

การประเมินผลเพื่อเสริมพลังอำนาจ (Empowerment Evaluation: EE)

บุญเรือง ขาวนวล
สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์
คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา
มหาวิทยาลัยทักษิณ



การประเมินผลเพื่อเสริมพลังอำนาจ

- David M Fetterman, 1993
- **ฐานรากของแนวคิด :**
 - จิตวิทยาชุมชน (Community psychology)
 - มานุษยวิทยาเชิงปฏิบัติ (Action anthropology)
 - การวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action research)

การประเมินผลเพื่อเสริมพลังอำนาจ

- การใช้ทั้งแนวคิด เทคนิควิธี และข้อค้นพบจากการประเมินผลในการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงาน และเป็นเครื่องช่วยให้เกิดการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง หรือ ทำให้มีอำนาจในการตัดสินใจ หรือเกิดการตัดสินใจการกระทำของตนเอง ได้อย่างอิสระ (Self-determination)



จุดมุ่งหมายการประเมินผลเพื่อเสริมพลังอำนาจ

- การเรียนรู้ของผู้เกี่ยวข้อง สู่การเปลี่ยนแปลง *พฤติกรรม วิธีคิด และระบบคุณค่า* ที่จะนำไปสู่กระบวนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาอย่างยั่งยืน





การประเมินผลเพื่อเสริมพลังอำนาจ

- เน้นกระบวนการเรียนรู้จากกาปฏิบัติจริง (Practical or action-oriented learning)
- เน้นผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders))
- เน้นการเสริมพลังให้กับผู้มีส่วนได้เสีย
- เน้นเรื่อง “**ความร่วมมือ**”
- การสร้างสมรรถนะ” (Capacity building)



หลักการของการประเมินผลเพื่อเสริมพลังอำนาจ (EE Principles)

1. การพัฒนายกระดับ (Improvement)
2. ความเป็นเจ้าของของชุมชน (Community ownership)
3. การไม่ตัดผู้มีส่วนได้เสียส่วนหนึ่งออกไป (Inclusion)
4. ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Democratic participation)
5. ความเป็นธรรมในสังคม (Social justice)



หลักการของการประเมินผลเพื่อเสริมพลังอำนาจ (EE Principles)

6. ความรู้ชุมชน/ท้องถิ่น (Community knowledge)
7. ยุทธศาสตร์เชิงประจักษ์ (Evidence-based strategies)
8. การพัฒนาศักยภาพ (Capacity building)
9. องค์กรเรียนรู้ (Organizational learning)
10. ความรับผิดชอบ (Accountability)



วิธีวิทยาการประเมินผลเพื่อเสริมพลังอำนาจ

- เชิงปริมาณ (Quantitative method)
- เชิงคุณภาพ (Qualitative method)



กิจกรรมหลักของการประเมินผล (3-Step EE Activity)

ขั้นที่ 1: การกำหนดพันธกิจ และวางคุณค่า

ขั้นที่ 2: จัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม
โครงการ/องค์กร ประเมินสถานะในปัจจุบัน

ขั้นที่ 3: กำหนดและวางเป้าประสงค์ และ
กำหนดการติดตามให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย/
ผู้เข้าร่วมกิจกรรมในอนาคต



ขั้นที่ 1: การกำหนดพันธกิจ และคุณค่า

ทำอะไร: กำหนดและวางคุณค่าร่วมกันกับ
กลุ่มเป้าหมาย/ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ทำอย่างไร: การสนทนากลุ่ม



ขั้นที่ 2: จัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม โครงการ/องค์กร

ทำอะไร: ระบุกิจกรรมที่สำคัญ 10-20 กิจกรรม

ทำอย่างไร: การสนทนากลุ่ม ระดมสมอง ประเมินสถานะ/ผลดำเนินการในปัจจุบัน

- เลือก 10 กิจกรรมที่จะประเมิน
- ให้คะแนนระดับ 1 (น้อย) ถึง 10 (สูง)
- จัดทำ Baseline data
- วิเคราะห์จุดเด่น ข้อควรปรับปรุง



ขั้นที่ 3: วางแผนสำหรับการพัฒนาในอนาคต

ทำอะไร: เป้าประสงค์ที่ควรเป็น

ทำอย่างไร: การสนทนากลุ่ม ระดมสมอง

กำหนดแบบฟอร์มที่จะเก็บข้อมูล จัดปฏิบัติการ
เพื่อการดำเนินการ และติดตามประเมินผล

บันทึกความก้าวหน้า

ตัวอย่าง

เป้าประสงค์	ยุทธศาสตร์	การเก็บข้อมูล





คุณสมบัติผู้ประเมิน EE

- ❑ Facilitator, critical friend, coach, teacher and evaluation expert
- ❑ Supports the purpose of the program, wants it to succeed
- ❑ Helps participants develop a rigorous and organized approach to evaluation and clarify their theories of change



คุณสมบัติผู้ประเมิน EE

- Helps establish baseline data, monitor interventions and document change over time
- Ensures everyone has an opportunity to speak



จุดเด่นของ EE

- โครงการที่ดำเนินการโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
- การพัฒนาศักยภาพคนและชุมชน
- การออกแบบการประเมินและกำกับโดยทีมผู้ดำเนินการ/ ผู้มีส่วนร่วม/ ผู้มีส่วนได้เสีย
- กระบวนการมีส่วนร่วมและการไม่ตัดผู้มีส่วนได้เสียส่วนหนึ่งออกไป



ข้อจำกัดของ EE

- คุณสมบัติผู้ประเมินต้องใช้ทักษะในการเป็นผู้
อำนวยความสะดวกกระบวนการเรียนรู้
- แนวคิดและกระบวนการทัศน์
- การพิจารณาบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้ประเมิน
และผู้ถูกประเมิน



สรุป EE

- มุ่งเน้นไปที่การประเมินแผนงาน (Programs)
- การประเมินตนเอง และการสะท้อนกลับ (Self-evaluation and reflection)
- ผู้ประเมินภายนอก กระทำหน้าที่เป็นเหมือนผู้ฝึกอบรม หรือผู้ชี้นำทิศทาง (Coach)
- กิจกรรมแห่งความร่วมมือร่วมใจของหลาย ๆ ฝ่าย (Collaborative activity)
- สร้างเสริมพลังอำนาจให้กับตนเอง



สรุป EE

- การประเมินคุณค่า หรือค่านิยม (Value assessment)
- การประเมินตนเอง (Self-evaluation)



การประเมินผลแบบมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์
Utilization-focused Evaluation: UFE



เป้าหมาย UFE

- การได้สารสนเทศสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน
- ผลประเมินเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการใช้ผลประเมิน



การนำผลการประเมินไปใช้

- การใช้ในเชิงความคิด (Conceptual use)
- การใช้ในการตรวจสอบยืนยัน (Legitimate use)
- การใช้ในเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic use)
- การใช้ในเชิงปฏิบัติ (Instructure use)
- การสร้างความรู้



ปัจจัยส่งผลต่อการใช้ผลการประเมิน

□ ลักษณะของการประเมิน

1. กระบวนการประเมิน

- ตรงประเด็น
- มีคุณภาพ
- ข้อค้นพบสนองความต้องการ
- กลยุทธ์การเผยแพร่



ปัจจัยส่งผลต่อการใช้ผลการประเมิน

□ ลักษณะของการประเมิน

2. ผู้ประเมิน

- ความเชื่อถือ
- ทักษะการสื่อสาร



ปัจจัยส่งผลกระทบต่อการใช้ผลการประเมิน

□ ลักษณะบริบทของการประเมิน

1. สิ่งแวดล้อมขององค์กร

- การเมือง
- เศรษฐกิจ
- ลักษณะการตัดสินใจ



ปัจจัยส่งผลกระทบต่อการใช้ผลการประเมิน

□ ลักษณะบริบทของการประเมิน

2. ผู้เกี่ยวข้อง

- ทัศนคติต่อการประเมิน
- ความผูกพัน
- ความต้องการใช้สารสนเทศ



คำถามในเชิงระเบียบวิธีที่จะต้องตอบให้ได้ในช่วงของ การออกแบบและการดำเนินการประเมินผล

1. คำถามที่สำคัญยิ่ง ที่ต้องการเน้นย้ำ หรือให้ความสำคัญ สำหรับการประเมินผล ครั้งนี้คืออะไร?
2. ใครจะเป็นคนใช้ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมิน หรือ ผลของการประเมิน/ข้อค้นพบ ต่างๆ?
3. ตัวแบบเชิงตรรกะ (Logic model) ที่จะนำมาใช้ เพื่อให้การประเมินมีจุดเน้น ที่สำคัญมีหรือไม่? หรือ เราจะนำตัวแบบดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้การประเมินมีจุดเน้นจะ ทำได้อย่างไร?



คำถามในเชิงระเบียบวิธีที่จะต้องตอบได้ในช่วงของ การออกแบบและการดำเนินการประเมินผล

4. หน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of analysis) และขอบเขต (Scope) ของการประเมินผลคืออะไร?
5. เราจะทำอย่างไร จึงจะสามารถพัฒนาความเข้าใจ รวมทั้งพันธะสัญญาที่มีต่อการประเมินผลร่วมกันขึ้นมาให้ได้?
6. เราควรจะจัดการอย่างไรกับกระบวนการประเมินผล (Evaluation process)?
7. ข้อมูลอะไรบ้างที่เราจำเป็นต้องทำการจัดเก็บ?



คำถามในเชิงระเบียบวิธีที่จะต้องตอบให้ได้ในช่วงของ การออกแบบและการดำเนินการประเมินผล

8. เครื่องมือที่สำคัญที่จะนำมาใช้ในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลคืออะไร?

9. การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และ/หรือ การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulated) จะสามารถทำได้อย่างไรบ้าง ?

10. วิธีการนำเสนอผลลัพธ์ของการประเมิน ควรจะเป็นอย่างไร?

11. การกระตุ้น หรือการสนับสนุนให้มีการนำผลของการประเมินไปใช้ประโยชน์จะทำได้อย่างไร หรือวิธีการใดบ้างที่มีประสิทธิผล?

Books to read....



Fetterman, Kaftarian, and Wandersman. Empowerment evaluation knowledge and tools for self-assessment & accountability.1996

Fetterman and Wandersman. Empowerment evaluation principle in practice. 2005

อรทัย อัจฉำ การประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ : ทางออกที่ท้าทาย. 2549