedback ควรเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes: LO) อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจว่าการปรับปรุงที่ได้รับคำแนะนำมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของรายวิชาอย่างไร ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้มีทิศทางและมีความหมายมากยิ่งขึ้น

ในขณะเดียวกัน การให้ Feedback ที่มีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึง ความเหมาะสมกับผู้เรียน (Learner - Centeredness) โดยผู้สอนควรพิจารณาระดับความสามารถ พื้นฐานความรู้ และบริบทของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อปรับรูปแบบและระดับของ Feedback ให้สอดคล้องกับศักยภาพของ

ผู้เรียน การให้ข้อเสนอแนะที่ยากเกินไปหรือไม่สอดคล้องกับบริบท อาจทำให้ผู้เรียนไม่สามารถนำไปใช้ได้จริง

สุดท้าย คือ ความสมดุลด้านอารมณ์ (Affective Balance) ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในบริบทที่ผู้เรียนต้องแสดงผลงานหรือความคิดสร้างสรรค์ Feedback ที่ดีควรมีความสมดุลระหว่างการชี้จุดพัฒนาและการเสริมแรงเชิงบวก เพื่อไม่ให้กระทบต่อความมั่นใจหรือแรงจูงใจของผู้เรียน การเริ่มต้นด้วยการชื่นชมจุดแข็งก่อนเสนอแนะแนวทางพัฒนา จะช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน

โดยสรุป ปัจจัยแห่งความสำเร็จของ Constructive Feedback ไม่ได้อยู่เพียงที่ “สิ่งที่พูด” แต่รวมถึง “วิธีการพูด” และ “บริบทของผู้รับ” ด้วย กล่าวคือ Feedback ที่ดีต้องชัดเจน เฉพาะเจาะจง ต่อเนื่อง สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้ คำนึงถึงผู้เรียน และมีความละเอียดอ่อนทางอารมณ์ ซึ่งเมื่อองค์ประกอบเหล่านี้ทำงานร่วมกันอย่างสมดุล จะทำให้ feedback กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างแท้จริงและยั่งยืนในทุกกลุ่มศาสตร์

7. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการพัฒนาในอนาคต

การยกระดับคุณภาพการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ในระดับคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำเป็นต้องอาศัยการขับเคลื่อนในเชิงนโยบายควบคู่กับการพัฒนาระบบและศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นองค์รวม โดยประการสำคัญคือการบูรณาการการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง กล่าวคือ ควรสร้างพื้นที่ให้คณาจารย์จากหลากหลายสาขาได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่ดี และกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการให้ feedback ผ่านกิจกรรม KM และ PLC อย่างสม่ำเสมอ การดำเนินการในลักษณะนี้จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Learning) และการพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละศาสตร์ ขณะเดียวกันยังช่วยลดการทำงานแบบต่างคนต่างทำ และส่งเสริมการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในระดับคณะอย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ การ ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการให้ Feedback ถือเป็นอีกแนวทางสำคัญในการพัฒนาในอนาคต โดยเฉพาะในบริบทที่ผู้สอนต้องรับผิดชอบผู้เรียนจำนวนมาก เทคโนโลยีสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการให้ Feedback เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการแสดงความคิดเห็นต่อผลงาน (Commenting Tools) การใช้วิดีโอหรือเสียงในการอธิบายข้อเสนอแนะเพื่อให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมถึงการใช้เครื่องมือดิจิทัลหรือ AI เพื่อช่วยตรวจสอบข้อผิดพลาดเบื้องต้น ซึ่งจะช่วยลดภาระงานของผู้สอนและเปิดโอกาสให้สามารถมุ่งเน้นการให้ Feedback เชิงลึกในมิติที่สำคัญยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม การใช้เทคโนโลยีควรดำเนินควบคู่กับการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ Feedback ยังคงมีความหมายและไม่ลดทอนคุณภาพของการสื่อสารระหว่างผู้สอนและผู้เรียน

อีกประเด็นสำคัญคือการ พัฒนาศักยภาพของอาจารย์อย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development) โดยควรมีการจัดอบรมหรือเวทีพัฒนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการให้ Constructive Feedback เช่น เทคนิคการให้ Feedback เชิงบวก การออกแบบ Rubric การใช้คำถามเพื่อกระตุ้นการคิด (Questioning Techniques) และการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการสอน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้คณาจารย์ได้มีโอกาสสะท้อนการปฏิบัติของตนเอง (Reflective Practice)

และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยพัฒนาทักษะการให้ Feedback ให้มีความลึกซึ้งและเหมาะสมกับบริบทผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

โดยสรุป การพัฒนาการให้ Constructive Feedback ในอนาคตจำเป็นต้องอาศัยการดำเนินการในระดับนโยบายที่เชื่อมโยงทั้งระบบ ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันผ่าน KM และ PLC การนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนอย่างเหมาะสม และการพัฒนาศักยภาพอาจารย์อย่างต่อเนื่อง หากสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง จะส่งผลให้การให้ Feedback กลายเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้ของคณะในระยะยาวได้อย่างยั่งยืน

บรรณานุกรม

ประพนธ์ ผาสุกยืด. (2547)**. การจัดการความรู้ฉบับมือใหม่หัดขับ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ใยไหม**.**

วิจารณ์ พานิช. (2558). **กาจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2554). การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) กับการบริหารราชการสมัยใหม่. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก: http://www.thailocaladmin.go.th/work/km/home/ kmstory2.htm สืบค้น 2 เมษายน 2568.

Argote & Ingram. (2000). **Knowledge transfer: A basis for competitive advantage in firms.** (Organizational Behavior & Human Decision Processes)

Bolisani & Bratianu. (2018)**.** The elusive definition of knowledge. In: Emergent Knowledge Strategies: Strategic Thinking in Knowledge Management. **Springer International Publishing, Cham, 1-22.**

Dalkir. (2005)**. Knowledge Management in Theory and Practice.** Amsterdam: Elsevier Butterworth-Heinemann.

Davenport & Prusak. (1998). **Working knowledge: How organization mange what they know.** Boston: Harvard Business. School Press.

Gartner. (2024). **Dentifies the Top 10 Strategic Technology Trends for 2024.** Gartner. gartner.com.

Gold, Malhotra, & Segars. (2001). Knowledge Management: An organizational capabilities perspective. **Journal of Management Information Systems**, 18(1), 185-214

Heidari. (2023). **Harris hawks optimization: Algorithm and applications**, Future Generation Computer Systems.

Ipe. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. **Human Resource Development Review,** 2(4), 337-359.

Jenkin. (2023). **AI-Assisted Author Identification: A Method for Crediting in Synthetic Research.** SSRN.

Massingham. (20210. The Steve Hewlett Morning Show · Edit. Release Date. **United Kingdom. June** 9, 2021. Also Known As (AKA). (original title).

Mladkova. (2021). analysis of breast cancer cell line 1833 and its serpina-bound form. **Oncology Reports**, 46(3), 190.

Nonaka & Takeuchi. (1995). **Knowledge creating company.** New York: Oxford University Press

Pauleen & Wang. (2017). Does big data mean big knowledge? KM perspectives on big data and analytics', **Journal of Knowledge Management**, 21(28).

Peter Drucker. (1993). **The Practice of Management.** New York: Harper& Row, Publishers. Flippo, Edwin B.

Peter Senge. (1990). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization.** London: Century Press.

Rumizen. (2022). **The Complete Idiot's Guide to Knowledge Management.** Madison: CWL Publishing Enterprises.

Thompson.(2024). Global user demographics of Chat GPT in 2023, by age and gender. Statista. Retrieved May 13, 2024, from https://www.statista.com/1384324/Chat-gpt-demographic-usage/

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- คำสั่งกิจกรรมอบรมเสวนาองค์ความรู้และการจัดการความรู้ (KM)
- คำสั่งดำเนินงานกิจกรรมอบรมเสวนาองค์ความรู้และการจัดการความรู้ (KM)

คำสั่งคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
ที่ ๑๒๑/ ๒๕๖๙
กิจกรรมอบรม เสวนาการสร้างองค์ความรู้และการจัดการความรู้ (KM)
เรื่อง "การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน"

ด้วยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมอบรมเสวนาองค์ความรู้และจัดการความรู้ (KM) เรื่อง "การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน" ในวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๐๘.๓๐–๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๖ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยขอเบิกค่าใช้จ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดิน (งปม.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รหัสโครงการ ๑-๑๐๓-๓๑๕-๓๑๐๑ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คณะจึงมีคำสั่งให้คณาจารย์และบุคลากรเข้าร่วมอบรม ดังต่อไปนี้ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธี ทรัพย์ประสพโชค
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กษิดิศ วัชรพรรณ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภราดร กาญจนสุธรรม
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงยศ สาโรจน์
๕. รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ ไม้เจริญ
๖. รองศาสตราจารย์ ดร.วณิฎา ศิริวรสกุล
๗. รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพัชร์ เพ็ชรอาภรณ์
๘. รองศาสตราจารย์ ดร.ณกมล ปุณชเขตต์ทิกุล
๙. รองศาสตราจารย์ ดร.อินทิรา จารุจินดา
๑๐. รองศาสตราจารย์ ดร.พัชรี กล่อมเมือง
๑๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพร ยวงเงิน
๑๒. รองศาสตราจารย์ ดร.ชนะศึก วิเศษชัย
๑๓. รองศาสตราจารย์ ดร.กมลพัทธ์ ใจเยือกเย็น
๑๔. รองศาสตราจารย์ ดร.อำพล บุดดาสาร
๑๕. รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภกาญจน์ ชยาพัฒน์
๑๖. รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐดนัย สุภัทรากุล
๑๗. รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐธพงษ์ มะลิซ้อน
๑๘. รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณ ขยันหา
๑๙. รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร เหลาฉลาด
๒๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธี เขียวแก้ว
๒๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สราวุธ ณ พัทลุง
๒๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ขำคง
๒๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สืบวงศ์ กาฬวงศ์
๒๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณ ไชยนิตย์
๒๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงศิรนารถ กุศลวงษ์
๒๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเพชร ชลศักดิ์ตระกูล
๒๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิญญาพัชญ์ ติบวงษา
๒๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปฐมชนก ศิริพัชระ
๒๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระศักดิ์ พุ่มเพ็ชร
๓๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลิสา สุนทรเศวต
๓๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชยานนท์ สุทธโส
๓๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รวิกานต์ อำนวย
๓๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติเมธี หงษา
๓๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัลยมน สินหนัง
๓๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิรวิทย์ วิชาสวัสดิ์
๓๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูไทย วันหากิจ
๓๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร ป้อมสุวรรณ์
๓๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรพล วีรพลางกูร
๓๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อักษร สวัสดี
๔๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉันทัส เพียรธรรม
๔๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารถนา ผดุงพจน์
๔๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวริน แสงอาวุธ
๔๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชษฐ์ สุดใด
๔๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัสชา น้อยสอาด

๔๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์....

๔๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณพร บุญญาสถิตย์
๔๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จนัญญา งามเนตร
๔๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิณี พนมวัน ณ อยุธยา
๔๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศนี คุ้มสุวรรณ
๔๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทัชพร ปานะรัตน์
๕๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐา เกิดทรัพย์
๕๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณพัชร์ วิชาสวัสดิ์
๕๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศราวุฒิ บุญรักษ์
๕๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพร อินทร์สุวรรณ
๕๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรภพ ประสานตรี
๕๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุเทน ทองทิพย์
๕๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปัณณ์ณัช ธนัทพรรษรัตน์
๕๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัศมี สุทธโส
๕๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐ จันทโรทัย
๕๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีรตา นุ่มเจริญ
๖๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัตรศิริ กลั่งเนียม
๖๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนิศา เพ็งวิชัย
๖๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นนทนันท์ แย้มวงษ์
๖๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติศักดิ์ คงพูน
๖๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนกฤต มีสมจิตร
๖๕. อาจารย์ ดร.มงคล นาฏกระสูตร
๖๖. อาจารย์ ดร.ธรรมนูญ จิตตรีบุตร
๖๗. อาจารย์ ดร.อุมาพร ยุวชิต
๖๘. อาจารย์ ดร.ศิรดา เทียนขาว
๖๙. อาจารย์ ดร.วรพรรณ สุรัสวดี
๗๐. อาจารย์ ดร.ณัฐพล อ้นอารีย์
๗๑. อาจารย์ ดร.อนุวัฒน์ คชวรรณ
๗๒. อาจารย์ ดร.พิชญ์สินี ศรีสวัสดิ์
๗๓. อาจารย์ ดร.นภัสรพี เดชางกูร
๗๔. อาจารย์ ดร.อัจฉรา ประไพพักตร์
๗๕. อาจารย์ ดร.ศิริวรรณ วิสุทธิรัตนกุล
๗๖. อาจารย์ ดร.อัจจิมา แซ่เฮ่ง
๗๗. อาจารย์ ดร.ฐิตารีย์ คำภีร์
๗๘. อาจารย์ศุภินธน์การย์ ระวังวงศา
๗๙. อาจารย์ปิยนันท์ ศรีทองทิม
๘๐. อาจารย์รินทร์ลภัส ชินวุฒิกุลกาญจน์
๘๑. อาจารย์สราวุฒิ เขียวพฤกษ์
๘๒. อาจารย์ศรัณญู อินทร์อุริศ
๘๓. อาจารย์ศศิวิมล พลายชุม
๘๔. อาจารย์ธีรเดช แพร่คุณธรรม
๘๕. อาจารย์เดชา ชาติวรรณ
๘๖. อาจารย์ชลธี เสมอเชื้อ
๘๗. อาจารย์พีรติ จึงประกอบ
๘๘. อาจารย์อัจฉรา แสงสี
๘๙. อาจารย์อวยพร แสงคำ
๙๐. อาจารย์เสถียรพันธุ์ ขุนมนตรี
๙๑. อาจารย์สุกิจ ลัดดากลม
๙๒. อาจารย์เสาวรส พวงแก้ว
๙๓. อาจารย์โชติวัฒน์ บุญสรรค์
๙๔. ดร.ศุภโชค มณีมัย
๙๕. นางสาวชนม์ณภัทร เจริญราช
๙๖. นางงามพิศ อ้อยแดง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธี ทรัพย์ประสพโชค)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คำสั่งคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
ที่ ๑๒๒/ ๒๕๖๙
แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน
กิจกรรมอบรมเสวนาการสร้างองค์ความรู้และการจัดการความรู้ (KM)
เรื่อง "การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน"

ด้วยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมอบรมเสวนาการสร้างองค์ความรู้และการจัดการความรู้ (KM) เรื่อง "การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน" ในวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๐๘.๓๐–๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๖ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยขอเบิกค่าใช้จ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดิน (งปม.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รหัสโครงการ ๑-๑๐๓-๓๑๕-๓๑๐๑ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น คณะจึงมีคำสั่งคณะกรรมการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ

๑.๑ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธี ทรัพย์ประสพโชค	ประธานกรรมการ
๑.๒ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กษิดิศ วัชรพรรณ	กรรมการ
๑.๓ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภราดร กาญจนสุธรรม	กรรมการ
๑.๔ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงยศ สาโรจน์	กรรมการ
๑.๕ ดร.ศุภโชค มณีมัย	กรรมการและเลขานุการ
๑.๖ นางสาวชนม์ณภัทร เจริญราช	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๗ นางงามพิศ อ้อยแดง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่ ๑. วางแผน กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์ขององค์กร
๒. กำกับ ดูแล ติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้และบรรลุเป้าหมาย
๓. ปรับปรุง แก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม

๒. คณะกรรมการด้านการเงิน งบประมาณ และสรุปผลการดำเนินงาน

๒.๑ นางสาวกัญญารัตน์ อัมภาพร	ประธานกรรมการ
๒.๒ นางสาวปานหทัย วิทยเมธากุล	กรรมการ
๒.๓ นางสาวยุวดี สุขเกษม	กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่ ๑. ตรวจสอบการเบิกจ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณที่วางไว้
๒. สรุปรายงานผลการดำเนินงาน
๓. จัดทำรูปเล่มเอกสารรายงานผลการดำเนินงาน

๓. คณะกรรมการด้านโสตทัศนูปกรร์ และประชาสัมพันธ์

๓.๑ นางสาวสุมิตรา จิตตะระ	ประธานกรรมการ
๓.๒ นายคฑาวุธ สุรโชติ	กรรมการ
๓.๓ นางสาวจิราพร มีสถิตย์	กรรมการและเลขานุการ

๔. คณะกรรมการ...

หน้าที่ ๑. กำกับ ดูแล ติดตั้งและปรับปรุง ระบบเสียงและภาพให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ดูแลด้านเทคนิค เช่น การบันทึกเสียง ถ่ายภาพ
๓. นำข้อมูลขึ้นเว็บไซต์ประชาสัมพันธ์ตามเป้าหมายขององค์กร

๔. คณะกรรมการดูแลการลงทะเบียนและอาหาร

๔.๑ นางสาวจันทร์จิรา เทียมสุวรรณ ประธานกรรมการ
๔.๒ นางสาวรุ่งอรุณ ทองน้อย กรรมการ
๔.๓ นางสาวนางสาวสมจิตร ดวงจันทร์ กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่ ๑. กำกับ ดูแล เอกสารการลงทะเบียนและอาหาร เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ
๒. ติดต่อ ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธี ทรัพย์ประสพโชค)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ภาคผนวก ข

กรณีศึกษา (Case Example) และแนวปฏิบัติที่ดี
รายวิชา การบริหารการพัฒนาอย่างยั่งยืน

กรณีศึกษา (Case Example) และแนวปฏิบัติที่ดี

1. รายวิชา การบริหารการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ในรายวิชาการบริหารการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นรายวิชาในกลุ่มสังคมศาสตร์ มีลักษณะเด่นที่เน้นการพัฒนากระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์และการเชื่อมโยงองค์ความรู้เชิงทฤษฎีกับบริบทจริงของสังคม โดยจากการวิเคราะห์รายละเอียดรายวิชา

“ ความหมายของการบริหารการพัฒนา วิวัฒนาการของรัฐประศาสนศาสตร์ จนถึงการบริหารการพัฒนา แนวคิด ทฤษฎี หลักการต่างๆ ของการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและด้านอื่นๆ วิวัฒนาการการบริหารการพัฒนาในสังคมไทย การนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาประเทศไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของไทย ปัญหาที่เกิดจากการพัฒนา วิกฤตการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในสังคมโลก ปัจจัยอันนำไปสู่วิกฤตการณ์ และแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน”พบว่าการจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นกิจกรรมการอภิปราย การทำกรณีศึกษา และการนำเสนอผลงานของผู้เรียน ซึ่งเอื้อต่อการใช้ Constructive Feedback เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

จากหนังสือการบริหารการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีเนื้อหาดังนี้

ตารางที่ 5.1 เปรียบเทียบแนวคิดของลัทธิเศรษฐกิจ

ตารางที่ 5.1 เปรียบเทียบแนวคิดของลัทธิเศรษฐกิจ

ประเด็น	พาณิชย์นิยม	ทุนนิยม	สังคมนิยม	คอมมิวนิสต์	แบบผสม
เริ่มต้นและเจริญรุ่งเรือง	ในค.ศ.1500-1800	ค.ศ.1758 สมัยพระเจ้าหลุยส์ที่ 15	ปลายศตวรรษที่ 18 และต้นศตวรรษที่ 19	ศตวรรษที่ 20	ปลายศตวรรษที่ 20
เหตุผลที่นำมาสู่การเกิดของแนวคิดลัทธิเศรษฐกิจ	1) การสร้างอำนาจแห่งชาติจำเป็นต้องใช้ทรัพยากร 2) ดังนั้นประเทศต่างๆพากันพัฒนาศักยภาพทางทะเลด้วยการต่อเรือและเดินทางไปสำรวจหาทรัพยากรและเมืองขึ้น	1) การต่อต้านการตั้งกำแพงภาษี การกีดกันทางการค้า การตั้งหลักแหล่ง การให้อำนาจผูกขาดการค้า การได้กำไรเกินควร 2) ปัญหาการขาดสวัสดิการทางสังคม เกิดการรวมตัวของแรงงานเพื่อเรียกร้องสวัสดิการและค่าจ้าง	1) ปัญหาการกระจายรายได้ที่ไม่เท่าเทียมกันอย่างเป็นธรรม เกิดช่องว่างระหว่างนายจ้างที่เป็นนายทุนกับแรงงานกรรมกรหรือลูกจ้าง 2) ปัญหานายทุนเอาเปรียบแรงงานมากขึ้นเรื่อยๆ 3) การปลดคนงานออกเพื่อนำเครื่องจักรมาใช้แทนแรงงานคน	1) ปัญหาช่องว่างระหว่างชนชั้น 2) ปัญหานายทุนเอาเปรียบแรงงานมากขึ้นเรื่อยๆ 3) ปัญหาการคอรัปชั่นในระบบราชการ	1) ปัญหาความมั่นคงของประเทศ 2) ปัญหาการขาดเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ
แนวคิดที่ให้ความสำคัญ	1) ความมั่งคั่งร่ำรวยจากการค้าขายที่ใช้เงินเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยน 2) วัตถุนิยม (materialism)	1) ผลประโยชน์ส่วนตัว เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของตน และตัดสินใจเพื่อผลประโยชน์ของตนเองและการแบ่งงานกันทำ	1) ลดช่องว่างระหว่างนายจ้างที่เป็นนายทุนกับแรงงาน กรรมกรหรือลูกจ้าง	1) ความเท่าเทียมกันในสังคม 2) ความคิดต่อต้านและเกลียดชังลัทธิทุนนิยม	1) ลดข้อบกพร่องของทั้งสองระบบเศรษฐกิจลง 2)มีการจัดการมาตรฐานการดำรงชีวิตของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

ประเด็น	พาณิชย์นิยม	ทุนนิยม	สังคมนิยม	คอมมิวนิสต์	แบบผสม
		กลไกตลาด หรือ มือที่มองไม่เห็น ที่ทุกคนมีสิทธิเสรีภาพทางเศรษฐกิจที่ติดสินใจเลือกสิ่งที่ตนเองคิดว่าดีที่สุด 2) ความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละคนทำให้ประเทศชาติร่ำรวย 3) แนวคิดเรื่องปัจเจกชนนิยม 4) การแข่งขันกันทำธุรกิจอย่างเสรี 5) เกิดสวัสดิการทางสังคมขึ้น	2) สร้างความเป็นธรรมทางรายได้ 3) รัฐบาลเข้ามาแทรกแซงการผลิตของเอกชน เพื่อวางแผนการผลิตและกระจายผลผลิตไปสู่สมาชิกในสังคมอย่างทั่วถึง		3) มีการกระจายรายได้ที่ยุติธรรม 4) รัฐบาลสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ 5) ประชาชนมีหลักประกันทางเศรษฐกิจ 6) ผู้บริโภคได้รับการตอบสนองความต้องการในการบริโภค 7) รัฐบาลและภาคเอกชนได้ทำงานร่วมกันในการวางแผนเศรษฐกิจและดำเนินธุรกิจร่วมกัน
จุดมุ่งหมายของสังคม	1) อำนาจ (power) 2) ความมั่งคั่งของรัฐ (state power) 3) ความอยู่ดีกินดีของประชาชน (well-being)	1) การสะสมเงินทุน โดยไม่ขึ้นกับการค้าที่ต้องอาศัยอุปสงค์ของผู้ซื้อสินค้า 2) ผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม	การแก้ไขปัญหาการค้าที่ได้กำไรมากเกินไป (cooperative) ที่เสนอการสหกรณ์ หลักการรวมตัวกัน หลักความสมัครใจ หลักความเสมอภาค และ	1) รัฐบาลเข้าควบคุมกิจการทางเศรษฐกิจทั้งหมด 2) รัฐบาลเป็นผู้ตัดสินใจวางแผนเศรษฐกิจจากส่วนกลาง 3) ภาคเอกชนไม่มีสิทธิในระบบเศรษฐกิจ	1) รัฐบาลและภาคเอกชนมีส่วนร่วมกันวางแผนเศรษฐกิจ และเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต 2) ภาคเอกชนดำเนินการทางเศรษฐกิจ มีการแข่งขันโดยรัฐบาล

ประเด็น	พาณิชย์นิยม	ทุนนิยม	สังคมนิยม	คอมมิวนิสต์	แบบผสม
		ของตน และตัดสินใจเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง	หลักผลประโยชน์ของสมาชิกโดยส่วนรวม	4) ไม่มีสิทธิในการถือครองทรัพย์สิน 5) เป็นระบบเศรษฐกิจที่ไม่ใช้เงินตราเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยน	ควบคุมให้ประโยชน์เกิดขึ้นแก่ประชาชนส่วนใหญ่ 3) รัฐบาลเป็นผู้ดำเนินการกิจการส่วนรวม 4) การกำหนดราคาของสินค้าและบริการเป็นไปตามต้นทุนและกลไกราคา โดยที่รัฐบาลไม่เข้าไปแทรกแซงการผลิต แต่รัฐบาลเข้าไปสนับสนุนส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีการลงทุนที่มีภาคเอกชนดำเนินการทางเศรษฐกิจ มีการแข่งขันโดยรัฐบาล ควบคุมให้ประโยชน์เกิดขึ้นแก่ประชาชนส่วนใหญ่ 5) รัฐบาลเป็นผู้ดำเนินการกิจการส่วนรวม

ประเด็น	พาณิชย์นิยม	ทุนนิยม	สังคมนิยม	คอมมิวนิสต์	แบบผสม
หลักการสำคัญ	1) การค้าต่างประเทศที่เป็นการขายสินค้าออก 2) การเกินดุลการค้ากับต่างประเทศเพื่อให้ทองคำและเงินไหลเข้าประเทศ	1) แนวความคิดธรรมชาตินิยม 2) การปล่อยให้เศรษฐกิจปรับตัวของมันเอง รัฐบาลไม่ควรเข้าไปแทรก แซงเศรษฐกิจที่ทำให้เกิดการผูกขาดการค้ากับคนบางกลุ่ม 1) เงินเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยน 2) สนับสนุนให้ใช้ที่ดินทั้งหมดให้เกิดประโยชน์ 3) ใช้เทคนิคในการผลิตที่ดีที่สุด 4) มีต้นทุนเป็นตัวกำหนดราคา	1) ให้เสรีภาพแก่ประชาชนได้เลือกอาชีพที่ตนพอใจ เลือกบริโภคในสิ่งที่ต้องการ 2) สามารถมีกรรมสิทธิ์ในปัจจัยการผลิตและทรัพย์สิน 3) รัฐยังควบคุมเศรษฐกิจที่สำคัญๆส่วนใหญ่ ได้แก่ ธนาคารและสถาบันการเงินที่เป็นแหล่งระดมทุน อุตสาหกรรมพื้นฐานของระบบเศรษฐกิจ สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน หล่อเลี้ยงเศรษฐกิจระดับฐานรากให้มีระดับมาตรฐานการครองชีพที่ดี	1) กลไกราคาและกลไกตลาดไม่เกิดขึ้น การแข่งขันก็ไม่เกิดขึ้น 2) การดำรงชีวิต ให้ทุกมีชีวิตอยู่อย่างเท่าเทียมกัน เพราะมนุษย์จะเท่าเทียมกันในสังคมก็ต่อเมื่อมีความเท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง	การกำหนดราคาของสินค้าและบริการเป็นไปตามต้นทุนและกลไกราคา โดยที่รัฐบาลไม่เข้าไปแทรกแซงการผลิต แต่รัฐบาลเข้าไปสนับสนุนส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ให้กลไกราคาและกลไกตลาด สามารถแก้ไข

ประเด็น	พาณิชย์นิยม	ทุนนิยม	สังคมนิยม	คอมมิวนิสต์	แบบผสม
					ปัญหาเศรษฐกิจต่างๆ ได้ โดยให้ประชาชนหรือภาคเอกชนมีสิทธิเสรีภาพทางเศรษฐกิจสามารถถือครองทรัพย์สินได้ แต่รัฐบาลยังดำเนินการควบคุมการใช้ทรัพยากรและดำเนินกิจการที่สำคัญทางเศรษฐกิจ และวางแผนเศรษฐกิจจากส่วนกลางเพื่อควบคุมให้เศรษฐกิจเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง
ปัญหาที่นำมาสู่ความเสื่อม	1) นำเข้าแร่เงินและทองคำเข้าประเทศให้มาก	1) มีการแข่งขัน แต่รัฐบาลไม่แทรกแซง และปล่อยให้เอกชนดำเนินการอย่างเสรี การแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงทำให้ธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางไม่สามารถแข่งขันได้ และปิดกิจการไปในที่สุด	1) กลไกตลาดไม่สามารถทำงานได้ 2) การผลิตถูกจำกัด ปัจจัยการผลิตถูกควบคุม การกระจายรายได้กระทำได้โดยรัฐบาล ขาดแรงจูงใจทำให้ไม่มีการพัฒนาในการผลิต	1) ประชาชนขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ขาดการพัฒนางาน 2) มีผลผลิตต่ำ และไม่สามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจกับประเทศที่เป็นทุนนิยม	1) เมื่อรัฐบาลแทรกแซงเข้าดำเนินการมักพบว่ามีการคอรัปชั่นเกิดขึ้น 2) ภาคเอกชนขาดแรงจูงใจ เพราะเกิดปัญหาการกระจายรายได้ที่ไม่เป็นธรรมและเกิดช่องว่างระหว่างรายได้

ประเด็น	พาณิชย์นิยม	ทุนนิยม	สังคมนิยม	คอมมิวนิสต์	แบบผสม
		2) ทุนนิยมให้ความสำคัญกับนายทุนเพียงกลุ่มเดียว ทำให้สังคมเกิดช่องว่างระหว่างชนชั้น การกระจายรายได้ที่ไม่เป็นธรรม เกิดปัญหารวยกระจุกจนกระจาย 3) การแก้ไขปัญหาคือการส่งเสริมสวัสดิการสังคม เพื่อลดผลกระทบทางเศรษฐกิจ		1) ระบบราชการทำงานล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ 2) ประชาชนถูกจำกัดสิทธิและเสรีภาพ	

อาจารย์สอนเรื่องทฤษฎีการพัฒนาทุนนิยม สังคมนิยม และการพัฒนาแบบทางเลือก ซึ่งสำหรับนักศึกษาหมู่เรียนนี้ ยังขาดการแนะนำถึงประเทศที่ใช้ทฤษฎีการพัฒนา จึงใช้วิธีการนำเสนอโดยใช้วิดีโอ จาก www.youtube.com ว่า ถ้าประเทศที่เป็นคอมมิวนิสต์ เช่น ประเทศจีน มีวิวัฒนาการมาอย่างไร อาจารย์นำวิดีโอภาพยนตร์เรื่อง The Last Emperor เพื่อให้นักศึกษามองเห็นภาพการเมืองการปกครอง ระบบเศรษฐกิจจีน และจีนยุคปัจจุบันเช่น เมืองฉงชิ่ง ที่จีนเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นเผด็จการการเมือง และระบบเศรษฐกิจแบบผสมระหว่างเสรีนิยมและคอมมิวนิสต์ ทำให้นักศึกษาเข้าใจดีขึ้น สามารถอภิปรายกันได้ สิ่งที่อาจารย์ใช้คือ การเล่าเรื่องมาก่อน เพื่อนำเข้าสู่การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ นักศึกษามีความสนใจอภิปรายกันเพราะประเทศจีนในจินตนาการของนักศึกษาคือจีนโบราณ แต่ภาพจีนในปัจจุบันคือจีนทันสมัยเกิดจากทฤษฎีการพัฒนาแบบคอมมิวนิสต์และผสมผสานกับทฤษฎีพาณิชย์นิยมและทุนนิยม

รูปที่ 1 จีนโบราณ สมัยซูสีไทเฮากำลังจะสวรรณคต และกำลังจะแต่งตั้งปูยี เป็นจักรพรรดิองค์สุดท้าย

รูปที่ 2 จีนหลังเปลี่ยนแปลงการปกครองและนักการทูตชาวตะวันตก

รูปที่ 3 เมื่อจีนกำลังอยู่ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงการปกครอง

รูปที่ 4 หลังจากจักรพรรดิ์ปูยี กลายมาเป็นสามัญชน

รูปที่ 5 เหมาเจอตุงประกาศลัทธิคอมมิวนิสต์ที่จัตุรัสเทียนอันเหมิน

รูปที่ 6 หลังจากที่เหมาเจอตุงปฏิวัติเปลี่ยนแปลงการปกครองประเทศจีนได้สำเร็จ

รูปที่ 7 เหมาเจอตุง และ เติ้งเสี่ยวผิงผู้นำรุ่นใหม่ของพรรคคอมมิวนิสต์

รูปที่ 8 มหานครฉงชิ่งคือประเทศจีนในปัจจุบัน

ต่อมาอาจารย์แนะนำการพัฒนาตามทฤษฎีการพัฒนาแบบกระแสหลักโดยการทำรายงานเรื่องวิกฤตเศรษฐกิจ แล้วจึงนำมาสู่การอภิปรายกัน นักศึกษาทำความเข้าใจแต่อภิปรายได้พอประมาณ อาจารย์ใช้การค้นคว้าหาความรู้เรื่องประเทศต่าง ๆ ที่มีการปกครองที่แตกต่างกัน และใช้ทฤษฎีการพัฒนาที่แตกต่างกัน พบว่า ระดับการพัฒนาแตกต่างกันเพราะสภาพแวดล้อมของแต่ละประเทศมีความแตกต่างกัน

รูปที่ 9 โครงการเกษตรทฤษฎีใหม่ เกษตรผสมผสาน จังหวัดลำปาง ประเทศไทย

รูปที่ 10 เกษตรทฤษฎีใหม่

การศึกษาแบบการพัฒนาแบบทางเลือก มีหลายรูปแบบ แต่ที่นักศึกษาเคยได้เรียนรู้มาคือ เกษตรทฤษฎีใหม่ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แล้วให้นักศึกษาวิดีโอเกษตรทฤษฎีใหม่ แล้วอาจารย์ตั้งคำถามว่า “เกษตรทฤษฎีใหม่ ในประเทศไทย แต่ละภูมิภาค มีความเหมือนหรือแตกต่างกันไหม ?” การเชื่อมโยงไปถึงนักศึกษาที่มีภูมิลำเนาจากภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ มีพืชอะไร เป็นพืชเศรษฐกิจ สัตว์เศรษฐกิจ จึงนำเอามาให้ข้อเสนอแนะว่า เกษตรทฤษฎีใหม่ ปลูกพืชเลี้ยงสัตว์ตามความต้องการและสภาพภูมิอากาศ และภูมิประเทศของท้องถิ่น และการสร้างโคก-หนอง-นา โมเดลที่ตอบสนองความต้องการทำเกษตรกรรมของแต่ละพื้นที่ที่เหมาะสม การพัฒนาแบบทางเลือก เป็นการลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติลง และอนุรักษ์น้ำ ดิน อากาศดี สร้างแหล่งอาหารให้แก่มนุษย์ และสามารถส่งต่อศักยภาพของคนรุ่นหนึ่งให้แก่คนอีกรุ่นหนึ่ง ถือว่าเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ให้เกิดในแผ่นดินไทย

รูปที่ 11 โคก หนอง นา โมเดล

กรณีศึกษาที่สะท้อนการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นรูปธรรม คือกิจกรรมการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนา เช่น ทุนนิยม สังคมนิยม และการพัฒนาแบบทางเลือก โดยผู้เรียนต้องวิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของแต่ละแนวคิด เมื่อสิ้นสุดการนำเสนอ ผู้สอนไม่ได้ให้ข้อเสนอแนะในลักษณะการตัดสินว่าถูกหรือผิด แต่เริ่มจากการสะท้อนจุดแข็งของผลงาน เช่น ความชัดเจนในการอธิบาย หรือความสามารถในการเชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง จากนั้นจึงใช้คำถามเชิงลึกเพื่อกระตุ้นการคิด เช่น การตั้งคำถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำแนวคิดไปใช้ในบริบทของประเทศกำลังพัฒนา หรือการพิจารณาปัจจัยเชิงโครงสร้างที่อาจส่งผลต่อความสำเร็จของแนวคิดดังกล่าว สุดท้าย ผู้สอนจึงเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาเพิ่มเติม เช่น การเพิ่มข้อมูลเชิงเปรียบเทียบหรือการใช้หลักฐานสนับสนุนให้มีน้ำหนักมากขึ้น

จากกรณีศึกษาดังกล่าว สามารถสังเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีในการให้ Constructive Feedback ได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ การให้ข้อเสนอแนะควรเชื่อมโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของรายวิชา โดยเฉพาะทักษะการคิดวิเคราะห์และการประยุกต์ใช้ความรู้ การใช้คำถามแทนการบอกคำตอบช่วยให้ผู้เรียนพัฒนากระบวนการคิดด้วยตนเอง ขณะเดียวกัน การให้ feedback ทันทีในชั้นเรียนช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ การฝัง feedback ไว้ในกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การอภิปรายและการนำเสนอ ทำให้ feedback เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ไม่ใช่เพียงขั้นตอนหลังการประเมิน อีกทั้ง การให้ feedback อย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมหลากหลาย เช่น รายงาน กรณีศึกษา และการสอบวิเคราะห์ ยังช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ในระยะยาว

ตัวอย่างการนำเสนอ เป็นfeedback ในกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้การเขียนเรียงความ เรื่องปัญหาสังคมไทยและการแก้ไขปัญหาของสังคมไทย ในความคิดเห็นของนักศึกษา และเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืน

ตัวอย่างผลงานของนักศึกษาเกี่ยวกับการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์

เรื่อง ปัญหาสังคมไทยและการแก้ไขปัญหาของสังคมไทยในความคิดเห็นของนักศึกษา

ปัญหาสังคมไทยมีด้วยกันมากมายหลายเหตุหลายเหตุผลมากมายด้วยกัน ทุกปัญหาเป็นปัญหาที่ทำให้ประเทศชาติเกิดการพัฒนาช้า ผมจึงได้มีความสนใจเห็นปัญหาต่าง ๆของสังคมไทยด้วยกันหลายประการคือ ปัญหาด้านยาเสพติด ปัญหาด้านการยากจน ปัญหาด้านอาชญากรรม และมีผลเสียได้ส่งผลกระทบกับประเทศของเราอย่างต่อเนื่องและมีแนวโน้มที่จะรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ อีกทั้งยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่ในทุกยุคทุกสมัยอยู่เสมอ

ปัญหาเรื่องยาเสพติดไม่ว่าจะชาย หรือ เสพเองก็ตามปัญหานี้ใหญ่มากในสังคมไทย โดยปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกลุ่มวัยรุ่นเพราะเกิดการอยากรู้อยากลอง คึกคะนอง เพื่อนชักชวนไปในทางที่ผิด ติดเพื่อนจนไม่มีสติจนควบคุมอารมณ์ตัวเองไม่อยู่ ทั้งนี้สามารถเกิดขึ้นมาจากหลายสาเหตุด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการถูกชักชวนจากกลุ่มเพื่อน ๆ จึงหลงผิดไม่รู้ถึงโทษที่จะตามมาทีหลัง และสาเหตุสำคัญอีกอย่างคือสภาพแวดล้อมภายนอกที่ผลักดันให้คนหันไปเสพยาเสพติด เช่น ครอบครัวแตกยก ความทุกข์ที่เกิดจากความยากไร้ การไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหญ่ ๆได้ ทำให้จิตใจอ่อนแอ เมื่อได้รับการชุกจูงให้เสพยาเสพติดเพื่อคลายทุกข์ก็หันเข้าหายากเสพติดทันที ในขณะเดียวกันเหล่ามิจฉาชพที่มุ่งแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวก็พยายามผลิตและจำนวนยาเสพติดด้วยกลวิธีหลอกล่อให้คนเสพยาโดยไม่คำนึงถึงโทษที่จะเกิดขึ้นกับคนในสังคม

ปัญหาความยากจน สภาพการดำรงชีวิตของบุคคลซึ่งมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และไม่สามารถจะบำบัดความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ จนเป็นเหตุให้บุคคลนั้นมีสภาพความเป็นอยู่ต่ำกว่าระดับมาตรฐานที่สังคมวางไว้ สาเหตุของปัญหาความยากจน เนื่องจากความไม่เท่าเทียมกันในความสามารถของบุคคล เนื่องจากสิ่งของและบริการต่าง ๆ มีมากขึ้น เนื่องจากไม่สามารถทำงานตามปกติทั้งนี้เนื่องจากความเจ็บป่วยความพิการทางร่างกายและจิตใจ ชราภาพ เนื่องมาจากภัยธรรมชาติ เช่น ฝนแล้ง น้ำท่วม โรคระบาด ฯลฯ เนื่องมาจากการว่างงาน เนื่องมาจากการมีบุตรมาก เนื่องมาจากการศึกษาต่ำ ไม่สามารถพัฒนาอาชีพของตนได้ เนื่องมาจากความเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน ผลของความยากจน เป็นภาระของสังคมที่จะต้องให้ความช่วยเหลือ ก่อให้เกิดความล่าช้าในการพัฒนาประเทศ ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ และความไม่มั่นคงทางสังคม ก่อให้เกิดปัญหาสังคมอื่น ๆ ตามมาเช่น ปัญหาอาชญากรรม ก่อให้เกิดปัญหาแก่ผู้ยากจนเองไม่สามารถจะกระทำอะไรตามที่ต้องการ การป้องกันแก้ไขปัญหาความยากจน การพัฒนาคุณภาพประชากรในด้านต่าง ๆ ในด้านอาชีพควรดำเนินการเพื่อเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาความยากจนดังนี้ ยกระดับมาตรฐานความสามารถของแรงงานในอาชีพแขนงต่าง ๆ ให้สูงขึ้น จัดหางานให้ทำและฝึกงานให้ด้วย จัดตั้งหน่วยส่งเสริมอาชีพ จัดโครงการพัฒนาอาชีพท้องถิ่น

อาชญากรรม เป็นสิ่งที่สังคมส่วนใหญ่มองว่าเป็นการกระทำผิดที่มีอันตรายมีความรุนแรง และเป็นการกระทำที่ควรจะจัดการให้สาสม ซึ่งผู้กระทำผิดควรต้องได้รับผลตอบแทนจากสังคมโดยรวม ทุกคนจะเดือดร้อนต่างต้องการให้ขจัดคนร้ายด้วยวิธีการใดก็ตามออกไปจากสังคม ดังนั้นการกระทำความผิดจึงเป็นการแยกคนออกเป็นสองกลุ่ม คือ คนดี และคนชั่ว การที่คนรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ชุมชน สังคม เมื่อวันเวลาผ่านไปสังคมย่อมมีการขยาย จำนวนสมาชิกเพิ่มมากขึ้น เกิดการขัดแย้ง เบียดเบียน รังแก เอาเปรียบ วิวาท และทำร้ายกันทั้งร่างกายและจิตใจ โดยมีรูปแบบต่าง ๆ หลากหลาย ความสลับซับซ้อนในวิธีการและกลุ่มคนกระทำผิดมีจำนวนเพิ่มขึ้น ความรุนแรงก็มีมากขึ้นด้วย หรือเพราะเกิดจากการว่างงาน ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจรัดตัว ทุกชีวิตต้องดิ้นรนต่อสู้เพื่อตนเองและครอบครัวเมื่อคนเราว่างงาน สภาพจิตใจและอารมณ์ ย่อมสับสน ฟุ้งซ่านมักใช้เวลาว่างไปทางด้านอบายมุขต่าง ๆ เป็นต้นว่า สุรา นารี เล่นม้า การพนัน เที่ยวเตร่ เป็นต้น โดยพื้นฐานแล้วสาเหตุแห่งการประกอบอาชญากรรมของคนในประเทศต่าง ๆ จะคล้ายคลึงกัน เกิดจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และการเพิ่มขึ้นของประชากรเมื่อคนเราหมดที่พึ่ง ก็หันมาประกอบอาชญากรรม หรือคิดว่า การค้าขายของผิดกฎหมาย การค้ายาเสพติด ของหนีภาษี ฯลฯ สามารถสร้างความร่ำรวยได้ในระยะเวลาสั้นจึงประกอบอาชญากรรม และยังมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เนื่องจากเมืองไทยได้รับอิทธิพลของอารยธรรมตะวันตก ซึ่งมีบางสิ่งบางอย่างขัดกับวัฒนธรรมสังคมไทย เป็นต้น การนิยมวัตถุ ความสัมพันธ์ทางเพศ การแต่งกาย เมื่อมีความต้องการมาก ๆ ก็ทำให้ประกอบการกระทำผิดได้

สรุปแล้วปัญหาทั้งหมดผมได้ยกตัวอย่างมาช้างต้นล้วนเป็นปัญหาสำคัญทุกปัญหาตามรำดับความสำคัญของชาติที่เราหรือรัฐบาลควรเร่งแก้ปัญหาจุดตรงนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาประเทศให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประชาชนทุกคนที่อยู่ในปัญหาที่เกิดขึ้นจะได้มีความปลอดภัยจากปัญหาดังกล่าวและปกป้องเป็นกำลังสำคัญให้กับประเทศไม่ว่าจะเด็ก วัยรุ่น ผู้ใหญ่ หรือผู้สูงอายุ ผมจึงมองว่ารัฐบาลควรให้ความสำคัญกับปัญหาเหล่านี้ที่เกิดขึ้นกับประชาชนกลุ่มหนึ่ง สุดท้ายการแก้ปัญหานี้ก็ไม่ทำให้ความเหลื่อมล้ำในสังคมลดลงได้ รัฐควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและทำ ให้คนจนหรือผู้ที่ติดยาเสพติดทุกคนมีงานทำมีรายได้เป็นของตนเองเพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทุกคนควรออกมาเรียกร้อง สิทธิประโยชน์ของตนเองเพื่อให้เกิดการแก้ไขและการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และรัฐบาลควรนึกถึงความ เป็นอยู่ของประชาชนเป็นหลักมากกว่าอำนาจหน้าที่ของตัวเอง ปัญหาความเหลื่อมล้ำนั้นเป็นปัญหาเชิง โครงสร้างที่มาจากปัจจัยหรือเงื่อนไขสำคัญ

เรียงความเรื่องที่2 เรื่อง การพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย

นับตั้งแต่เริ่มใช้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 (2504-2509) เป็นเครื่องมือนำทางในการพัฒนาประเทศ เป็นต้นมา สาธารณชนได้ให้ความสนใจติดตามว่า มีอะไรเกิดขึ้นในสังคมไทยบ้างผลของการพัฒนาเป็นเช่นไรและนับตั้งแต่แผนฯ 8 (2540-2544) เป็นต้นมา ทำไมสภาจึงปรับเปลี่ยนแนวคิดของการพัฒนาจากที่เคยกำหนดเป็นด้าน ๆ มาให้ความสำคัญกับการบูรณาการในทุก ๆด้านอย่างเป็นองค์รวมซึ่งแนวคิดและทิศทางที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นเพื่อให้เกิดความสมดุลและมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาพร้อมกับปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินการให้ทุกภาคส่วนของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาให้มากที่สุด ในการจัดทำแผนฯ 9 (2545-2549) สภายังได้อัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานแก่ปวงชนชาวไทย นอกจากในเชิงการจัดการที่ให้รู้รักสามัคคีแล้วมาเป็นปรัชญานำทาง พร้อมทั้งกำหนด 7 ยุทธศาสตร์หลักที่ครอบคลุมในเรื่องของการบริหารจัดการที่ดีการพัฒนาคนและการคุ้มครองทางสังคม การปรับโครงสร้างการพัฒนาชนบทและเมืองอย่างยั่งยืนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการบริหารเศรษฐกิจส่วนรวมการเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันรวมทั้งการพัฒนาความเข้มแข็งทางด้านวิทยาศาสตร์ ทั้งหมดนี้ เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดี มีสุขของคนไทยเราจึงต้องมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนการพัฒนาที่ยั่งยืนของไทยนั้นคืออะไรจะนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างไรและสภาได้ดำเนินการอะไรที่สำคัญเพื่อการนี้ไปแล้วบ้าง และท่านจะมีส่วนร่วม ปรับปรุงแนวทางการพัฒนาให้มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนนี้ได้อย่างไรจึงเป็นเรื่องอนาคตของสังคมไทยที่ทุกภาคส่วนจะต้องมาสร้างความเข้าใจร่วมกันในขณะที่เริ่มแผนฯ 1 เมื่อ 40 ปี ที่แล้ว ประเทศไทยยังมีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์สิ่งแวดล้อมที่ยังบริสุทธิ์แต่เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่ถูกเรียกว่าพัฒนาแล้วคนไทยยังยากจนอยู่มีระดับการศึกษาโดยเฉลี่ยที่ต่ำมีการว่างงานมาก และภาคเอกชนก็ยังไม่เข้มแข็งดังเช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้เพื่อแก้ไขปัญหา ณ ช่วงเวลานั้น รัฐจึงต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาเร่งลงทุนสร้างโครงสร้างพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการผลิตและนำผลผลิตจากชนบทออกสู่ตลาดเร่งระดมการผลิตสินค้าจากฐานทรัพยากรที่มีอยู่เหลือเฟือรวมทั้งขายทรัพยากรไปเป็นวัตถุดิบในการผลิตในต่างประเทศ เพราะง่ายและรวดเร็วเนื่องจากความรู้ในการสร้างมูลค่าเพิ่มของเรายังน้อยทั้งนี้ เพื่อมุ่งสร้างงานให้คนไทยมีรายได้พ้นจากความยากจนให้รวดเร็วที่สุดเราคาดการณ์และคาดคิดไม่ถึงว่าการพัฒนาที่มุ่งแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในแต่ละยุคสมัยดังกล่าว จะก่อให้เกิดปัญหาการพัฒนาที่ไม่ได้สัดส่วนเมืองบางเมืองเจริญเร็วกว่าชนบทมากจนเกิดการอพยพเข้ามาสร้างปัญหาเมืองในรูปแบบต่าง ๆเศรษฐกิจในภาพรวมที่ขยายตัวกลับมีส่วนแบ่งทางรายได้ที่ไม่เท่าเทียมกันเริ่มมีปัญหาสังคมหลากหลายรูปแบบมากขึ้น วัฒนธรรมอันดีงามเริ่มถูกละเลย ทรัพยากรธรรมชาติค่อย ๆลดลงจนยากที่จะฟื้นฟูและบางประเภทก็ไม่สามารถฟื้นฟูให้กลับมามี เหมือนเดิมได้ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่มีและเหมาะสมก็เสื่อมโทรมลงจนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ของประชาชนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ผู้คนที่เกี่ยวข้องเห็น

พ้องกันว่า ถ้าปล่อยให้ผลของการพัฒนาเป็นเช่นนี้ ต่อไป นอกจากคนไทยใน รุ่นปัจจุบันจะไม่สามารถดำชีวิตอย่างอยู่ดีมีสุขได้แล้วชนรุ่นลูกรุ่นหลานต่อ ๆไปก็จะไม่สามารถอยู่ดีมีสุขได้เช่นกันแล้วคนไทยและสังคมไทยจะยั่งยืนอยู่ในสังคมโลกนี้ได้อย่างไรและในวันข้างหน้าจะยังมีประเทศไทยเหลืออยู่ในโลกนี้ อยู่อีกหรือโดยความเป็นจริงแล้วหลาย ๆประเทศที่ได้ชื่อว่าเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วก็เคยผ่านประสบการณ์เช่นนี้ มาก่อนเช่นกัน และได้เริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยั่งยืนมานับตั้งแต่ปี 2515 แต่มาตื่นตัวกันมากเมื่อสมัชชาโลกว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่องค์การสหประชาชาติจัดตั้งขึ้นได้พิมพ์เอกสารชื่อ "Our Common Future"ออกเผยแพร่เมื่อปี 2530 โดยมีสาระเรียกร้องให้ชาวโลกเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตที่ฟุ่มเฟือยและวิถีทางการพัฒนาเสียใหม่ ให้ปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อมและ ข้อจำกัดของธรรมชาติให้มากขึ้น พร้อมกับได้ให้นิยามการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ออกจะเข้าใจค่อนข้างยากไว้ว่า "การพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาที่สนองตอบต่อความต้องการของคนในรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ทำให้คนรุ่นต่อไปในอนาคตต้องประนีประนอมยอมลดทอนความสามารถในการที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง"ถ้าจะแปลความให้เข้าใจง่ายยิ่งขึ้นไปอีกเพื่อให้เข้าใจถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนของไทยก็คือ "การพัฒนาที่ยั่งยืน จะต้องเป็นการพัฒนาที่ก่อให้เกิดความสมดุลหรือมีปฏิสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันในระหว่างมิติอันเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้ชีวิตมนุษย์อยู่ดี มีสุขคือ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม จิตใจ รวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งต่อคนในรุ่นปัจจุบัน และคนรุ่นอนาคต"เพื่อให้แนวคิดนั้นสัมฤทธิ์ผล สภาก็ได้เคยกำหนดแนวทางดำเนินการเพื่อการนี้ไว้มาตั้งแต่ แผนฯ 8 แล้ว โดยการพัฒนานั้นให้ยึดหลักพื้นที่หน้าที่และการมีส่วนร่วม กล่าวคือ ในด้านพื้นที่เราควรพิจารณาในลักษณะเป็นลุ่มแม่น้ำหรืออ่าวที่มีปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมร่วมกัน หรือเป็นสายการผลิตสำหรับอุตสาหกรรมเดียวกัน นอกเหนือจากการพิจารณาเชื่อมโยงถึงมิติทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม อันเป็นสาเหตุแล้ว ในด้านหน้าที่ นอกจากการยอมรับว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบแล้วรัฐควรจะต้องปรับบทบาทจากผู้ควบคุมและสั่งการมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกและประสานงานเพื่อให้เกิดการร่วมมือกันพัฒนาและในด้านการมีส่วนร่วมทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นผู้รับผลของการพัฒนาทั้งในเชิงบวกและลบจะต้องเข้ามีมาส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาในการสนองตอบต่อแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนของไทย นอกจากความพยายามที่จะแปลง ยุทธศาสตร์ตามแผนฯ 9 ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมแล้ว สภาได้ดำเนินการต่าง ๆ อีก มากมาย ทั้งในระดับภาพรวมของประเทศและในระดับภาพย่อย ที่สำคัญที่สุดก็คือ ได้เสนอให้มีการ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งมีฯพณฯ นายกรัฐมนตรี เป็นประธานขึ้นมากำกับดูแลเป็นการเฉพาะรวมทั้งการกำหนดวาระแห่งชาติเพื่อเร่งดำเนินการ 4 ด้าน คือการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันการสร้างเศรษฐกิจฐานรากทุนทางสังคมรวมทั้งการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากตัวอย่างการเขียนเรียงความของนักศึกษา พบว่าการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ในรายวิชานี้มีลักษณะสำคัญคือการมุ่งพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียนมากกว่าการแก้ไขคำตอบเพียงอย่างเดียว โดยใช้การสื่อสารแบบโต้ตอบและการตั้งคำถามเป็นเครื่องมือหลัก ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถยกระดับจากการเรียนรู้เชิงรับไปสู่การคิดเชิงวิพากษ์และการประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสังคมศาสตร์อย่างแท้จริง

ภาคผนวก ค

ภาพกิจกรรมอบรมเสวนาองค์ความรู้และการจัดการความรู้

การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์ที่ปรึกษา
Constructive Feedback for Academic Advisors