

Theory of Change and Behavioral Indicators in Social Impact Assessment

Kedkun Srakawee¹

Received: April 7, 2021 Revised: July 18, 2021 Accepted: July 25, 2021

Abstract

This paper aims to present the concept of the theory of change and social indicators in the social impact assessment which employed behavioral science approaches. From the study of theories and related research, it was found that the theory of change was a process concept, methodology, and problem-solving tool used to describe the outcomes of a project. The theory of change consists of social impact pathway (which comprising inputs, activities, outputs, outcomes, and social impacts), stakeholders and outcome (or impact) indicators. 2) It showed that the social indicators in the theory of change could be developed from behavioral science concepts in social cognitive theory from 3 components: B-Behavior, P-Cognitive and person factors and E-Environment influences as determinant of each other. This paper presents an analysis of social outcome indicators from 11 social impact assessment studies. It showed that the integration of behavioral science concepts with social outcome indicators covered all three aspects of social cognitive theory concept. The development of social indicators integrated with behavioral sciences had made the assessment of changes in social impact had been clearer and concrete. This concept can be applied in social projects and other context social impact assessment work.

Keyword: theory of change, social impact assessment, social cognitive theory, indicator

¹ Lecturer at Puey Ungphakorn School of Development Studies (PSDS), Thammasat University,
E-mail: Kedkuns@staff.tu.ac.th

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงและตัวชี้วัดทางพฤติกรรมในการประเมินผลกระทบทางสังคม

เกศกุล สระกวี¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงและตัวชี้วัดพฤติกรรมในการประเมินผลกระทบทางสังคม และเพื่อนำเสนอตัวชี้วัดทางสังคมในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงโดยใช้แนวทางพฤติกรรมศาสตร์ จากการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า 1) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดกระบวนการ วิธีการ และเครื่องมือในการ แก้ปัญหาที่ใช้อธิบายผลลัพธ์ของโครงการ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยเส้นทางผลกระทบทางสังคม (ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบทางสังคม) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตัวชี้วัด ผลลัพธ์ (หรือผลกระทบ) 2) ตัวบ่งชี้ทางสังคมในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงสามารถพัฒนาได้จากแนวคิดด้าน พฤติกรรมศาสตร์ในทฤษฎีการเรียนรู้เชิงปัญญาทางสังคม โดยตัวชี้วัดทางสังคมในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงสามารถ พัฒนาได้จากแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์ในทฤษฎีการเรียนรู้เชิงปัญญาทางสังคมจาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรม บุคคล และปัจจัยแวดล้อม ที่กำหนดซึ่งกันและกัน บทความนี้นำเสนอการวิเคราะห์ตัวชี้วัดผลลัพธ์ทาง สังคมจากงานวิจัยการประเมินผลกระทบทางสังคมจำนวน 11 งาน ซึ่งแสดงถึงการนำแนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์ มาบูรณาการร่วมกับการกำหนดตัวชี้วัดทางสังคมที่มีความครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน การพัฒนาตัวชี้วัดทาง สังคมร่วมกับแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์ทำให้การประเมินผลกระทบทางสังคมมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น สามารถพิจารณานำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ในโครงการทางสังคมและงานประเมินผลกระทบทางสังคมบริบทอื่นได้

คำสำคัญ: ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง การประเมินผลกระทบทางสังคม ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงปัญญาทางสังคม ตัวชี้วัด

¹ อาจารย์ ประจำวิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ศูนย์รังสิต) อีเมล: Kedkuns@staff.tu.ac.th

บทนำ

ในปัจจุบันการประเมินความสำเร็จของงานวิจัยหรืองานโครงการทางสังคมมีความสำคัญมากขึ้น แนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงจึงถูกนำมาใช้ในการประเมินผลกระทบทางสังคม (Social Impact Assessment: SIA) เพื่อตอบคำถามของคุณค่าและมูลค่าของงานที่สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดกับสังคมในมิติต่างๆ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่นักวิจัย นักพัฒนาโครงการ และนักประเมินผลทางสังคมนำมาใช้เพื่อสนับสนุน เป็นแนวทางการทำงาน และยืนยันผลที่เกิดขึ้นจากงาน ทั้งยังแสดงถึงพัฒนาการในงานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยองค์กรใช้แก้ปัญหาการทำงานทางสังคมที่สลับซับซ้อนได้ งานพัฒนาทางสังคมในเชิงโปรแกรมมี 2 แนวทางหลัก คือ การประเมินผล และการทำงานทางสังคม ในมุมมองของการประเมินผล ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะของทฤษฎีโปรแกรม (Program theory) ซึ่งเป็นการประเมินผลระยะยาว แสดงความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า ผลลัพธ์ วิธีการ และวัตถุประสงค์ในการทำงาน เพื่อสามารถปรับปรุงและประเมินผลการปฏิบัติงานของโครงการได้โดยใช้กรอบแนวคิดเชิงตรรกะ (The logic frame) หรือเส้นทางผลกระทบ (Impact pathway) แนวคิดนี้ได้พัฒนามาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นการอธิบายการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการทำงานโครงการที่ใช้ตัวแทรกแซง (เช่น กิจกรรมในโครงการ) อ้างอิงกับกรอบแนวคิดเชิงตรรกะเพื่อบริหารจัดการ ตัดสินใจ และกำหนดความสำเร็จ นักวิจัยและพัฒนายังใช้ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงในการเข้าใจบริบทและสถานการณ์ในช่วงเริ่มต้นของการวางแผนโครงการ เกิดการคิดเชิงวิพากษ์เพื่อยอมรับข้อสมมติฐานเบื้องต้นของโครงการ สร้างมุมมองเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ช่วยทำให้ก้าวไปไกลกว่า "การทำงานตามปกติ" ทั้งยังทำให้ตระหนักถึงบริบทมากขึ้นด้วยการพัฒนาความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน ก่อให้เกิดความชัดเจนในประสิทธิภาพและความสำคัญของโครงการ และมีทางเลือกที่ยืดหยุ่นมากขึ้น นอกจากนี้ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงยังถูกใช้เป็นกรอบการประเมินผลกระทบ พัฒนาการติดตามประเมินผล และทดสอบสมมติฐาน ในระหว่างที่โครงการสร้างทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงยังก่อให้เกิดการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ เกิดโอกาสในการเจรจาและการทำงานร่วมกัน เป็นแนวทางในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การสื่อสาร และการรายงานร่วมกันต่อไป (Vogel, 2012) นักวิจัยมักนำทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในโครงการหรืองานวิจัย ที่เป็นโครงการวิจัยขนาดใหญ่เพื่อให้เห็นได้ชัดเจนว่าผลงานโครงการได้สร้างผลกระทบอย่างไร และส่งต่อการตัดสินใจการลงทุน ในการวัดการเปลี่ยนแปลงของโครงการทางสังคม ผู้ประเมินโครงการหรือผู้ทำงานโครงการมักมีคำถามต่อการวัดผลกระทบทางสังคมในมิติของพฤติกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยภายในบุคคล (Psychological variable) หรือตัวแปรในทางจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อนำผลการวัดไปใช้ในการประเมินผลกระทบทางสังคมจากการเปลี่ยนแปลงตามที่ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงได้ตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้น การทำความเข้าใจผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่ม จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมและประเมินได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะช่วยให้สามารถยืนยันการเปลี่ยนแปลงของการทำงานโครงการหรืองานวิจัยได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น บทความนี้จึงมุ่งเสนอการนำแนวคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์ใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลกระทบทางสังคมในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การประเมินโครงการทางสังคมมีความชัดเจน

มากยิ่งขึ้น ช่วยให้การดำเนินงานโครงการหรืองานวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบ ช่วยให้นักวิจัยหรือนักพัฒนาทำงานได้ง่ายขึ้น และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อนำเสนอแนวคิดเรื่องทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงและตัวชี้วัดทางพฤติกรรมในการประเมินผลกระทบทางสังคม
2. เพื่อนำเสนอการกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ทางสังคมในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงโดยใช้แนวคิดพฤติกรรมศาสตร์

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเรื่องการเปลี่ยนแปลงและทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง

เคิส เลวิน (Kurt Levin) เป็นนักจิตวิทยาในยุคแรกๆ ที่อธิบายขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงในระบบสังคมขนาดใหญ่ (Larger-system level) ด้วยโมเดลที่ง่ายๆ ว่า การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมักจะเกิดแรงผลักดัน (Driving forces) และแรงต้าน (Resisting forces) ที่เกิดขึ้นในทิศทางตรงข้ามกันเสมอ (Lewin, 1951, as cited in Gilley & Maycunich, 2000) ก่อให้เกิดโมเดลการเปลี่ยนแปลง 3 ระยะ คือ ระยะละลาย (The unfreezing) ระยะการเปลี่ยนแปลงที่ไปสู่สิ่งใหม่ (Changing) และระยะการก่อรูปใหม่ (Refreezing) (Bruke, 2008; DuBrin, 2002; Gilley & Maycunich, 2000) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเลวิน ได้ถูกนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อตรวจสอบความสำเร็จที่มีสมมติฐานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาโครงการที่สร้างการเปลี่ยนแปลง (Change project) พบว่า โครงการที่ประสบความสำเร็จ มักมีแรงสนับสนุนที่มีอิทธิพลเหนือกว่าแรงในการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ระยะในกระบวนการเปลี่ยนแปลง งานวิจัยขณะนั้นยังแนะนำว่า แรงสนับสนุน (Favorable forces) และแรงที่ไม่สนับสนุน ในแต่ละระยะไม่ใช่แรงตรงกันข้ามทั่วไป แต่เป็นหลายแรงที่มีผลต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง (Zand & Soresen, 1975)

ในกระบวนการทำงานตามทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง องค์กรหรือโครงการต้องรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวชี้วัดที่สำคัญมาใช้เป็นวิธีการติดตามความคืบหน้าในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงจะแสดงออกมาในรูปของแผนภาพที่เกิดในช่วงแรกที่มีขั้นตอนต่างๆ ได้แก่ 1) การระบุเป้าหมายระยะยาวและสมมติฐาน ผลลัพธ์ระยะยาว (Long-term outcome) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่แสดงในรูปของประโยคหรือข้อความหรือเงื่อนไขที่ยังไม่เกิดขึ้นจริง แต่จะต้องเขียนไว้ในตอนเริ่มต้นของงาน ผลลัพธ์อาจแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในกลุ่ม หรือบุคคล องค์กร หรือสถานที่ ผลลัพธ์ระยะยาวจึงเป็นเป้าหมายของโครงการ เช่น ความสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการของเยาวชน หรือการจ้างงานสำหรับบางกลุ่มเฉพาะ เป็นต้น สำหรับผลลัพธ์อื่นๆ ที่อยู่ในกรอบการทำงานที่เป็นเงื่อนไขปัจจัยที่ทำให้เป้าหมายนี้สำเร็จ (เช่น การจ้างงานที่มั่นคง) หรือเป้าหมายสูงสุด (เช่น ชุมชนจะมีความสุข) ขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในกระบวนการของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง คือ การระบุผลลัพธ์ระยะยาว ที่ถูกต้อง ชัดเจน และสร้างแรงบันดาลใจ แสดงทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการเห็นด้วยกับผลลัพธ์ระยะยาว 2) การทำแผนที่ย้อนหลัง เป็นการกำหนดเงื่อนไขหรือข้อกำหนดเบื้องต้นที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น และอธิบายได้ว่าเกิดจากสาเหตุใด การสร้างทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการสำคัญในการทำเส้นทางเชิงสาเหตุและแผนที่ย้อนหลัง โดยเริ่มจากผลลัพธ์ระยะยาวก่อน แล้วย้อนหลังไปยังจุดเริ่มต้นที่ต้องการ

ให้เกิดขึ้น วิธีนี้มักใช้ในการคิดวางแผน ที่เริ่มต้นด้วยคำถามว่า “เงื่อนไขใดที่ต้องมีในผลลัพธ์ระยะยาว” “สิ่งที่จำเป็นต้องมีก่อนเพื่อให้บรรลุผลในระยะยาวคืออะไร” ซึ่งเป็นคำถามก่อนการออกแบบกิจกรรม (เช่น กิจกรรมอะไรที่เราสามารถทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเรา) 3) การระบุสมมติฐานและเหตุผลในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง เป็นเงื่อนไขที่เชื่อว่าจะมีความจำเป็นต่อความสำเร็จของโครงการ สมมติฐานจะต้องถูกวัดและตรวจสอบได้ (Taplin & Clark, 2012) 4) การประเมินและเลือกตัวแทรกแซง เป็นการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ ตัวแทรกแซง (Interventions) เป็นสิ่งที่โครงการใช้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในโครงการ โดยทั่วไป หมายถึง “กิจกรรม” 5) การพัฒนาตัวชี้วัด ใช้เพื่อประเมินความก้าวหน้าของผลลัพธ์ที่ต้องการ และประเมินประสิทธิภาพของการทำโครงการ การเลือกตัวชี้วัด มีทั้งตัวชี้วัดที่วัดได้จากการสังเกต เช่น รายได้ ผลการตรวจสอบสุขภาพ จำนวนผลผลิต เป็นต้น และตัวชี้วัดที่วัดไม่ได้จากการสังเกต หรือตัวชี้วัดที่ต้องใช้เครื่องมืออื่นในการแสดงผล เช่น ตัวชี้วัดด้านพฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิด เป็นต้น 6) การทบทวนวรรณกรรมเชิงคุณภาพ เป็นการเพื่อตอบคำถามหลักว่า ทฤษฎีนี้มีความเป็นไปได้หรือไม่ สามารถทำได้หรือไม่ และทดสอบได้หรือไม่ 7) การเขียนบรรยายเพื่ออธิบายข้อสรุปเชิงตรรกะ เป็นการทบทวนในเชิงคุณภาพใน 3 คำถาม คือ (1) น่าเชื่อถือหรือไม่ ตรรกะของเส้นทางเป็นไปได้หรือไม่ สมเหตุสมผลเพียงใด ผลลัพธ์ที่ได้ตรงตามที่ตั้งไว้หรือไม่ (2) เป็นไปได้หรือไม่ เป็นจริงเพียงใด มีทรัพยากรในการลงมือทำหรือไม่ จำเป็นต้องปรับขอบเขต ความคาดหวัง หรือช่วงเวลาของทฤษฎีหรือไม่ และ (3) ทดสอบสืบทอดกลับได้หรือไม่ การสร้างตัวชี้วัดทำได้ดีเพียงใด 8) การเขียนบรรยาย เขียนสรุปทฤษฎีอธิบายเส้นทางของการเปลี่ยนแปลง เน้นประเด็นหลักของสมมติฐาน ความสมเหตุสมผล และตัวแทรกแซง เป้าหมายของการเขียนพรรณนา เพื่อถ่ายทอดองค์ประกอบหลักของทฤษฎีให้ง่ายและรวดเร็วแก่ผู้อื่น และเพื่อให้เข้าใจถึงองค์ประกอบของทฤษฎีที่ทำงานโดยรวมมากขึ้น การเขียนควรมีความยาวประมาณ 1-2 หน้า กล่าวโดยสรุปแล้ว โครงสร้างของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้ 1) การวิเคราะห์บริบท เป็นการระบุที่มาและสาเหตุของปัญหา ผลที่เกิดจากปัญหา โอกาสที่ใช้แก้ปัญหาได้ และการวางแผนเริ่มต้น 2) กำหนดตัวแทรกแซง วัตถุประสงค์ และผลลัพธ์ โดยระบุให้ชัดเจน 3) วางรูปแบบและขั้นตอนของห่วงโซ่เชิงสาเหตุ 4) กำหนดตัวชี้วัดตามเส้นทางห่วงโซ่เชิงสาเหตุ 5) ระบุข้อสมมติฐานขั้นพื้นฐาน 6) จำแนกช่องทางผลลัพธ์ที่ได้ตามเส้นทางของผลลัพธ์เฉพาะ สำหรับกลุ่มผู้รับผลประโยชน์หรือกลุ่มผลลัพธ์เฉพาะ 7) ตรวจสอบและแก้ไข (White & Raitzer, 2017)

จากที่กล่าวข้างต้น ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงยังเป็นแนวคิดเชิงกระบวนการที่แสดงในรูปของแผนภาพกรอบของผลลัพธ์ ปัจจัยแทรกแซงแต่ละตัวจะเป็นผลลัพธ์ในกรอบเชิงสาเหตุ (Causal framework) และเป็นเครื่องมือแก้ปัญหาที่ใช้อธิบายผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ ด้วยการอธิบายชนิดของปัจจัยแทรกแซง (Interventions) มุ่งเน้นความเชื่อมโยงของห่วงโซ่ผลลัพธ์จากกิจกรรม (Activities) ผลผลิต (Outputs) นำมาสู่ผลลัพธ์ (Outcomes) และผลลัพธ์ระยะยาว (Long-term outcomes) ภายใต้สมมติฐานของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงจึงเกิดจากกระบวนการที่เข้มงวดและมีส่วนร่วมของกลุ่มจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการทำงานที่ร่วมกันวางแผนกำหนดเป้าหมายในระยะยาว โดยระบุเงื่อนไขที่เชื่อว่าจะต้องคลี่คลายเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงยังเป็นผลงานหรือผลิตภัณฑ์ (Raitzer, 2017; Rogers, 2014; Taplin & Clark, 2012; White & Vogel, 2012) และเป็นระเบียบวิธี (Methodology) ที่ใช้เพื่อวางแผนการทำงานเพื่อมุ่งอธิบายกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการทำงานทางสังคม โดยแสดงให้เห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง

ในโครงการ (Achawanuntakul & Yamlaor, 2017) ที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อช่วยในกระบวนการวิเคราะห์และไตร่ตรอง ทำให้เกิดแผนภาพแบบจำลองตรรกะ (Logic model) เป็นกรอบการทำงานสำหรับทีมโครงการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Allen et al., 2017) สามารถเสนอทางเลือกในการประเมินผลกระทบของการแทรกแซง ที่ช่วยตัดสินใจในการเก็บข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างได้ เช่นเดียวกับสมมติฐานในเชิงพฤติกรรมที่การประเมินผลกระทบสามารถช่วยหาคำตอบเหล่านี้ได้ โดยการอธิบายขั้นตอนของห่วงโซ่เชิงสาเหตุ (The causal chain) จะช่วยแยกแยะหาตัวชี้วัดหรือตัวแปรจากข้อมูลที่ถูกรวบรวม และพิจารณาว่าตัวแทรกแซงใดเหมาะสมกว่าตัวแทรกแซงอื่นที่เลือกไว้ก่อนหน้านี้ (White & Raitzer, 2017) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงจึงอธิบายการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อบรรลุตามผลกระทบตามที่ตั้งเป้าหมายในขั้นสุดท้าย ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพัฒนาเป็นตัวแทรกแซงได้ ต้องมาจากวัตถุประสงค์และกิจกรรมที่สามารถระบุได้ชัดเจนและวางแผนไว้อย่างรอบคอบ หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่ มีการตัดสินใจโดยหุ้นส่วนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงที่ดีต้องสามารถอธิบายถึงวิธีการทำงานของโครงการหรือการแทรกแซงได้ และแสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ที่สนับสนุนให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการได้ แนวคิดหลักของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงที่ใช้ในปัจจุบัน เป็นการรวมกันขององค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ 1) บริบท (Context) ที่หมายถึง สังคม การเมือง สภาพแวดล้อม กลุ่มเป้าหมาย และผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง 2) การเปลี่ยนแปลงในระยะยาว (Long-term change) 3) กระบวนการหรือลำดับการเปลี่ยนแปลง (Process/ sequence of change) ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเพื่อสร้างเงื่อนไขให้เกิดผลลัพธ์ระยะยาวที่ต้องการ 4) สมมติฐาน (Assumptions) คือการบอกสาเหตุที่ทำให้เปลี่ยนแปลง ซึ่งตรวจสอบได้จากกิจกรรมและปัจจัยนำเข้าที่เหมาะสม และมีอิทธิพลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตั้งเป้าหมายไว้ 5) แผนผังและการสรุปเรื่องเล่า (Diagram and narrative summary) เป็นการรวบรวมผลลัพธ์ และเล่าเรื่องราวการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ตลอดจนการอภิปรายผล (Vogel, 2012)

ในการสร้างทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงมี 3 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดเป้าหมายของผลกระทบที่ต้องการให้เกิด โดยต้องระบุการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นที่มาของการมีโครงการนี้ที่สื่อสารกับผู้ให้ทุนได้ 2) สร้างทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงโดยประเมินตัวแทรกแซงที่ดีที่สุดที่ทำให้โครงการไปสู่เป้าหมายหรือทำงานได้สำเร็จ ควรประเมินศักยภาพและทรัพยากร สร้างทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเชื่อมไปสู่การปฏิบัติและเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงที่ตั้งใจไว้ 3) ตรวจสอบความถูกต้องของตรรกะที่ใช้ในทฤษฎี หลังจากทฤษฎีได้ถูกยอมรับในเบื้องต้นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโครงการ โดยเฉพาะผู้รับประโยชน์จากโครงการ (Epstein & Yuthas, 2014) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงที่สร้างขึ้นควรทบทวนเพื่อให้มีความเหมาะสม ครบคลุมและถูกต้อง และปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาของการประเมิน (Rogers, 2014)

องค์ประกอบของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง

ในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้

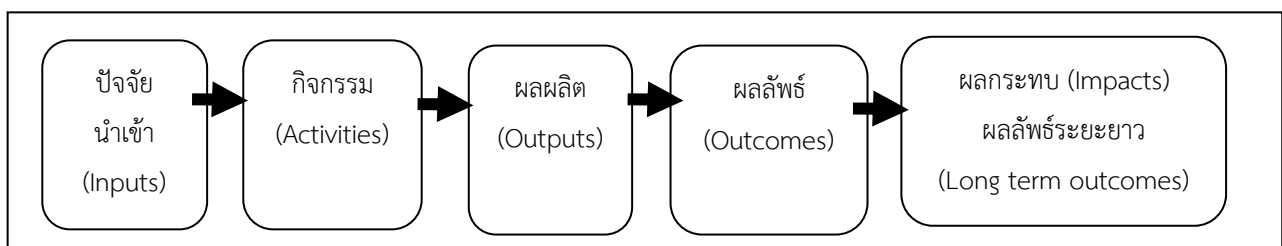
1. แนวคิดเชิงตรรกะ การสร้างทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเป็นการคิดเชิงเหตุผล โดยแสดงออกมาได้ทั้งในรูปของโมเดลเชิงตรรกะ และกรอบแนวคิดเชิงตรรกะ ดังนี้

1.1 โมเดลเชิงตรรกะและประโยคเชิงตรรกะ หรือรู้จักในชื่ออื่น เช่น แผนที่ผลลัพธ์ (Outcome mapping) ห่วงโซ่ผลกระทบ หรือเส้นทางสู่ผลกระทบ (Impact pathway) เป็นต้น องค์ประกอบโครงสร้างของตัวแปร

ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรที่ใช้ กิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโครงการ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมโครงการ และผลกระทบที่เกิดขึ้นในระยะสั้นและระยะยาว (Itsawilanon & Phalanurak, 2018) องค์ประกอบของโมเดลเชิงตรรกะ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) ปัจจัยนำเข้า หมายถึง ทรัพยากรต่างๆ ที่ใช้ในการทำงาน (เช่น คน งบประมาณ อุปกรณ์วัสดุสิ่งของ วัฒนธรรม เวลา เป็นต้น) รวมถึงข้อจำกัดจากทั้งภายนอกและภายในที่องค์กรต้องเผชิญ เช่น องค์กรจำเป็นต้องดำเนินงานภายใต้ทรัพยากรหรือทุนที่มีอยู่ ทำงานภายใต้ข้อจำกัดเพื่อให้เกิดผลกระทบให้มากที่สุด 2) กิจกรรม หมายถึง การดำเนินงาน หรือวิธีการขั้นตอนที่ใช้ลงมือดำเนินงาน ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะประกอบไปด้วย กระบวนการ เหตุการณ์ และการลงมือทำ โดยโครงการจะต้องใช้ทรัพยากรเพื่อทำกิจกรรมให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ และได้วางแผนกิจกรรมไว้ก่อนดำเนินงาน 3) ผลผลิต หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากกิจกรรมที่โครงการทำแล้วส่งต่อมา เป็นผลที่เกิดขึ้นสิ่งแรกหรือชัดเจนที่สุดจากโครงการ ผลผลิตเป็นได้ทั้งผลิตภัณฑ์ และบริการให้กับผู้รับประโยชน์ ผลผลิตที่เกิดขึ้นจะต้องตอบวัตถุประสงค์ของโครงการ 4) ผลลัพธ์ หมายถึง การนำผลผลิตของโครงการไปใช้ประโยชน์โดยกลุ่มเป้าหมายหรือผู้ประโยชน์ (Users) เป็นผลโดยตรงของกิจกรรมหรือโปรแกรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับการยอมรับ (Adoption) (Itsawilanon & Phalanurak, 2018) เช่น พฤติกรรม ทักษะ และทักษะ โดยผลลัพธ์ระยะสั้นคือผลลัพธ์ที่สำเร็จภายใน 1-3 ปี และผลลัพธ์ระยะยาวคือผลลัพธ์ที่สำเร็จได้ภายใน 4-6 ปี 5) ผลกระทบ คือ การเปลี่ยนแปลงจากผลลัพธ์ในวงกว้างใน 3 ด้าน คือ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (Itsawilanon & Phalanurak, 2018) ผลกระทบเป็นเป้าหมายสูงสุดและหัวใจสำคัญขององค์กรเพื่อสังคมที่แสดงถึงความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบและมีประเด็นทางสังคม โมเดลตรรกะแบบพื้นฐาน (Epstein & Yuthas, 2014; Itsawilanon & Phalanurak, 2018) แสดงในภาพประกอบ 1

ภาพประกอบ 1

โมเดลเชิงตรรกะแบบพื้นฐาน (Basic Logic Model)



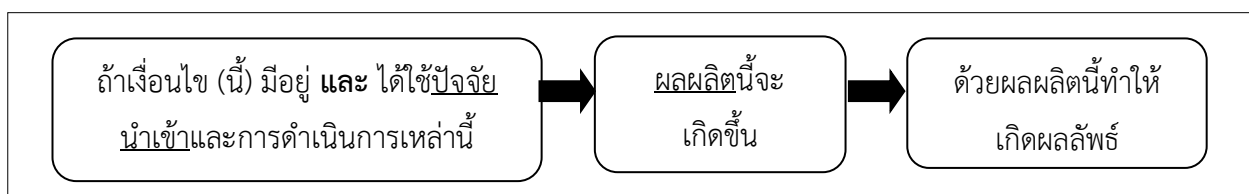
ที่มา: ปรับจาก Rogers (2014) และ Epstein and Yuthas (2014)

โมเดลแนวคิดเชิงตรรกะหรือห่วงโซ่ผลกระทบ คือ การอธิบายความคาดหวังต่อความสำเร็จ โดยใช้ห่วงโซ่ผลกระทบ (Impact chain) หรือห่วงโซ่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนจะเชื่อมกันแล้วนำไปสู่การคิดเชิงตรรกะที่ว่า “ถ้าทำแบบนี้แล้วจะเกิดอะไรขึ้น” ในรูปแบบประโยคเชิงตรรกะ “ถ้า...แล้ว...” ที่เป็นการอธิบายครอบคลุมไปถึงปัจจัยนำเข้าที่เชื่อมโยงไปสู่ลำดับการกระทำหรือเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบกับผู้รับประโยชน์ โมเดลเชิงตรรกะยังถูกเปรียบเทียบให้เป็นแผนที่เชิงกลยุทธ์ในการทำงานองค์กร ที่แสดงความเชื่อมโยงกิจกรรมการเรียนรู้ (Learning

activities) ไปสู่กระบวนการ (Process) นำไปสู่ผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เกิดกับผู้รับประโยชน์ และเป้าหมายขององค์กรหรือโครงการ (Epstein & Yuthas, 2014) ในโมเดลแนวคิดเชิงตรรกะประกอบด้วย 5 ส่วน แต่ละส่วนมีความเชื่อมโยงกัน องค์ประกอบที่สำคัญในห่วงโซ่ผลลัพธ์ ได้แสดงในภาพประกอบ 1 สามารถนำมาเขียนเป็นประโยคเชิงตรรกะ “ถ้า...แล้ว...” ได้ดังนี้ 1) “ถ้าโครงการมีทรัพยากรเหล่านี้แล้ว ดังนั้นโครงการจึงสามารถทำกิจกรรมที่วางแผนไว้ได้” 2) ขั้นตอนกิจกรรม เขียนได้ว่า “ถ้าหากกิจกรรมเหล่านี้สำเร็จ จะทำให้เกิดผลผลิตที่ตั้งใจไว้ถูกส่งไป” 3) ขั้นตอนผลผลิต เขียนได้ว่า “ถ้าโครงการได้ส่งผลผลิตแล้ว ผลลัพธ์จะเกิดขึ้นกับผู้รับประโยชน์” 4) ขั้นตอนผลลัพธ์ เขียนได้ว่า “ถ้าผลลัพธ์ที่ตั้งใจให้เกิดสัมฤทธิ์ผลแล้ว ผลกระทบจะเกิดขึ้น (เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมหรือสิ่งแวดล้อม) (Epstein & Yuthas, 2014) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงที่ใช้โดยทั่วไปมักเกี่ยวข้องกับหลายทฤษฎี (United States Agency for International Development [USAID], 2016) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงตามลำดับขั้น โดยแสดงในรูปประโยคตรรกะที่ยืนยันว่า “ถ้าเงื่อนไข (นี้) มีอยู่ และได้ใช้ปัจจัยนำเข้า และดำเนินการตามนี้แล้วจะทำให้..ผลผลิตนี้จะเกิดขึ้น..ด้วยผลนี้จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวัง” ดังแสดงในภาพประกอบ 2

ภาพประกอบ 2

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงที่แสดงในรูปของตรรกะ



ที่มา: ปรับจาก USAID (2016)

1.2 กรอบแนวคิดเชิงตรรกะ (Logical Framework) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบพื้นฐานเหมือนโมเดลเชิงตรรกะ แต่กรอบแนวคิดเชิงตรรกะมีข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับความเชื่อมโยงแต่ละเส้น เป็นลักษณะห่วงโซ่ผลกระทบ (Impact pathway) แสดงถึงแนวทางการประเมินงานในโครงการ โดยปกติมักใช้กระบวนการวัดและประเมินผลในองค์กร(หรือโครงการ) กรอบแนวคิดเชิงตรรกะเริ่มต้นการคิดจาก เป้าหมายที่สร้างผลกระทบ (Impact goal) และขั้นตอนจำเป็นที่นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย ที่มีขั้นตอนพื้นฐานจากโมเดลเชิงตรรกะเมื่อพิจารณาย้อนหลังจากเป้าหมายผลกระทบ องค์ประกอบหลักของกรอบแนวคิดเชิงตรรกะ มีดังนี้ 1) เป้าหมาย หรือผลกระทบ (Impact/Goal) หมายถึง การระบุเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง และผู้ได้รับประโยชน์ 2) ผลลัพธ์ หรือวัตถุประสงค์ (Smart objectives/ outcomes) หมายถึง การระบุการเปลี่ยนแปลงที่เกิดกับกลุ่มเป้าหมาย 3) ผลผลิต (Key outputs /outputs) หมายถึง สิ่งที่โครงการส่งมอบต่อผู้รับประโยชน์ 4) กิจกรรมหลัก (Major activities) หมายถึง สิ่งที่โครงการทำให้เกิดผลผลิต 5) ตัวชี้วัด (Indicators) หมายถึง สิ่งที่ใช้ประเมินผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์โครงการ (Epstein & Yuthas, 2014)

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงจะระบุกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มประชากรผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ประกอบด้วย 1) กลุ่มเป้าหมายของโครงการ เช่น สมาชิกกลุ่ม ชุมชนในพื้นที่ทำงาน ซึ่งเป็นผู้ใช้

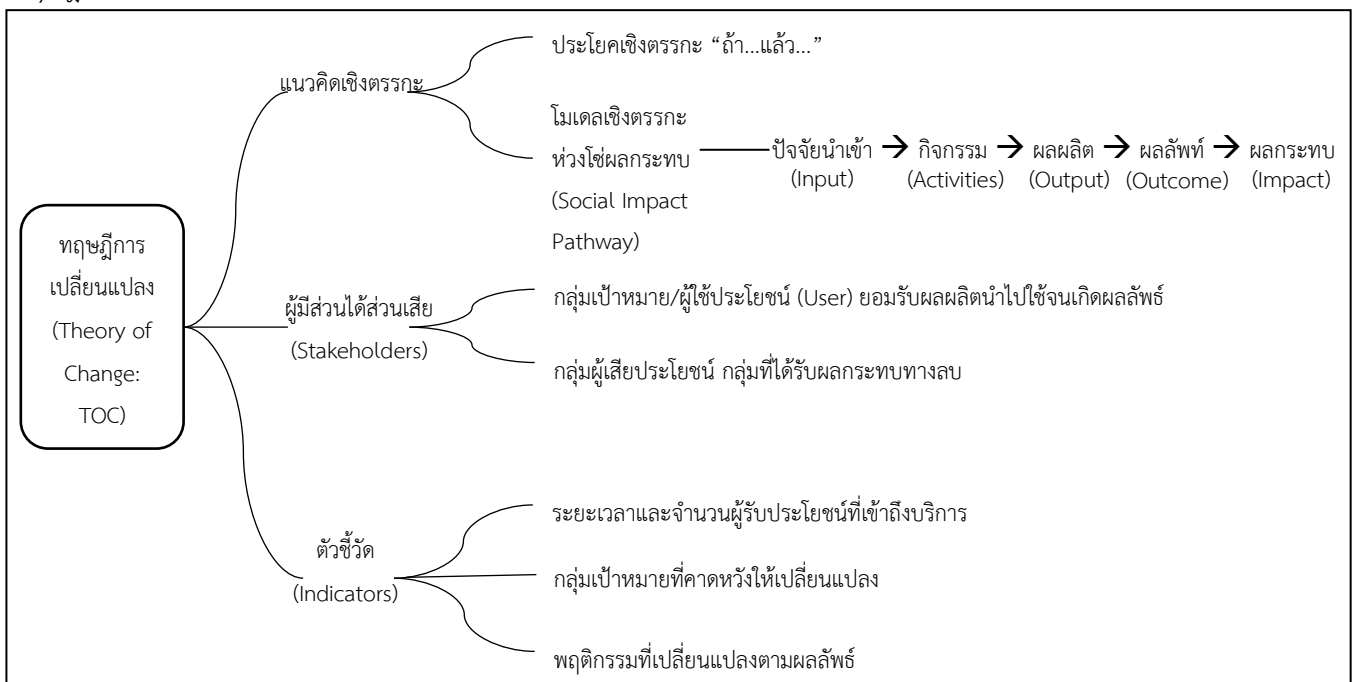
ประโยชน์ (User) หรือผู้รับประโยชน์ (Beneficiary) 2) กลุ่มนอกเป้าหมายโครงการ ซึ่งอาจเป็นกลุ่มที่อยู่นอกเขตพื้นที่การดำเนินโครงการ หรือไม่มีคุณสมบัติตามที่โครงการกำหนด เช่น ชาวบ้านในพื้นที่ข้างเคียงชุมชนเป้าหมาย เป็นต้น รวมถึงกลุ่มผู้เสียประโยชน์ กลุ่มผู้มีส่วนร่วม หรือเครือข่าย องค์กรที่ร่วมทำงาน

2. ตัวชี้วัด (Indicators) ตัวชี้วัดเป็นหลักฐานที่สามารถบอกได้ว่าการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน และแสดงถึงผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติตามแล้ว ตัวชี้วัดมีทั้งการวัดเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ได้แก่ (1) ตัวชี้วัดด้านระยะเวลาและจำนวนผู้ได้รับประโยชน์หรือกลุ่มเป้าหมายที่สามารถเข้าถึงบริการจากโครงการ (2) ตัวชี้วัดด้านจำนวนประชากรกลุ่มเป้าหมายที่คาดหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากโครงการ (3) ตัวชี้วัดด้านพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามผลลัพธ์ที่โครงการได้ตั้งไว้ ทำให้ทราบว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นกับใครและเปลี่ยนแปลงอย่างไร เป็นการแสดงให้เห็นว่าโครงการได้สร้างการเปลี่ยนแปลงได้ดีเพียงใด (Rogers, 2014)

จากที่กล่าวข้างต้น องค์ประกอบของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย แนวคิดเชิงตรรกะ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่วนเสียในโครงการ และตัวชี้วัดของโครงการ ดังแสดงใน ภาพประกอบ 3

ภาพประกอบ 3

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในการประเมินผลกระทบทางสังคม



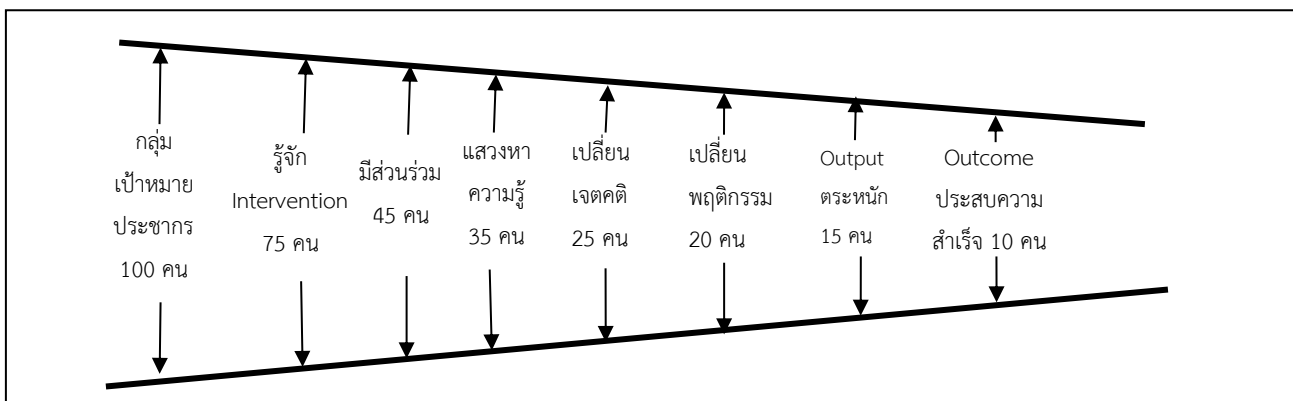
ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงกับตัวชี้วัดผลลัพธ์ในเชิงพฤติกรรมศาสตร์

ในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง พบว่า การประเมินผลลัพธ์ทางสังคมมักสัมพันธ์กับตัวชี้วัดในเชิงพฤติกรรมศาสตร์เป็นส่วนใหญ่ การเปลี่ยนแปลงที่เน้นกลไกเป็นแรงขับเคลื่อนในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของความสัมพันธ์ เป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงพฤติกรรม (Behavior) หรือความสัมพันธ์ของบุคคล กลุ่มบุคคล หน่วยชุมชนอื่นๆ รวมถึงสถาบันต่างๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชุมชนหรือโครงการ (Itsawilanon & Phalanurak, 2018) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มักมีลักษณะที่ซับซ้อน มีกระบวนการทางสังคมที่มีองค์ประกอบย่อยหลายอย่าง ดังนั้น การประเมินการเปลี่ยนแปลงในเชิงพฤติกรรม ควรใช้ฐานแนวคิดทั้งสังคมวิทยาและจิตวิทยาาร่วมกัน เพื่ออธิบายกระบวนการ

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร (Zand & Soresen, 1975) การใช้ตัวแทรกแซงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ อาจแทรกแซงได้ด้วยกิจกรรมต่างๆ เช่น ฝึกอบรม ให้ข้อมูล เพิ่มความตระหนักรู้ เป็นต้น (Rogers, 2014) แล้วใช้วิธีการประเมินผลกระทบ (Impact assessment) เพื่อดูผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในทางสังคมที่เกิดจากการใช้ตัวแทรกแซงดำเนินการในโครงการ โดยวัดจากจุดช่วงเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของโครงการ โดยมีสมมติฐานว่าผลกระทบที่วัดได้จะยังเกิดหลังจากนั้น (White & Raitzer, 2017) การประเมินผลกระทบสามารถตรวจสอบความสำเร็จได้จากเส้นทางผลกระทบและทางเลือกอื่นๆ ได้ (Rogers, 2014) การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงนั้น มักมีทั้งอุปสรรคและการสนับสนุนการทำงานตามเส้นทางในห่วงโซ่เชิงสาเหตุ ระหว่างการทำงานโครงการ มักเกิดคำถามว่า “แล้วเมื่อโครงการสิ้นสุดลง จะเหลือกลุ่มเป้าหมายกี่คนที่เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่โครงการตั้งผลลัพธ์ไว้” แสดงว่า ผลลัพธ์ที่ขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายหรือผู้ได้รับประโยชน์ ได้ลดลงไปในระหว่างการดำเนินโครงการ ออกไประหว่างทางเป็นจำนวนมาก แต่การที่กลุ่มเป้าหมายนั้นไม่ได้ถูกนับว่ามีการเปลี่ยนแปลงแปลงในโครงการ อาจไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงในขั้นตอนสุดท้ายเสมอไป ผลกระทบแบบเต็มรูปแบบที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายอาจไม่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายทุกคน แต่เกิดการเปลี่ยนแปลงในระหว่างทางของการดำเนินโครงการ แสดงในภาพประกอบ 4

ภาพประกอบ 4

ตัวอย่างการเปลี่ยนแปลงในระดับการยอมรับของกลุ่มเป้าหมายในโครงการ



ที่มา: ปรับจาก White (2013) อ้างอิงจาก White and Raitzer (2017)

จากภาพประกอบ 4 กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ 100 คน เกิดผลลัพธ์เพียง ร้อยละ 10 แต่การเปลี่ยนแปลงยังเกิดขึ้นในระหว่างเส้นทางโครงการ แสดงว่าผู้เข้าร่วมเกิดการเปลี่ยนแปลงที่สร้างผลกระทบในรูปแบบต่างๆ ในระหว่างการดำเนินโครงการ เช่น การมีส่วนร่วม การเปลี่ยนเจตคติ การเปลี่ยนพฤติกรรม การเกิดความตระหนัก เป็นต้น ดังนั้น ในการประเมินจากผลกระทบที่เกิดจากการทำงานโครงการ การเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมและการตอบสนองของมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถคาดการณ์แบบกลไกได้ ซึ่งการประเมินจากผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดขึ้นมาจากตัวแทรกแซงที่ใส่เข้าไป โดยรูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบเหล่านี้ คือ 1) ผลลัพธ์ที่ตั้งใจให้เกิดขึ้น 2) กลุ่มเป้าหมาย หรือผู้ถูกคาดหวังให้เปลี่ยนแปลงในแนวทางเดียวกัน เป็นผู้ที่ต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 3) พฤติกรรมที่ถูกคาดหวัง

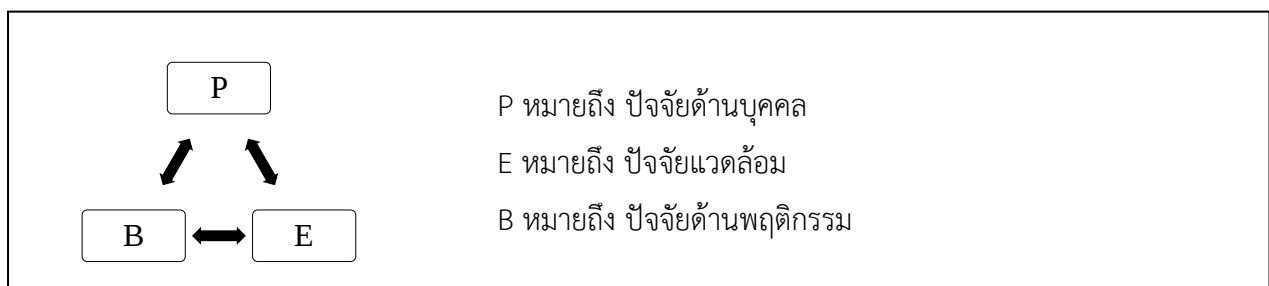
ให้เกิด รูปแบบพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปตามผลลัพธ์ที่ตั้งไว้ 4) ตัวชี้วัดของการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ การระบุผลกระทบภายนอกและผลกระทบที่ไม่ได้ตั้งใจให้เกิดก็มีผลต่อการวัดการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการประเมินผลกระทบสามารถก่อให้เกิดผลที่ต้องการและไม่ต้องการได้ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะช่วยลดผลที่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้นได้ (White & Raitzer, 2017)

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงในมุมมองเชิงพฤติกรรมศาสตร์: การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงปัญญาทางสังคม (Social cognitive Theory)

การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งให้เกิดผลลัพธ์ทางสังคม (Social impact) ตามทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงที่อธิบายพฤติกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เชิงปัญญาทางสังคม (Social cognitive theory) ทำให้เข้าใจการประเมินเชิงพฤติกรรมของบุคคลได้ชัดเจนขึ้น ทฤษฎีนี้เป็นโครงสร้างเชิงสาเหตุหลายแง่มุมที่กล่าวถึง การพัฒนาความสามารถและการควบคุมการกระทำ และผลลัพธ์ในเชิงพฤติกรรม ที่แสดงถึงผลกระทบที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงการ โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่า กระบวนการในตัวบุคคลเป็นสิ่งที่วัดได้และจัดการได้ โดยควบคุมจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ดังนั้น ปัจจัยด้านบุคคล การเกิดพฤติกรรม และปัจจัยแวดล้อม จะมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันของปัจจัยที่กำหนด (Determinant) เป็นการกระทำร่วมกันระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุ (Causal factors) และมีอิทธิพลซึ่งกันและกันของปัจจัยทั้ง 3 ด้าน (Triadic Reciprocal Causation) ได้แก่ ด้านบุคคล (Cognitive and other person factors) ด้านปัจจัยแวดล้อม (Environment) และด้านพฤติกรรม (Behavior) ซึ่งอธิบายได้ว่าการเรียนรู้เป็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อกัน ต่างก็ส่งผลซึ่งกันและกัน เป็นการกระทำร่วมกันระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุ (Bandura, 1985) ดังแสดงในภาพประกอบ 5

ภาพประกอบ 5

โมเดลพฤติกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้เชิงปัญญาทางสังคม



ที่มา: Bandura (1985)

เพื่อให้เห็นแนวคิดการเรียนรู้ทางสังคมที่นำไปใช้ในการประเมินผลกระทบทางสังคม ผู้เขียนได้นำเสนอตัวชี้วัดทางสังคม ผ่านงานวิจัยการประเมินผลกระทบทางสังคม จำนวน 11 เรื่อง ซึ่งเป็นโครงการตัวอย่างที่ครอบคลุมประเด็นในด้านต่างๆ ได้แก่ พฤติกรรมสุขภาพ พฤติกรรมการเกษตร พฤติกรรมองค์กรและการบริหารจัดการ พฤติกรรมการบำบัด พฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมทางสังคม นำไปสู่ภาพใหญ่ของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงที่ประเมินการเปลี่ยนแปลงจากตัวชี้วัดด้านต่างๆ ที่เกิดกับกลุ่มเป้าหมาย (หรือผู้รับประโยชน์) โดยแบ่งกลุ่มตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลกระทบของโครงการเป็น 3 ประเภท ตามทฤษฎีการเรียนรู้เชิงปัญญา

ทางสังคม ดังนี้ 1) กลุ่มตัวชี้วัดปัจจัยด้านบุคคล (P) 2) กลุ่มตัวชี้วัดปัจจัยด้านปัจจัยแวดล้อม (E) และ 3) กลุ่มตัวชี้วัดปัจจัยด้านพฤติกรรม (B) โดยแสดงในตาราง 1

ตาราง 1

การสังเคราะห์ตัวชี้วัดผลลัพธ์ทางพฤติกรรมศาสตร์ตามแนวทางการเรียนรู้เชิงปัญญาทางสังคม ในโครงการประเมินผลกระทบทางสังคม จำนวน 11 งาน

งานวิจัย /งานโครงการ	ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง	ตัวชี้วัดผลลัพธ์		
		บุคคล (P)	ปัจจัยแวดล้อม(E)	พฤติกรรม (B)
1. โครงการรูปแบบการแก้ไขปัญหาน้ำเสียของชุมชน จังหวัดลำปาง (Mongkonchaiarunya et al., 2020a)	ถ้าชุมชนทำโครงการแก้ไขปัญหาน้ำเสียแล้ว สมาชิกชุมชนจะลดปัญหาน้ำเสีย มีวินัยในการใช้และออมเงิน นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี และชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้	สมาชิกชุมชนมีความรู้และมีวินัยในการใช้ และออมเงิน	มีโครงการและรูปแบบการแก้ไขปัญหาน้ำเสียของชุมชน	สมาชิกชุมชนสามารถบริหารการเงินส่วนบุคคล และสามารถเป็นวิทยากรชาวบ้านอบรมให้แก่ชุมชนอื่นได้
2. โครงการการจัดการน้ำที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จังหวัดอุบลราชธานี (Mongkonchaiarunya et al., 2020a)	ถ้าชุมชนได้ทำโครงการจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพแล้วคนในชุมชนจะมีน้ำใช้ และเศรษฐกิจในชุมชนจะดีขึ้น	คนในชุมชนมีทักษะการบริหารจัดการน้ำ มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการคิดแบบงานวิจัย	ชุมชนมีนวัตกรรม การผันน้ำ “แอร์ แวร์”	คนในชุมชนทำธุรกิจชุมชน (ทำโรงน้ำดื่มชุมชน) และสามารถถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้อื่น
3. โครงการศึกษาศักยภาพของชุมชนเพื่อการจัดการท่องเที่ยวชุมชน จังหวัดสตูล (Mongkonchaiarunya et al., 2020a)	ถ้าชุมชนได้ทำโครงการศึกษาศักยภาพของชุมชนเพื่อการจัดการท่องเที่ยวชุมชนแล้ว จะทำให้คนในชุมชนเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญต่อทรัพยากรธรรมชาติ	คนในชุมชนตระหนักเห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติ ชุมชน และมีความรู้ด้านภาษา และการจัดการท่องเที่ยวชุมชน	ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติ อุดมสมบูรณ์ และเป็นแหล่งท่องเที่ยว	คนในชุมชนมีส่วนร่วมกิจกรรม ชุมชน เกิดความสามัคคี สื่อสารภาษาต่างประเทศได้ดี

ตาราง 1 (ต่อ)

งานวิจัย /งานโครงการ	ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง	ตัวชี้วัดผลลัพธ์		
		บุคคล (P)	ปัจจัยแวดล้อม(E)	พฤติกรรม (B)
โครงการศึกษา ศักยภาพของชุมชน เพื่อการจัดการ ท่องเที่ยวชุมชน จังหวัดสตูล (Mongkonchaiaru nya et al., 2020a)	ของชุมชนและมีความรู้ ทักษะในการจัดการ ท่องเที่ยวชุมชน เยาวชนในชุมชนได้ ห่างไกลยาเสพติด			เยาวชนในชุมชน ได้ทำกิจกรรมที่ ห่างไกลยาเสพติด
4. โครงการส่งเสริมการ ทำเกษตรอินทรีย์ จังหวัดขอนแก่น (Buathong et al., 2021)	ถ้าสมาชิกกลุ่มเกษตร อินทรีย์ได้เข้าร่วม โครงการส่งเสริมการ ทำเกษตรอินทรีย์แล้ว สมาชิกกลุ่มเกษตร อินทรีย์จะมีสุขภาพที่ดี มีความรู้และตระหนัก ต่อการใช้สารเคมี ทำ ให้ชุมชนมีพื้นที่เกษตร และแหล่งน้ำที่ปลอดภัย สารเคมี	สมาชิกกลุ่มเกษตร อินทรีย์มีความรู้ และตระหนักต่อ ผลเสียจากการใช้ สารเคมีใน การเกษตร	พื้นที่ทำเกษตร อินทรีย์ ที่ปลอดภัย สารเคมีในดินและ แหล่งน้ำของชุมชน	สมาชิกกลุ่ม เกษตรอินทรีย์มี พฤติกรรมสุขภาพ ที่ดี (บริโภคและ เลือกอาหาร ปลอดภัย ทำนา และปลูกผักกิน เอง) มีพฤติกรรม ลดใช้สารเคมี ใช้ ปุ๋ยหมักน้ำหมัก ชีวภาพใน การเกษตร
5. โครงการพัฒนา ต้นแบบกิจการเพื่อ สังคมในการดูแลผู้สูง อายุ (Foundation For Older Persons' Development, 2019)	ถ้าเยาวชนที่ขาดโอกาส เข้าร่วมโครงการพัฒนา ต้นแบบกิจการเพื่อ สังคมในการดูแล ผู้สูงอายุแล้ว เยาวชน จะมีความรู้ทักษะดูแล ผู้สูงอายุ มีรายได้และ พึ่งพาตนเองได้ ผู้สูงอายุจะได้รับการ ดูแลและมีสุขภาวะที่ดี	เยาวชนมีความ มั่นใจในการเข้า สังคมมากขึ้น มี ความรู้และทักษะ ในการดูแลผู้สูงอายุ	โครงการพัฒนา ต้นแบบกิจการเพื่อ สังคมในการดูแล ผู้สูงอายุเพื่อ เยาวชนที่ขาด โอกาส และรูปแบบ การดูแลผู้สูงอายุ	• เยาวชนพึ่งพา ตนเองได้ มี รายได้เพิ่มขึ้น • ผู้สูงอายุมี ปฏิสัมพันธ์กับ คนในชุมชน เพิ่มขึ้นและ ร่วมกิจกรรม กับชุมชนมาก ขึ้น

ตาราง 1 (ต่อ)

งานวิจัย /งานโครงการ	ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง	ตัวชี้วัดผลลัพธ์		
		บุคคล (P)	ปัจจัยแวดล้อม(E)	พฤติกรรม (B)
6. โครงการวิจัย CGIAR ระบบเกษตร สัตว์น้ำ (Apgar & Allen, 2016)	ถ้าเกษตรกรในชุมชน ได้เข้าร่วมกับ โครงการวิจัย CGIAR แล้ว เกษตรกรจะมี คุณภาพชีวิตที่ดีจาก บริโภคอาหารปลอดภัย มีความรู้ทักษะในการ ทำเกษตรปลอดภัย และความสัมพันธ์ที่ดี	เกษตรกรในชุมชน มีความรู้และทักษะ ใหม่ๆ ในการทำ การเกษตร ปลอดภัย ครว้เรือน มีความรู้ทักษะการ ปรุงอาหารที่มี ประโยชน์	เกษตรกรในชุมชน มีฟาร์มเกษตร ปลอดภัย ครอบครัวยังมีอาหาร ท้องถิ่นที่อุดมด้วย สารอาหาร มีวิธี ปรุงอาหารแบบ ดั้งเดิมที่คงคุณค่า ทางอาหาร	เกษตรกรใน ชุมชนมีความ สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แบ่งปันความรู้ และการเรียนรู้ ถ่ายโอน และใช้ นวัตกรรมอย่างมี ประสิทธิภาพ
7. โครงการก๊อดฟุต (Good Foot) (Vieta et al., 2015)	ถ้าผู้บกพร่องทาง พัฒนาการได้เข้าร่วม โครงการก๊อดฟุตแล้ว ผู้ บกพร่องทางพัฒนาการ จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี จากการมีสุขภาพดี ดูแลตนเองได้ มีภาวะ จิตใจที่ดีขึ้น และมี ความสัมพันธ์ทางสังคม ที่ดีขึ้น	ผู้บกพร่องทาง พัฒนาการรู้สึกมี จุดมุ่งหมายในชีวิต และรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของกลุ่ม (A sense of purpose and inclusion) เห็นคุณค่าในตนเอง เพิ่มขึ้น (Self-esteem) เป็น อิสระ และมั่นใจใน ตนเอง (Confidence)	ผู้บกพร่องทาง พัฒนามีเครือข่าย สัมพันธ์ทางสังคมที่ ขยายกว้างขึ้น (Social relationships)	ผู้บกพร่องทาง พัฒนาการมี สุขภาพร่างกายดี ขึ้น ดูแลสุขภาพ ตนเองได้ดีขึ้น
8. การประเมิน โปรแกรมความเป็น ผู้นำของผู้บริหาร (Jones et al., 2020)	ถ้าผู้บริหารได้เข้าร่วม โปรแกรมความเป็น ผู้นำของผู้บริหารแล้ว ผู้บริหารจะมีการ เปลี่ยนแปลงทั้งใน ระยะสั้น ระยะกลาง	การเปลี่ยนแปลงใน ด้านความรู้และ ทักษะของผู้เข้าร่วม (ระยะสั้น)	• โปรแกรมความ เป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงใน ระดับบุคคล สำหรับผู้เข้าร่วม	• พฤติกรรม เปลี่ยนแปลง หลังเข้าร่วม โปรแกรม (ระยะกลาง)

ตาราง 1 (ต่อ)

งานวิจัย /งานโครงการ	ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง	ตัวชี้วัดผลลัพธ์		
		บุคคล (P)	ปัจจัยแวดล้อม(E)	พฤติกรรม (B)
การประเมินโปรแกรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (Jones et al., 2020)	และระยะยาว ในด้านความรู้ทักษะ และพฤติกรรม และองค์กร จะเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร		• โปรแกรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล สำหรับผู้เข้าร่วม	• พฤติกรรมที่แสดงออกด้านบทบาทที่เพิ่มมากขึ้น (เกิดในระดับองค์กร ระยะยาว)
9. โครงการการบำบัดผู้ป่วยสมองเสื่อมด้วยศิลปะ (Jones et al., 2020)	ถ้าผู้ป่วยสมองเสื่อมได้เข้าร่วมโครงการบำบัดผู้ป่วยสมองเสื่อมด้วยศิลปะแล้ว ผู้ป่วยสมองเสื่อมจะมีสุขภาวะที่ดีขึ้นทั้งในด้านพฤติกรรม การเข้าสังคม อารมณ์ และจิตใจ	ผู้ป่วยสมองเสื่อมมีสุขภาวะที่ดีขึ้น (Well-being) ได้พัฒนาอารมณ์ตนเอง มั่นใจและเห็นคุณค่าในตนเองที่สามารถดูแลชีวิตตนเองได้ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวจากสังคม (Social isolation) รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม	กิจกรรมศิลปะเพื่อบำบัดผู้ป่วยสมองเสื่อม	ผู้ป่วยสมองเสื่อมมีส่วนร่วมและเข้าร่วมการทำงานศิลปะมากขึ้น (Engagement)
10. งานวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมในการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมล้างมือและสุขอนามัย (Buck et al., 2018)	ถ้าสมาชิกชุมชนได้เข้าร่วมในโครงการส่งเสริมพฤติกรรมล้างมือ และสุขอนามัยแล้ว สมาชิกในชุมชนจะมีสุขภาพดีขึ้น มีความรู้ทักษะ และมีพฤติกรรมด้านสุขอนามัยที่ดีขึ้น	สมาชิกชุมชนมีความรู้ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม กำกับตนเอง (ผลลัพธ์ระยะสั้น) และสุขภาพดีขึ้น ไม่เจ็บป่วย (ผลลัพธ์ระยะยาว)	สภาพแวดล้อมในชุมชนที่ช่วยให้เกิดพฤติกรรมล้างมือ (เช่น สถานที่ล้างมือ ตารางเวลาการล้างมือ)	การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความตั้งใจ มีพฤติกรรมล้างมือถูกสุขอนามัยเกิดเป็นนิสัย (ผลลัพธ์ระยะกลาง)

ตาราง 1 (ต่อ)

งานวิจัย /งานโครงการ	ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง	ตัวชี้วัดผลลัพธ์		
		บุคคล (P)	ปัจจัยแวดล้อม(E)	พฤติกรรม (B)
11. การประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุนโครงการ The care farm การให้คุณค่ากับผลลัพธ์ด้านสุขภาพหรือส่งเสริมคุณค่าทางเศรษฐกิจ (Leck et al., 2016)	ถ้าเกษตรกรได้เข้าร่วมโครงการ The care farm แล้ว เกษตรกรที่เข้าร่วมจะมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี มีพฤติกรรมกรรมสุขภาพที่ดี และมีเครือข่ายทางสังคมที่กว้างขึ้น	เกษตรกรมีสุขภาพที่ดีและมีสุขภาพที่ดี มั่นใจในตนเอง (self-confidence) พึงพอใจในงาน (Job satisfaction) มีความสุข รู้สึกปลอดภัย และรู้สึกผ่อนคลาย	การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ได้เข้าร่วมในการทำกิจกรรมใหม่ๆ ทางสังคม มีเพื่อน และเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น มีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น	พฤติกรรมเกษตรปลอดภัย ไม่ใช้สารเคมีในการเกษตร และมีความปลอดภัยบริโภค

จากตาราง 1 ในงานวิจัยการประเมินผลกระทบโครงการทางสังคม ได้กำหนดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของโครงการร่วมกับการกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้เชิงปัญญาทางสังคมอธิบายการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการได้ชัดเจนขึ้น และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนด ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงพฤติกรรม จึงนำมาพิจารณาตามองค์ประกอบแต่ละด้านตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ดังนี้ 1) ตัวชี้วัดด้านปัญญาและปัจจัยบุคคล (P-Cognitive and person) พิจารณาจากผลลัพธ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตัวบุคคลจากการเข้าร่วมโครงการ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจทักษะ ความสามารถในการถ่ายทอด ปัจจัยด้านจิตวิทยา และสุขภาพของบุคคล เป็นต้น ซึ่งเป็นตัวแปรภายในบุคคล 2) ปัจจัยแวดล้อม (E-Environment) พิจารณาจากบริบทและสภาพแวดล้อมของโครงการที่เอื้อต่อการเกิดพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย เช่น เครือข่ายทางสังคม บริบทของชุมชน นวัตกรรม การเปลี่ยนแปลง พื้นที่เอื้อต่อการทำเกษตรอินทรีย์ สมาชิกในชุมชน เป็นต้น และ 3) ปัจจัยด้านพฤติกรรม (B-Behavior) พิจารณาจากพฤติกรรมที่มุ่งให้เกิดกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น พฤติกรรมการทำเกษตรอินทรีย์ พฤติกรรมการยกเลิกการทำเกษตรเคมี การเข้าร่วมและมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน ความสัมพันธ์ที่ดี ความสามัคคีของคนในชุมชน เป็นต้น ผู้ดำเนินโครงการสามารถประยุกต์การสร้างตัวชี้วัดทางสังคมด้านพฤติกรรม ได้โดยใช้ตัวชี้วัดตามองค์ประกอบของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมตามที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งทำให้ง่ายต่อการพิจารณาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับปัจจัยภายในบุคคล พฤติกรรม และปัจจัยแวดล้อมในบริบทนั้น ผู้ประเมินผลโครงการสามารถยังสามารถนำแนวคิดการสร้างตัวชี้วัดนี้ไปประยุกต์ใช้ในการประเมินความสำเร็จของโครงการ โดยเปรียบเทียบกับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงที่โครงการได้กำหนดไว้กับตัวชี้วัดที่ได้จากการดำเนินโครงการ

บทสรุป

บทความนี้ได้นำเสนอการบูรณาการแนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ตามทฤษฎีการเรียนรู้เชิงปัญญาทางสังคมกับการกำหนดตัวชี้วัดทางสังคม เพื่อใช้ในการประเมินผลกระทบทางสังคมของโครงการ จากการศึกษางานวิจัยโครงการทั้ง 11 งาน (ตาราง 1) พบว่า ตัวชี้วัดทางสังคมในทุกงานต่างมีองค์ประกอบเชิงพฤติกรรมศาสตร์ที่ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปัญญาและบุคคล ซึ่งเป็นปัญญาความคิดและคุณลักษณะบุคคลที่มีอยู่ในตนเองของกลุ่มเป้าหมาย มักเกิดหรือปรากฏในระยะแรกหรือระยะสั้นของการดำเนินโครงการ เช่น ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ ปัจจัยด้านจิตวิทยา เจตคติ ค่านิยม การกำกับตนเอง ความตระหนักและเห็นความสำคัญ ความสามารถในการถ่ายทอด จริยธรรมและจิตสำนึก ความมั่นใจ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ สุขภาวะของบุคคล และสุขภาพร่างกาย เป็นต้น 2) ด้านปัจจัยแวดล้อม เป็นสภาพบริบทที่เอื้อต่อการเกิดพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย เช่น เครือข่ายทางสังคม บริบทของชุมชน นวัตกรรม ระบบหรือกลไกการจัดการ การเปลี่ยนแปลง พื้นที่ทำเกษตรอินทรีย์ สมาชิกในชุมชน รูปแบบการจัดการ โปรแกรมหรือกิจกรรม และโครงการที่เข้าไปดำเนินการกับกลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น และ 3) ด้านพฤติกรรม เป็นผลลัพธ์ที่มุ่งให้เกิดกับกลุ่มเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมักเกิดกับกลุ่มผู้รับประโยชน์ (หรือกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) ในระยะกลางหรือระยะยาว เช่น พฤติกรรมการทำเกษตรอินทรีย์ การทำเกษตรที่ไม่ใช้สารเคมี การเข้าร่วมและมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน การมีความสัมพันธ์ที่ดี ความสามัคคีของคนในชุมชน เป็นต้น จากการแสดงตัวอย่างการวิเคราะห์ตัวชี้วัดโดยใช้แนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์ สามารถทำให้การประเมินเชิงพฤติกรรมศาสตร์ที่ใช้ฐานคิดทั้งทางสังคมวิทยาและจิตวิทยา ร่วมกัน สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร ร่วมกับอิทธิพลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ ที่หลากหลายได้ สามารถสร้างความเข้าใจด้านพฤติกรรมบุคคลและปัจจัยทางจิตวิทยาได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

บทความนี้ได้เสนอแนวทางในการนำแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้เชิงปัญญาทางสังคมเชื่อมโยงกับการทำงานโครงการและการประเมินผลกระทบทางสังคม ด้วยการอธิบายถึงความสัมพันธ์ของการเกิดพฤติกรรม (B) ที่เป็นเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงของโครงการ ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยแวดล้อม สังคม ชุมชน วัฒนธรรม และการทำโครงการ (E) และปัจจัยด้านบุคคล (P) ซึ่งเป็นความคิด ความเข้าใจ และปัจจัยทางด้านจิตวิทยาของกลุ่มเป้าหมายในการออกแบบโครงการงานพัฒนาเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง และโครงการประเมินผลกระทบทางสังคม การเลือกตัวชี้วัดด้านบุคคล ปัจจัยแวดล้อม และพฤติกรรม เป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถประเมินพฤติกรรมของบุคคลและสังคมได้ และยังเป็นสิ่งสำคัญในการระบุความสำเร็จของโครงการ ตัวชี้วัดในเชิงพฤติกรรมศาสตร์จึงมีความสำคัญต่อการประเมินผลลัพธ์ทางสังคมในโครงการพัฒนาหรือความสำเร็จของการทำโครงการวิจัย ตัวชี้วัดที่ดีควรต้องแสดงข้อมูลและข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจากการทำงานในโครงการใกล้เคียงกับผลที่เกิดขึ้นในบริบทจริงได้มากที่สุด การพิจารณาใช้ตัวชี้วัดที่อ้างอิงแนวคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้เชิงปัญญาทางสังคม จึงเป็นทางเลือกหนึ่งสำหรับผู้ดำเนินโครงการหรือผู้ประเมินโครงการทางสังคม ที่สามารถประเมินผลกระทบทางสังคมได้ลึกซึ้งและครอบคลุมในมิติของคนและสังคมได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Achawanuntakul, S., & Yamlaor, P. (2017). *Khūmū kānp̄rāmēnphōn krathōp thāng sangkhom lāe phontōp̄thāēn thāng sangkhom chāk kānlongthun* [Social Impact Assessment and Social Return on Investment Manual]. The Thailand Research Fund (TRF). Parbpim Printing.
- Allen, W., Cruz, J., & Warburton, B. (2017). How decision support systems can benefit from a theory of change approach. *Environmental Management*, 59, 956–965.
- Bandura, A. (1985). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice Hall.
- Bruke, W. W. (2008). *Organizational Change: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Buathong, S., Sarakawee, K., & Phanitcharoen, B. (2021). *Khrōngkān prāmēnphōn lap phonkrathōp lāe phontōp̄thāēn chāk kānlongthun thāng sangkhom khrōngkān phūm chumchon phaītai kān sanapsanun ngoppamān chāk kān fajfāfāiphalithāēngprathet Thai (KōFōP̄hō.) sanāē khrōngkān phatthana chumchon lāe khruākhaī chumchon phūa mung sū paomāi kānphatthana thī yangyūn (phūm chumchon)* [The project assesses the outcomes, impacts and returns of social investments. Community Landscape Project Under the budget support from the Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT), Proposed community development projects and community networks to achieve Sustainable Development Goals (Community Landscape)]. Puey Ungphakorn School of Development Studies Thammasat University.
- Buck, E. D., Hannes, K., Cargo, M., Remoortel, H. V., Veegaete, A. V., Hans-Joachim Mosler, H. J., Govender, T., Vandekerckhove, P., & Young, T. (2018). Engagement of stakeholders in the development of a Theory of Change for hand washing and sanitation behavior change. *International Journal of Environmental Health Research*, 28(1), 8–22.
- DuBrin, A. J. (2002). *Fundamentals of Organizational Behavior*. South-western Thomson Learning.
- Epstein, M. J., & Yuthas, K. (2014). *Measuring and Improving Social Impacts*. Berrett-Koehler Publishers.
- Foundation for Older Persons' Development. (2019). *Kānp̄rāmēnphōn krathōp thāng sangkhom lāe phontōp̄thāēn thāng sangkhom chāk kānlongthun khōng khrōngkān phatthana tonbāep kitchakān phūa sangkhom batdī hōm khāē nai kāndulāe phūsūng āyū* [Social Impact Assessment and Social Return on Investment of Buddy Homecare Social Enterprise Model Development Project for Elderly Care]. Foundation for Older Persons' Development.
- Gilley, J. W., & Maycunich, A., (2000). *Organizational Learning, Performance, and Change* (pp. 282-253). Perseus Publishing.
- Itsawilanon, S., & Phalanurak, P., (2018). *Kānchātkañ ngānwichai sū phonlap lāe phonkrathōp: Nāēkhīt lāe kōrānī sukṣā* [Managing Research towards Outcomes and Impacts: Concepts and Case Studies]. The Thailand Research Fund.

- Jones, C., Windle, G., & Edwards, R. T. (2020). Dementia and Imagination: A Social Return on Investment Analysis Framework for Art Activities for People Living with Dementia. *The Gerontologist*, 60(1), 112–123.
- Leck, C., Upton, D., & Evans, N. (2016). Social return on Investment: Valuing health outcomes or promoting economic values? *Journal of Health Psychology*, 21(7), 1481–1490.
- Mongkonchaiarunya, J., Wisatsakul, W., Sarakawee, K., & Buathong, S. (2020a). *Raīngān chabap sombuīn khroṅkān kānpromāēnphon khroṅkān wīchāi phāitai kān sanapsanun khōṅ samnakngān kōṅgthun sanapsanun kānwīchāi (sor kor wor.) fāi wīchāi phūā thōṅgthin* [A complete report on the research project evaluation project supported by the Office of Research Fund (TRF) Department of Local Research]. Thailand Science Research and Innovation (TSRI).
- Mongkonchaiarunya, J., Wisatsakul, W., Sarakawee, K., & Buathong, S. (2020b). *Khunkhā lāe mūnlakhā chāk ngānwīchāi thōṅgthin* [Value of Local Research]. Puey Ungphakorn School of Development Studies Thammasat University.
- Rogers, P. (2014). *Methodology Briefs Impact Evaluation No.2: Theory of Change*. United Nations Children's Fund. https://www.entwicklung.at/fileadmin/user_upload/Dokumente/Evaluierung/Theory_of_Change/UNICEF_Theory_of_change.pdf
- Taplin, D., & Clark, H. (2012). *Theory of Change Basics: A Primer on the Theory of Change*. Act Knowledge.
- United States Agency for International Development [USAID]. (2016). *An analysis of theories of change in USAID solicitations for education programs in crisis and conflict affected environments*. <https://www.eccnetwork.net/sites/default/files/media/file/USAID%20ECCN%202016%20An%20Analysis%20of%20TOC%20for%20ECC%20contexts.pdf>
- Vieta, M., Schatz, N., & Kasparian, G. (2015). Social return on investment for good foot delivery a collaborative reflection. *Nonprofit Management & Leadership*, 26(2), 157-172.
- Vogel, I. (2012). *ESPA guide to working with theory of change for research projects*. https://www.imainternational.com/images/listing_doc/ESPA-Theory-of-Change-Manual-FINAL.pdf
- White, H., & Raitzer, D. A. (2017). *Impact Evaluation of Development Interventions A Practical Guide*. Asian Development Bank. <http://dx.doi.org/10.22617/TCS179188-2>
- Zand, D. E., & Soresen, R. E. (1975). Theory of Change and the Effective Use of Management Science. *Administrative Science Quarterly*, 20(4), 532-545.