

การพัฒนาความสามารถของผู้เรียนด้วยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวก

DEVELOPING LEARNERS' ABILITY BY USING POSITIVE FEEDBACK

พินดา วราสุนันท์

อาจารย์ประจำภาควิชาครุศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

E-mail : fedupdv@ku.ac.th

บทคัดย่อ

ในกระบวนการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนนั้น (Formative Assessment) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) นับเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน แต่ผลที่เกิดขึ้นจากการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนนั้นมีทั้งทางบวก คือ ความรู้ ทักษะและทัศนคติของผู้เรียนสูงขึ้น และทางลบคือผู้เรียนเกิดความกังวลและสับสนต่อข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับ ทั้งนี้ข้อมูลย้อนกลับที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาความสามารถและช่วยส่งเสริมแรงจูงใจของผู้เรียนนั้น คือ ข้อมูลย้อนกลับทางบวก (positive feedback) ในบทความนี้ผู้เขียนได้นำเสนอหลักการในการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวก ที่ผู้สอนต้องตระหนักว่าเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลให้การให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกมีความยั่งยืน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้สอนและผู้เรียน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและปัจจัยด้านองค์กร หากผู้สอนนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมแล้ว ผู้เรียนย่อมเกิดการพัฒนาความสามารถและส่งเสริมแรงจูงใจในทางบวกแก่ผู้เรียน

คำสำคัญ : ข้อมูลย้อนกลับทางบวก, การพัฒนาความสามารถของผู้เรียน

ABSTRACT

In formative assessment, feedback is considered an essential element in helping to improve the students. The result of teacher's feedback, however, is equivocal; sometimes it yields positive results as seen in learner's improved knowledge, skills, and attitude. At other times, it could create an unfavorable outcome as students may feel anxious and confused by the feedback which they receive. Positive feedback is the feedback which provides beneficial results. It helps develop learner's ability and promote learners' motivation. This article presents the principles of how to provide positive feedback based upon the notion, which teachers must recognize, that giving feedback is a continuous process. It also addresses the factors-comprising teacher-related factors, student-related factors, technological factors, and organizational factors-which can help sustain positive feedback. When teachers use this framework appropriately with their lesson plan and execution, learners' ability will be developed and their positive motivation will also be promoted.

KEYWORDS : Positive feedback, Developing learner's ability

ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 ได้กำหนดว่า กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่กำหนดในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 โดยมีเหตุผล 2 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 2) เพื่อตัดสินผลการเรียน ทั้งนี้ กระบวนทัศน์ใหม่ที่กำหนดในหลักสูตรคือ ต้องการให้การวัดและประเมินผลเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนมากกว่าเป็นเครื่องมือในการจัดลำดับและเปรียบเทียบผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 2) จึงเห็นได้ว่าการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน หรือ formative assessment จะเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง ครูจึงต้องมีบทบาทในการเก็บข้อมูลระหว่างการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของตนเองตลอดเวลารวมถึงการบันทึกข้อมูล วิเคราะห์และหาแนวทางการแก้ไขตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะหรือข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แก่ผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิดของ Li และ Luca (2012: 2-3) ที่กล่าวว่า ข้อมูลย้อนกลับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการประเมินความก้าวหน้า ทั้งนี้ในบริบททางการศึกษามีผู้วิจัยที่ศึกษาผลการใช้ข้อมูลย้อนกลับในการจัดการเรียนการสอนของครูที่สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ (Pei, 2012: 110) ด้านทักษะ/ ความสามารถในเนื้อหาวิชา (Koka และ Hein, 2006: 165 และ Pei, 2012: 110) ด้านทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีต่อการเรียน (Koka และ Hein, 2006: 165 และ Jarzebowski, Ann-Marie และ Berg, 2012: 14) และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในห้องเรียน (Beaumont, O' Doherty และ Shannon, 2011: 674) ทั้งนี้งานวิจัยดังกล่าวได้ใช้วิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวก หรือ positive feedback ในขณะเดียวกันมีงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า เมื่อผู้เรียนได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้สอนแล้ว ร้อยละ 75 เกิดความวิตกกังวล และร้อยละ 39 เกิดความสับสน โดยผู้เรียนบางคนเห็นว่าการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้สอนนั้นเหมือนผู้เรียนกำลังถูกตัดสินว่าทำในสิ่งที่ผิด (Zacharias, 2007: 45) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ackerman และ Gross (2010: 180) ที่กล่าวว่าแม้ข้อมูลย้อนกลับจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนแต่ก็อาจส่งผลต่อความรู้สึกที่ไม่ดีของเขาเช่นกัน ดังคำสัมภาษณ์ที่ได้จากการวิจัยของ Ackerman และ Gross

เช่น "ครูอาจคิดว่าความสามารถของฉันทังยังไม่ดี" หรือ "ครูคงคิดว่าฉันไม่สามารถทำงานได้" จึงกล่าวได้ว่า การนำข้อมูลย้อนกลับไปใช้พัฒนาผู้เรียนมีทั้งผลที่เกิดขึ้นในทางบวก คือ ความรู้ความสามารถของผู้เรียนสูงขึ้นและมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน แต่ขณะเดียวกันก็อาจส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี กังวล สับสนกับข้อมูลย้อนกลับนั้น ดังนั้นบทความนี้ผู้เขียนต้องการนำเสนอให้ผู้อ่านได้เข้าใจถึงความหมายและหลักการที่แท้จริงของการให้ข้อมูลย้อนกลับ กระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับโดยมุ่งเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวก (positive feedback) เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ ส่งเสริมแรงจูงใจในทางบวกแก่ผู้เรียน รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนของการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ความหมายและหลักการของการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวก

ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง การให้สารสนเทศ โดยอาจเกิดจากครู ผู้สอน ผู้ปกครองหรือเพื่อน (Hattie และ Timperley, 2007: 81-82) และข้อมูลย้อนกลับทางบวก (Positive Feedback) หมายถึง สารสนเทศที่ส่งเสริมสนับสนุนความสามารถของแต่ละบุคคลมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การลดช่องว่างระหว่างความรู้ความสามารถในปัจจุบันและความรู้ความสามารถตามเป้าหมายที่ครูผู้เรียนหรือผู้ปกครองต้องการโดยมีการสร้างเป้าหมายร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้น (Nicol และ Macfarlane, 2006: 200; Hattie และ Timperley, 2007: 81-82; Nicol, 2007: 3 และ Beaumont, O' Doherty และ Shannon, 2011: 671) ทั้งนี้การให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกแก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนานั้นมีหลักการที่ต้องคำนึงถึงดังนี้

1. ผู้สอนต้องทราบว่า จะนำข้อมูลย้อนกลับไปใช้อย่างไร มีคุณค่าเพื่อการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างไร (Lizzio และ Wilson, 2008: 264) รวมถึงพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครูด้วย (Nicol และ Macfarlane, 2006: 200-201 และ Nicol, 2007: 3-5) โดยข้อมูลย้อนกลับนั้นต้องส่งเสริมสนับสนุนความสามารถของผู้เรียนที่ช่วยลดช่องว่างระหว่างความรู้ความสามารถในปัจจุบันและความรู้ความสามารถตามเป้าหมายที่ต้องการรวมถึงตรงตามความต้องการและความคาดหวังของผู้สอนและผู้เรียน (Nicol และ Macfarlane, 2006: 200; Hepper, Hart และ Gregg, 2011:

455 และ Jarzebowski, Ann-Marie และ Berg, 2012: 26)

2. การให้ข้อมูลย้อนกลับมีไว้เพียงการถ่ายทอดสารสนเทศแต่คือการส่งเสริมการสนทนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนผู้สอนและเพื่อน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น (Nicol และ Macfarlane, 2006: 203 และ Nicol, 2007: 3-4) โดยข้อมูลย้อนกลับนั้นต้องมีความชัดเจน ตรงประเด็น เข้าใจง่าย มุ่งเน้นความรู้ในเชิงวิชาการ (Lizzio และ Wilson, 2008: 264-265 และ Li และ Luca, 2012: 3) ทันทเวลาต่อการพัฒนาทักษะ ความสามารถของผู้เรียน (Hattie และ Timperley, 2007: 98; Beaumont, O' Doherty และ Shannon, 2011: 671 และ Li และ Luca, 2012: 3) การให้ข้อมูลย้อนกลับนั้นต้องไม่มากหรือน้อยจนเกินไป (Ackerman และ Gross, 2010: 177) ทั้งนี้ข้อมูลย้อนกลับคือการให้ข้อเสนอแนะในเชิงกระบวนการที่ต่อเนื่องมีไว้แค่เป็นเพียงเหตุการณ์สั้นๆ เท่านั้น และมิได้มุ่งเน้นการตัดสิน (Beaumont, O' Doherty และ Shannon, 2011: 684) รวมถึงการส่งเสริมแรงจูงใจของผู้เรียนในทางบวก (Nicol และ Macfarlane, 2006: 211-212; Lizzio และ Wilson, 2008: 263-264 และ Hepper, Hart และ Gregg, 2011: 455) จึงกล่าวได้ว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกเป็นการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการเรียนของผู้เรียน รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นจนเกิดการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน

กระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวก

กระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกมีไว้แค่เพียงเหตุการณ์สั้นๆ แล้วเสร็จสิ้น แต่เป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่อง (Beaumont, O' Doherty และ Shannon, 2011: 684) โดยผู้เขียนสรุปขั้นตอน/ กระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดเป้าหมายที่ต้องการ เกณฑ์การตัดสิน และวัตถุประสงค์ในการพัฒนา โดยผู้เรียนและผู้สอนควรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Hattie และ Timperley, 2007: 87-88; Nicol, 2007: 3-4 และ Beaumont, O' Doherty และ Shannon, 2011: 675) หากเป้าหมายที่กำหนดมีความชัดเจนจะช่วยส่งเสริมให้ข้อมูลย้อนกลับนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 2 ผู้สอนให้ข้อเสนอแนะทางเลือกว่า ควรจะดำเนินการอย่างไรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ทั้งนี้ผู้สอนอาจต้องวิเคราะห์ความรู้จักชะ ความสามารถ รวมถึงความคิดเห็นของผู้เรียนก่อนว่าอยู่ในระดับใด (Hattie และ Timperley, 2007: 89; Nicol, 2007: 3-4 และ Beaumont, O' Doherty และ Shannon, 2011: 675) ประเด็นที่น่าสนใจ คือ บ่อยครั้งที่ครูใช้แบบสอบเพื่อศึกษาว่าผู้เรียนต้องการพัฒนาด้านใด แต่ทั้งนี้แบบสอบมีไว้เป็นเพียงเครื่องมือเดียวในการหาคำตอบ (Hattie และ Timperley, 2007: 89)

ขั้นที่ 3 เมื่อผู้เรียนได้รับข้อเสนอแนะจากผู้สอนในขั้นที่ 2 และลงมือปฏิบัติงาน จากนั้นผู้สอนจะให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับการพัฒนา (Beaumont, O' Doherty และ Shannon, 2011: 675) ซึ่งสามารถใช้ได้หลายวิธี เช่น การเขียน การพูด การสนทนา/สนทนากลุ่ม โดยทำได้ทั้งแบบเดี่ยวและกลุ่ม (Hattie และ Timperley, 2007: 92; Beaumont, O' Doherty และ Shannon, 2011: 675-676 และ Li และ Luca, 2012: 7-8) นอกจากนี้ครูอาจใช้เทคนิคการกำกับตนเองเพื่อให้ผู้เรียนทราบว่าเป็นขั้นตอนต่อไป ผู้เรียนต้องทำอะไร อย่างไร รวมถึงการส่งเสริมแรงจูงใจในทางบวก (Hattie และ Timperley, 2007: 87; Nicol, 2007: 3-4 และ Hepper, Hart และ Gregg, 2011: 455) ทั้งนี้ในมุมมองของผู้เรียนเสนอว่าข้อมูลย้อนกลับที่ดี คือ ข้อเสนอแนะมากกว่าการตัดสิน ทันทเวลาต่อการพัฒนาและมีความชัดเจน เข้าใจง่าย (Beaumont, O' Doherty และ Shannon, 2011: 675-676 และ Li และ Luca, 2012: 3) ประเด็นที่ผู้สอนควรตระหนัก คือ การให้งานไม่ควรมีเพียงระยะเดียว แต่ควรแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ การให้งานครั้งแรก จากนั้นให้ข้อมูลย้อนกลับ และงานครั้งที่ 2 เพื่อนำข้อมูลย้อนกลับนั้นๆ ไปพัฒนา จึงจะสามารถเรียกได้ว่าเป็นกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับมีไว้แค่เพียงการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบเหตุการณ์สั้นๆ (Carless และคณะ, 2011: 399) ทั้งนี้จากที่ผู้สอนให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนแล้ว ในบริบทของต่างประเทศมีการประเมินข้อมูลย้อนกลับนั้นๆ ซึ่งมีหลายช่องทาง คือ การบันทึกเทป การถอดบทสนทนา (Pei, 2012: 115) การเขียนสะท้อน (Lizzio และ Wilson, 2008: 266) การสัมภาษณ์ผู้ที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Carless และคณะ, 2011: 398) หรือการใช้แบบสอบถามที่เก็บข้อมูลจากผู้เรียน (Koka และ Hein, 2006: 168; Zacharias, 2007: 40 และ Jarzebowski, Ann-Marie และ Berg, 2012: 18) ผ่านการ

ประเมินจากทีมนักวิจัยหรือผู้ทรงคุณวุฒิ งานวิจัยของ Hattie และ Timperley (2007: 87-94) แบ่งระดับของข้อมูลย้อนกลับเป็น 4 ระดับ ซึ่งเป็นผลดีต่อผู้เรียน รายละเอียดของข้อมูลย้อนกลับแต่ละระดับมีดังนี้

1. ระดับหน้าที่ (Task Level) : ข้อมูลย้อนกลับระดับนี้เป็นข้อมูลย้อนกลับทั่วๆ ไปที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ เช่น ความรู้เบื้องต้น ทั้งนี้ผลการวิจัยพบว่า 90% จากข้อมูลย้อนกลับของคุณในห้องเรียนเป็นข้อมูลย้อนกลับในระดับนี้

2. ระดับกระบวนการ (Process Level) : เป็นข้อมูลย้อนกลับที่มีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้น สารสนเทศจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม และการรับรู้ของบุคคลซึ่งต้องมีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับความรู้และกระบวนการพัฒนาการดำเนินงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

3. ระดับการควบคุมตนเอง (Self-regulation Level) : เป็นข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและการรับรู้ของบุคคลซึ่งต้องมีความเชื่อมโยงของความรู้ที่ได้รับจากข้อมูลย้อนกลับ และความรู้ที่มีอยู่ในตัวผู้เรียนโดยมีการจัดการความรู้เข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพมากกว่าระดับหน้าที่และกระบวนการเพราะต้องมีความชัดเจนในการพัฒนากลยุทธ์ของแต่ละบุคคลที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

4. ระดับตนเอง (Self Level) : เกี่ยวข้องกับการประเมินตนเอง การควบคุมตนเองจึงเป็นแนวทางของผู้เรียนในการกำกับตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการตามแนวทางของแต่ละบุคคล รวมถึงการมองภาพต่อไปว่า แต่ละบุคคลต้องพัฒนาสิ่งใดเพิ่มเติมอีกบ้างโดยสามารถใช้ทักษะกระบวนการรู้คิดมาใช้ในการประเมินความเข้าใจตนเอง

ระดับของข้อมูลย้อนกลับข้างต้น หากแบ่งตามมิติของ Nicol (2007: 5-6) เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ จะแบ่งออกเป็น 4 มิติดังนี้

มิติที่ 1 การส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการ โดยข้อมูลย้อนกลับทางบวกนั้นต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีมาตรฐานและเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสม ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งในและนอกห้องเรียนอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาผู้เรียนและส่งเสริมสนับสนุนแรงจูงใจในทางบวก

มิติที่ 2 การส่งเสริมสนับสนุนทางสังคมโดยเน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนและครู

มิติที่ 3 การประเมินตนเองมีการสะท้อนตนเองในการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเลือกเนื้อหาและกระบวนการประเมิน รวมถึงการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายการประเมินและการปฏิบัติ

มิติที่ 4 การสร้างชุมชนการเรียนรู้ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน

จากที่กล่าวมาทั้งหมด หากผู้สอนมีการนำแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกเพื่อพัฒนาผู้เรียน ประเด็นที่ควรคำนึงถึงต่อไปคือ ผู้สอนจะมีแนวทางอย่างไรเพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติการใช้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน กล่าวคือมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติและก่อให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียนอย่างสมบูรณ์ โดยผู้เขียนได้สรุปสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

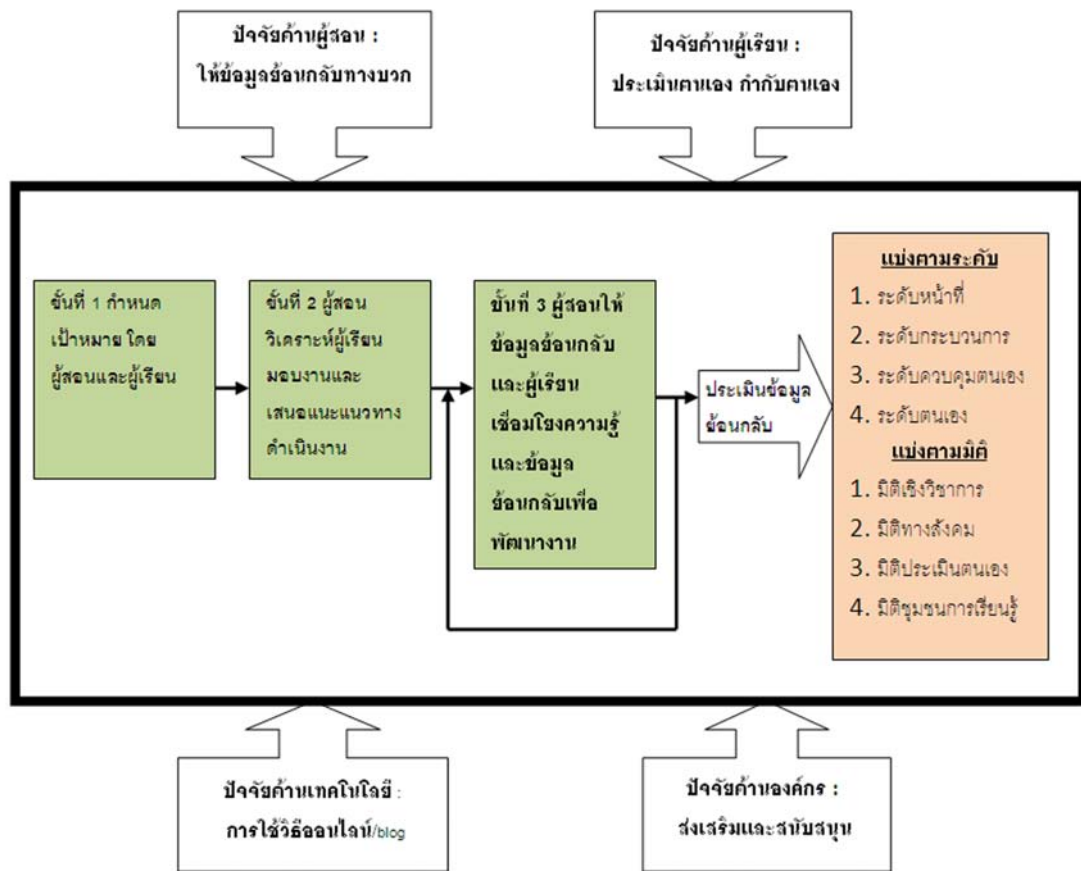
1. ปัจจัยด้านผู้สอน ที่ต้องส่งเสริมผู้เรียนอย่างเต็มตามความสามารถ ส่งเสริมแรงจูงใจในทางบวก กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสามารถในการกำกับตนเองและควบคุมตนเอง โดยออกแบบงานให้ผู้เรียนได้เกิดความเชื่อมโยงข้อมูลย้อนกลับทางบวกนั้นๆ กับงานที่มีอบหมาย (Nicol, 2007: 3 และ Carless และคณะ, 2011: 405-406)

2. ปัจจัยด้านผู้เรียน ที่มีความสามารถในการตั้งเป้าหมาย การวางแผนดำเนินงาน การกำกับตนเองและประเมินตนเองที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ (Nicol, 2007: 3 และ Carless และคณะ, 2011: 403)

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสนับสนุนที่อาจใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกโดยออนไลน์/ blog (Carless และคณะ, 2011: 402 และ Li และ Luca, 2012: 9)

4. ปัจจัยด้านองค์กร โดยงานวิจัยของ Li และ Lucca (2012: 13-14) เสนอแนะว่า ครูควรได้รับการสนับสนุนจากนโยบายของสถาบันในการพัฒนาการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมถึงการพัฒนาความสามารถของผู้สอนในการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกด้วย

ตามที่กล่าวมาทั้งหมดเกี่ยวกับกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวก ผู้เขียนขอเสนอโมเดลการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกโดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Hattie และ Timperley ในปี ค.ศ. 2007 ควบคู่กับแนวคิดของ Nicol ในปี ค.ศ. 2007 เช่นกัน รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องจากการสรุปสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยต่างๆ ดังแสดงในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของ Hattie และ Timperley (2007) และ Nicol (2007)

จากการที่ผู้สอนได้นำแนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับไปใช้พัฒนาผู้เรียนส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา แต่จากงานวิจัยที่ผ่านมา ในบริบทของต่างประเทศยังพบว่ามีปัญหาในการดำเนินงานอยู่บางประการ คือ บางครั้งผู้เรียนเกิดความสับสนเพราะได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้สอน 2 ท่านที่ไม่ตรงกัน (Li และ Lucca, 2012: 9-10) การให้ข้อมูลย้อนกลับที่มากเกินไปทำให้ผู้เรียนรู้สึกเกิดความกังวล (Ackerman และ Gross, 2010: 172) ขณะที่ผู้สอนเห็นว่าผู้เรียนยังไม่ปรับปรุงงานตามข้อเสนอแนะแต่ผู้เรียนกลับมองว่าตนเองได้ปรับแก้แล้ว (Zacharias, 2007: 39) บางครั้งผู้สอนเข้าใจว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับได้พัฒนาผู้เรียนแล้วแต่ในความเป็นจริงข้อมูลย้อนกลับนั้นเป็นการตัดสินใจในภาพรวมที่ไม่ใช่เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง (Li และ Lucca, 2012: 9-10)

แม้ว่าการดำเนินการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกจะเกิดปัญหาบ้างก็ตาม แต่เมื่อเทียบกับผลลัพธ์ที่ได้จากการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาดังเดิมตามศักยภาพ รวมถึงทำให้ผู้เรียนรู้จักประเมินตนเอง วางแผนการพัฒนาตนเองและเชื่อมโยงข้อเสนอนแนะที่ได้ในการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นคุณประโยชน์และมีคุณค่ายิ่ง สอดคล้องกับความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานรวมถึงเป้าหมายของกระบวนการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน จึงสรุปได้ว่าข้อมูลย้อนกลับทางบวกเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้สอนและผู้เรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและการพัฒนาความสามารถได้อย่างเหมาะสม

สรุป

กระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวก คือ สารสนเทศที่ช่วยลดช่องว่างระหว่างความรู้ความสามารถในปัจจุบันและความรู้ความสามารถที่ต้องการให้เกิดขึ้นและส่งเสริมแรงจูงใจทางบวกแก่ผู้ที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปพัฒนา ผู้ที่ให้สารสนเทศคือ ผู้สอน ผู้ปกครอง หรือผู้เรียน โดยก่อนเริ่มให้ข้อมูลย้อนกลับผู้สอนต้องทำการวิเคราะห์ความรู้ความสามารถ/ทักษะ ตลอดจนความคิดเห็นของผู้เรียนโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การสังเกต การบันทึก การสอบ การซักถาม ฯลฯ เพื่อนำไปสู่การวางแผนดำเนินงานเพื่อพัฒนาผู้เรียนและมอบหมายงานที่ตรงตามความต้องการและความสามารถมีการตั้งเป้าหมายและเกณฑ์การประเมินร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียนที่มีความชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้กระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น จากนั้นจึงเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานเพื่อมอบหมายงานให้แก่ผู้เรียนเมื่อผู้เรียนทำงานตามที่ได้รับมอบหมายแล้ว ผู้สอนจึงให้ข้อมูลย้อนกลับที่ส่งเสริมแรงจูงใจในทางบวกแก่ผู้เรียนด้วย ต่อมาผู้เรียนต้องทำการเชื่อมโยงความรู้ที่ได้รับจากข้อมูลย้อนกลับนั้นกับงานของตนเองจึงต้องอาศัยเทคนิคการประเมินตนเองและการกำกับตนเองเข้ามาพัฒนาผู้เรียน ประเด็นที่ผู้สอนควรคำนึงถึงคือ อย่าให้ข้อมูลย้อนกลับที่มากหรือน้อยจนเกินไป และในบริบทของงานวิจัยต่างประเทศบางเล่มได้ประเมินข้อมูลย้อนกลับจากผู้สอนด้วย ทั้งนี้หากแบ่งตามระดับของข้อมูลย้อนกลับสามารถแบ่งออกเป็น 4 ระดับตามแนวคิดของ Hattie และ Timperley ในปี ค.ศ. 2007 ประกอบด้วย 1) ระดับหน้าที่ 2) ระดับกระบวนการ 3) ระดับการควบคุมตนเอง และ 4) ระดับตนเอง และหากแบ่งตามมิติของการพัฒนาความสามารถตามแนวคิดของ Nicol (2007) แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ 1) มิติเชิงวิชาการ 2) มิติทางสังคม 3) มิติการประเมินตนเอง และ 4) มิติชุมชนการเรียนรู้ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความต่อเนื่องและยั่งยืนในกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับคือ ปัจจัยด้านผู้สอน ปัจจัยด้านผู้เรียน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและปัจจัยด้านองค์กร

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545). ราชกิจจานุเบกษา.
- คณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน, สำนักงาน. 2551. **แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ : หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551.** (เอกสารอัดสำเนา).
- Ackerman, D.S. and Gross, B.L. 2010. "Instructor feedback: How much do students really want?." **Journal of Marketing Education**, 32, 2: 172-181.
- Beaumont, C., O' Doherty, M. and Shannon, L. 2011. "Reconceptualising assessment feedback: a key to improving student learning?." **Studies in Higher Education**, 36, 6: 671-687.
- Carless, D., Salter, D., Yang, M. and Lam, J. 2011. "Developing sustainable feedback practices." **Studies in Higher Education**, 36, 4: 395-407.
- Hattie, J. and Timperley, H. 2007. "The power of feedback." **Review of Educational Research**, 77, 1: 81-112.
- Hepper, E.G., Hart, C.M. and Gregg, A.P. 2011. "Motivated expectations of positive feedback in social interactions." **The Journal of Social Psychology**, 151, 4: 455-477.
- Jarzebowski, Ann-Marie. and Berg, J.P.R.V.D. 2012. "When feedback is not enough: The impact of regulatory fit on motivation after positive feedback." **International Coaching Psychology Review**, 7, 1: 14-32.
- Koka, A. and Hein, V. 2006. "Perception of teachers' positive feedback and perceived threat to sense of self in physical education: a longitudinal study." **European Physical Education Review**, 12, 2: 165-179.

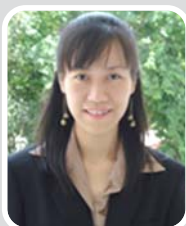
Li, J. and Luca, R.D. 2012. "Review of assessment feedback." *Studies in Higher Education*, 37, 1: 1-16.

Lizzio, A. and Wilson, K. 2008. "Feedback on assessment: students' perceptions of quality and effectiveness." *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 33, 3: 263-275.

Nicol, D. 2007. *Principles of good assessment and feedback: Theory and practice*. Retrieved October 19, 2012, from http://www.york.ac.uk/media/staffhome/learningandteaching/documents/keyfactorsPrinciples_of_good_assessment_and_feedback.pdf.

Nicol, D.J., Macfarlane-Dick, D. 2006. "Formative assessment and self-regulated learning: a model and seven principles of good feedback practice." *Studies in Higher Education*, 31, 2: 199-218. Pei, M. 2012. "Teachers' discorsal strategies in providing positive feedback to student responses: a study of four english immersion teachers in people's republic of china." *INTERNATIONAL EDUCATION*, Spring: 110-126.

Zacharias, N.T. 2007. "Teacher and student attitudes toward teacher feedback." *RELC Journal*, 38, 1: 38-52.



>> พินดา วราสุนันท์

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก (ค.ด.) สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2554 ระดับปริญญาโท (ค.ม.) สาขาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2547 และระดับปริญญาตรี (ศษ.บ.) สาขาการสอนวิทยาศาสตร์ เกียรตินิยมอันดับ 1 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในปีการศึกษา 2544

ปัจจุบันเป็นอาจารย์ประจำ ภาควิชาครุศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน