

การประเมินแบบเสริมพลัง: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ Empowerment Evaluation: Principles and Application

อมาวสี อัมพันศิริรัตน์*

Amavasee Ampansirirat*

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา*

บทคัดย่อ

การประเมินแบบเสริมพลัง มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้โครงการ/แผนงาน มีโอกาสบรรลุผลสำเร็จ โดยการพัฒนาศักยภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้สามารถวางแผนการลงมือปฏิบัติ และประเมินโครงการด้วยตัวเอง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เรียกว่าเป็นการประเมินตนเอง และการสะท้อนกลับอยู่ตลอดเวลา และพัฒนาไปสู่การตัดสินใจด้วยตนเอง และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการ ผู้ประเมินเปลี่ยนบทบาทจากการประเมินแบบเดิมเป็นผู้เชี่ยวชาญ มาเป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก เป็นที่ปรึกษา ชี้แนะ และเป็นเพื่อนที่สำคัญบทความนี้ได้นำเสนอเกี่ยวกับนิยามของการประเมินแบบเสริมพลัง หลักการพื้นฐาน ระเบียบวิธีการประเมินแบบเสริมพลัง องค์ประกอบของการประเมินแบบเสริมพลัง และตัวอย่างงานวิจัยที่ประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง

คำสำคัญ: การประเมิน, การประเมินแบบเสริมพลัง

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: aamavasee@hotmail.com เบอร์โทรศัพท์ 086-0413020)

Abstract

Empowerment evaluation is an evaluation approach that aims to increase the likelihood that programs will achieve results by increasing the capacity of program stakeholders to plan, implement, and evaluate their own programs. The evaluation approach is designed to help communities monitor and evaluate their own performance. This will lead to continuing improvement and development. It is self-assessment and reflection that promote self-determination and a sense of belonging of the project. Assessor changes his/her traditional role as an expert to be a facilitator, a consultant, and a critical peer. This article presents the definition of the empowerment evaluation, basic principles, methods, and components. Application of research based on the empowerment evaluation concept has also been included.

Keywords: Evaluation, Empowerment evaluation

บทนำ

การประเมิน เป็นการพิจารณาและวัดคุณค่าของกิจการใด ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น ประเมินการสัมมนา ประเมินการปฏิบัติงานในรอบปีของบริษัท วัดคุณค่าหรือผลความก้าวหน้าของการศึกษา ได้แก่ การสอบไล่ เป็นวิธีประเมินผลการศึกษาวิธีหนึ่ง (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2552) การประเมินโครงการ เป็นการศึกษาคูณค่าที่เกิดขึ้นจากกระบวนการดำเนินโครงการ ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) ขั้นตอนของการดำเนินงาน (Process) ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ (Output, Outcome, Impact) ที่เกิดขึ้น โดยทั่วไปการบ่งชี้คุณค่ามักใช้การเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานหรือสิ่งที่กำหนดไว้ (พงศ์เทพ สุธีรัฐดี, 2557) เป็นการตรวจสอบ การวัด และการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดคุณค่าและความสำเร็จของโครงการ โดยต้องอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ การประเมินโครงการจึงต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักการและเหตุผล และนำข้อมูลที่ได้มานั้นทำการสรุปผลโครงการอันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินโครงการนั้น ๆ และโครงการอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งการประเมินผลอาจจะดำเนินการในช่วงระหว่างดำเนินการ หรือเมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้วก็ได้ เพื่อตัดสินคุณค่าหรือคุณภาพของโครงการ หรือการพิจารณาและลงความเห็นว่าการดำเนินงาน กระบวนการต่าง ๆ ในโครงการโดยรวมดีหรือไม่ มีคุณภาพเพียงพอหรือไม่และจะนำไปใช้กับโครงการอื่น ๆ อย่างไร (พิบูล ทิตยกุล, 2552)

การประเมินโครงการ ควรจะตอบคำถามต่อไปนี้ 1) มีปัจจัยสำคัญใดบ้างที่ทำให้โครงการบรรลุและไม่บรรลุเป้าหมาย (หมายถึงปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรค) และควรสามารถระบุว่ามีปัจจัยสำคัญอะไรบ้างที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของโครงการ 2) การดำเนินงานแต่ละขั้นตอน ต้องใช้กระบวนการอะไร อย่างไรบ้าง และควรใช้กระบวนการสำคัญอะไรบ้าง ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของโครงการ 3) ผลที่เกิดขึ้นทั้งที่โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจมีอะไรบ้างทั้งที่เป็นผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบ ในการประเมินโครงการพัฒนาสุขภาวะชุมชน มักให้ความสำคัญกับผลลัพธ์มากกว่าผลผลิตของกิจกรรม โดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนาขีดความสามารถ (Empower) ของคนในชุมชนและการพัฒนากระบวนการขับเคลื่อนของสังคม (Social



Movement) และ 4) คุณค่าทั้งภายในและภายนอกความสำเร็จที่สำคัญของโครงการ และแนวทางพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (พงศ์เทพ สุธีรัฐภูมิ, 2557)

อย่างไรก็ตามมักเกิดช่องว่างในการประเมิน ระหว่างผู้ประเมิน กับผู้ถูกประเมิน Fetterman (1994) จึงได้นำเสนอแนวคิด การประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment Evaluation) เป็นการประเมินยุคใหม่ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีนักประเมินทำหน้าที่เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดการประเมินตนเอง เพื่อให้ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์และทำให้การประเมินเป็นกระแสหลัก ในปัจจุบันแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการประเมินหลายประเภททั้งทางด้านสุขภาพ (Fetterman, 2001; Dwyer, 2006; Secret, Jordan & Ford, 1999) และด้านการศึกษา (Fetterman, 1994, 2001; สาธิตา สกุรัตนกุลชัย, 2554; สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร, 2549; ผ่องศรี แก้วชูเสน, วรณดี แสงประทีปทอง, สมคิด พรหมจ้อย และจุฬารัตน์ วัฒนยะ, 2555; พิมพร ใจงาม และพรชัย หนูแก้ว, 2557)

เป้าหมายของการประเมินแบบเสริมพลัง คือ การพัฒนาความสำเร็จของโครงการ โดยนักพัฒนาโครงการเตรียมเครื่องมือสำหรับประเมิน วางแผน การดำเนินการตามแผน และการประเมินโครงการ ผู้ปฏิบัติในโครงการมีโอกาสในการพัฒนาการวางแผน การดำเนินการตามแผนด้วยคุณภาพ และประเมินผลลัพธ์ และพัฒนาคุณภาพอย่างมีระบบและต่อเนื่อง การประเมินแนวนี้ให้คุณค่าอย่างชัดเจน หรือได้รับการออกแบบไว้อย่างชัดเจน คือ ความต้องการที่จะช่วยประชาชน หรือบุคคลให้สามารถช่วยตนเองได้ และนำไปสู่การปรับปรุงแผนงานต่าง ๆ ที่ดำเนินการอยู่ได้อย่างต่อเนื่อง โดยการใช้สิ่งที่เรียกว่า “การประเมินตนเอง และการสะท้อนกลับ” (Self-Evaluation and Reflection) อยู่ตลอดเวลาตนเอง ผู้มีส่วนร่วมทั้งหมด หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายรวมทั้งลูกค้ ผู้รับบริการหรือผู้รับประโยชน์ จะต้องทำการประเมินด้วยตนเอง หรือประเมินงานโครงการ แผนงานของตัวเอง โดยที่ผู้ประเมินภายนอกกระทำหน้าที่เป็นเหมือนผู้ฝึกอบรม หรือผู้ชี้นำทิศทาง (Coach) หรืออาจเป็นผู้อำนวยความสะดวกเป็นครั้งคราวเท่านั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ หรือความสามารถภายในของทีมงานในระดับต่าง ๆ ของแผนงานเองว่าเป็นอย่างไร ด้วยเหตุนี้การประเมินแนวใหม่นี้จึงเป็น “กิจกรรมแห่งความร่วมมือร่วมใจของหลาย ๆ ฝ่าย” (Collaborative Activity) ไม่ใช่เป็นเรื่องของใครเพียงคนเดียวคนหนึ่ง หรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้น (Fetterman, 2001)

จากความสำคัญของการประเมินแบบเสริมพลังที่จะมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพอย่างมีระบบ และต่อเนื่อง จึงเป็นทางเลือกใหม่ให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดหลักการของการประเมินแบบเสริมพลัง และตัวอย่างการประยุกต์ใช้ เพื่อที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการดำเนินโครงการ และวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ทั้งด้านสาธารณสุขและการศึกษา เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของกระบวนการแก้ปัญหา

ที่มาของแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment Evaluation)

แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง เป็นแนวคิดของ David M. Fetterman มีที่มาจากศาสตร์ทางด้านจิตวิทยาชุมชน (Community Psychology) มานุษยวิทยาปฏิบัติการ (Action Anthropology) และการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นแนวคิดที่มีชื่อเสียงขึ้นในเวลาต่อมาเมื่อ Fetterman นำเสนอในที่ประชุม American Evaluation Association (AEA) ประจำปี 1993 (Fetterman, 2001)

ส่วนประกอบที่สำคัญของการประเมินแบบเสริมพลังเป็นลักษณะหลากหลายมิติ หลายวิธีการของวิจัยเชิงคุณภาพ ตามที่ Fetterman (1994) กล่าวว่า “การประเมินแบบเสริมพลัง เป็นการใช้นโยบายการประเมินและเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการตัดสินใจด้วยตนเอง” แนวคิดที่สำคัญคือการช่วยเหลือคนให้เขาช่วยตนเองได้ วิธีการประเมินแบบนี้มีจุดเน้นที่การพัฒนา เป็นการร่วมมือและใช้ทั้งวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ รูปแบบการประเมินอาจมีหลายรูปแบบ รวมถึงการฝึกอบรม การใช้อำนาจความสะดวก การสนับสนุน (Advocacy) การให้ความกระจ่าง และความมีอิสระ ผู้ประเมินควรมีบทบาท ดังนี้

1. ผู้ประเมินสอนโครงการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินโครงการของเขา โดยการเกริ่นนำให้เขาช่วยตัวเองในการประเมินผลโดยใช้ใบงาน (Workbooks) และเครื่องมือในการอบรมการวิจัย เช่น เครื่องมือต่าง ๆ ในการช่วยบุคลากรในโครงการและมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลอย่างเป็นระบบ
2. ผู้ประเมินสามารถแสดงบทบาทเป็นผู้ฝึก (Coaches) หรือผู้อำนวยความสะดวกในการช่วยเหลือผู้อื่นให้เขาประเมินงานของเขาได้ (Fetterman, 1994) การใช้อำนาจความสะดวกนั้น ผู้ประเมินช่วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการวัดหรือตัวชี้วัดต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการประเมินระยะสั้น ๆ และเป้าหมายระยะยาว เพื่อสามารถเปรียบเทียบผลการดำเนินโครงการ นอกจากนี้เขายังช่วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการทำกิจกรรมที่เฉพาะเพื่อบรรลุเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว “ผู้ประเมินแบบเสริมพลังเตรียมข้อมูลที่สำคัญ เป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมและมีประสบการณ์ เป็นผู้กำกับติดตาม” (Fetterman, 1994)
3. ผู้ประเมินเป็นเสมือนผู้สนับสนุน ผู้ติดตาม “มีบทบาทสำคัญในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม” (Fetterman, 1994a) โดยการค้นหาการนำเสนอในเวทีสาธารณะ การเตรียมข้อมูลแก่ผู้มีอำนาจในการออกนโยบาย และเผยแพร่ผลของการประเมินแบบเสริมพลัง

การประเมินแบบเสริมพลังยังเป็นเสมือน “ความกระจ่าง” และ “ความมีอิสระ” แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโครงการ เพราะเป็นการส่งเสริมให้เขาตรวจสอบโครงการของเขา เพื่อให้โครงการมีประสิทธิภาพต่อผู้รับบริการและสอดคล้องกับนโยบาย จะเป็นการแก้ปัญหาเพื่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมโดยที่ประชาชนมีส่วนร่วม การประเมินผลแบบเสริมพลัง เป็นวิธีการที่ได้รับความนิยมเพราะสามารถเชื่อมโยงผลการประเมินต่อกิจกรรมเชิงนโยบาย (Secret, Jordan & Ford, 1999) ความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในความร่วมมือในกระบวนการประเมินผล ขึ้นอยู่กับการขยายขอบเขตของความเต็มใจและความสามารถของผู้ประเมินที่จะร่วมแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญในการวิจัย การสื่อสารที่มีคุณค่าและกลวิธีที่เกี่ยวข้องในการประเมิน และการมีเวลาในการฝึกอบรมแก่บุคลากร และทำกิจกรรมต่าง ๆ กับทีม สร้างความร่วมมือระดับชุมชนที่เข้มแข็ง เน้นที่ผลลัพธ์ของครอบครัว และการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐระดับชุมชนและการริเริ่ม การรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในโครงการ (Weil, 1996)

หลักการประเมินแบบเสริมพลัง

Fetterman & Wandersman (2005) ได้เสนอหลักการประเมินแบบเสริมพลัง ซึ่งเป็นแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้กับทุกโครงการ ประกอบด้วย 10 หลักการ คือ



1. การปรับปรุง (Improvement) นักประเมินช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทำการประเมินตนเอง โดยแนะนำเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและกำกับติดตาม รวมทั้งช่วยสร้างตรรกะการประเมินภายใน ทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใช้การประเมินปรับปรุงโครงการ องค์กร ชุมชน และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. ความเป็นเจ้าของชุมชน (Community Ownership) การประเมินแบบเสริมพลังเชื่อในทฤษฎีที่ว่าบุคคลจะมีความเชื่อ และใช้ข้อค้นพบและปฏิบัติด้วย ถ้าเขามีส่วนรับผิดชอบในการสร้างสิ่งเหล่านั้นขึ้นมาการตัดสินใจในการประเมิน จึงขึ้นอยู่กับกลุ่มคนที่ทำการประเมิน โดยนักประเมินไม่มีอำนาจชี้ขาดในการตัดสินใจ
3. การรวม (Inclusion) เกิดจากการรวมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการจากหลายส่วน หลายระดับโดยส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตกลงร่วมกันในการวางแผนและการตัดสินใจ
4. การมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตย (Democratic Participation) เป็นการเน้นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแสดงความคิดเห็นของตนต่อการประเมินได้อย่างเปิดกว้าง
5. ความเป็นธรรมทางสังคม (Social Justice) เป็นการตระหนักถึงความไม่เท่าเทียมกันที่มีอยู่ในสังคม และพยายามที่จะปรับปรุงสถานการณ์เหล่านั้น โดยการปฏิบัติต่อบุคคลด้วยความเคารพในสิทธิของความเป็นมนุษย์ รวมถึงการเลือกกระบวนวิธีวิธีการประเมิน เครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเหมาะสม
6. องค์ความรู้ชุมชน (Community Knowledge) เป็นความเชื่อที่ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชนเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับชุมชนเป็นอย่างดีและเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ เป็นวิธีการได้มาซึ่งองค์ความรู้จากล่างขึ้นบน (Bottom-Up Approach) ที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและพัฒนา
7. ยุทธวิธีที่เน้นหลักฐาน (Evidence-Based Strategies) เป็นองค์ความรู้ที่ช่วยออกแบบกระบวนการแทรกแซง (Intervention) ให้เกิดความเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของชุมชน โดยนักประเมินช่วยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่เน้นหลักฐานกับองค์ความรู้ของชุมชนในการวางแผนและการนำการแทรกแซงไปสู่การปฏิบัติ
8. การสร้างสมรรถนะ (Capacity Building) เป็นการสร้างองค์ความรู้ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยนักประเมินทำหน้าที่ฝึกอบรมและสนับสนุนให้มีการประเมินในการวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามผลการปฏิบัติงาน สร้างทักษะการประเมินโดยใช้การประเมินของตนเอง ทำให้การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนและบริหารจัดการ
9. การเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning) เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการปรับปรุงซึ่งจะเกิดขึ้นได้เมื่อองค์กรนั้น ๆ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
10. ความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) เป็นการสนับสนุนให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมินโครงการ มีความรับผิดชอบร่วมกันต่อพันธะสัญญาในการประเมินที่ได้ทำขึ้น

ต่อมา Wandersman, Keener, Snell-Johns, Miller, Flaspohler, Livet-Day, et al., (2016) ได้จัดกลุ่มหลักการพื้นฐานของการประเมินแบบเสริมพลัง ตามแนวคิดของ Fetterman (2001) ออกเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน คือ ค่านิยมร่วม (Core Values) การสร้างวัฒนธรรมที่มีความพร้อมและสนใจในการพัฒนางาน (Creating a Culture that is Ready and Interested in Improvement) และการประเมินแบบเสริมพลังเป็นกระบวนการ

การและวงจรการพัฒนา (Empowerment Evaluation is a Cyclical and Developmental Process) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 หลักการย่อยประกอบด้วย 10 ประการ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ค่านิยมร่วม (Core Values) ประกอบด้วย หลักการพื้นฐาน 3 ข้อคือ

1. การประเมินแบบเสริมพลังมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพโครงการ เป็นวิธีการประเมินที่แสวงหาแนวทางที่ประสบความสำเร็จในผลลัพธ์ ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดการประเมินแบบเดิม ซึ่งผู้ประเมินแบบเดิมจะหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์โครงการ แต่นักประเมินแบบเสริมพลังพยายามมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดผลทางบวกและโครงการเกิดความสำเร็จ (Fetterman, 2001)

2. ในการประเมินแบบเสริมพลัง อำนาจและความรับผิดชอบสำหรับการประเมินอยู่ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโครงการ แตกต่างจากการประเมินแบบดั้งเดิมที่การวางแผน การออกแบบ และการตัดสินใจอยู่ที่ผู้ประเมิน แต่การประเมินแบบเสริมพลังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจ การประเมินผลโครงการ และแลกเปลี่ยนกับผู้ประเมินและผู้ปฏิบัติ

3. เป็นการประเมินที่ยึดหลักมาตรฐานของการประเมิน ซึ่งเป็นวิธีที่ผ่านกรมการควบคุมมาตรฐานการประเมินการศึกษา (Fetterman, 2001)

กลุ่มที่ 2 การสร้างวัฒนธรรมที่มีความพร้อมและสนใจในการพัฒนางาน (Creating a Culture that is Ready and Interested in Improvement) ประกอบด้วยหลักการพื้นฐาน 4 ข้อ ดังนี้

1. ผู้ประเมินแบบเสริมพลังเข้าใจการประเมินอย่างกระจ่าง ในกระบวนการประเมินมีการสอนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เห็นคุณค่าของโอกาสในการประเมินโครงการว่าพัฒนาสมรรถนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความสำคัญพอๆ กับการสอนทักษะการประเมินเฉพาะให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (เช่น การสำรวจ การเก็บข้อมูล) Fetterman (2001) ได้ให้ความสำคัญกับ “การสร้างพลวัตของผู้เรียนในชุมชน คือชุมชนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทั้งที่สำเร็จและล้มเหลว ความซื่อสัตย์ และการวิพากษ์ตัวเอง” เขาเชื่อว่าวัฒนธรรมการประเมินแบบนี้ถูกสร้างขึ้นเมื่อผู้ประเมินเข้าใจกระบวนการประเมินอย่างถ่องแท้ การทำงานแบบร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การพัฒนาสมรรถนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. ผู้ประเมินให้ความสำคัญกับการทำงานแบบร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ประเมินจะลดความกลัวต่อการประเมินของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ประเมินจะทำงานแบบเคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโครงการทั้งในการดำเนินการ และประเมินโครงการ

3. ผู้ประเมินพัฒนาสมรรถนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินผลและการใช้ผลการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินแบบนี้เป็นการพัฒนาสมรรถนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสร้างวัฒนธรรมที่มีความพร้อมและสนใจในการพัฒนางาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะไว้วางใจถ้าผู้ประเมินสามารถช่วยให้คำแนะนำได้ ขณะเดียวกันผู้ประเมินก็จะกระตุ้นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทำงานอย่างอิสระ

4. ผู้ประเมินใช้ผลโครงการที่มีคุณค่าทางจิตวิญญาณต่อการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ผู้ประเมินส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเห็นคุณค่าทั้งผลทางบวกและทางลบ

กลุ่มที่ 3 การประเมินแบบเสริมพลังเป็นกระบวนการและวงจรการพัฒนา (Empowerment Evaluation is a Cyclical and Developmental Process) ประกอบด้วยหลักการพื้นฐาน 3 ข้อ ดังนี้



1. การประเมินแบบเสริมพลังมีประโยชน์ในการพัฒนาขั้นตอนของโครงการ งานที่สำคัญในการดำเนินโครงการประเมินแบบเสริมพลังเริ่มตั้งแต่การประเมินสมรรถนะในการประเมินโครงการของบุคลากร และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง การตระหนักถึงสิ่งเหล่านี้ช่วยในการเลือกวิธีการในขับเคลื่อนโครงการไปสู่ขั้นตอนต่าง ๆ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. การประเมินแบบเสริมพลังมีอิทธิพลต่อการวางแผนโครงการ การวางแผนเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินโครงการต่าง ๆ

3. การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการประเมินตัวเองของบุคลากรในโครงการ สมรรถนะของผู้ประเมินเปลี่ยนจากบทบาทเป็นครูมาเป็น “เพื่อนที่สำคัญ” ในกระบวนการประเมินผล (Fetterman, 2001) การประเมินแบบเสริมพลังกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมและวิถีชีวิตในโครงการ

ระเบียบวิธีการประเมินแบบเสริมพลัง

ระเบียบวิธีการประเมินแบบเสริมพลัง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน (Fetterman, 2001) เป็นวิธีการประเมินแบบเสริมพลังที่ปรับปรุงจากวิธีที่ Fetterman และคณะได้เสนอไว้ในปี ค.ศ.1996 วิธีนี้ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน (The Three Steps Approach) คือ

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดพันธกิจ หรือเป้าหมายโครงการ (Establishing Mission) เริ่มจากการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระดมสมองเพื่อระบุพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ของการประเมินโครงการ มีการสร้างค่านิยมร่วมของกลุ่ม

วิธีการ: สมาชิกอภิปรายร่วมกันว่า “อะไรคือสิ่งที่โครงการคาดหวังจะให้เกิด” หรือ “เป้าหมายของโครงการนี้คืออะไร” และเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายข้างต้น เราได้ทำกิจกรรมสำคัญอะไรไปบ้าง (เลือกมาไม่เกิน 10 กิจกรรม) โดยมีนักประเมินทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการอภิปราย เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบต้นทุน (Taking Stock) เพื่อเป็นการประเมินตนเองและวิเคราะห์เงื่อนไขปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานที่ผ่านมา

วิธีการ: ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทำรายการกิจกรรมหลักที่มีความสำคัญต่อโครงการ ประเมินความสามารถหรือความพร้อมในการทำกิจกรรมนั้น ๆ วิเคราะห์เหตุ - ปัจจัย หรือจุดอ่อน - จุดแข็งที่ทำให้ได้ผลการประเมินเช่นนั้น (ถอดบทเรียนจากการประเมิน) และให้คะแนนเพื่อจัดลำดับความสำคัญแต่ละกิจกรรมโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แต่ละคนมีการอภิปรายซักถามซึ่งกันและกัน

ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for the Future) มีวัตถุประสงค์เพื่อหาทางแก้ไขจุดบกพร่องหรือยกระดับการดำเนินงานแต่ละกิจกรรม

วิธีการ: นักประเมินจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใช้ข้อมูลที่ได้ในการวางแผน โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะระบุกิจกรรมการดำเนินงานและยุทธวิธีการบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งรูปแบบของการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแผนการดำเนินงาน

ทุกขั้นตอนต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีคุณภาพ เชื่อถือได้ และมีเวลาเพียงพอ และควรคำนึงถึงสิทธิของผู้ให้ข้อมูล เช่น ไม่ถ่ายทำวิดีโอ เพราะอาจทำให้การอภิปรายไม่เป็นธรรมชาติ (Dwyer, 2006)

อย่างไรบ้างในการประเมินเพื่อเสริมพลัง

Fetterman (1997; Fetterman, 2001) ได้เสนอองค์ประกอบของการประเมินเพื่อเสริมพลังมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นการสร้างสมรรถนะในการประเมินให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยนักประเมินจัดเตรียมความรู้ที่จำเป็นสำหรับการประเมินและจัดฝึกอบรมให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. การเอื้ออำนวยความสะดวก / ช่วยสร้างการเรียนรู้ (Facilitation) นักประเมินแบบเสริมพลัง ต้องสามารถแสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกสอน ผู้ชี้แนะแนวทาง หรือเป็นผู้อำนวยความสะดวก/ผู้ช่วยสร้างการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อช่วยคนอื่น ๆ ให้สามารถทำการประเมินผลตนเองได้ (Self-Evaluation) ในฐานะผู้ฝึกสอน หรือผู้เอื้ออำนวยความสะดวก/ผู้ช่วยสร้างการเรียนรู้ นักประเมินผลสามารถดำเนินการหลาย ๆ อย่างเช่น การให้แนวทาง หรือทิศทาง การเข้าไปร่วมประชุมในวาระและโอกาสต่าง ๆ เพื่อติดตาม กำกับ และอำนวยความสะดวกเท่าที่จำเป็น อย่างไรก็ตาม ณ ขั้นนี้การให้ความสำคัญกับผู้เข้าร่วม เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก มิฉะนั้นคนเหล่านี้จะมองว่าผู้ประเมินจากภายนอก เป็นผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งทำให้พวกเขาต้องคอยพึ่งพาบุคคลภายนอก

3. การสนับสนุน โน้มน้าว ชักจูง (Advocacy) ทั้งผู้ให้ทุน และผู้บริหารจัดการแผนงานที่ลงทุนในการดำเนินการใด ๆ ก็ตาม มักจะต้องการเห็นผลลัพธ์ หรือผลที่เกิดขึ้นจากการลงทุนดังกล่าว ซึ่งสิ่งที่กลุ่มเหล่านี้สนใจก็คือ การมองเห็นกระบวนการที่เหมาะสม รวมทั้งผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน โดยปกติผู้ให้ทุนมักจะสนใจที่จะให้ทุนกับแผนงานต่าง ๆ ที่สามารถแสดงให้เห็นถึง “ประสิทธิผล” (Effectiveness) ที่จะเกิดขึ้นอย่างชัดเจน เจ้าหน้าที่หรือผู้มีส่วนร่วมในแผนงานที่มีข้อมูลหรือมีการบันทึกผลที่จะได้รับ หรือผลที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน

บางครั้งในการประเมินแบบเสริมพลัง นักประเมินอาจจะต้องทำการควบคุมดำเนินการประเมินสำหรับกลุ่มต่าง ๆ ภายหลังจากเป้าหมายและการออกแบบการประเมินได้ทำการกำหนดไว้เรียบร้อยแล้ว นักประเมินอาจจะโน้มน้าวชักชวนให้บุคคลผู้ร่วมในโครงการทำการสร้างทิศทางการประเมิน เสนอแนะความคิดเห็นเพื่อการแก้ปัญหาและตามไปด้วยบทบาทของผู้ปฏิบัติในการสร้างการเปลี่ยนแปลงในสังคม นักประเมินสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทำการประเมินด้วยความสามารถของตนเอง ช่วยสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงองค์ความรู้ และช่วยกระตุ้นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเสริมพลังตนเองโดยใช้การประเมิน

1. การสร้างความกระจ่าง (Illumination)

การให้แสงสว่างทางปัญญา คือการสร้างประสบการณ์ที่เป็นลักษณะของการเปิดหู เปิดตา เปิดเผย และเปิดทาง เพื่อให้เกิดปัญญา หรือเกิดการรู้แจ้งเห็นจริง โดยปกติการรู้แจ้งเห็นจริง หรือการเกิดความเข้าใจใหม่ ๆ เกี่ยวกับบทบาท โครงสร้าง และพลวัตรของแผนงานนั้นมักจะเกิดขึ้น หรือได้รับการพัฒนาขึ้นในกระบวนการทำงาน เพื่อร่วมกันตัดสินใจคุณค่า และการปรับปรุงการทำงานของแผนงาน/โครงการร่วมกัน ในบทบาทนี้นักประเมินเปรียบเสมือนผู้ชี้ทางสว่างเกี่ยวกับการประเมินให้กับองค์กรหรือบุคคลให้เข้าใจหรือเห็นภาพการดำเนินงานทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน

2. การปลดปล่อยตนเองสู่เสรีภาพ (Liberation)

การให้แสงสว่าง มักจะเป็นขั้นตอนที่สำคัญ ที่จะนำไปสู่ความเป็นไท หรือเสรีภาพ การปลดปล่อยสู่เสรีภาพ หรือเกิดความเป็นไท คือการทำให้ตนเองอิสระหรือการปลดปล่อยต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องพันธนาการตนเองไม่



ว่าจะเป็นบทบาทต่าง ๆ ที่มีอยู่หรือสิ่งกีดขวางต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น แต่การที่จะไปสู่จุดนั้นได้มักจะต้องเกิดการ สร้างแนวคิดต่าง ๆ ขึ้นมาใหม่ หรือเกิดการมองด้วยเลนส์อันใหม่ การประเมินเสริมพลังจำเป็นต้องก่อให้เกิดความ เท่าเทียมกันหรือความรู้สึกมีเสรีภาพของบุคคลต่าง ๆ ที่เข้าร่วมโครงการที่ต้องการจะประเมินตนเอง

การประเมินแบบเสริมพลังเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ต่อเนื่องเป็นวัฏจักร ซึ่งเป็นผลมาจากการให้ผล สะท้อนกลับการประเมินแก่ตนเอง ผู้เข้าร่วมโครงการจะเกิดการเรียนรู้ความก้าวหน้าและความต่อเนื่องของผล การดำเนินงานของตนเองเพื่อบ่งชี้เป้าหมาย ซึ่งมีความแตกต่างจากการประเมินแบบดั้งเดิม ดังนี้

ตาราง 1 การเปรียบเทียบการประเมินแบบดั้งเดิม กับการประเมินแบบเสริมพลัง

การประเมินแบบดั้งเดิม	การประเมินแบบเสริมพลัง
ภายนอก/คนนอก	ภายใน/คนใน
ผู้ทรงคุณวุฒิ	โค้ช หรือกัลยาณมิตร
โครงการพึ่งพาผู้ประเมิน	โครงการประเมินตนเองและพัฒนาตนเอง
การตัดสินอย่างอิสระ	การตัดสินแบบร่วมมือ

ตัวอย่างการนำแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังในงานสาธารณสุข

Secret, Jordan and Ford (1999) ได้ศึกษาการนำการประเมินแบบเสริมพลังมาใช้ในการประเมิน สุขภาพในชุมชน และนำเสนอเพื่อปรับเปลี่ยนเชิงนโยบาย เกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมิน โครงการป้องกันการติดเชื้อเอชไอวีโดยชุมชนเป็นฐาน กลยุทธ์การประเมินแบบเสริมพลังถูกใช้ในการพัฒนา นวัตกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่สามารถวัดและประเมินได้ เพื่อเปลี่ยนการประเมินจากเดิมที่ผู้วิจัยเป็นผู้เชี่ยวชาญ มาเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และช่วยประเมินทั้งผลลัพธ์และอุปสรรคต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่าการประเมินแบบเสริม พลังเป็นวิธีที่เหมาะสมและเชื่อมโยงสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย จึงได้สรุปว่าการประเมินแบบเสริมพลังเสมือน เป็นกลวิธีทางสังคม

สำหรับ Dwyer (2006) ได้ใช้การประเมินแบบเสริมพลังในการปรับเปลี่ยนการออกแบบโปรแกรมเกี่ยว กับแผนโภชนาการของงานสาธารณสุข เกี่ยวกับบทบาท ความรับผิดชอบ และโครงสร้างขององค์กร เก็บข้อมูล ด้วยการสนทนากลุ่มบุคลากรและผู้บริหาร ผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดบริการโภชนาการในชุมชนและผู้มีส่วน ร่วม และผู้ช่วยโภชนาการชุมชน เขาเสนอว่านักโภชนาการและบุคลากรและอื่น ๆ ควรแลกเปลี่ยนข้อมูล แก่กันและกันให้ดีขึ้น โดยสรุปคือการประเมินแบบเสริมพลังสามารถทำให้ทีมวิจัยมีข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ ด้วยตัวเองเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ในการส่งเสริมโภชนาการ ในบทบาทของผู้ฝึก (Coach) เขาสามารถทำงาน ใกล้ชิดกับบุคลากรในการประเมินผลโปรแกรมได้ดี และรู้สึกเป็นเจ้าของในกระบวนการประเมินผลและ ผลลัพธ์

จิราภา แยมแสง, อารีย์ พุ่มประวาทย์ และอดิญาณ์ ศรีเกษตริน (2558) ศึกษาผลของโปรแกรมสร้าง พลังอำนาจต่อการปรับพฤติกรรมการออกกำลังกายและการบริโภคอาหารของเด็กนักเรียนที่มีภาวะอ้วน พบว่า คณะแผนกสุขภาพการออกกำลังกาย และการบริโภคอาหารของเด็กนักเรียนที่มีภาวะอ้วน ภายหลังได้รับ โปรแกรมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าก่อนได้รับโปรแกรมสร้างพลังอำนาจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวอย่างการนำแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังในด้านการศึกษา

ผลจากการนำแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีกระบวนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน คือการทบทวนภาพรวม การกำหนดพันธกิจ การคัดสรรกิจกรรม การจัดทำแผนพัฒนา และการประเมินผลสำเร็จ พบว่าการประเมินแบบเสริมพลังเปิดโอกาสให้คณะครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์มีส่วนร่วมและร่วมมือกันสะท้อนและปรับปรุงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (สวัสดีชัย ศรีพนมธนากร, 2549) นอกจากนี้ยังพบว่าครูมีคะแนนสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาหลังฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (มณีรัตนา โนนหัวรอ, 2557) พิมพ์พร ใจงาม และพรชัย หนูแก้ว (2557) ได้ศึกษาการประเมินนักเรียนด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีการดำเนินการวิจัยตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง มี 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพการประเมินด้านการคิดวิเคราะห์กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู ให้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการประเมินผลด้านการคิดวิเคราะห์ 2) การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผลเพื่อกำหนดร่างคู่มือการประเมินผลด้านการคิดวิเคราะห์กับตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียน โดยให้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการประเมินผลการคิดวิเคราะห์ 3) การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย เป็นการพัฒนาคู่มือการประเมินและทดลองใช้คู่มือ ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง พบว่า 1) ผู้บริหารและครูดำเนินการประเมินผลด้านการคิดวิเคราะห์อย่างต่อเนื่องในเรื่องการประเมินคุณลักษณะด้านความคิดวิเคราะห์ที่สูงที่สุด และไม่ได้ดำเนินการในเรื่องการกำหนดมาตรฐาน/ตัวบ่งชี้/เกณฑ์ด้านการคิดวิเคราะห์ที่สูงที่สุด 2) ผู้บริหารและครูมีความต้องการด้านการรายงานคุณภาพการประเมิน/การจัดหาเอกสารที่รายงานความก้าวหน้ามากที่สุด 3) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนรายงานคุณภาพการประเมินโครงการ การคิดวิเคราะห์ หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) ทักษะการเขียนรายงานคุณภาพการประเมินโครงการการคิดวิเคราะห์ของบุคลากรอยู่ในระดับดีมาก สำหรับการนำการประเมินแบบเสริมพลังมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนแบบสตูดิโอทางสถาปัตยกรรม เป็นการส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนแบบสตูดิโอให้ดียิ่งขึ้น เป็นการส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนเกิดสมรรถนะในการประเมิน และช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมทำการประเมินร่วมกัน (สาธิตา สกฤษรัตนกุลชัย, 2554)

ผ่องศรี แก้วชูเสน, วรณดี แสงประทีปทอง, สมคิด พรหมจ้อย, จุฬารัตน์ วัฒนะ (2555) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1) การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้การประเมินแบบเสริมพลัง ระยะที่ 2) การประเมินผลการใช้รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้การประเมินแบบเสริมพลัง ดำเนินการโดยนำรูปแบบการประกันคุณภาพไปใช้กับสถาบันแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังสำหรับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ประกอบด้วย 2 มิติ คือมิติการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษากับมิติการประเมินแบบเสริมพลัง มียุทธวิธีดำเนินการ คือ 1) การฝึกอบรม 2) การให้คำปรึกษา 3) การอำนวยความสะดวก 4) การสร้างความกระจำ และ 5) การให้เสรีภาพในการปฏิบัติ ผลการประเมินการใช้รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี โดยรวมมีคุณภาพระดับมาก



ทั้งด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และมีความพึงพอใจต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีระดับมาก

สรุป

จะเห็นได้ว่า ขั้นตอนต่าง ๆ ในการประเมินผลแบบเสริมพลังนั้น เป็นขั้นตอนแบบง่าย ๆ และใช้ได้ผลดี ขั้นตอนต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นขั้นตอนที่ช่วยให้ “กระบวนการประเมินตนเอง” นั้น สามารถดำเนินไปได้ อย่างเป็นระบบ ในขณะเดียวกันก็ปล่อยให้เป็นที่ หรือเป็นบทบาทของผู้ดำเนินโครงการ/แผนงาน ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งขั้นตอนและแง่มุมต่าง ๆ ของการประเมินแบบเสริมพลัง เพื่อบรรลุปรัชญาของการประเมินแบบเสริมพลัง คือ ใช้การประเมินเพื่อช่วยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประเมินตนเองและยกระดับความสามารถในการทำโครงการไปสู่เป้าหมายได้ในที่สุด โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่า การเปลี่ยนแปลงระบบคิด ระบบคุณค่า และพฤติกรรมของบุคคลไม่สามารถจัดกระทำ หรือสั่งการจากเจ้านายภายนอกได้ หากแต่ต้องจัดกระทำให้เกิดเงื่อนไขที่เอื้ออำนวยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองโดยสร้างการเรียนรู้ขึ้นจากประสบการณ์ตรง

ข้อเสนอแนะ

การประเมินแบบเสริมพลัง เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพัฒนางานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นหากผู้บริหารองค์กรนำแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังมาใช้ในโครงการต่าง ๆ ให้กลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมและวิถีชีวิตในโครงการ จะส่งผลให้เกิดวงจรพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กร อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารต้องเปลี่ยนวิธีคิด ค่านิยม ให้ความไว้วางใจต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้ความเท่าเทียมกับทุกคน และให้มีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นการวางแผน การลงมือปฏิบัติ และการประเมินผล

สำหรับการนำแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังมาประยุกต์ใช้ในงานสาธารณสุข หากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชนรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชนแล้ว จะทำให้เขาอยากพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และแสวงหาวิธีการเพื่อบรรลุความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ นอกจากนี้หากนำแนวคิดการประเมินผลแบบเสริมพลังมาใช้ในการศึกษา เป็นกลวิธีที่ทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีในองค์กร โดยเฉพาะการนำมาใช้กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หากทุกคนมีอิสระในการคิด วางแผนงานของตนเอง โดยมีผู้ประเมินคอยให้คำปรึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร จะทำให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมที่มีความพร้อมและสนใจในการพัฒนางาน หากมีความประสงค์จะเพิ่มการวิจัยเข้าไปในโครงการ ก็จะทำให้วงจรการประเมินแบบเสริมพลังครั้งนี้ กลายเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) หรือ PAR ไปในที่สุด

รายการอ้างอิง

- จิราภา แยมแสง, อารีย์ พุ่มประวathy และอดิธยาน์ ศรีเกษตรริน. (2558). ศึกษาผลของโปรแกรมสร้างพลังอำนาจต่อการปรับพฤติกรรมการออกกำลังกายและการบริโภคอาหารของเด็กนักเรียนที่มีภาวะอ้วน. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 2(2): 48.
- พิกุล ทิตยกุล. (2552). การประเมินโครงการโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.



- พิมพ์ใจงาม และพรชัย หนูแก้ว. (2557). การประเมินนักเรียนด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3 ตามแนวทางการประเมินแบบเสริมพลัง. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 6(1): 273 – 284.
- พงศ์เทพ สุธีรัฐ. (2557). หลักการติดตาม สนับสนุน และประเมินผลโครงการ. ใน พงศ์เทพ สุธีรัฐ ปรีดิรัตน์ ศรีธานนท์กุล และวินิจ ชุมบุรุษ. (บรรณาธิการ). การติดตามสนับสนุนและประเมินผลโครงการพัฒนาสุขภาวะชุมชน. (หน้า 12-24). สงขลา: โฟ-บาร์ด.
- ผ่องศรี แก้วชูเสน, วรณดี แสงประทีปทอง, สมคิด พรหมจ้อย และจุฬารัตน์ วัฒนะ. (2556). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 8(22): 1-14.
- มนีรัตน์ โนนหัวรอ. (2557). การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 2. ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการทดสอบและวัดผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สาธิตา สกุลรัตนกุลชัย. (2554). การประเมินแบบเสริมพลังในการเรียนการสอนแบบสตูดิโอทางสถาปัตยกรรม. SDU Research Journal, 7(2): 143-151.
- สวัสดีชัย ศรีพนมธนากร. (2549). การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Fetterman, D. M. (1994a). **Empowerment Evaluation: Collaboration, Action Research, and a Case Example**. Retrieved March, 3, 2016, from Re5.file:///D:/Empowerment%20evaluation,Evaluation%20research/Fetterman%201994a.pdf
- Fetterman, D. M. (1997). **Empowerment Evaluation and Accreditation in Higher Education. In Evaluation for the 21st Century: A Handbook**. Editors by Chelimsky, E and Shadish, W.R. Sage Publication, Inc: p.381-396.
- Fetterman, D. M. (2001). **Foundations of Empowerment Evaluation**. California: Sage Publication, Inc.
- Fetterman, D. M. & Wandersman, A. (2005). **Empowerment Evaluation: Principle in Practice**. New York: Guilfoed.
- Secret, M., Jordan, A. & Ford, J. (1999). Empowerment Evaluation. as a Social Work Strategy. **Health and Social Work**, 24(2): 120-127.
- Weil, M. O. (1996). Community Building: Building Community Practice. **Social Work**, 41: 481-499.
- Wandersman, A., Keener, D. C., Snell-Johns, J., Miller, R. L., Flaspohler, P., Livet-Day, M., et al. (2016). **Empowerment Evaluation: Principles and Action**. Retrieved March 3, 2016, from <https://people.ucsc.edu/~ktellez/266Readings/Empowerment%20Evaluation.PDF>