



13

จากวัฒนธรรมการตรวจสอบสู่การประเมินเพื่อ
การพัฒนา : บทสะท้อนการใช้มานุษยวิทยา
เพื่อการประเมินผล

From Audit Culture to Development
Evaluation : A Reflection on the Use of
Anthropology for Evaluation.

Received: October 11, 2025 | Revised: November 26, 2025 | Accepted: December 12, 2025
DOI: 10.14456/drj.2025.23

ดร.ปรารถนา จันทรุพันธุ์* Dr.Pradhana Chantaruphan
วรมेत ทรัพย์เลิศสกุล** Woramet Sublertsakul

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชามานุษยวิทยา คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร อีเมล:
mizzdeer@gmail.com

Assistant Professor in the Department of Anthropology, Faculty of Archaeology,
Silpakorn University. email: mizzdeer@gmail.com

** นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชามานุษยวิทยา คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์ อีเมล: Worametkenji98@gmail.com

Master's degree student in Anthropology, Faculty of Sociology and Anthropology,
Thammasat University. email: Worametkenji98@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนความคิดเกี่ยวกับการนำวิธีการของนักมานุษยวิทยามาประยุกต์ใช้ในสนามของการประเมินผล โดยให้น้ำหนักไปที่การเปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมตรวจสอบที่เป็นรากของการประเมินผลกับวิถีวิทยาทางมานุษยวิทยาที่เน้นการทำความเข้าใจปรากฏการณ์และบริบท ผู้วิจัยใช้บทเรียนการทำงานจากโครงการประเมินผล “หน่วยจัดการด้านเด็กและเยาวชน” ซึ่งเป็นนวัตกรรมเชิงระบบ ที่ออกแบบมาให้สนับสนุนงานเด็กในพื้นที่มาเป็นข้อมูลในการสะท้อนความคิด ผลการวิเคราะห์พบว่า วัฒนธรรมการตรวจสอบสร้างภาระจากการให้ความสำคัญกับผลลัพธ์เชิงปริมาณที่มากเกินไป ส่งผลให้เกิดการลดทอนคนทำงานให้เป็นแบบเดียวกันหมด ทำให้ละเลยความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและต้นทุนที่แตกต่างกันของผู้ถูกประเมิน ขณะที่มานุษยวิทยา ช่วยให้เห็นความแตกต่างของบริบททั้งต้นทุน โดยเฉพาะทุนทางวัฒนธรรม กระบวนการทำงาน และผลลัพธ์ การนำมานุษยวิทยามาปรับใช้เพื่อการประเมินจึงเป็นทางเลือกที่สอดคล้องกับวิธีคิดเรื่องการประเมินผลเพื่อการพัฒนา

คำสำคัญ: วัฒนธรรมการตรวจสอบ, การประเมินผลเพื่อการพัฒนา, มานุษยวิทยาการประเมิน

A b s t r a c t

This article aims to reflect on applying an anthropological approach to program evaluation, specifically by comparing the underlying audit culture with anthropological methodology. The researchers' experience evaluating a youth and child management unit, a systemic innovation designed to support local child-focused work, as data for the article's reflection. The analysis reveals that audit culture, which prioritizes quantitative outcomes, creates a burden by oversimplifying and standardizing the work of the unit being evaluated. This often overlooks their specific expertise and unique operational contexts. In contrast, anthropology helps reveal contextual differences, including varying capital, especially cultural capital, work processes, and outcomes. The article argues that an anthropological perspective provides a compelling alternative for evaluation, aligning more effectively with the principles of developmental evaluation that prioritize learning and improvement over mere accountability.

Keywords: Audit Culture, Development Evaluation, Evaluation Anthropology

บทนำ

“การประเมิน การชี้วัด การตรวจสอบ และการรายงาน คือส่วนหนึ่งของ
ปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวันของผู้คน”

(Broadfoot 1996 อ้างถึงใน Power 1997 : 142)

บทความนี้เกิดขึ้นจากการทำงานในโครงการวิจัยและประเมินผล
การทำงานหน่วยจัดการด้านเด็กและเยาวชน เป็นการประเมินผลการทำงานของ
ระบบที่เรียกว่า “หน่วยจัดการ” (ด้านเด็กและเยาวชน) ซึ่งเป็นหนึ่งในระบบที่สำนัก
สร้างสรรค์โอกาส (สำนัก 6) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
ออกแบบมาเพื่อให้มีบทบาทในการสนับสนุนการทำงานของเด็กและเยาวชนในพื้นที่
ต่าง ๆ ทั่วประเทศ ผ่านกระบวนการสำคัญ 3 ประการ คือ (1) การพัฒนาศักยภาพ (2)
การติดตามให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย (3) การถอดบทเรียนการทำงานเมื่อเสร็จสิ้น
โครงการเพื่อเป็นต้นทุนในการใช้ชีวิตหรือการทำงานต่อไปในอนาคต

ระบบการทำงานหลักของ “หน่วยจัดการ” จึงมีเป้าหมายเพื่อสร้าง “ภูมิ”
หรือเดิมแนวคิดที่จำเป็นต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายให้กับเด็กและเยาวชนที่มา
ขอทุน ไม่ใช่งานในลักษณะ “สงเคราะห์” แต่เป็น “ส่งเสริม” และ “กระตุ้นให้เกิด
การเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ” กระบวนการสนับสนุนดังกล่าวจึงต้องเท่าทันสถานการณ์
ปัญหา ความคิดและความต้องการของเด็ก ซึ่งอาจแตกต่างจากความต้องการของ
ผู้ใหญ่ทั้งแนวตั้งและแนวนาน โดยองค์กรสนับสนุนอย่างสำนักสร้างสรรค์โอกาส
ได้ออกแบบระบบที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของหน่วยจัดการอีกชั้นหนึ่งคือระบบ
การประเมินเพื่อการพัฒนา (Development Evaluation) - DE ซึ่งมีความแตกต่าง
จากการประเมินแบบที่คุ้นเคยกันโดยทั่วไป กล่าวคือ รูปแบบการประเมินแบบดั้งเดิม
(Tradition Evaluation) มักใช้เพื่อสร้างหรือออกแบบกระบวนการในการแก้ปัญหา
กิจกรรมต่างๆ สามารถจัดวางเป็นลำดับขั้นตอนที่ค่อนข้างชัดเจน (Gamble 2008)

มีนัยของการกำหนดให้ทำตามขั้นตอนแล้วตรวจสอบผลลัพธ์ในช่วงท้ายว่าเป็นไปตามแผนที่ถูกกำหนดไว้หรือไม่ หรือกล่าวได้ว่าเป็นการประเมินที่ใช้วัฒนธรรมการตรวจสอบ (Audit Culture) มาเป็นกรอบการประเมิน ขณะที่ DE เป็นการประเมินที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการในการสนับสนุนการเรียนรู้ในช่วงเวลาของการปฏิบัติงานจริง (real time) ในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเป็นปัจจุบัน มีการทำงานที่ยืดหยุ่นตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย จึงเป็นความสัมพันธ์ระยะยาวที่สะท้อนความเป็นพันธมิตรระหว่างผู้ประเมินและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาสิ่งที่เป็นวัตกรรมเชิงระบบ¹ หรือหน่วยจัดการ กระบวนการของ DE จึงเป็นการ “สร้างการมีส่วนร่วม” ในการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาและเสนอแนะการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ผู้ประเมินจึงเป็นส่วนหนึ่งของการเป็น “สมาชิก” ที่ทำงานร่วมกันกับผู้ถูกประเมิน เพื่อสร้างแนวคิด ออกแบบ และทดสอบแนวทางใหม่ในกระบวนการทำงานภายใต้การประเมินตามข้อมูล มีกระบวนการทำงานและตัดสินใจอย่างเปิดเผย (Patton 2008 อ้างใน Elizabeth Dozois 2010 : 13) ลักษณะดังกล่าวชี้ให้เห็น “กระบวนการ” ที่ความสัมพันธ์ค่อยๆ ก่อตัวขึ้นระหว่างผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน การประเมินเพื่อพัฒนาจึงไม่ได้ “ตัดตอน” แค่การประเมินงานว่าทำได้ตามกรอบขั้นตอนที่กำหนดให้หรือไม่ แต่มองไปถึง “การประเมินพัฒนาการ” ชี้ให้เห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งระบุถึงปัจจัยแวดล้อมที่

¹ นวัตกรรม หมายถึงสิ่งใหม่, ระบบหมายถึงการทำงานที่มีกลไกบางอย่าง นวัตกรรมเชิงระบบ คือ การทำงานผ่านกลไกใหม่ในพื้นที่ ซึ่งก็คือหน่วยจัดการที่ถูก “สร้างขึ้นใหม่” ผ่านการให้ทุน เพื่อเป็นระบบที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่

เกี่ยวข้องได้ ภาพของวิธีประเมินเช่นนี้จึงมีลักษณะร่วมบางประการกับการ “เก็บข้อมูล” เชิงมานุษยวิทยา ที่ใช้กระบวนการสังเกต สัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยมีกรอบแนวคิดเป็นตัวกำกับทิศทางของเนื้อหา จุดที่ต่างออกไปคือการให้ข้อเสนอแนะต่อการทำงานตามโจทย์ประเมินที่ผู้ถูกประเมินได้รับมา

รูปแบบของ “การประเมินพัฒนาการ” จึงดูเหมือนจะมีอิทธิพลเชิงบวกในการใช้รายงานผลการทำงานของโครงการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ซึ่งในที่นี้ครอบคลุมทั้งหน่วยจัดการ คณะทำงานของหน่วยจัดการ และแกนนำเด็กเยาวชนที่ทำโครงการ การประเมินพัฒนาการยังต้องชี้ให้เห็นข้อค้นพบ รวมทั้งความท้าทายในการทำงานใหม่ๆ ที่พัฒนาขึ้น ตลอดจนการจัดการข้อมูลการประเมินจำนวนมาก ทั้งยังต้องสร้างความรู้สึกว่ามีผู้ประเมินมาเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้ประสิทธิภาพมากขึ้น (ไม่ใช่มาจับผิด) การปรับเปลี่ยนกระบวนการบางอย่างของการทำงานที่เป็นผลมาจากการเสนอแนะของทีมประเมินจึงเป็นหัวใจสำคัญของการประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Laycock, Bailie, Matthews and Bailie 2019) นอกจากนี้การประเมินผลเพื่อการพัฒนายังช่วยให้คณะทำงานได้รับความเห็นจากหลายฝ่าย ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน มีข้อเสนอเพื่อย้อนกลับไปปรับระบบการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ เป้าหมายของการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงการเผยแพร่ผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานเพื่อสร้างความรู้ร่วมกัน (Laycock. et al., Ibid.) คุณลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับการทำงานของนักมานุษยวิทยาที่อาศัยการยอมรับของคนในพื้นที่ในการเข้าไปสังเกตการณ์และเก็บข้อมูล รวมทั้งมีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นระหว่างคนใน และคนนอกในฐานะผู้ที่ร่วมกันทำความเข้าใจต่อสถานการณ์ หรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

จากที่กล่าวมา กระบวนการประเมินเพื่อการพัฒนาจึงเน้นที่การสะท้อนความเห็นระหว่างกันในกลุ่มผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการทำงานลักษณะนี้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงล้วนมีบทบาทในการทำงานไม่ว่าจะเป็นบุคคล (subject) หรือองค์ประกอบทางวัตถุ (object) ต่างๆ อันได้แก่ สสส. ทีมประเมิน หน่วยจัดการ เด็กและเยาวชน ตลอดจนสิ่งแวดล้อม ภูมิปัญญาองค์ความรู้ต่างๆ ที่ประกอบเข้ามามีอยู่ในสถานการณ์ของการสร้างเสริมสุขภาพ แนวคิดที่สามารถช่วยทำความเข้าใจกระบวนการของ DE ได้ดีคือการมองเห็นเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ซึ่งจุดนี้คือจุดที่มานุษยวิทยาสามารถแทรกตัวเข้าไปอยู่ในการประเมินผลได้ แม้โดย

ธรรมชาติ นักมานุษยวิทยาจะใช้กระบวนการเก็บข้อมูลด้วยการ “สังเกตการณ์” ทั้งอย่างมีส่วนร่วมหรือไม่มีส่วนร่วมก็ตาม โดยเป็นไปเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อสร้างความเข้าใจเป็นสำคัญ ประกอบกับการไม่ค่อยใช้วิธี “checklist” หรือกำหนดค่าคะแนน (ภายใต้วินัยของวิชาที่ให้ความสำคัญกับวิถีคิดแบบ relativism) จึงไม่ “คุ้นเคย” กับการประเมินว่าแบบไหนดีกว่า สำเร็จกว่า มีคุณค่ามากกว่า แต่จะเน้นการอธิบายความแตกต่างของกลุ่มต่างๆ เป็นสำคัญ ทำให้มานุษยวิทยาห่างไกลจากวิธีคิดเรื่องการตรวจสอบ (ประเมินความสำเร็จแบบให้คะแนนหรือทำให้ครบ) ค่อนข้างมาก แนวคิดการประเมินเพื่อการพัฒนา จึงเป็นแนวทางที่เปิดให้มานุษยวิทยาเข้าไปมีบทบาทในสนามของการประเมินผลได้มากกว่าการประเมินแบบดั้งเดิมหรือแบบประเพณีเนื่องจากให้ความสำคัญกับความแตกต่างหลากหลายของหน่วยจัดการ และบริบทที่มีลักษณะเฉพาะ ขณะเดียวกันก็มีโจทย์ในการประเมินเป็นกรอบในการวิเคราะห์แทนที่ทฤษฎีทางสังคม แนวคิดทางมานุษยวิทยาจึงช่วยลดภาวะการแข็งตัวของ การประเมินแบบตัดสิน แต่ช่วยชี้ให้เห็นบริบทแวดล้อม และแนวทางพัฒนา ซึ่งช่วยให้การทำงานมีรูปธรรมของการพัฒนา หรือความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และสิ่งสำคัญคือการเปิดพื้นที่ให้แลกเปลี่ยน และต่อรองระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินเพื่อหาแนวทางการทำงานที่เกิดประโยชน์มากที่สุด ซึ่งเป็นแนวทางที่การประเมินแบบตรวจสอบหรือตัดสินไม่เปิดโอกาสให้เกิดขึ้น คุณลักษณะดังกล่าว ชี้ให้เห็นวิธีคิดเรื่องอำนาจที่เหลวียนและต่อรองได้ หรือ “เอาใจเขามาใส่ใจเรา” ที่มานุษยวิทยาเปิดพื้นที่ให้งานประเมิน ในขณะที่อำนาจของการประเมินแบบเก่ามีลักษณะกดทับ ควบคุม และตัดสิน

บทความจึงมีเป้าหมายเพื่อสะท้อนเกี่ยวกับกระบวนการนำวิธีการของนักมานุษยวิทยามาประยุกต์ใช้ในสนามของการประเมินผล จากการถอดบทเรียนการทำงานตั้งแต่ปี 2564 ถึงปัจจุบัน โดยให้น้ำหนักไปที่การเปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมตรวจสอบที่เป็นต้นรากของการประเมิน กับกระบวนการทางมานุษยวิทยาที่เน้นการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ เพื่อนำไปสู่แนวทางการประเมินผลเพื่อการพัฒนา

จาก Audit culture ถึงวัฒนธรรมการประเมินผล

การประเมินผล (evaluation) เป็นเครื่องมือที่มีการใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน รวมถึงภาคประชาสังคม ต่างก็ใช้การประเมินผลเป็นเครื่องมือในการสำรวจตรวจสอบการดำเนินงานของตนเองและผู้อื่น เพื่อเป็นการชี้ให้เห็นว่าการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้หรือไม่ ก่อนจะนำเสนอผลจากการสำรวจตรวจสอบเหล่านั้นสู่สาธารณชน หรือส่งต่อไปยังผู้มีอำนาจในระดับนโยบาย เพื่อออกแบบหรือกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงาน หรือแม้แต่เก็บไว้ใช้เป็นข้อมูล หรือบทเรียนในการพัฒนาการทำงานขององค์กรหรือหน่วยงานของตนเองในระยะต่อไป

“การประเมิน” หมายถึง “การพิจารณาและวัดคุณค่าของกิจการใดๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้” (ราชบัณฑิตยสถาน 2554) หรือเป็น “กระบวนการตัดสิน (judging), การคิดคำนวณ (calculating) คุณภาพ, ความสำคัญ, คุณค่าของสิ่งๆ หนึ่ง” (Cambridge Dictionary 2025)

คำใกล้เคียงกับ “การประเมิน” ที่นักมานุษยวิทยาจำนวนหนึ่งให้ความสนใจ คือ “การตรวจสอบ” สำหรับคำว่า Audit Culture หรือวัฒนธรรมการตรวจสอบ The Institute of Internal Auditors (IIA) นิยามการตรวจสอบภายใน (Internal Auditing) ดังนี้ “การตรวจสอบภายในคือกิจกรรมให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาที่เป็นอิสระและเที่ยงธรรม ซึ่งออกแบบมาเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายผ่านการใช้แนวทางที่เป็นระบบและมีระเบียบวินัยในการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล

Marilyn Strathern (2000) ศาสตราจารย์ด้านมานุษยวิทยาชาวอังกฤษ จาก Cambridge University ได้ให้คำนิยามและวิเคราะห์เจาะลึกว่าการตรวจสอบ (audit) ไม่ได้เป็นเพียงแค่เครื่องมือทางเทคนิค แต่ได้กลายเป็น “วัฒนธรรม ที่ส่งผลต่อวิธีคิด วิธีการทำงาน และการประเมินคุณค่าในสังคมอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในแวดวงวิชาการ ขณะที่นักมานุษยวิทยาอย่าง Cris Shore และ Susan Wright (2015a) มองว่าวัฒนธรรมการตรวจสอบ คือ สภาวะที่หลักการและเทคนิคของการตรวจสอบทางการเงินถูกนำไปใช้ในบริบทที่ห่างไกลจากโลกของการบัญชีและการเงิน เช่น ในมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อสร้างระบบการวัดผลและ

ประเมินประสิทธิภาพที่เน้นการวัดผลเชิงปริมาณ วัฒนธรรมนี้ก่อให้เกิด “ระบบใหม่ของการปกครอง (a new form of governance) ที่ใช้อำนาจผ่านกลไกของการตรวจสอบและระบบความรับผิดชอบ แม้นิยามของการตรวจสอบและการประเมินจะมีจุดที่แตกต่างกันอยู่บ้าง เช่น การตรวจสอบเน้นมาตรฐานและความโปร่งใส แต่การประเมินเน้นผลลัพธ์และคุณค่า ถึงกระนั้น 2 คำนี้ก็อยู่ภายใต้ร่มของกระบวนการเดียวกันคือ การกำหนดข้อพิจารณามาตรฐานที่เป็นเกณฑ์สำหรับให้คะแนนกลุ่มผู้ที่ถูกประเมินด้วยค่าหรือเกณฑ์แบบเดียวกัน ในบางสถานการณ์การประเมินอาจเป็นสิ่งที่จำเป็น เช่น เรื่องการลงทุน หรือความเสี่ยง แต่ในการทำงานเชิงวัฒนธรรม การประเมินแบบตรวจสอบเป็นสิ่งที่สร้างความหนักใจมากกว่าจะช่วยกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การมองการประเมินแบบเก่าภายใต้วัฒนธรรมของการตรวจสอบจึงช่วยให้เห็นภาพของกระบวนการประเมินเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงาน และครอบคลุมการตรวจสอบการทำงานดังกล่าวผ่านกระบวนการประเมินไปพร้อมกัน

สำหรับความหมายของการประเมินนั้นสมาคมการประเมินของอเมริกา² อธิบายว่าเป็นกระบวนการที่มีลักษณะเป็นระบบเพื่อกำหนดข้อดี (merit) ความคุ้มค่า (worth) คุณค่า (value) และความสำคัญ (significance) ในแง่ตัวเอง การประเมิน จึงหมายถึง การดำเนินการที่มีลักษณะเป็นกระบวนการ ซึ่งถูกออกแบบไว้อย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตข้อมูล (ทรัพยากร) ที่ผ่านการพิจารณาตามหลักเกณฑ์บางอย่างที่กำหนดไว้แล้ว อาจกล่าวได้ว่า การทำความเข้าใจวัฒนธรรมการตรวจสอบ ช่วยให้เข้าใจวัฒนธรรมของการประเมินด้วยเช่นกัน

การศึกษาการประเมินในฐานะระบบทางวัฒนธรรมนั้นถูกจุดประกายขึ้นจากการศึกษาของ Michael Power ศาสตราจารย์ด้านการบัญชีจากมหาวิทยาลัย London School of Economics ที่ตั้งคำถามเกี่ยวกับปรากฏการณ์ “การปะทุขึ้นของการตรวจสอบ” (audit explosion) Power (1997) เสนอประเด็นเรื่องการปะทุขึ้นของการตรวจสอบโดยอธิบายว่า ตั้งแต่ปลายทศวรรษที่ 1980s เป็นต้นมา รัฐบาลของ Margaret Thatcher ได้ริเริ่มนโยบายที่มีชื่อว่า “Next step Initiative” เพื่อ

² American Evaluation Association (AEA) - เป็นสมาคมวิชาชีพสำหรับผู้ประเมินและผู้ที่มีความสนใจในสาขาการประเมิน รวมถึงผู้ปฏิบัติงาน คณาจารย์ นักศึกษา ผู้สนับสนุน ผู้จัดการและผู้ตัดสินใจในรัฐบาล การให้คำปรึกษาอิสระ และอื่นๆ มีสมาชิกกว่า 5,000 คนจาก 50 รัฐในสหรัฐอเมริกาและอีกกว่า 80 ประเทศอื่น ๆ

ปฏิกิริยาพุทธศาสตร์การปกครองภายในประเทศ ผ่านการกระจายบทบาทการให้บริการสาธารณะที่แต่เดิมเป็นของภาครัฐไปสู่หน่วยงานภายนอก นำมาสู่การสร้างการบริหารจัดการระยะไกลที่มาพร้อมกับสัญญาซึ่งมีเป้าหมายผลลัพธ์ชัดเจน (Shore and Wright, 2024) ช่วงเวลาดังกล่าวเต็มไปด้วยปฏิบัติการการตรวจสอบที่เติบโตขึ้นในหลากหลายบริบท ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสอบทางการเงินของบริษัทเอกชน การตรวจสอบเรื่องการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม การตรวจสอบทางนิติเวชศาสตร์ การตรวจสอบทางการแพทย์ ฯลฯ การตรวจสอบที่เกิดขึ้นในอังกฤษจึงสร้างพิธีกรรมของการพิสูจน์ยืนยัน (ritual of verification) ขึ้นมา ปรากฏการณ์ดังกล่าวนี้ไม่ได้เกิดขึ้นแค่เพียงประเทศสหราชอาณาจักรเท่านั้น หากแต่ยังรวมถึงประเทศอื่นๆ ที่สังกัดอยู่ภายใต้องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (The Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) กลุ่มความร่วมมือฯ นี้ยังพยายามที่จะส่งต่อแนวคิดดังกล่าวไปยังกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนา อันมีประเทศไทยเป็นหนึ่งในนั้น

ในทางปฏิบัติ การประเมินเป็นเครื่องมือที่ถูกนำไปปรับใช้กับหน่วยการประเมิน (unit of evaluation) ที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์ (product evaluation), นโยบาย (policy evaluation), บุคคล (persona evaluation) หรือโครงการ (program evaluation) โดยมีวัตถุประสงค์แตกต่างกันออกไป เช่น เพื่อสำรวจติดตาม (monitoring), เพื่อแก้ไขปรับปรุง (improve), เพื่อออกแบบ (designing), เพื่อสำรวจความรับผิดชอบ (accountability), หรือเพื่อหาบทเรียนจากการทำงาน (learn lessons) ซึ่งข้อค้นพบจากการประเมิน (evaluation finding) หรือหลักฐานบ่งชี้จากการประเมิน (evaluation evidence) เหล่านี้ จะถูกนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรร (allocate) ทรัพยากร โดยบุคคลหรือองค์กรที่จัดให้มีการประเมิน (American Evaluation Association, Ibid.) ในแง่นี้การประเมินจึงไม่เพียงมีบทบาทเป็นเครื่องมือสำหรับผลิตข้อมูลภายใต้กรอบเกณฑ์ที่มีความเฉพาะเท่านั้น หากยังเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการจัดระเบียบทางสังคมเชิงเศรษฐกิจหรือเพื่อสนับสนุนความเป็นเหตุเป็นผลให้กับการจัดสรรทรัพยากรอีกด้วย

ข้อเสนอสำคัญของ Power คือ การชี้ให้เห็นว่าการตรวจสอบ [ซึ่งสามารถหมายรวมถึงการประเมิน] คือ กระบวนการของการ “ให้ความเห็น” ที่สามารถ “ต่อรองได้” (negotiable) โดยผู้ตรวจสอบใช้ความรู้และปฏิบัติการที่มีความเฉพาะ

(โดยเฉพาะความรู้ที่มีหลักเกณฑ์และเป็นหลักการ) ทำให้สภาพแวดล้อมที่ต้องถูกตรวจสอบสามารถตรวจสอบได้ (auditable) ด้วยการสร้างมาตรฐานการชีวิตหรือตัวชี้วัดผลงานขึ้นมา การตรวจสอบยังเป็นปฏิบัติการเชิงรุก (active) ที่เข้าไปทำให้องค์กรและบุคคลกลายเป็น “สิ่งดำรงอยู่ที่สามารถตรวจสอบได้” (auditable entity) เพื่อรองรับการตรวจสอบ และบ่อยครั้งองค์กรและบุคคลเหล่านี้ก็ต่างทุ่มเทแรงกายและแรงใจของตนเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกกำหนดขึ้น (Power 1997) กระนั้นก็ตาม Power ได้เสนอให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อทำความเข้าใจมิติที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์ดังกล่าว

ในเวลาต่อมา Shore and Wright ได้ใช้งานของ Power เป็นฐานในการวิเคราะห์กระบวนการตรวจสอบหรือการประเมิน และเสนอว่า แม้ว่าการตรวจสอบจะเป็นเครื่องมือที่พยายามสนับสนุนให้เกิดธรรมาภิบาล (good governance) ความโปร่งใส (transparency) และความไว้วางใจ (trustworthy) ขึ้นในสังคม แต่ในอีกด้านหนึ่ง กลับพบว่า การรายงานผลการประเมินได้นำมาสู่ผลลัพธ์อันตรงกันข้าม ไม่ว่าจะเป็นการปกครองที่ไม่มีประสิทธิภาพ (poor governance) การตัดสินใจที่ไม่โปร่งใส หรือการเพิ่มขึ้นของการตั้งแง่และความไม่ไว้วางใจ (mistrust) ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ Power ค้นพบและนำเสนอไว้ (Power อ้างใน Shore and Wright 2024 : 36) ลักษณะของการประเมินที่มีแกนกลางอยู่ที่การตรวจสอบภายใต้ Audit culture ที่ได้กล่าวมา จึงมุ่งเน้นไปที่การบรรลุตัวชี้วัดเชิงปริมาณที่กำหนดเป็นสำคัญ เพื่อแสดง “ความโปร่งใสตรวจสอบได้” ขณะเดียวกันก็สะท้อนถึงการละเลยมิติความสัมพันธ์ และลดทอนกิจกรรมของมนุษย์ให้เป็นเพียงขั้นตอนตรวจสอบได้แบบเครื่องจักร เป็นแนวทางแห่งการสร้างความไม่ไว้วางใจ และแบ่งฝ่ายเขาฝ่ายเรา ซึ่งเป็นหลักการที่ขัดแย้งกับวิธีทำงานของนักมานุษยวิทยาที่ต้องสร้างความไว้วางใจกับผู้คนในพื้นที่ศึกษาก่อนที่จะลงไปเก็บข้อมูลภาคสนามเชิงลึกได้ เนื่องจากมานุษยวิทยาเป็นแนวทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์วิถีชีวิตของมนุษย์ผ่านการพิจารณาอย่างเป็นองค์รวมโดยเชื่อมโยงปรากฏการณ์กับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเกิดขึ้นของวัฒนธรรมหนึ่งๆ รวมไปถึงมองปรากฏการณ์อย่างเป็นพลวัตและเชื่อว่าวัฒนธรรมนั้นมีระเบียบแบบแผนในการพัฒนาเป็นของตนเอง (relatively) รวมทั้งสนใจการศึกษาเชิงเปรียบเทียบ (comparatively) อีกด้วย (Peoples and Bailey 1988 อ้างถึงใน Zaharlick 117 : 1992) การใช่มานุษยวิทยาเข้ามาทำงานประเมินผล

หน่วยการศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน จึงถูกอธิบายด้วยลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน เป็นเบื้องต้น ก่อนที่จะประเมินผลด้วยเกณฑ์กลางบางประการร่วมกัน

การประเมินผลในฐานะ “วัตถุแห่งการศึกษา” ทางมานุษยวิทยา

เมื่อหันกลับมาพิจารณากระบวนการประเมินผลในมุมมองทางมานุษยวิทยา “การประเมินผล” อาจอยู่ในฐานะของหน่วยหรือวัตถุแห่งการศึกษา (object of study) คือการจัดวางการประเมินในฐานะปรากฏการณ์ทางสังคมและวัฒนธรรม พิจารณาถึงการประกอบสร้างความรู้และวิถีปฏิบัติของการประเมิน รวมถึงผลที่เกิดขึ้น จากความรู้และวิถีปฏิบัติเหล่านั้นต่อสถาบันและตัวปัจเจกบุคคล นักมานุษยวิทยา จำนวนหนึ่งมองว่า วัฒนธรรมของการประเมินอิงอยู่กับระบบอื่นๆ ที่ตัวมันไปสัมพันธ์ ด้วย ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาการตรวจสอบ (audit), การศึกษาตัวชี้วัดและการจัดลำดับ (indicator and ranking) และการศึกษามาตรฐานการประเมินชี้วัด (metric) เป็นต้น

Sally Engle Merry นักมานุษยวิทยาสังคมชาวอเมริกัน และอดีตประธาน สมาคมมานุษยวิทยาสังคมแห่งอเมริกา (AAA) มองงานประเมินผลในฐานะ ปรากฏการณ์ทางสังคมวัฒนธรรม โดยให้ความสำคัญต่อประเด็น “ตัวชี้วัด” Merry (2011) อธิบายว่า ตัวชี้วัด คือ เครื่องวัดเชิงสถิติ (statistical measures) ที่ถูกใช้เพื่อ รวบรวม ข้อมูลอันซับซ้อนสู่จำนวนตัวเลขหรือลำดับที่มีความเรียบง่ายแต่มีนัยยะ สำคัญกับผู้ออกแบบนโยบายและสาธารณชน ตัวชี้วัดกลายเป็นสิ่งสำคัญในการผลิต ความรู้เกี่ยวกับโลกเพื่อนำมาใช้สำหรับการกำกับควบคุม คุณลักษณะของตัวชี้วัดได้ สร้างอิทธิพลต่อสังคม สถาบัน และบุคคลใน 2 มิติที่สัมพันธ์กัน คือ (1) การทำให้ ปรากฏการณ์ที่มีบริบทเฉพาะถูกมองข้าม และกลายเป็นเรื่องเชิงสถิติและปริมาณที่ สามารถเปรียบเทียบได้ และ (2) การทำให้ทุกอย่างวัดได้ด้วยตัวเลขทำให้ตัวชี้วัดกลายเป็นเครื่องมือที่ทั่วโลกยอมรับเพื่อใช้ออกแบบยุทธศาสตร์การทำงาน ดังจะเห็นได้จาก กรณีขององค์กรข้ามชาติจำนวนมากที่มีการผลิตตัวชี้วัดที่หลากหลาย สำหรับนำมาใช้ ประเมินกลุ่มประเทศ องค์กร หรือบุคคล เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานของประเทศ การจัดสรรงบประมาณ หรือการลงทุน คำถามสำคัญที่ Merry เสนอก็คือ เทคโนโลยีของการผลิตความรู้และกำกับควบคุมเหล่านี้ถูกประกอบสร้าง ขึ้นภายใต้พื้นฐานทางความคิด/ทฤษฎี และความสัมพันธ์เชิงอำนาจแบบใด

Tichenor นักมานุษยวิทยาชาวอังกฤษจากมหาวิทยาลัย Edinburgh ตั้งคำถามถึงบทบาทของระบบมาตรฐานเชิงปริมาณที่กำลังหล่อหลอมวิถีชีวิตของปัจเจกบุคคลและองค์กร แนวคิด “มานุษยวิทยาว่าด้วยเมทริกซ์” (2020) ของเขาสำรวจมิติทางการเมืองและปฏิบัติการของ “การกำกับควบคุม” ของตัวบ่งชี้ การใช้งานตัวเลข สถิติ และเทคโนโลยีการนับ ว่าเพราะเหตุใดรูปแบบเชิงตัวเลขที่มีลักษณะแน่นอน จึงถูกทำให้มีความชอบธรรมมากกว่ารูปแบบอื่น และกลายเป็นสิ่งที่มีผลต่อประสบการณ์การใช้ชีวิตของผู้คนที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีการวัดเหล่านี้ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดในเรื่องนี้คือการประเมินหลักสูตรต่างๆ ในมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการอย่างเข้มข้น งานศึกษาเรื่อง “From improvement to enhancement: An anthropological comment on the audit culture” (1996) ของ Strathern ที่เสนอว่า อิทธิพลของการตรวจสอบที่ดำเนินการอย่างเข้มข้นในมหาวิทยาลัย กลายเป็นเครื่องมือเชิงเทคนิคที่พยายามจะนำเสนอการประเมินข้อมูล บันทึก การเงิน การปฏิบัติ ผลงาน ที่มีลักษณะเป็นระบบและเป็นอิสระ (independent) เพื่อที่จะชี้วัดความเที่ยงตรงและความแม่นยำของข้อมูลที่ได้รับ และเพื่อตรวจสอบระบบขององค์กรสำหรับการควบคุมภายใน (Shore and Wright 2015b : 24) Strathern (2000) ได้สรุปว่า การตรวจสอบ คือ จุดบรรจบกันของมิติทางจริยศาสตร์และการเงิน เป็นวัฒนธรรมที่คาดหวังความสำเร็จอย่างสูง มีบทบาทต่อการแบ่งสรรทรัพยากร และกลายเป็นความน่าเชื่อถือที่สำคัญสำหรับองค์กร การตรวจสอบนำมาซึ่งเป้าหมายร่วมที่ทุกคนเชื่อว่าจะต้องไปให้ถึง แต่ขณะเดียวกันก็สร้างความกังวลใจและการต่อต้านขึ้นด้วยเช่นกัน ทั้ง Power และ Strathern ต่างเชิญชวนให้มีการศึกษาวัฒนธรรมการตรวจสอบด้วยระเบียบวิธีทางชาติพันธุ์วรรณา สำหรับสังคมไทยเองในห้วงทศวรรษที่ผ่านมา นักวิชาการหลายท่านวิพากษ์กระบวนการประเมินของมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นเรื่องตัวชี้วัดและการแข่งขัน โดยมองการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยที่พยายามจะเป็นผู้ประกอบการ ภายใต้การจัดระเบียบทางนโยบายและการกำกับติดตามอย่างเป็นระบบระเบียบในนามของกระบวนการประเมินและประกันคุณภาพ สถานะนี้ดำเนินไปพร้อมกับกระแสทุนนิยมและเสรีนิยมใหม่ที่เน้นผลกำไรและการบริหารจัดการเชิงพาณิชย์ (ธนศ วงศ์ยานนาวา 2565) การทำหลักสูตรที่ต้องตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ใช้บัณฑิต ทำให้การออกแบบการเรียนรู้มุ่งไปสู่การแปลงมหาวิทยาลัยให้เป็นบริษัทด้านการศึกษา สิ่งนี้สะท้อนการมอง “การประเมิน”

ในฐานะวัตถุแห่งการศึกษาและเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่นักมานุษยวิทยาใช้ทำความเข้าใจสังคม และเป็นวัตถุที่ถูกมองในฐานะเครื่องมือของทุนนิยมหรือเสรีนิยมใหม่ที่เชิดทပ်และสร้างบรรทัดฐานของความเหมือนกันไปหมด เพื่อให้กำหนดค่าคะแนนได้ การกำหนดค่าคะแนนดังกล่าวปฏิเสธไม่ได้ว่า เกี่ยวข้องกับการบรรลุไม่บรรลุ สำเร็จ ไม่สำเร็จ หรือการจัดลำดับภายใต้กรอบการแข่งขัน ซึ่งไม่ใช่คุณลักษณะหรือแนวทางที่มานุษยวิทยาให้การสนับสนุน

กรอบทางมานุษยวิทยาในพื้นที่ของการประเมินผล

“กระบวนการประเมินผลเพื่อการพัฒนาคือการประเมินที่สนับสนุนการพัฒนาโครงการ ผลิตผล บุคคล หรือองค์กร โดยผู้ประเมินจะดำเนินการในฐานะส่วนหนึ่งของคณะทำงาน เพื่อให้การสนับสนุนในเรื่องการประมวลความคิด (conceptualize) การออกแบบ หรือการทดสอบแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ผู้ประเมินจะทำงานในระยะยาวและให้ความสำคัญกับการพัฒนาและปรับปรุงระหว่างดำเนินการ (on-going)” (Scriven อ้างถึงใน Patton 1994: 317)

นิยามดังกล่าวชี้ให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างมานุษยวิทยากับการประเมินอย่างน้อย 2 ประการ ประการแรกคือคำว่า “การประมวลความคิด” (conceptualize) ซึ่งเป็นระเบียบวิธีที่มานุษยวิทยาใช้ในการประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ ความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์มีหลายระดับ แต่ละระดับของความเข้าใจช่วยกำหนดความสามารถในการประเมิน สื่อสาร จัดการ และตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งกระบวนการ conceptualize จะช่วยให้ผู้ประเมินเข้าใจผู้ถูกประเมินได้มากขึ้น ประการที่สองคือคำว่า “ระหว่างดำเนินการ” (on-going) เป็นกระบวนการที่สะท้อนความต่อเนื่องที่สอดคล้องกับวิถีคิดเรื่องความไม่หยุดนิ่งทางวัฒนธรรมของมุมมองแบบมานุษยวิทยา แนวคิดทั้งสองประการเป็นส่วนหนึ่งของวิถีคิดและการเก็บข้อมูลทางมานุษยวิทยา ซึ่งชี้ให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างการประเมินเพื่อการพัฒนา กับระเบียบวิธีของมานุษยวิทยา ที่มองการประเมินในฐานะพื้นที่ของการประยุกต์ใช้ความรู้ อันเป็นลักษณะหนึ่งของมานุษยวิทยาประยุกต์ (applied anthropology)

วิธีเข้าถึงข้อมูลทางมานุษยวิทยาประการหนึ่งที่เชื่อมโยงกับการประเมินผลเพื่อการพัฒนา คือการประยุกต์ใช้วิธีการทางชาติพันธุ์วรรณา (ethnographic approach) มาเป็นส่วนหนึ่งในปฏิบัติการประเมิน รวมถึงผนวกรวมเอาวิถีคิดและ

มุมมองทางมานุษยวิทยา มาปรับใช้ในการประเมิน (ดูเพิ่มใน Britain 1978; Atkinson 1993; Copeland-Carson 2008 and Howard 2017) แนวคิดเรื่องชาติพันธุ์วรรณา ยังปรากฏในแนวทางการประเมินเพื่อการพัฒนาผ่านกระบวนการให้ความสำคัญกับ บริบทเฉพาะ (context) ของหน่วยจัดการ ซึ่งหมายถึงการประเมินผลตามลักษณะ เฉพาะตัวของพื้นที่ แนวทางการทำงานของหน่วยจัดการแต่ละหน่วยที่อาจมีจุดเด่น แตกต่างกัน เช่น หน่วยจัดการ A และหน่วยจัดการ B ที่แม้จะทำประเด็นอาหาร เหมือนกันแต่มีวัตถุดิบและการให้ความสำคัญกับฤดูกาลแตกต่างกัน เป็นต้น ในที่นี้ แนวคิดชาติพันธุ์วรรณาหลายสนาม (multi-sited ethnography) (Marcus 1995) ของมานุษยวิทยาเป็นเครื่องมือที่ใช้อธิบายความเชี่ยวชาญและผลลัพธ์เชิงประเด็น ของหน่วยจัดการแต่ละหน่วยว่ามีความแตกต่างกัน การให้ความสำคัญกับบริบท จึงมีลักษณะตรงกันข้ามกับวัฒนธรรมของการตรวจสอบหรือประเมินที่พัฒนามา จากเทคนิคของการตรวจสอบทางการเงิน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ขณะที่วัฒนธรรม การตรวจสอบไม่ได้มองแต่ละพื้นที่เพื่อให้เห็นความแตกต่าง หากแต่ใช้ชุดหรือ กลุ่มของเกณฑ์ (ประเมิน) ในการเข้าไปให้เหตุผลต่อความสำเร็จ และแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลตามที่กำหนด มุมมองแบบมานุษยวิทยากลับพยายามจำแนกให้เห็น ความแตกต่างของบริบท และให้ความสำคัญกับบริบทเฉพาะในการเชื่อมโยงกับ ส่วนอื่นๆ เช่น การทำงานของหน่วยจัดการหนึ่งๆ กับองค์ประกอบแวดล้อม รวมทั้ง โครงการของเด็กแต่ละกลุ่มกับเป้าหมายและบริบทแวดล้อม การเป็นคนนอกที่มองคน ในเพื่อทำความเข้าใจและมองเห็นความเป็นมนุษย์ที่มีข้อจำกัดและลักษณะเฉพาะคือ มุมมองแบบมานุษยวิทยาการประเมิน ซึ่งแตกต่างจากการประเมินแบบเดิมที่วาง ตำแหน่งคนนอกที่เหนือกว่าและมีอำนาจตัดสินคนในตามเกณฑ์ที่ตัวเองกำหนดขึ้น โดยไม่สนใจปัจจัยแวดล้อม (context) อื่น ๆ

อีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญคือเรื่องของ “เครื่องมือ” ซึ่งเป็นเงื่อนไขจำเป็นของ วัฒนธรรมตรวจสอบ เครื่องมือทำหน้าที่ยืนยันความเป็นธรรมของวัฒนธรรมตรวจสอบ (ใช้เครื่องมือเดียวกันและตัวชี้วัดเดียวกัน) ขณะที่มานุษยวิทยาอาจไม่ได้มองเครื่องมือ แยกออกจากกระบวนการศึกษา เช่น การใช้เครื่องมือ 7 ชิ้นในการศึกษาชุมชนก็คือ กระบวนการเก็บข้อมูลภาคสนามชุมชน เครื่องมือที่สำคัญของนักมานุษยวิทยาก็คือ ตัวนักมานุษยวิทยาเองที่พกกรอบการวิเคราะห์ (ทฤษฎีที่ใช้หรือโจทย์ประเมิน) และ วิธีคิดเรื่องบริบทเฉพาะลงไปสนาม (ซึ่งการลงภาคสนามก็เป็นอีกหนึ่งเครื่องมือ

ที่อยู่ในเนื้อตัวของนักมานุษยวิทยาเอง) ดังนั้นนักมานุษยวิทยาในฐานะผู้ประเมิน จึงเป็นทั้งผู้ประเมิน เป็นทั้งเครื่องมือ เป็นทั้งวิธีการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีกรอบแนวคิดเรื่องบริบท ตัวแสดง (ผู้เกี่ยวข้องในสนามของปฏิบัติการ) สถานภาพ บทบาท อำนาจกระทำการ รวมทั้งปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในการทำงานแบบมานุษยวิทยานั้นไม่แปลกอะไรที่จะมีเพียงความสัมพันธ์ระหว่างนักมานุษยวิทยากับสนาม แต่ในการประเมินนักมานุษยวิทยาจำเป็นต้องรับเอาสิ่งอื่นเพิ่มเข้ามาและความแตกต่างออกไปจากวิธีการแบบมานุษยวิทยาล้วนๆ คือการสื่อสารที่ยืดหยุ่น และการเปิดให้มีการสะท้อนกลับ (reflexive) เนื่องจากการทำงานมานุษยวิทยานั้นใช้เพียงการพูดคุย ฝ้ามอง บันทึก เรียบเรียง แต่มานุษยวิทยาในงานประเมินจำเป็นต้องสื่อสาร แลกเปลี่ยน สะท้อนกลับและที่สำคัญคือมี “โจทย์ประเมิน” ที่กำกับการบันทึกและอธิบาย จุดแตกต่างสำคัญก็คือมานุษยวิทยาก็ยังเป็นวิธีการที่ไม่ใช้เกณฑ์ในการตัดสินแต่ค้นหาความหมายที่สัมพันธ์กับบริบทเพื่ออธิบายความสำเร็จและความเป็นไปได้ใหม่ๆ ให้กับผู้ถูกประเมิน ซึ่งแม้จะเลียง “การตัดสินแบบเฉพาะตัว” ไปไม่พ้น แต่ “โจทย์ประเมิน” คือสิ่งที่ช่วยให้ความเป็นกลางของนักมานุษยวิทยาชัดเจนมากขึ้น

สาระสำคัญของความแตกต่างระหว่างการประเมินผลด้วยวัฒนธรรมตรวจสอบกับแนวทางมานุษยวิทยา

กล่าวโดยสรุป ข้อแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมของการตรวจสอบภายใต้วิธีคิดของการประเมินแบบเก่า ไม่ได้มีแค่การมีระบบตรวจสอบ แต่หมายถึง การที่แนวคิดหลักการ และวิธีการของการตรวจสอบทางการเงิน (ซึ่งไปกันได้ดีกับวิธีคิดเชิงปริมาณหรือตัวเลข) แพร่หลายไปในทุกภาคส่วนของสังคม จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรและวิถีชีวิตผู้คน ในขณะที่มานุษยวิทยาพยายามอธิบายถึงคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละพื้นที่ แต่ละหน่วยที่เข้าไปศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว จึงมีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะวิธีคิดเรื่องการวัดผล ในขณะที่การประเมินด้วยวัฒนธรรมตรวจสอบเน้นการวัดผลเชิงปริมาณ (Quantification) จะให้ความสำคัญกับ “เกณฑ์” หรือตัวกำหนดในการให้คะแนนเพื่อให้ทุกอย่างสามารถวัดผลออกมาเป็นตัวเลขได้ ไม่ว่าจะเป็นผลงานวิจัยของนักวิชาการ, ประสิทธิภาพการรักษาพยาบาล, หรือผลผลิตของพนักงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเปรียบเทียบค่าคะแนน ขณะที่การประเมินในแนวทางมานุษยวิทยานำเน้นการวัดผล

เชิงคุณภาพ เพื่ออธิบายชี้ให้เห็นความแตกต่าง และอาจไม่สามารถวัดผลด้วยการเปรียบเทียบได้

การให้ความสำคัญกับตัวเลขถูกมองว่านำมาซึ่งความน่าเชื่อถือ ความรับผิดชอบ ต่อผลงาน (Accountability) เพราะต้องทำให้เกณฑ์หรือระบบดังกล่าวเชื่อถือได้ว่า มีความ “เป็นกลาง” หรือความเท่าเทียมที่จะใช้วัดทุกคนด้วยเกณฑ์เดียวกัน ระบบ เหล่านี้ทำให้ผู้ถูกประเมินต้องแสดงความรับผิดชอบต่อผลงานของตนเองภายใต้ การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ภาระรับผิดชอบที่ชัดเจน และเกณฑ์ที่เคร่งครัด ขณะที่ การประเมินด้วยแนวทางมานุษยวิทยาอาจไม่ได้ให้น้ำหนักกับหน้าที่ของตัวบุคคลมาก เท่าการวิเคราะห์ให้เห็นเบื้องหลังของการออกแบบโครงสร้างตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าว และการทำงานในลักษณะที่เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายของความสัมพันธ์ของคณะทำงาน (ไม่แยกส่วนในการประเมิน แต่สามารถแยกความแตกต่างของหน้าที่)

ผลที่ต่อเนื่องมาจากสองประเด็นข้างต้น ทำให้ผู้ถูกประเมินที่มีต้นทุนที่ แตกต่างหลากหลาย ได้ถูกทำให้เป็น “ของไหล” หรือ ของแบบเดียวกัน คุณลักษณะ ของความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านถูกลดทอนให้เป็นผู้กระทำการแบบเดียวกันหมด เพราะต้องทำตามเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ถูกกำหนดโดยระบบตรวจสอบ ในกรณีของ หน่วยจัดการ ศักยภาพของหัวหน้าหน่วยจัดการถูกลดทอนความเชี่ยวชาญ เหลือเพียงคุณลักษณะของผู้รับทุนและผู้รับผิดชอบโครงการที่ต้องถูกประเมิน ขณะที่การประเมินด้วยกรอบมานุษยวิทยา พยายามชี้ให้เห็นความเชี่ยวชาญของ หน่วยจัดการผ่านต้นทุนที่แตกต่างกันที่ส่งผลกระทบต่องาน ท้ายที่สุดการพยายาม ตอบผลเชิงปริมาณกลายเป็นการ “ตามล่าตัวเลข” (chasing numbers) เพื่อให้ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ ซึ่งอาจสร้างภาระงานด้านเอกสารที่เพิ่มขึ้นอย่างมหาศาล หรืออาจทำให้ละเลยเป้าหมายหลักที่ควรจะทำ ในกรณีหน่วยจัดการคือการเปิดให้ เยาวชนได้ออกแบบการทำงาน ทดลองและเรียนรู้ โดยมีหน่วยจัดการช่วยพัฒนา หรือชี้ชวนให้เกิดบทเรียน เพราะมัวมุ่งแต่ผลลัพธ์เชิงตัวเลข

อย่างไรก็ตาม จุดอ่อนของการประเมินทางมานุษยวิทยา อาจอยู่ที่การ ไม่ตัดสินใจ โดยไปมุ่งอธิบายความแตกต่างเป็นสำคัญ ดังนั้นเนื้องานที่ต้องการวัด ความสำเร็จ หรือการแข่งขันเพื่อหากลุ่มที่ดีที่สุด เก่งที่สุด หรือบรรลุเป้าหมายผลลัพธ์ มากที่สุด อาจไม่เหมาะกับการใช้การประเมินด้วยแนวทางแบบมานุษยวิทยา ด้วยเหตุ ดังกล่าว การดำรงอยู่ของการประเมินเพื่อการพัฒนา (Development Evaluation)

จึงเป็นพื้นที่ตรงกลางที่ผ่อนปรนให้การเปิดกว้างของมานุษยวิทยาและความเที่ยงตรงของวัฒนธรรมตรวจสอบ เพราะเปิดพื้นที่ให้กับทั้ง ongoing และการ conceptualized

บทสรุป : DE และทิศทางของมานุษยวิทยา

Sethe M. Low และ Sally Engle Merry (2010) เสนอแนวคิดมานุษยวิทยาที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (engaged anthropology) ที่มีนัยของการที่นักมานุษยวิทยาได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับประเด็นทางสังคมในพื้นที่สาธารณะในหลากหลายวิถีทางการมีส่วนร่วมดังกล่าวคือกระบวนการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านมานุษยวิทยาเพื่อทำงานร่วมกับกลุ่มๆ หนึ่ง โดยมีจุดประสงค์เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันกับชุมชนที่นักมานุษยวิทยาเข้าไปปฏิบัติการ (Basteman 2013) ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับกระบวนการทำงานประเมินผลเพื่อการพัฒนาที่ได้กล่าวไปก่อนหน้านี้ ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วม และความเท่าเทียมระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน โดยมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง หรือผลที่คนในพื้นที่ต้องการ

หากมองกระบวนการเข้าไปมีส่วนร่วมที่ได้ทบทวนไปในข้างต้นเข้ากับการประเมินผลเพื่อการพัฒนา อาจกล่าวได้ว่าปฏิบัติการหรือองค์ความรู้ทางมานุษยวิทยาสามารถสนับสนุนการประเมินทั้งจากการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของโครงการ เช่น การมองหากลไกการประเมินผลเพื่อพัฒนาร่วมกัน การสะท้อนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินโครงการของผู้ดำเนินโครงการ หรือการถอดบทเรียนเพื่อพัฒนาการทำงานระยะต่อไป ระเบียบวิธีการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นของมานุษยวิทยาช่วยให้ผู้ประเมินผลสามารถเข้าใจถึงบริบทเฉพาะของสถานการณ์ได้ อันถือเป็นจุดสำคัญในการทำงานด้านการประเมินผลเพื่อการพัฒนาที่สามารถนำไปสู่การพัฒนา ขับเคลื่อนการแก้ปัญหาที่มีลักษณะเป็นพลวัต ทั้งนี้หลักคิดและปฏิบัติการทางมานุษยวิทยาอาจจะสามารถหยิบยืมมาเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ประกอบกับเครื่องมือประเมินผลอื่นๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความเฉพาะที่สอดคล้องกับพื้นที่ ขณะเดียวกันก็อาจจำเป็นต้องพัฒนาทักษะอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา หรือทักษะเชิงประเด็น เป็นต้น

ตารางแสดงการเปรียบเทียบหลักคิดการประเมินและมานุษยวิทยา

ideology	การตรวจสอบ	DE	มานุษยวิทยา
การตัดสิน	ถูก/ผิด	ผิดตรงไหน จะแก้อย่างไร	ไม่ตัดสิน
ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ครบตามเกณฑ์	ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย	บริบทแวดล้อม และผลที่เกิดขึ้น
เครื่องมือ	แบบฟอร์ม/สถิติ	หลากหลาย เช่น CIPP MODEL / ARE / การสะท้อนผล / ถอด บทเรียน / มีส่วนร่วม	การลงภาคสนาม (สังเกตการณ์ / จดบันทึก / ethnography / โครงสร้าง / บทบาท / การเชื่อมโยง ความสัมพันธ์หรือ เครือข่าย / contextualized / approach ที่หลากหลาย / reflexive
ผลลัพธ์	การสนับสนุนต่อ หรือไม่	พัฒนาการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย	อธิบายปรากฏการณ์ / มองหาความเป็นไปได้ ใหม่ๆ ในการพัฒนา งาน

การปรับเปลี่ยนแนวทางประเมินจากการทำให้ทุกอย่างเป็นของไหลเพื่อวัดผลแบบเดียวกันไปสู่การมองแต่ละส่วนอย่างมีคำอธิบายเฉพาะโดยเชื่อมโยงกับบริบทแวดล้อม เป็นการให้ความสำคัญกับรายละเอียดที่แตกต่าง ภายใต้โจทย์ประเมินแบบเดียวกัน วิธีการประเมินที่ใช้การสังเกตการณ์ มีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนและสะท้อนกลับ ของนักมานุษยวิทยา อาจเป็นรูปแบบการประเมินใหม่ที่ลดการให้ความสำคัญกับตัวเลขและการจับจ้อง (monitor) ไปสู่การเชื่อมโยงและสังเคราะห์ข้อมูลกระบวนการทำงาน (process) กับผลที่เกิดขึ้น ที่มีความหมายหรือส่งผลกระทบต่อย้อนกลับสู่ผู้ถูกประเมินเพื่อใช้พัฒนางานในระยะต่อไป

กล่าวโดยสรุป ที่ทางของมนุษยวิทยา อาจเปิดกว้างมากขึ้นในพื้นที่ของงาน ประเมินเพื่อพัฒนา เนื่องจากไม่ได้เป็นเพียงการศึกษาวัฒนธรรมตามที่เป็นอยู่แต่เพียง อย่างเดียว แต่พยายามมีส่วนร่วมในการสร้างข้อเสนอของการทำให้ดีขึ้นภายใต้ ความต้องการของผู้เป็นเจ้าของพื้นที่หรือเจ้าของวัฒนธรรม ขณะเดียวกัน ที่ทางของ งานประเมินเพื่อการพัฒนาที่หยิบยืมเครื่องมือทางมนุษยวิทยามาปรับใช้ ก็อาจลด ความตึงเครียด หรือความเป็นพิษภัยเดียวกันแบบวัฒนธรรมตรวจสอบ ให้โอกาสกับ ความแตกต่างหลากหลาย และความสร้างสรรค์หรือความเป็นไปได้ใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้น ระหว่างทาง

ภาษาไทย

ธนศ วงศ์ยานนาวา, 2565. **ว่าด้วยทุนนิยมมหาวิทยาลัยในสถานะเสรีนิยมใหม่**. กรุงเทพฯ: สมมติ.

ภาษาอังกฤษ

Amy Zaharlick. 1992. "Ethnography in Anthropology and Its Value for Education." **Theory Into Practice**. 31(2): 116-125.

Atkinson, S. J. 1993. "Anthropology in Research on the Quality of Health Services." **Cad. Saúde Públ., Rio de Janeiro** 9(3): 283-299.

Britan, G. M. 1978. "The Place of Anthropology in Program Evaluation." **Anthropological Quarterly** 52 (2): 119-128.

Copeland-Carson, J. 2008. "Theory-Building" Evaluation Anthropology: Bridging the Scholarship-versus-practice divide." **NAPA Bulletin** 24 (1): 7-16.

Dozois Elizabeth, Marc Langlois and Natasha Blanchet-Cohen. 2010. **DE 201: A Practitioner's guide to Developmental Evaluation**. Montréal: The J.W. McConnell Family Foundation.

Gamble Jamie A.A.. 2008. **A Development Evaluation Primer**. Canada: The J.W. McCornell Family Foundation.

Howard, E. 2017. "Context and Culture in Evaluation: A Case Study of Evaluation Anthropology." **Evaluation Journal of Australasia** 17 (1), 30-38.

Laycock, A.F., Bailie, J., Matthews, V., & Bailie, R.S. 2019. "Using developmental evaluation to support knowledge translation: reflections from a large-scale quality improvement project in Indigenous primary healthcare." **Health Research Policy and Systems**, 17.

- Marcus, G. E. 1995. "Ethnography in/of the world system: The emergence of Multi-sited Ethnography." **Annual Review Anthropology** 24: 95-117.
- Merry, S. E. 2011. "Measuring the World: Indicators, Human right, and Global governance." **Current Anthropology** 52 (S3): S83-S95.
- Patton, M. Q. 1994. "Developmental evaluation." **Evaluation Practice** 15 (3): 311-319.
- Power, M. 1997. **The Audit society: Ritual of verification**. Oxford University Press.
- Low, S. M., & Merry, S. E., 2010. "Engaged Anthropology: Diversity and Dilemmas: An Introduction to Supplement 2." **Current Anthropology** 51 (S2): S203–S226.
- Shore, C. & Wright, S., 2015a. "Audit Culture Revisited: Ranking, Rating, and the Reassembling of Society." **Current Anthropology**, 56 (3): 421-444.
- Shore, C. & Wright, S., 2015b. "Governing by numbers: audit culture, ranking, and the new world order." **Social Anthropology** 23 (1): 22-28.
- Shore, C. & Wright, S., 2024. "Introduction: Audit culture and the New World (Dis)Order." In Cris Shore and Susan Wright (Eds.) **Audit Culture: How Indicators and Ranking are Reshaping the World** pp. 17-80. Pluto Press.
- Strathern, M., 1996. "From improvement to enhancement: An anthropological comment on audit culture." **Cambridge Journal of Anthropology** 1 9(3): 1-21.
- Strathern, M., 2000. "Introduction: New accountability Anthropological studies in audit, ethics, and the academy." In Marilyn Strathern (Ed.) **Audit Culture: Anthropological Studies in Audit, Ethics, and the Academy** pp. 1-18, Routledge.

Tichenor, M., 2020. "Metric In The Open Encyclopedia of Anthropology." in Felix Stein (Ed.), **The Open Encyclopedia of Anthropology** pp. 1-16, *Open Knowledge Press*.

ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). ประเมินผล. เข้าถึงจาก <https://dictionary.orst.go.th/> สืบค้นเมื่อ 18 มิ.ย. 2568

Cambridge Dictionary. (2025). Evaluation. from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/evaluation>. Retrieved June 18, 2025,

American Evaluation Association. (n.d). What is Evaluation from <https://www.eval.org/Portals/0/What%20is%20evaluation%20Document.pdf>. Retrieved June 9, 2025,

