



Volunteering Impact Evaluation : “งานอาสาสมัครกับการประเมินผล”
งานประชุมระดับชาติด้านการอาสาสมัคร วันศุกร์ที่ 8 พฤษภาคม 2558 เวลา 13.30 - 15.00 น.
ณ ห้องโสภา สุทธิพิทักษ์ ชั้น 7 อาคารโสภา สุทธิพิทักษ์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

องค์กรที่รับผิดชอบ : เครือข่ายจิตอาสา (Volunteer Spirit Network)

วิทยากร : คุณราเมศ ชานกาแลง ที่ปรึกษาด้านประเมินผลประจำภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก, VSO
ประเทศฟิลิปปินส์

อาจารย์วัลภา สุาน์กาญจน์ โครงการบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
คุณอติ พิสุทธิพันธ์ หัวหน้าฝ่ายประเมินและวิจัยผลสัมฤทธิ์ องค์กร ทีช ฟอรั ไทยแลนด์

ผู้ดำเนินรายการ : Romchalee Kanokngamwitroj : Regional Youth Programmes Advisor, Asia
and the Pacific, VSO

นำเสนอ การประเมินและวิจัยผลสัมฤทธิ์ องค์กรทีชฟอรัไทยแลนด์

โดย คุณอติ พิสุทธิพันธ์ : หัวหน้าฝ่ายประเมิน วิจัยผลสัมฤทธิ์องค์กรทีชฟอรัไทยแลนด์

โดยหลักแล้วองค์กรทีชฟอรัไทยแลนด์ต้องการจะขจัดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา จากผลการทดสอบ PISA ผลปรากฏว่านักเรียนกว่าครึ่งหนึ่งที่สอบวิชาคณิตศาสตร์ได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ เมื่อเจาะลงไปดูแล้วพบว่านักเรียนกลุ่มนี้เป็นนักเรียนจากสังกัดในกทม. ในขณะที่นักเรียนจากโรงเรียนเครือข่ายหรือจุฬารณีนี้อาจมีส่วนการตกที่ต่ำมาก (น้อยกว่าร้อยละ 9) ซึ่งนับเป็นเพียงแค่อ้อยละ 1 ของนักเรียนทั้งประเทศ วิสัยทัศน์ของเราคือนักเรียนจะต้องมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาได้อย่างเท่าเทียมกันนั่นเอง

เราจะติดตามผลอย่างไร เราจะประเมินอย่างไร ขึ้นอยู่กับเราต้องการวัดอะไร

ทฤษฎีของปัญหาการศึกษาในเมืองไทยสามารถจับประเด็นได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ

1. Socioeconomic factor - พื้นฐานทางครอบครัวและสังคม

ถึงแม้การศึกษาจะฟรีในประเทศไทย แต่ค่าเสียโอกาสเพื่อเรียนหนังสือมีมูลค่าที่สูงมาก

ยกตัวอย่างเช่น นักเรียน

ที่ไม่ได้ไปเรียนหนังสืออาจจะหางานทำมีรายได้เพื่อเลี้ยงดูครอบครัว



2. Prevailing belief - ความเชื่อที่มีอยู่ก่อน และไม่ใช่ความเชื่อที่ถูกต้อง คำถามต่อมาคือ เด็กจะเรียนเพื่ออะไร เรียนแล้วได้อะไร ไม่มีคนสามารถตอบได้ว่าการเรียนคือประโยชน์ต่อตัวของเขาอย่างไร

3. System factor - ปัญหาของระบบ ของโรงเรียน ที่อยู่นอกเหนือจากสองปัจจัยด้านบน ปัญหาเชิงระบบเป็นอะไรที่แก้ไขได้ยาก ยกตัวอย่างเช่น เกณฑ์การจบการศึกษาชั้นมัธยมปีที่ 3 คือ การเข้าเรียนให้ครบเท่านั้น แต่อาจจะจบมาแบบบวกเลขไม่เป็น หรืออ่านหนังสือไม่ออก

ดังนั้น พันธกิจของ TFT คือการมุ่งมั่นจัดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาออกจากประเทศไทยผ่านการสร้างเครือข่ายผู้นำที่เข้าไปสร้างความเปลี่ยนแปลงในห้องเรียน โรงเรียนและในภาคส่วนต่างๆ ของสังคม สิ่งที่เราจะทำคือสรรหาคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพและความมุ่งมั่นมาเปลี่ยนแปลงชีวิตเด็กนับร้อยในบริบทที่มีความท้าทายสูงผ่านการสอนเต็มเวลา 2 ปีในโรงเรียนขาดโอกาส พร้อมการพัฒนาทักษะการทำงานและความเป็นผู้นำเพื่อผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากทุกภาคส่วน

ในระยะสั้น TFT ต้องการจะสร้างความเปลี่ยนแปลงในภาคส่วนที่เปลี่ยนได้ นั่นก็คือการเปลี่ยนแปลงภายในห้องเรียน และตัวของอาสาสมัคร ให้เขาฝึกความเป็นผู้นำ และสนับสนุนให้เขาเป็นอะไรก็ได้ที่เขาอยากเป็นในอนาคตหลังจากจบโครงการใน 2 ปีข้างหน้า ในระยะยาว เราอยากเห็นความเปลี่ยนแปลงในเชิงระบบ นั่นก็คือผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนและเครือข่ายศิษย์เก่าว่าตอนนี้อาสาสมัครทำอะไรอยู่เพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลงสังคมบ้าง

สิ่งที่เราต้องการจะวัด

เราไม่ให้ความสนใจกับตัวเลขมากนัก เช่น เราสามารถสอนนักเรียนได้ที่พันคนหรือเราสามารถเพิ่มจำนวนอาสาสมัครได้จำนวนเท่าไรในแต่ละปี แต่เราสนใจสิ่งที่นักเรียนได้ในเชิงคุณภาพมากกว่า เช่น ดูว่าเราเข้าไปเปลี่ยนชีวิตเขาอย่างไรที่ไม่ใช่การเข้าไปเพิ่มผลคะแนนโอเน็ต เราจะวัดสามสิ่งต่อไปนี้ ทักษะ ทักษะ และความรู้

เราต้องการจะเห็นว่าอาสาสมัครมีความพร้อมแค่ไหนในการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง หรือมีภาวะผู้นำผ่านการเป็นครูในห้องเรียนระดับใด เราจะรู้ได้อย่างไรว่าอาสาสมัครท่านนี้สอนอย่างมีประสิทธิภาพ เราวัดสิ่งเหล่านี้โดยใช้ประสบการณ์ จากงานวิจัยที่ผ่านมาเราพบว่าการสอนแบบมีสถานะผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งหมด 7 ประการ คือความมุ่งมั่น ความเป็นผู้นำ อ่อนน้อมถ่อมตน การมองสะท้อนตนเอง เป็นต้น โดยที่ครูควรจะต้องแสดงสิ่งเหล่านี้ออกมาในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียนก็ได้



วัตถุประสงค์

เราจะมีจุดมุ่งหมายของแต่ละหน่วย เช่น การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องทำอะไรได้บ้าง เราจะมีวิธีการประเมินทัศนคติของครูในโครงการก็คือการประเมินรอบด้าน และครูในโครงการยังต้องประเมินตนเอง เรามีการเข้าไปสำรวจห้องเรียนเพื่อสังเกตวิธีการสอน การได้ตอบกับนักเรียนในห้อง จนครบ 2 ปี เขาก็จะมีการสอนพัฒนาขึ้นจากหน้ามือเป็นหลังมือ ถ้าอาสาสมัครมีคุณสมบัติครบ 7 อย่างที่กล่าวมา ตอนต้น (มีความมุ่งมั่น มีความเป็นผู้นำ อ่อนน้อมถ่อมตน การมองสะท้อนตนเอง) จะสามารถเป็น “ครูที่มีสถานะผู้นำ” ได้ในท้ายที่สุด

ทักษะการสอนอย่างมีภาวะผู้นำประกอบด้วยอะไรบ้าง ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในโครงการต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ ต้องให้นักเรียนเห็นภาพตัวเองให้อนาคตให้ได้ว่าเขาต้องการเป็นอะไร เพื่อจะรู้ว่าตัวเองต้องวิ่งไปทางไหนถึงจะถูกต้อง สิ่งเหล่านี้เป็นการสร้างแรงกระตุ้น แรงจูงใจให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียน หลังจากที่เด็กสนใจที่จะทำ เขาจะทำได้และเรียนรู้ที่จะทำด้วยตัวเอง นอกจากการสร้างวิสัยทัศน์และแรงจูงใจแล้ว ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังต้องสามารถสร้างแผนกลยุทธ์ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาอย่างไม่ย่อท้อ แผนทั้งหมดนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรทำงานที่นอกเหนือจากการเป็นครูในห้องเรียนด้วยเช่นกัน ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จบโครงการนี้ไปแล้ว สามารถนำทักษะเหล่านี้ไปใช้กับที่อื่นได้ เมื่อไปอยู่ที่ไหนก็แล้วแต่ เขาก็สามารถนำทักษะเหล่านี้ไปเปลี่ยนแปลงที่ๆเขาอยู่

เราจะทราบได้อย่างไรว่าผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในโครงการสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้กับเด็กได้ เราใช้วิธี Rubric ซึ่งเป็นตารางแสดงมาตรฐานของการปฏิบัติงาน โดยตารางจะระบุรายละเอียดเกี่ยวกับระดับความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน โดยสรุปแล้ว ตารางนี้สามารถบอกได้ว่าครูแต่ละคนมีความเชี่ยวชาญด้านไหนบ้าง สิ่งที่ครูในโครงการทำในห้องเรียนได้รับการประเมินให้อยู่ในระดับใด ตาราง rubric จะอธิบายอย่างละเอียดว่าเขาควรจะทำอย่างไรเพื่อจะได้ขยับทักษะด้านนั้นๆให้เกิดความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น สิ่งนี้ไม่ใช่แค่การวัดระดับหรือแค่การประเมิน แต่มันคือแผนการพัฒนา

การพัฒนาอุปนิสัย - หลักการจะคล้ายกับวิธีด้านบน เช่น ถ้าเราต้องการจะวัดว่าเด็กนักเรียนในห้องมีความเพียรอย่างไร เราก็ต้องสังเกตสิ่งที่เด็กแสดงออกมา เราต้องดูว่าความเพียรประกอบด้วย



คุณสมบัติอะไรบ้าง เช่น ส่งการบ้านตลอด ทำงานที่มอบหมายไว้ให้สำเร็จ หลังจากนั้น วัดผลโดยดูความบ่อยครั้งในการแสดงออกของแต่ละคุณสมบัติ สิ่งเหล่านี้ยังทำให้นักเรียนสามารถนำไปคิด และพัฒนาตัวเองต่อไปได้ ครูในโครงการจะนำเอาสิ่งเหล่านี้เข้าไปพูดคุยกับนักเรียนเพื่อให้เขาเห็นว่าเขาต้องพัฒนาอะไรบ้าง

ความรู้ – สถิติชี้ว่าประเทศไทยมีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาประมาณ 3.8 ปี นั่นคือเด็กนักเรียนชั้นมัธยมปีที่ 3 จะมีความรู้เท่ากับเด็กชั้นประถมปีที่ 6 แล้วเราจะวัดอย่างไร ถ้าเราจะใช้ผลโอเน็ตไปวัดเด็กเหล่านี้ อาจจะไม่ได้นำไปสู่การพัฒนาในท้ายที่สุดเพราะผลคะแนนจะบอกเพียงแค่ว่ามีเด็กร้อยละ 20 ได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ ดังนั้นเราจึงทำข้อสอบวินิจฉัยการเรียนรู้ขึ้นมา เพื่อวินิจฉัยว่าเขามีความรู้ที่จำเป็นเพียงพอหรือไม่ในการที่จะศึกษาต่อในลำดับขั้นต่อไป ยกตัวอย่างเช่น วิชาคณิตศาสตร์เราจะให้เด็กนักเรียนทำข้อสอบที่ประกอบไปด้วยหลายเนื้อหา เช่น ความน่าจะเป็น ร้อยละ การจับกลุ่ม เศษส่วน การหาร การบวกลบ ที่เราต้องทำอย่างนี้เพราะเราจะได้ว่าต้นตอของปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์อยู่ที่เรื่องใด เนื่องจากกรณีศึกษาที่เราค้นพบคือ ไม่ว่าจะครูจะสอนอย่างไร ทั้งใช้กิจกรรมเข้าประกอบในการเรียนด้วย แต่นักเรียนก็ยังไม่เข้าใจการคำนวณพื้นที่ ท้ายที่สุดปรากฏว่าเป็นเพราะเขาท่องสูตรคูณไม่ได้ และบวกเลข 4 หลักไม่เป็น ถ้าเราใช้วิธีการสอนในการสอน เขาก็ยังจะไม่สามารถคำนวณหาพื้นที่ได้ เมื่อจบชั้นมัธยมปีที่ 3 ออกไป เขาก็ยังจะทำไม่ได้อยู่ดี ดังนั้นการวัดผลการเรียนรู้ เราต้องรู้ก่อนว่าเขาไม่รู้อะไร เพื่อเราจะได้เข้าไปเติมเต็มได้ถูก จุดจุดไหนที่เขาไม่เพื่อที่เขาจะเดินไปได้ในอนาคต

คำถามเพิ่มเติม

Impact evaluation คืออะไร

เรามอง impact evaluation ไว้สองอย่าง ก็คือการสร้างการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานอย่างที่กำลังกล่าวไปตอนต้นว่าจะมองผลลัพธ์เป็นระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้ เรายังมีการมองผลลัพธ์ในเชิงปริมาณ คือ ในแง่ว่านักเรียนมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเท่าใดในรายวิชา แต่ก็เน้นในเรื่องคุณภาพเหมือนกัน เช่นในเรื่องของการสร้างแรงบันดาลใจ เด็กเหล่านี้มีเป้าหมายในชีวิตเปลี่ยนไปอย่างไร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ติดตามได้โดยระยะยาว



นำเสนอ การประเมินผล โครงการบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

โดย อาจารย์วัลภา ฐานักัญจน์ : โครงการบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

โครงการกำเนิดมาจากความรุนแรงในภาคใต้ ภัยพิบัติสึนามิ และปัญหาสุขภาพะ เงามองว่าคนที่ได้รับผลกระทบจากความรุนแรงในภาคใต้มากที่สุดคือพี่น้องชาวบ้านธรรมดาทั่วไป ในขณะที่นั้น อาจารย์ในมหาวิทยาลัยไม่สามารถลงพื้นที่ได้ เราจึงมองว่าบัณฑิตอาสาสมัครจะเป็นคำตอบของการเชื่อมโยงระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชน บัณฑิตอาสาสมัครจะเป็นคนที่รับรู้สถานการณ์ ปัญหาความต้องการ และนำมาบอกกล่าวกับนักวิชาการให้สามารถทำงานวิจัยและพัฒนาให้เกิดประโยชน์ได้ ด้วยปัญหาต่างๆเหล่านี้ มหาวิทยาลัยจึงได้ก่อให้เกิดโครงการบัณฑิตอาสาสมัคร

จุดประสงค์ของการก่อตั้ง

- เป็นการพัฒนาบัณฑิตอาสาสมัครเอง ต้องการให้พวกเขาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงเป็นผู้สร้างความสมานฉันท์ ให้เป็นคนที่มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชน ในขณะเดียวกันก็ให้เขาผ่านประสบการณ์การพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นเส้นทางสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- พัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชนอย่างแท้จริง
- ปัจจุบัน เรามีบัณฑิตทั้งหมด 10 รุ่น รวมแล้วจบ 212 คน ทำงานกับชุมชนกว่า 200 โครงการ มีเครือข่ายพี่เลี้ยงในพื้นที่ 160 กว่าคน ทำงานในภาคใต้ 4 จังหวัด ประมาณ 150 ชุมชน และทำงานร่วมกับนักวิชาการ 60 กว่าท่าน และมีเครือข่ายร่วมกับภาคใต้ 60 กว่าเครือข่าย มีโครงการสำคัญๆเช่น โครงการกีฬาตากใบส่งเสริมการออกกำลังกาย เหตุผลที่โครงการดำเนินได้ถึงปัจจุบัน เพราะมีกลุ่มแกนนำที่เข้มแข็ง และมีกิจกรรมการออกกำลังกายที่หลากหลาย

กระบวนการการดำเนินงาน

- ได้รับความร่วมมือกับทางมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และได้ปรับปรุงหลักสูตรเพื่อนำมาใช้กับบัณฑิตอาสาสมัครของภาคใต้ ที่สำคัญคือเราทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เป็นท้องถิ่นภาคใต้ เรามีการสอบถามแกนนำชุมชนภาคใต้เพื่อลงความเห็นร่วมกันเกี่ยวกับคุณสมบัติของบัณฑิตอาสาสมัคร



- จัดหาองค์กรที่จะสนับสนุนโครงการ จัดโครงสร้างการบริหาร ผู้จัดการโครงการดูแลภาพรวม จัดหาอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งในเรื่องของหลักสูตรและด้านการประเมินเพื่อกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน และบัณฑิตอาสาสมัครให้เหมาะสมกับความต้องการของชุมชน
- โครงการจะครอบคลุมพื้นที่ตอนบนในเขตสุราษฎร์ธานี ตอนกลางเขตหาดใหญ่ และตอนล่างซึ่งดูแล 3 จังหวัดอยู่ในเขตปัตตานี แต่ละออฟฟิศจะมีพี่เลี้ยงในพื้นที่ซึ่งดูแลครูบัณฑิตอาสาประมาณพื้นที่ละ 10 คน
- การคัดเลือกพื้นที่เป็นเรื่องสำคัญมาก ถ้าเราเปรียบบัณฑิตเหมือนต้นกล้า พื้นที่คือแหล่งเพาะพันธ์ เราคัดเลือกพื้นที่โดยดูว่าพื้นที่นั้นๆมีประเด็นโครงการการพัฒนาอย่างไร มีแนวคิดเริ่มต้นบ้างไหม นอกจากนี้เรายังคัดเลือกพี่เลี้ยงในพื้นที่ และครอบครัวอุปถัมภ์
- ในด้านอาสาสมัคร เราคัดเลือกคนที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงตัวเอง มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเป็นระยะเวลา 1 ปี ในการคัดเลือกเราจะให้ผู้สมัครเขียนประวัติตั้งแต่แรกเริ่มที่ตนเองจำความได้ พ่อแม่เป็นอย่างไร เคยทำอะไรบ้าง เคยเป็นผู้นำบ้างไหม ความใฝ่ฝันในอนาคตเป็นอย่างไร ต่อจากนั้นเราจะนำมาเข้ารอบสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง โครงการยังมีกระบวนการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้บัณฑิตอาสาและความต้องการกับชุมชนสอดคล้องกัน
- ปฐมนิเทศให้เข้าใจบทบาทของตัวเอง รู้จักเพื่อน ทีมงาน และชุมชน
- มีการเยี่ยมพื้นที่ทุก 2-3 เดือนและจัดการประชุมเฉพาะพื้นที่ปีละประมาณ 2-3 ครั้ง และมีการประชุมรวมทุกพื้นที่ทุก 3 เดือน เพื่อเป็นการสนทนาแลกเปลี่ยนและเพิ่มเติมความรู้
- หลังจากจบโครงการ จะมีการนำเสนอผลงานในตอนท้าย มีชุมชนมาร่วมแลกเปลี่ยนความเห็นร่วมกัน
- ในตอนต้นของโครงการ เรามีการติดตามดูการเปลี่ยนแปลงอาสาสมัครเป็นระยะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขได้ทัน่วงที รวมถึงประเมินว่าบัณฑิตอาสาถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแต่ละช่วงได้หรือยัง ปรับตัวเข้ากับครอบครัวอุปถัมภ์หรือพื้นที่ชุมชนได้ไหม สามารถศึกษาและวิเคราะห์ชุมชนหรือไม่ มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างไร ในระยะต่อมา โครงการจะเน้นเรื่องความสามารถในการพัฒนาชุมชนร่วมกับชาวบ้านโดยจะเน้นประเด็นปัญหาความต้องการของชาวบ้านเป็นหลัก หลังจากนั้น โครงการจะพิจารณาว่าบัณฑิตอาสาสามารถดำเนินงานได้ตามแผนหรือไม่ แต่ในขณะเดียวกันก็เน้นความยืดหยุ่นในการปรับแผนตามบริบทของชุมชนด้วย



- เมื่อออกจากโครงการ บัณฑิตอาสาสามารถเป็นนักวิจัย นักพัฒนา สามารถเปลี่ยนแปลงในภาคส่วนอื่นๆ แต่สิ่งที่ขอให้เหลือไว้คือจิตที่คิดถึงผู้อื่น
- ในการกำกับติดตามจะเข้มข้นมาก นอกจากมีการไปเยี่ยมภาคสนาม เรายังอ่านบันทึกภาคสนามรายวัน โดยอาสาสมัครจะมีการส่งบันทึกทุกเดือน
- มีเครื่องมือการติดตามความก้าวหน้า จุดประสงค์หลักเพื่อการประเมิน และแก้ไขจุดอ่อนได้ทันทีทั้ง 3 ด้าน คือทั้งคุณลักษณะ เช่น คุณธรรม จริยธรรม ด้านความสามารถในการทำงาน วิจัยและพัฒนาร่วมกับชุมชน และสุดท้ายคือคุณภาพผลงานในตอนสุดท้าย
- มีการถอดบทเรียนใหญ่สองครั้ง คือ ตอนครึ่งปีและตอนจบโครงการ

จบแล้วบัณฑิตอาสาไปที่ไหน

ส่วนใหญ่แล้วทำงานในภาคประชาสังคม (NGO) เช่น ศูนย์ประสานงานให้ความช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบ เยียวยากลุ่มหญิงหม้าย เด็กกำพร้า หรือเป็นครูในโรงเรียน เป็นนักวิชาการ เป็นเจ้าหน้าที่องค์กรภาครัฐ เป็นต้น

นำเสนอเครื่องมือในการประเมินผลการทำงานอาสาสมัคร ของ VSO

โดย คุณราเมศ ชานกาแลง : ที่ปรึกษาด้านประเมินผลประจำภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก, VSO ประเทศฟิลิปปินส์

Background

VSO เป็นองค์การนานาชาติเพื่อขจัดความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมเป็นหลัก โดยการส่งอาสาสมัครที่มีทักษะเฉพาะทางในด้านต่างๆ เช่น การศึกษา สุขภาพ หรือธุรกิจ ทำงานร่วมกับหน่วยงานประเทศต่างๆ เป็นการเรียนรู้ทั้งสองด้านและส่งผลประโยชน์ทั้งในชุมชนและตัวอาสาสมัคร

Development approach

- เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน บุคลากรจะต้องก้าวไปข้างหน้าเท่านั้น ทั้งระดับชุมชน ระดับชาติ และสากล
- พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทักษะความชำนาญเฉพาะทางด้านต่างๆ



- ทำงานภายใต้โครงสร้างองค์กรที่มีอยู่แล้ว สนับสนุนหน่วยงานที่ทำงานนั้นๆอยู่แล้วให้ทำได้ดีขึ้น เป็นตัวสนับสนุนการทำงานระหว่างเครือข่ายให้คล่องตัวมากขึ้น
- สร้างเครือข่ายในระดับสากล ส่งอาสาสมัครต่างชาติเข้าไปร่วมทำงานกับอาสาสมัครในประเทศต่างๆทั่วโลก เพื่อเรียนรู้แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน
- ในระยะสั้น เพิ่มศักยภาพอาสาสมัครและหน่วยงานที่ทำงานด้านนี้ให้เข้มแข็งขึ้น สิ่งเหล่านี้ทำให้คนภายในชุมชนสามารถเข้าถึงทรัพยากรได้ง่ายขึ้น

Theory of change

- Input – การส่งอาสาสมัครเข้าไปร่วมทำงานกับอาสาสมัครในประเทศ เพื่อเป็นการให้คำอบรม คำแนะนำ แลกเปลี่ยนความรู้ ทำงานวิจัยศึกษากับอาสาสมัครเพื่อร่วมทำงานกับชุมชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- Output - ในระยะสั้น เราอยากให้เห็นศักยภาพของบุคลากร องค์กรรัฐและเอกชน มากขึ้น รวมถึงความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง
- Outcomes - ผลสัมฤทธิ์ที่เราตั้งเป้าคือ ชุมชนสามารถเข้าถึงการบริการและทรัพยากรได้สะดวกมากขึ้น ชุมชนมีงานทำ และมีอำนาจที่ถ่วงดุลระหว่างพลเมืองและบุคคลที่มีอำนาจ และมีนโยบายที่ดี
- Impact - ท้ายที่สุด เราอยากเห็นการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้าน การศึกษา สุขภาวะ ความเท่าเทียมกันทางเพศ

What to measure?

การประเมินผลแบ่งเป็น 2 ระดับ ระดับแรกคือการเปลี่ยนแปลงระดับองค์กร เช่น โรงเรียน องค์กรอิสระที่เกี่ยวข้อง องค์กรระหว่างประเทศ หรือ NGO โดยผลที่เราอยากเห็นจะแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนการบริหารจัดการโดยทั่วไป เช่น การสร้างรายได้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการการเงินภาพรวม ความรู้ในเนื้อหาเฉพาะทาง การจัดการชุมชน ความเท่าเทียมทางเพศ เป็นต้น และส่วนที่สองคือ การจัดการเฉพาะทาง เช่น ทางด้านการศึกษา (การวางแผนระบบโรงเรียน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การเก็บข้อมูลเพื่อนำไปทำงานวิจัย หรือการร่วมออกเสียงเพื่อเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการศึกษา) หรือด้านสุขภาพ (คุณภาพของการฝึกฝนบุคลากร การบันทึกข้อมูลด้านเอกสารที่ชัดเจน คุณภาพของอาจารย์ ภาวะสิ่งแวดล้อม)



สิ่งสำคัญคือเราจะส่งผลความเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรนี้ไปยังการเปลี่ยนแปลงระดับที่สอง ก็คือการเปลี่ยนแปลงในชุมชนได้อย่างไร ยกตัวอย่างเช่น ในด้านสุขภาวะ โครงการจะวัดการเข้าถึงโรงพยาบาล ค่าใช้จ่าย ความพร้อมของเครื่องมือและยารักษาโรค มีเจ้าหน้าที่เพียงพอหรือไม่ ในด้านการศึกษา โครงการจะสำรวจวิธีการเรียนการสอนว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ การเรียนการสอนเป็นแบบให้เด็กเป็นจุดศูนย์กลางมีการพัฒนาอย่างไร ความสามารถของคุณครูในการสอน และการเข้าถึงนักเรียน เป็นต้น ในด้านของคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ ชุมชนสามารถเข้าถึงข้อมูลเพื่อที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำการเกษตรของตัวเองได้หรือไม่

How to measure?

แบ่งการประเมินเป็น 3 ระดับ

1. วัดจากหน่วยงานที่ VSO ประสานงานด้วย – ประเมินศักยภาพของบุคลากรที่เราทำงานด้วยว่ามีการพัฒนาอย่างไร รวมถึงมีการทำรายงานผลของอาสาสมัครที่ทำงานร่วมกับองค์กรเหล่านั้น และมีการศึกษารณศึกษาที่น่าสนใจและทำวิจัยเพิ่มเติม
2. วัดในระดับประเทศที่หน่วยงาน VSO ดำเนินการอยู่ – มีการประเมินผลโครงการที่องค์กรทำด้วยประจำปี และรายงานองค์กรที่ให้เงินทุนสนับสนุน
3. วัดในระดับสากล – การทำรายงานผลจะเหมือนกับ 2 ระดับข้างต้น แต่ในระดับนี้ เราจะเจาะลึกลงไปดูว่าองค์กร VSO สร้างการเปลี่ยนแปลงทางบวกในสังคมอย่างไรบ้าง

ยกตัวอย่างผลงานที่ VSO ประสบความสำเร็จ

Valuing Volunteer Research - VSO ทำงานวิจัยระยะเวลาต่อเนื่อง 2 ปีเต็มใน 5 ประเทศด้วยกัน (กาน่า เคนยา โมซัมบิก เนปาล และฟิลิปปินส์) เพื่อศึกษาดูว่าปัจจัยใดที่เป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาหลังจากที่อาสาสมัครลงไปอยู่ในพื้นที่ และโครงการของ VSO ช่วยลดความยากจนได้ระดับใด สิ่งที่ VSO ค้นพบคือ

- อาสาสมัครทำให้เกิดการรวมกลุ่มกันภายในชุมชน ช่วยแปลงความรู้ในหนังสือให้เกิดการลงมือปฏิบัติอย่างแท้จริง รวมถึงลดช่องว่างระหว่างความรู้ทางเทคนิคและการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน
- อาสาสมัครทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่มีอยู่แล้วเข้มแข็งมากขึ้น โดยเฉพาะการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานมีความคล่องตัวมากขึ้น ทำให้เกิดแนวคิดที่มีประโยชน์ใหม่ๆ



No Baby Left Out (NBLT) Project Evaluation – โครงการนี้เป็นหน่วยงานสนับสนุนองค์กรการพัฒนาด้านสุขภาพในประเทศไทย เน้นคุณภาพการดูแลสุขภาพเด็กในช่วงแรกเกิด รวมถึงการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในการพัฒนาสุขภาพ VSO ค้นพบว่าอาสาสมัครเป็นตัวช่วยพัฒนาการดูแลสุขภาพในเด็กแรกเกิดอย่างเห็นได้ชัด เช่น มีการปรับปรุงห้อง ICU สำหรับเด็กแรกเกิดส่งผลให้เพิ่มอัตราการรอดชีวิตหลังคลอด มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรด้านสาธารณสุข เช่น มีการสกรีนเด็กแรกเกิดหลังคลอดได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีการจัดการความยุ่งยากที่เกิดขึ้นระหว่างการบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เป็นต้น และสุดท้ายคือ อัตราการเสียชีวิตของเด็กแรกเกิดลดลงจาก 35 คนต่อ 1000 คน ในปี 2011 ลดเหลือ 22 คนต่อ 1000 คน ในปี 2013 โครงการนี้ทำให้เห็นว่าในการทำโครงการหนึ่งให้ประสบความสำเร็จนั้นไม่จำเป็นต้องทุ่มงบประมาณจำนวนมาก แต่เราสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่อยู่เดิมอยู่แล้ว และเติมเต็มช่องว่างที่เรามองเห็น เช่นที่ทำในโครงการนี้เป็นต้น

SMS Story Research Project in Papua New Guinea – จุดประสงค์ของโครงการนี้คืออยากจะทราบว่า การส่งข้อความเกี่ยวกับแผนการเรียนการสอนในทุกวันนี้ จะทำให้ความสามารถในการอ่านของนักเรียนเพิ่มขึ้นหรือไม่ โครงการนี้ดำเนินการเป็นเวลา 20 สัปดาห์ โดยที่คุณครูคนหนึ่งจะได้รับข้อความทุกวัน ส่วนอีกครึ่งหนึ่งไม่ได้รับข้อความใดๆ งานวิจัยนี้ชี้ว่านักเรียนในกลุ่มที่คุณครูได้รับข้อความมีความสามารถในการอ่านเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามความสามารถในการอ่านนี้จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัดโดยเฉพาะในกลุ่มคุณครูที่มีความกระตือรือร้นในการสอน

คำถามเพิ่มเติม

เราจะทราบได้อย่างไรว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นเกิดจากโครงการที่เราทำจริงๆ ไม่ได้เป็นผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากโครงการอื่นด้วย

ถ้าเป็นผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจาก VSO เพียงโครงการเดียว เราสามารถพูดได้เต็มปากว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลงานของโครงการเรา แต่ในกรณีที่เราทราบอยู่แล้วว่า มีหลายโครงการที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์นี้เกิดขึ้น เช่น การลดปัญหาความยากจน เราจะบอกได้แต่ว่า VSO มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงมากกว่า แต่อย่างไรก็ตาม ในแต่ละโครงการเราจะเน้นในเรื่องของการบรรลุเป้าหมายในกรอบเวลาที่เราวางไว้ เช่น โครงการที่เราตั้งใจจะดำเนินงานเป็นเวลา 6 เดือนนั้น เราสามารถบรรลุเป้าหมายที่



เราตั้งไว้ในตอนต้นได้หรือไม่ สิ่งที่สำคัญคือเมื่อเราพูดถึงการเปลี่ยนแปลงแล้วนั้น เราคงไม่ได้มองในระยะสั้น ดั้งนั้น ไม่ว่าจะผ่านไปอีก 10 ปี ผลการเปลี่ยนแปลงนั้นก็ยังคงอยู่ และนี่คือความตั้งใจของ VSO