



การประเมินเสริมพลัง : มิติใหม่ของการประเมินเพื่อการพัฒนางาน Empower Assessment: A New Dimension to Work Development Assessment

พระมหาประยูร ดิคุขปญโญ (ช่างการ)^๑
แม่ชีระเปียบ ธิรญาณี^๒

บทคัดย่อ

การประเมินเสริมพลัง เป็นการนำเอาแนวคิดกรรมทางการบริหารมาใช้ในการประเมินการดำเนินงานของอุดมศึกษา รัฐบาล การจัดการศึกษาของการปกครองระดับท้องถิ่น องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร มูลนิธิ และการประเมินโครงการต่างๆ รวมทั้งการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นเพราะว่าเป็นแนวทางการประเมินที่ใช้ทั้งวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการดำเนินงานประเมิน ทำให้บุคคลสามารถช่วยตนเองได้ในการปรับปรุงโครงการ ผู้มีส่วนร่วมในโครงการรวมทั้งผู้รับบริการจากโครงการจะดำเนินการประเมินโครงการด้วยตนเอง อาศัยความร่วมมือและกิจกรรมกลุ่มในการดำเนินงานประเมินปรับปรุงพัฒนา การตัดสินใจคุณค่าของโครงการไม่ใช่เป้าหมายสุดท้ายของการประเมิน และอาศัยหลักความจริงและความซื่อสัตย์ในการดำเนินงาน เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ควรจะปรับปรุงในขั้นตอนใดบ้าง ควรสนับสนุนหรือยกเลิกโครงการนั้นๆ หรือไม่ การประเมินจะจึงทำให้หน่วยงานองค์กรต่างๆ สามารถปรับปรุง พัฒนางานของตนเองให้ก้าวหน้าทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาอย่างรวดเร็ว

คำสำคัญ : การประเมินเสริมพลัง, การพัฒนางาน.

^๑หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

^๒ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยอาชีวศึกษาจตุรรมณีศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ.



Abstract

Empower assessment is to use management innovation in assessing the performance of higher education, government, local administration, non-profit organization, foundation and projects including the implementation of related policies. This is important and necessary for the assessment is based on both quantitative and qualitative methods. Those involved in the project including beneficiaries of the project will evaluate the programs by themselves with cooperation and group activities in assessing the improvement. The judgement of the project value is not the final goal of the assessment. But the fact and integrity in project operations will indicate whether it attains the goal, it should be improved, it should be supported or abandoned. The assessment can help organizations improve and develop their work up-to-date and be ready for the changing situations.

Keywords: Empower assessment, Work development



การประเมินเสริมพลัง

การทำงานให้ประสบความสำเร็จ นอกจากมีเป้าหมายและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดแล้ว กิจกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญและขาดไม่ได้คือการประเมิน ซึ่งจะทำให้ทราบผลการดำเนินงานว่า บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ควรจะปรับปรุงในขั้นตอนใดบ้าง ควรสนับสนุนหรือยกเลิกโครงการนั้นๆ หรือไม่ โดยเฉพาะในปัจจุบันนี้เป็นยุคข้อมูลข่าวสาร โลกไร้พรมแดน การเปิดเผยข้อมูลการทำงานต่อสาธารณชนเป็นสิ่งที่จำเป็น การประเมินจะช่วยให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา จึงทำให้หน่วยงานองค์กรต่างๆ สามารถปรับปรุง พัฒนางานของตนเองให้ก้าวหน้าทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาอย่างรวดเร็ว

ความหมายของการประเมินเสริมพลัง

Fetterman (2001) กล่าวว่า การประเมินเสริมพลัง หมายถึง การใช้แนวคิด วิธีการ และข้อค้นพบจากการประเมินเพื่อสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงและกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองได้

รัตนะ บัวสนธิ์ (๒๕๔๗) กล่าวว่า การประเมินเสริมพลัง มาจากคำว่า Empowerment Evaluation การประเมินเสริมพลังใช้มีโนทัศน์หรือแนวคิดจากการประเมิน เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบของการประเมิน เพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุงและกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเอง การประเมินเสริมพลังสามารถใช้ได้ทั้งเทคนิควิธีเชิงปริมาณ และคุณภาพ นอกจากนั้นยังสามารถจะนำไปเสริมพลังตนเองได้ทั้งในระดับตัวบุคคล องค์กร ชุมชน สังคม ซึ่งปกติแล้วจะเน้นการนำโครงการไปใช้

ความเป็นมาของการประเมินเสริมพลัง

การประเมินเสริมพลัง (Empowerment Evaluation : EE) เป็นอีกวิธีการหรือแนวคิดหนึ่งของการประเมินที่ได้รับ การคิดค้นนำเสนอโดย David Fetterman แห่ง Stanford University ในปี ค.ศ. 1993 พื้นฐานของแนวคิดนี้มาจากแรงจูงใจของ Fetterman ที่ต้องการจะแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือ บทเรียนระหว่างนักวิชาการ นักประเมินกับกลุ่ม บุคคลเป้าหมายที่ได้รับโครงการต่างๆ เพื่อให้ กลุ่มบุคคลเป้าหมายสามารถที่จะพัฒนาตนเอง ได้ นอกจากนั้นพื้นฐานแนวคิดของการประเมินนี้ ยังอาศัยความรู้ทางด้านจิตวิทยาชุมชน (Community Psychology) ปฏิบัติการทาง มานุษยวิทยา (Action anthropology) ประกอบด้วยเช่นกัน นอกจากนี้การประเมิน เสริมพลังยังเป็นการนำเอาแนวคิดกรรมทางการ บริหารมาใช้ในการประเมิน รูปแบบการประเมิน ถูกนำมาใช้ในการประเมินการดำเนินงานของ อุดมศึกษา รัฐบาล การจัดการศึกษาของการ ปกครองระดับท้องถิ่น องค์กรที่ไม่แสวงหาผล กำไร และมูลนิธิ ตลอดจนจนประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศต่างๆ นอกจากนี้ ยังถูกใช้ในการ ประเมินโครงการต่างๆ และการดำเนินงานของ องค์กรที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย เช่น การป้องกัน การทำทารุณกรรม การป้องกันการติดเชื้อเอดส์ การป้องกันอาชญากรรม การปฏิรูประบบสังคม สงเคราะห์ บ้านพักสตรีที่ถูกทารุณ การเกษตร และพัฒนาชนบท การคุมประพฤติ การป้องกัน การตั้งท้องในวัยรุ่น การร่วมมือจากชนเผ่าพื้นเมืองเกี่ยวกับสารเสพติด การให้คนไร้ ความสามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง (Fetterman, 1996)

ลักษณะสำคัญของการประเมินเสริมพลัง



รัตน์ บัณฑิต (๒๕๕๐) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการประเมินเสริมพลังไว้ดังนี้

๑. เป็นแนวทางการประเมินที่ใช้ทั้งวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการดำเนินงานประเมิน

๒. มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคคลสามารถช่วยตนเองได้ในการปรับปรุงโครงการโดยอาศัยการประเมินตนเองและการสะท้อนผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงโครงการ

๓. ผู้มีส่วนร่วมในโครงการรวมทั้งผู้รับบริการจากโครงการจะดำเนินการประเมินโครงการด้วยตนเอง นักประเมินภายนอกจะแสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกสอน ผู้ให้การสนับสนุนขึ้นอยู่กับความสามารถหรือความชำนาญของบุคคลในโครงการนั้นๆ

๔. อาศัยความร่วมมือและกิจกรรมกลุ่มในการดำเนินงานประเมิน ปรับปรุงพัฒนานักประเมินจะไม่ดำเนินการเสริมพลังคนใดคนหนึ่ง แต่บุคคลจะเสริมพลังด้วยตนเอง โดยอาศัยความช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำจากนักประเมินกล่าวโดยสรุปก็คือ อาศัยกระบวนการแบบประชาธิปไตยในการดำเนินเพื่อให้กลุ่มบุคคลค้นพบตนเอง ตัดสินตนเอง และพัฒนาตนเองได้

๕. การตัดสินคุณค่าของโครงการไม่ใช่เป้าหมายสุดท้ายของการประเมิน ดังเช่นการประเมินแบบดั้งเดิม หากเป็นแต่เพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการดำเนินงานปรับปรุงโครงการ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ต่อเนื่องกันไปตามเงื่อนไขหรือบริบทที่เกี่ยวข้องในแต่ละช่วง นั่นคือมีลักษณะที่เป็นพลวัตรของการดำเนินงาน

๖. อาศัยหลักความจริงและความซื่อสัตย์ในการดำเนินงาน เนื่องจากเป็นวิธีการที่มุ่งให้กลุ่มบุคคลสามารถประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเองได้ ดังนั้น แนวทางการประเมินแบบเสริมพลังจึงต้องอาศัยหลักการยอมรับความจริงและความซื่อสัตย์ที่มีต่อตนเองของกลุ่ม

บุคคลดังกล่าว ในการประเมินตนเองหรือโครงการ และสะท้อนกลับผลการประเมินด้วยความจริงใจซึ่งกันและกัน เพราะการยึดหลักดังกล่าวนี จะทำให้บุคคลค้นพบตัวตนที่แท้จริงของตน (หรือสิ่งที่เป็ความจริงของโครงการนั้นๆ) ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาตนเองหรือโครงการได้ในที่สุด

องค์ประกอบของการประเมินเสริมพลัง

Fetterman (1996) กล่าวถึงองค์ประกอบของการประเมินเสริมพลังดังนี้

๑. การฝึกอบรม (Training) ในมุมมองแรกของการประเมินเสริมพลัง ผู้ประเมินจะสอนกลุ่มบุคคลให้มีความสามารถในการประเมินและการประเมินผลด้วยตนเอง วิธีการนี้จะทำให้ลดความรู้สึกเกี่ยวกับการประเมินที่ไม่ชัดเจนมีความชัดเจนมากขึ้น และยังช่วยทำให้องค์กรสามารถผนวกหลักการและการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินเข้าไว้ในส่วนประกอบวางแผนงานและบ่อยครั้งที่การประเมินผลขึ้นอยู่กับผู้ประเมินภายนอก จึงทำให้เกิดการพึ่งพามากกว่าการเพิ่มประสบการณ์ในการสร้างเสริมพลังอำนาจ แทนที่จะสิ้นสุดเมื่อผู้ประเมินจากไป ผู้มีส่วนร่วมขาดความรู้ หรือขาดประสบการณ์ที่จะดำเนินงานต่อเนื่องไปด้วยตนเอง ดังนั้น การดำเนินการวางแผนงานโครงการคือการออกแบบอย่างต่อเนื่องได้บรรลุไว้เป็นส่วนหนึ่งของระบบการทำงาน ซึ่งจะเป็นการสร้างโอกาสในการสร้างสมรรถนะในการทำงาน

๒. การอำนวยความสะดวก (Facilitation) ผู้ประเมินเสริมพลังสามารถแสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกสอนและผู้ชี้แนะแนวทาง หรือผู้อำนวยความสะดวก เพื่อช่วยให้คนอื่นๆ สามารถทำการประเมินตนเองได้ ในฐานะที่เป็นผู้ฝึกสอนจะเป็นการให้แนวทางหรือข้อเสนอแนะที่



หลากหลาย การเข้าร่วมประชุมในโอกาสต่างๆ ที่จำเป็น นอกจากนี้ยังเน้นให้ความสำคัญกับทุกๆ คนที่อยู่ในแผนงานโครงการให้พยายามเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ มิเช่นนั้นแล้วทุกๆ คนจะมองผู้ประเมินภายนอกเป็นผู้เชี่ยวชาญ ทำให้พวกเขาต้องพึ่งพาบุคคลภายนอกอยู่เสมอ ในบางครั้งนักประเมินผลแนวใหม่ต้องแสดงบทบาทเป็นผู้ให้ความกระจ่างหรือผู้แก้ปัญหาเสนอแนะและเป็นที่ปรึกษา ในกระบวนการดำเนินงานต่างๆ ผู้ฝึกสอนหรือผู้ชี้แนะ ในการประเมินเสริมพลังสามารถให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการสร้างทีมงานที่จะเข้ามาทำหน้าที่ชี้แนะหรือเอื้ออำนวยความสะดวก (ทีมงานมีทักษะหรือความสามารถด้านสังคมและการวิเคราะห์) และทำงานกับหน่วยต่างๆ ที่อาจจะยังไม่ได้เข้าร่วมพัฒนาวิธีการที่จะกระตุ้นเพื่อให้พลังแก่ส่วนงานต่างๆ ที่อาจจะรู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับการทำงาน นอกจากนี้ผู้ฝึกสอนอาจจะถูกเชิญให้ช่วยออกแบบการประเมินผลอีกด้วย อย่างไรก็ตาม ผู้ฝึกสอนในการประเมินเสริมพลังต้องรับประกันด้วยว่าการประเมินนั้นตกอยู่ในมือของบุคคลที่ดำเนินแผนงาน โครงการ ภาระหน้าที่ของผู้ฝึกสอนก็คือการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งประสบการณ์ที่ผ่านมาจากการฝึกอบรมมาช่วยในการทำความเข้าใจต่างๆ เป็นสิ่งที่เป็นแนวปฏิบัติที่เป็นไปได้

๓. การชี้แนะ หรือการสนับสนุน (Advocacy) โดยปกติแล้ว สถานที่ทำงานจะมีการวางแผนเตรียมการ ภาพของการประสานงาน เพื่อประเมินเอง และการเชื่อมต่อไปสู่การสนับสนุน ในระดับบุคคล บ่อยครั้งที่พนักงานกับหัวหน้างานร่วมมือกันมุ่งให้เกิดความพึงพอใจกับลูกค้า กำหนดเป้าหมาย ยุทธวิธีของการสำเร็จตามเป้าหมาย และเอกสารหลักฐานที่แสดงความก้าวหน้า โดยลูกจ้างจะเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานของพวกเขาเพื่อนำเสนอ

หลักฐานสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (Performance Appraisal) ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง จึงกลายเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนเพื่อสร้างการยอมรับ และกระบวนการการประเมินตนเองในระดับบุคคลเป็นสิ่งที่ง่ายในการถ่ายทอดไปสู่ระดับกลุ่มหรือระดับแผนงานที่ปฏิบัติ

๔. การทำให้กระจ่าง (Illumination) การทำให้กระจ่างหรือความสว่างคือ การเปิดหู เปิดตา เปิดเผย และสร้างประสบการณ์ เพื่อให้รู้เห็นตามความเป็นจริง (Enlightening) เพื่อให้เกิดปัญญา การเกิดความเข้าใจลึกซึ้งกับสิ่งใหม่ๆ เกี่ยวกับบทบาท โครงสร้าง และพลวัตรของแผนงานนั้นที่ได้รับ การพัฒนาขึ้นในกระบวนการทำงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจคุณค่าและปรับปรุงแผนการทำงานให้ดีขึ้น การประเมินผลเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ ความสว่างในหลายๆ ระดับ ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารท่านหนึ่งที่มุ่งเน้นการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ เป็นผู้ที่ไม่มีพื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัยหรือมีเพียงเล็กน้อย แต่สามารถพัฒนาสมมติฐานทางการวิจัยที่สามารถทดสอบได้ และมีการอภิปรายถึงตัวชี้วัดและการประเมินตนเอง มันไม่ใช่การให้ความสว่างหรือสิ่งที่กระจ่างสำหรับกลุ่มแต่มันเกี่ยวข้องกับการทำให้กลุ่มมีโอกาสในการคิดเกี่ยวกับปัญหาและสามารถทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและทำให้เกิดทางเลือกสมมติฐาน และการทดสอบกระบวนการดังกล่าวยังต้องอาศัยประสบการณ์และความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้สามารถประเมินตนเองได้จะทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๕. การปล่อยให้เป็นอิสระ (Liberation) การให้ความกระจ่างเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่จะนำไปสู่การปลดปล่อยให้เป็นอิสระ มันสามารถปลดปล่อยพลังอำนาจ การทำให้ตนเองเป็นอิสระ การปล่อยให้เป็นอิสระ คือ การ



ดำรงอยู่ซึ่งความเป็นไท หรือมีความเป็นไทจาก บทบาทเดิมและกำจัดออกไป มันจะเกิดการสร้างสรรค์ แนวคิดใหม่ๆ เป็นความคิดรวบยอดที่เกิดขึ้นใน ตนเอง การประเมินเสริมพลังสามารถปลดปล่อย ให้เป็นอิสระจากแนวทางการประเมินแบบเดิม มี ตัวอย่างอีกหลายตัวอย่างที่มีการอภิปรายใน หลายประเด็น ที่ทำให้ผู้มีส่วนร่วมทั้งหลาย ได้ ค้นหาโอกาสใหม่ๆ มองเห็นคุณค่าของทรัพยากร ที่อยู่ในมุมใหม่ๆ และกำหนดเอกลักษณ์ของ ตนเองในบทบาทใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ด้วยตนเอง

ขั้นตอนของการประเมินเสริมพลัง

Fetterman and Eiler (2001) ได้ กล่าวถึงขั้นตอนของการประเมินเสริมพลังในการ นำไปปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือคนอื่นที่จะเรียนรู้การ ประเมินตนเองประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การจัดลำดับ ความสำคัญ (Taking Stock) ขั้นตอนแรกของการประเมิน เสริมพลัง คือ การจัดลำดับความสำคัญ ซึ่ง ผู้เข้าร่วมแต่ละคนจะให้ระดับคะแนน ๑- ๑๐ ระดับ (โดยที่ ๑๐ คือระดับคะแนนสูงสุด) โดย เขาเหล่านั้นจะถามถึงความเป็นไปได้ของการ แบ่งแยกระดับในแผนงานต่างๆ คนจะมีส่วนร่วม ในการค้นหาและจัดลำดับความสำคัญ เริ่มจาก การลงรายการ การอธิบาย และแต่ละคนจะให้ ระดับความสำคัญของแผนงาน นอกจากนี้บาง กิจกรรมของแผนงานที่มีลักษณะพิเศษอาจ จะ ประกอบไปด้วยการสรรหาใหม่ การยอมรับ เครื่องมือ หลักสูตร เกณฑ์การสำเร็จ และการ เป็นศิษย์เก่า ซึ่งศักยภาพของแผนงานเหล่านี้ต้อง มีการจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง ๑๐ กิจกรรม แผนงานการมีส่วนร่วมจะเกี่ยวข้องกับ หลักฐานเอกสารเพื่อเป็นหลักในการให้ระดับ ความสำคัญ ประกอบด้วย การขาดเอกสาร หลักฐานสนับสนุนที่เหมาะสม ระดับความ

เชี่ยวชาญ สิ่งที่จะช่วยเตือนเกี่ยวกับความเป็นจริง และสภาพแวดล้อม แผนงานการมีส่วนร่วมนี้มี ความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการรวบรวม ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการประเมินค่าหรือการ ประเมินผล

๒. การกำหนดเป้าหมาย (Setting Goal) หลังจากจัดลำดับความสำคัญกิจกรรมของ แผนงานและการหาเอกสารมาประกอบการ สนับสนุนแผนงาน ผู้มีส่วนร่วมในแผนงานเกิด คำถามอีกคำถามหนึ่งคือจะทำอย่างไรให้ แผนงานได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นในอนาคตและ อะไรคือเป้าหมายในการรับประกันในอนาคต วัตถุประสงค์นี้ควรจะได้รับ การรับรู้ร่วมกันกับที่ บริक्षाหรือผู้ควบคุมการสอนและผู้มีส่วนร่วมทุก คน วัตถุประสงค์ควรจะมี ความสมเหตุสมผลและ สามารถนำไปปฏิบัติได้เป้าหมายที่มีความสำคัญ คือ ความสัมพันธ์ของกิจกรรมกับแผนงาน ความสามารถพิเศษ ทรัพยากร ขอบเขตของ ความสามารถ แต่ก็ยังมีปัญหาในการกำหนด เป้าหมายคือมีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่าง ยิ่งใหญ่และใช้ระยะเวลาที่ยาวนานในการมีส่วน ร่วมเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ไม่มีการเชื่อมโยง ระหว่างกิจกรรมที่ทำอยู่บ่อยๆ และกิจกรรมที่ทำ ต้องใช้ระยะเวลานานในการบรรลุเป้าหมาย ใน การประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจนั้น แผนการมีส่วนร่วมคือการสนับสนุนเป้าหมาย ระดับสูงที่เชื่อมโยงกับกิจกรรมประจำวัน และมีความเกี่ยวข้องเป็นห่วงโซ่กับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น แผนงานการมีส่วนร่วมถูกกระตุ้นให้เกิดจาก ความคิดสร้างสรรค์ในการยอมรับเป้าหมายของ ทุกๆ ฝ่าย วิธีการระดมสมองเพื่อที่จะสร้างสรรค์ เป้าหมายใหม่ๆ ตลอดจนการร่วมอภิปราย ทบทวน และการหาฉันทามติเพื่อการยอมรับจาก ทุกฝ่าย พร้อมทั้งการร่วมแรงใจกันปฏิบัติ กิจกรรมของแผนงานที่ทุกคนยอมรับร่วมกัน



๓. การพัฒนายุทธวิธี (Developing Strategies) แผนงานการมีส่วนร่วมคือการตอบสนองซึ่งการเลือกและการพัฒนายุทธวิธีเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน เช่นเดียวกับกระบวนการในการระดมสมอง การทบทวนและวิพากษ์วิจารณ์และการหาฉันทมติ และการยอมรับการใช้ยุทธวิธีเพื่อให้เกิดความสำเร็จ โดยการทบทวนจากการตัดสินใจด้วยความมีประสิทธิภาพและความเหมาะสม ยุทธวิธีในการตัดสินใจที่เหมาะสมตามความพอใจของผู้สนับสนุนและผู้รับบริการ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นมาก ซึ่งต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานของแต่ละคน วิธีการแสวงหาความรู้ การใช้ผู้เชี่ยวชาญ และในกระบวนการนี้ คือการวางตัวบุคคลในการขับเคลื่อนกระบวนการ การวางตัวบุคคลให้เหมาะสม (Driver's seat)

๔. การบันทึกความก้าวหน้า (Documenting Progress) แผนการมีส่วนร่วมจะถูกบันทึกความต้องการไว้เพื่อใช้เป็นภาพฉายถึงกระบวนการและความก้าวหน้าและการบรรลุ

ตามวัตถุประสงค์นี้เป็นขั้นตอนเกี่ยวกับการวิจารณ์ แบบฟอร์มของเอกสารแต่ละแบบจะถูกตรวจสอบอย่างละเอียดการเข้าสู่ประเด็น การหลีกเลี่ยง การอุทิศเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล สิ่งนั้นจะไม่มีประโยชน์หรือเข้าสู่ประเด็น แผนการมีส่วนร่วมจะอธิบายรายละเอียดของข้อมูลจากการบันทึกในเอกสารประกอบตามวัตถุประสงค์เฉพาะ การทบทวนกระบวนการนี้มีความยากและเป็นการป้องกันการใช้เวลาที่ไร้ประโยชน์ และความผิดหวังเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ การบันทึกข้อมูลจะมีความเชื่อถือและแม่นยำถ้ามีความคงทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์และการช่วยเหลือในการประเมินตนเอง

บทสรุป

การประเมินแบบเสริมพลังนอกจากจะทำให้ทราบผลการประเมินของหน่วยงานหรือโครงการแล้ว กระบวนการนี้ยังช่วยพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง ในอนาคต เป็นมิติใหม่ของการประเมิน เพื่อการพัฒนาการทำงานที่แท้จริง

บรรณานุกรม

- รัตนะ บัวสนธิ์. “การประเมินเสริมพลัง”. สารานุกรมศึกษาศาสตร์. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ฉบับที่ ๓๑, (๒๕๔๗).
- รัตนะ บัวสนธิ์. **ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน**. พิมพ์ครั้งที่ ๒ . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- Fetterman, D.. **Foundations of empowerment evaluation**. CA : Sage., 2001.
- Fetterman, D.M. Videoconferencing : Enhancing Communication on the Internet. Educational Researcher, 25(4), 1996.
- Fetterman, D. & Eiler, M. **Empowerment evaluation and organizational learning : A path toward mainstreaming evaluation**. St. Louis : American Evaluation Association, 2001.