

**การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
DEVELOPMENT OF PERFORMANCE APPRAISAL
SYSTEM FOR SUPERVISORS IN OFFICE OF THE BASIC
EDUCATION COMMISSION**

ธนาศักดิ์ ศิริปัญญนันท์*

ดร.ประยุทธ์ ชูสอน**

ดร.พงษ์ศักดิ์ ภูกาบขาว***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 18 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ดำเนินการวิจัยและพัฒนา 5 ขั้นตอน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผ่านกระบวนการพัฒนาระบบ ตามองค์ประกอบของการพัฒนาระบบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบ (System Analysis and Synthesis) 2) การออกแบบระบบ (System Design) 3) การตรวจสอบและปรับปรุงระบบ (System Verification and Improvement) 4) การนำระบบไปใช้ (System Implementation) และ 5) การประเมินระบบ (System Evaluation) และองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญของระบบ 4 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Outputs) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และผลผลิตจากระบบได้สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ 1) การนิเทศการสอน 2) การทำงานเป็นทีม 3) การวิจัยทางการศึกษา 4) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 5) การสื่อสารและการจูงใจ และ 6) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน รวมถึงได้บทบาทของศึกษานิเทศก์ยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง 4 บทบาท ได้แก่ 1) ผู้ประสานงาน (Coordinator) 2) ผู้ให้คำปรึกษา (Consultant) 3) ผู้นำกลุ่ม (Group Leader) และ 4) ผู้ประเมิน (Evaluator)

2. ประสิทธิภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน, ศึกษานิเทศก์

* ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1



ABSTRACT

The objectives of this research were to develop evaluate the performance appraisal system for supervisor The target group of this study consisted of the supervisors under jurisdiction of the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 3, assigning into experimental group 18 persons. They were selected by Purposive Sampling. There were 5 phases of implementation in Research and Development including: The findings could be concluded as follows:

1. There were 6 parts of program for development of the performance appraisal system supervisor office of the Basic Education Commission. : Part 1; the introduction, Part 2; the details of evaluate development of the performance appraisal system supervisor office of the Basic Education Commission, Part 3; the instrument for evaluating efficiency of development of the performance appraisal system supervisor office of the Basic Education Commission in field work study, and Part 4; the guidelines, conditions, and indicators of success in applying the system of development of the performance appraisal system supervisor office of the Basic Education Commission.

2. The efficient system for development of the performance appraisal system supervisor office of the Basic Education Commission, could be viewed from: 1) the experimental group reacted on system for development of the performance appraisal system supervisor office of the Basic Education Commission, in overall and each aspect, were in “Highest” level, 2) after development based on the system for evaluate development of the performance appraisal system supervisor office of the Basic Education Commission, the experimental group obtained higher level of knowledge and skill of supervisor, they applied new knowledge into practice, and performances from practices, than before the development at .05 level , and 3) after development based on system for development of the performance appraisal system supervisor office of the Basic Education Commission, from the experimental group, they obtained knowledge and skill, from observe, interview, and studies document, were significant higher than before study at .05 level.

Keywords : Performance Appraisal System, Supervisor

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าสามารถเข้าสู่การแข่งขันในเวทีโลก จำเป็นต้องมีกระบวนการจัดการศึกษาของประเทศให้มีมาตรฐานทั้งในระดับประเทศและสามารถเทียบเคียงสมรรถนะได้กับมาตรฐานนานาชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548) การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษาที่จำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาลจะต้องดำเนินการเพื่อปวงชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเยาวชน

ไทยทุกคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการที่องค์กรทางการศึกษาต้องดำเนินงานเพื่อให้ผลงานดีขึ้นสามารถทำงานตอบสนองต่อกลยุทธ์หลักขององค์กรได้ กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่หลักสูตร

ต้องการ ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การประเมินผลการปฏิบัติของบุคลากรมีจุดมุ่งหมายหลักในการประเมินผลอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรกเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร (Performance Management) และประการที่สองเพื่อการส่งเสริมและรับรองวิทยฐานะในสายวิชาชีพ (Professional Certification) ซึ่งจากการศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ยังใช้เกณฑ์หรือตัวชี้วัดในการประเมินและตัดสินอย่างเดียวกัน ผู้ที่มีระดับวิทยฐานะที่สูงกว่าควรมีการประเมินผลและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเข้มข้นกว่าผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะที่น้อยกว่า ไม่เช่นนั้นจะทำให้ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะที่ต่ำกว่าเกิดการท้อแท้และขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ยังขาดระบบการประเมินที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ซึ่งการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ พอสรุปได้ว่า สมรรถนะของคนเราเป็นคุณลักษณะที่หลอมรวมความรู้ ความสามารถ และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ แต่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดสถานการณ์หรือชิ้นงานให้ปฏิบัติ และทำการประเมินผลจากผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติ จึงจะผลที่น่าเชื่อถือกว่า ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับวิทยฐานะ จะทำให้เกิดความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการด้านบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการพิจารณาให้รางวัลหรือให้ทุนให้โทษแก่บุคลากรในองค์กรอีกด้วย

จากประโยชน์และความสำคัญของการนำระดับวิทยฐานะของศึกษานิเทศก์มาใช้ในการประเมิน

ผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) กลุ่มเป้าหมายเป็นศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 18 คน โดยผู้วิจัยพัฒนาระบบตามองค์ประกอบของการพัฒนา 5 องค์ประกอบ บูรณาการทั้ง 5 องค์ประกอบเข้ากับขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา (R&D) ทดลองใช้ระบบกับกลุ่มเป้าหมายในช่วงพฤษภาคม - กันยายน 2557 หลังจากนั้นประเมินผลผลิตและประเมินประสิทธิภาพของระบบ โดยใช้เครื่องมือ 4 ประเภท ได้แก่ ประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมที่มีต่อระบบ การประเมินความรู้ความสามารถด้านสมรรถนะการประเมินทักษะตามบทบาทของศึกษานิเทศก์และประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่

สรุปผลการวิจัย

1. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการกระบวนการวิจัยและ



พัฒนา เป็นระบบที่ผ่านกระบวนการพัฒนาระบบ ตามองค์ประกอบของการพัฒนาระบบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบ (System Analysis and Synthesis) 2) การออกแบบระบบ (System Design) 3) การตรวจสอบและปรับปรุงระบบ (System Verification and Improvement) 4) การนำระบบไปใช้ (System Implementation) และ 5) การประเมินระบบ (System Evaluation) และองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญของระบบ 4 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Outputs) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

เอกสารประกอบระบบ : ชุดการเรียนรู้ 6 เล่ม ได้แก่ 1) การนิเทศการสอน 2) การทำงานเป็นทีม 3) การวิจัยทางการศึกษา 4) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 5) การสื่อสารและการจูงใจ และ 6) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน และนำรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนาแบบผสมผสานและบูรณาการ

2. ประสิทธิภาพของระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จากผลการประเมิน ดังนี้ 1) ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมที่มีต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการประเมินความรู้ความสามารถตามสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการประเมินทักษะตามบทบาทและภาระหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ในยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาโดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาโดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผ่านกระบวนการพัฒนาระบบ ตามองค์ประกอบของการพัฒนาระบบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบ (System Analysis and Synthesis) 2) การออกแบบระบบ (System Design) 3) การตรวจสอบและปรับปรุงระบบ (System Verification and Improvement) 4) การนำระบบไปใช้ (System Implementation) และ 5) การประเมินระบบ (System Evaluation) และองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญของระบบ 4 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Outputs) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และผลผลิตจากระบบได้สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ 1) การนิเทศการสอน 2) การทำงานเป็นทีม 3) การวิจัยทางการศึกษา 4) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 5) การสื่อสารและการจูงใจ และ 6) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน รวมถึงได้บทบาทของศึกษานิเทศก์ยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง 4 บทบาท ได้แก่ 1) ผู้ประสานงาน (Coordinator) 2) ผู้ให้คำปรึกษา (Consultant) 3) ผู้นำกลุ่ม (Group Leader) และ 4) ผู้ประเมิน (Evaluator) ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาระบบผ่านกระบวนการตามขั้นตอนและพัฒนา ส่งผลให้ได้ระบบที่มีองค์ประกอบครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาธิป ทั่วยแป (2551) ที่ได้พัฒนาระบบการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ และจุฑาทิพย์ ภารพบ (2547) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ 360 องศา เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะวิชามหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งทั้ง ชนาธิป ทั่วยแป (2551) และ จุฑาทิพย์ ภารพบ (2547) ที่ได้พัฒนาระบบตามขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาจนได้ระบบที่ผ่าน

การประเมินตามมาตรฐานของ stufflebeam (1981) ทั้ง 5 มาตรฐาน

2. ประสิทธิภาพของระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์ มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานทั้งก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านการสร้างและพัฒนาหลายขั้นตอนตามขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนาทั้ง 5 ขั้นตอน ซึ่งมีทั้งการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การสนทนากลุ่มหรือการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาธิป ทั่วยแป (2551) ที่ได้พัฒนาระบบการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ และจุฑาทิพย์ ภารพบ (2547) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ 360 องศา เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะวิชามหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งทั้ง ชนาธิป ทั่วยแป (2551) และ จุฑาทิพย์ ภารพบ (2547) โดยผลการวิจัยส่วนใหญ่เมื่อนำผลผลิตหรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปทดลองในภาคสนาม พบว่า ผลก่อนการพัฒนาและหลังพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลหลังการพัฒนาหรือการทดลองสูงกว่าก่อนการพัฒนาหรือก่อนการทดลอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1) ใช้เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับศึกษานิเทศก์ในสังกัดสำนักงาน และเป็นการพัฒนาศึกษานิเทศก์ในระหว่างปฏิบัติงานในหน้าที่

2) ในการนำระบบไปใช้ควรนำรูปแบบ การพัฒนาวิชาชีพที่หลากหลายมาผสมผสานและบูรณาการ อาทิ รูปแบบการจัดทำเอกสารคู่มือประกอบการพัฒนา รูปแบบการปฐมนิเทศ รูปแบบ การศึกษาด้วยตนเอง รูปแบบการฝึกอบรมเข้ม รูปแบบ การสืบค้น รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม รูปแบบการให้ มีส่วนร่วมในการสังเกตและประเมิน รูปแบบการให้ มีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการเป็นพี่ เลี้ยง รูปแบบการพัฒนาในงาน เป็นต้น โดยมีการ วางแผนการพัฒนาตามระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ รวมถึงต้องประสาน ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จัดเตรียมเอกสาร แบบประเมิน แบบทดสอบที่จะใช้ในการประเมินผลการพัฒนาตาม ระบบให้ครบถ้วน กำหนดผู้มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาตามระบบ ดูแลการพัฒนาตามระบบอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

3) ควรพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้เป็นพี่ เลี้ยงที่สามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา มีทักษะการ สังเกตและมีทักษะการสะท้อนผลปฏิบัติงานตามระบบ เพื่อจะได้ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการพัฒนาตามระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยในครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยและพัฒนาระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาอื่น ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาทิเช่น ครูวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือบุคคลอื่นๆ ที่สนใจ



เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สำนักงาน .(2548). **หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ**. กรุงเทพฯ. (เอกสารอัดสำเนา).
- จุฑาทิพย์ ภารพ. (2547). **การพัฒนาระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ 360 องศา เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะวิชามหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ ภาควิชา นโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนาธิป ห้วยแป .(2551). **การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ**. วิทยานิพนธ์นิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Stufflebeam, D.L. and other. (1981). **Education evaluation and decision making**. Illinois : Peacock Publishing.