

## การประเมินเสริมพลัง

### ความหมาย

การประเมินเสริมพลัง (Empowerment Evaluation) หมายถึง การประเมินเพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุงและกำหนดทิศทางพัฒนาทั้งในระดับบุคคล องค์กร ชุมชนและสังคม

### ความเป็นมาและจุดมุ่งหมาย

ในปี ค.ศ.1993 เดวิด เฟตเตอร์แมน (David Fetterman) แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ดได้เสนอแนวคิดการประเมินเสริมพลังในที่ประชุมประจำปีของสมาคมการประเมินแห่งอเมริกัน (American Evaluation Association : AEA) เฟตเตอร์แมนได้อาศัยความรู้ทางด้านจิตวิทยาชุมชน (community psychology) ปฏิบัติการทางมนุษยวิทยา ประกอบกับแรงจูงใจของเขาที่ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างนักประเมินกับกลุ่มบุคคลเป้าหมายในโครงการต่าง ๆ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้ข้อมูลในการพัฒนาตนเองได้

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมินเสริมพลังคือการช่วยบุคคลหรือองค์กรให้สามารถช่วยตนเองได้ สามารถปรับปรุงการนำโครงการไปใช้โดยอาศัยการประเมินตนเองและการสะท้อนกลับของผลการประเมินตนเอง ผู้เข้าร่วมในโครงการแต่ละฝ่ายจะเป็นผู้ควบคุมดำเนินการประเมินด้วยตนเองในระหว่างที่นักประเมินภายนอก มีบทบาทในฐานะผู้ฝึกสอนหรือผู้ให้การสนับสนุนเพิ่มเติมซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถหรือศักยภาพของบุคคลหรือองค์กรที่รับผิดชอบโครงการที่จะประเมิน การประเมินเสริมพลังต้องอาศัยหลักการแบบประชาธิปไตย และความร่วมมือกันของแต่ละฝ่าย ส่วนนักประเมินจะเข้าไปเกี่ยวข้องเมื่อได้รับการขอร้อง

สำหรับการกำหนดคุณค่าและเป้าหมายของการประเมินนั้นบุคคลที่เข้าร่วมโครงการนั้น ๆ กำหนดขึ้นหรือพัฒนาโดยได้รับการช่วยเหลือหรือฝึกอบรมจากนักประเมิน การประเมินเสริมพลังเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ต่อเนื่องเป็นวัฏจักร ผลจากการประเมินผลสะท้อนกลับการประเมินแก่ผู้ประเมิน ส่วนผู้เข้าร่วมโครงการจะเกิดการเรียนรู้ความก้าวหน้าและความต่อเนื่องของผลการดำเนินงานของตนเองเพื่อเข้าสู่เป้าหมายและจะทำการปรับปรุงแผนและวิธีการต่าง ๆ ทั้งนี้โดยอาศัยหลักความร่วมมือ การชี้ช่องทางและการมีเสรีภาพเท่าเทียมกันตลอดจนความซื่อสัตย์ในการประเมินตนเอง

การประเมินเสริมพลังต่างจากการประเมินทั่วไปที่จุดหมายปลายทาง ไม่ใช่การตัดสินคุณค่าของโครงการ การตัดสินคุณค่าเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการประเมินเสริมพลังเท่านั้น ทั้งนี้เพราะคุณค่าของโครงการจะเปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขต่าง ๆ ตามแนวคิดของความเป็นพลวัต (dynamics) และวิธีการประเมินตอบสนอง (responsive evaluation approach)

### บทบาทของนักประเมินเสริมพลัง

นักประเมินเสริมพลังมีบทบาทเป็นผู้ฝึกอบรม สนับสนุน ส่งเสริม โน้มน้าว ชักชวน ชี้ช่องทาง และให้เสรีภาพดังนี้

1. การฝึกอบรม นักประเมินสอนหรือฝึกให้บุคคลหรือองค์กรที่สามารถที่จะควบคุมดำเนินการการประเมินตนเองได้เป็นการฝึกให้ประเมินภายในขององค์กร และใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาตนเองต่อไป

2. การสนับสนุนส่งเสริม นักประเมินทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนให้บุคคลหรือองค์กรควบคุมดำเนินการประเมิน ช่วยผู้ร่วมงานในองค์กรให้ตระหนักในเรื่องที่ดำเนินการอยู่และเป้าหมายที่ต้องการ นักประเมินอาจจัดเตรียมข้อมูลและออกแบบการประเมินให้กับบุคคลหรือองค์กรนั้น ๆ

3. นักประเมินโน้มน้าวชักชวนให้บุคคลรวมในโครงการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนทิศทางการประเมินและเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ

4. นักประเมินจัดความไม่ชัดเจนในเป้าหมายหรือทิศทางของการประเมินตนเองของบุคคลหรือองค์กร ซึ่งในบทบาทนี้นักประเมินทำหน้าที่เป็นผู้ชี้ทางเกี่ยวกับการประเมินให้กับองค์กรหรือบุคคล

5. นักประเมินต้องการให้อิสระแก่ผู้เข้าร่วมโครงการและทำให้เกิดความรู้สึกว่าบุคคลที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้สึกเท่าเทียมกัน

### ขั้นตอนการประเมินเสริมพลัง

การประเมินเสริมพลังมี 4 ขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาและทำความเข้าใจโครงการที่จะประเมิน
2. กำหนดเป้าหมายของการประเมิน
3. ช่วยเหลือให้ผู้ดำเนินโครงการกำหนดวิธีการประเมินเพื่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการ
4. ช่วยเหลือให้ผู้ดำเนินโครงการในการกำหนดประเภทของข้อมูลที่ต้องการรวบรวมวิเคราะห์ จัดทำเอกสารรายงานความก้าวหน้าของโครงการ

### ข้อวิจารณ์การประเมินเสริมพลัง

แนวคิดการประเมินเสริมพลังได้มีผู้เสนอข้อวิจารณ์ดังนี้

เดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Danial L. Stufflebeam) ได้ใช้มาตรฐานการประเมินโครงการ (the program evaluation standards) เป็นกรอบการวิจารณ์ดังนี้

1. คำนิยามการประเมินเสริมพลังที่เฟดเดอร์แมน นิยามไว้ว่าเป็นการประเมินเพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุงและกำหนดทิศทางการพัฒนานั้นไม่ตรงกับคำนิยามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานของการประเมินโครงการ

2. บทบาทของนักประเมินเสริมพลัง 5 บทบาท คือ เป็นผู้ฝึกอบรม สนับสนุนส่งเสริมโน้มน้าวชักชวน ชี้ช่องทาง และให้เสริมภาพนั้น อาจเป็นการบิดเบือนและก่อให้เกิดความลำเอียงในการเป็นผู้ประเมินโครงการ

3. การที่นักประเมินเสริมพลังเกี่ยวข้องกับการศึกษาโครงการ การกำหนดเป้าหมาย การช่วยเหลือผู้ดำเนินโครงการกำหนดวิธีการประเมิน การรวบรวมวิเคราะห์ และจัดทำเอกสารรายงานขึ้นเป็นการเสี่ยงอย่างยิ่งต่อความผิดพลาดของกิจกรรมการประเมินและการใช้ผลการประเมิน

4. รูปแบบการประเมินที่สัมพันธ์กัน แนวคิดการประเมินเสริมพลังมีการปะปนกันระหว่างแนวคิดการประเมินผลความต่าง (discrepancy evaluation) การประเมินผลตอบสนอง (responsive evaluation) การประเมินผลตามธรรมชาติ (naturalistic evaluation) และการประเมินผลตามวัตถุประสงค์ (goal-based evaluation) ที่มีความต่างกันของเกณฑ์การประเมินซึ่งทำให้เกิดข้อสงสัยต่อคุณค่าของโครงการที่จะนำไปใช้ประโยชน์ รวมทั้งความยุติธรรมของนักประเมินเพราะนักประเมินไปทำหน้าที่เป็นผู้โน้มน้าว

ไมเคิล ควินน์ แพตตัน (Michael Quinn Patton) มีความเห็นว่า แนวคิดการประเมินเสริมพลังนั้นใกล้เคียงกับแนวคิดการประเมินแบบมีส่วน

ร่วม (participatory evaluation) การประเมินแบบ  
ร่วมมือ (collaborative evaluation) การประเมิน  
แบบอาศัยฐานผู้เกี่ยวข้อง (stakeholder involving  
evaluation) และการประเมินแบบมุ่งเน้นประโยชน์  
(utilization-focused approach) อยู่มากไม่มี  
ความแตกต่างที่เห็นได้ชัดเจน

ไมเคิล สไครเวน (Michael Scriven) วิจัย  
ว่านิยามการประเมินเสริมพลัง ทำให้เกิดการตีความ  
ที่ไม่คงที่ว่าการประเมินเสริมพลังมีการเสริมพลังให้

กับสิ่งใดหรือผู้ใดนอกจากนี้ จะก่อให้เกิดความลำเอียง  
เนื่องจากความคุ้นเคยระหว่างนักประเมินและผู้ถูก  
ประเมิน ในการประเมินเสริมพลัง นักประเมินเป็นผู้  
เกี่ยวข้องด้วย จึงทำให้ลดบทบาทนักประเมิน  
ภายนอกลงไป และการประเมินเสริมพลังที่พีเพต-  
เตอร์สันเสนอนั้นเป็นการสอนการประเมินมากกว่า  
ทำการประเมิน

ความคิดเรื่องการประเมินเสริมพลังนี้ ใน  
ปัจจุบันยังไม่ได้มีการนำมาใช้ในประเทศไทย

รัตนะ บัวสนธ์

## บรรณานุกรม

- Fetterman, D.M "Empowerment Evaluation : Presidential Address," **Evaluation Practice**. 15(1)  
; 1 - 15 ; 1994.
- Fetterman, D.M "Empowerment Evaluation and Accreditation in Higher Education," in **Evaluation  
for the 21 Century : A Handbook**. pp. 981-395. Editors by Chelimsky. E. and Shadish.  
W.R. Sage Publication, Inc. 1997.
- Patton, M.Q. "Tower Distinguishing Empowerment Evaluation and Placing It in a Large Context,"  
**Evaluation Practice**. 18(2) ; 147-163 ; 1997.
- Stufflebeam, D.L. "Empowerment Evaluation, Objectives Evaluation, and Evaluation Standards  
: Where the Future of Evaluation Should Not Go and Where it Needs to Go," **Evaluation  
Practice**. 15(3) : 321-338 ; 1994.
- Scriven, M. "Empowerment Evaluation Examined," **Evaluation Practice**. 18(2) : 165 - 175 ; 1997.