

## สรุปผลการค้นคว้า อภิปรายและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะเป็นบทสรุปเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและรูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือตามที่ควรจะเป็นในปี พ.ศ. 2526 ซึ่งจะประกอบด้วยหัวข้อต่อไปนี้เป็นคือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและสรุปผลเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือ ในด้าน การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสายงานและหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการฝึกสอน - การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน การเตรียมการก่อนการฝึกสอน การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานจัดการฝึกสอน การกำหนดรูปแบบให้นักศึกษาไปทำการฝึกสอน การสัมมนาการฝึกสอนและการประเมินผลการฝึกสอน ซึ่งจะได้อีกกล่าวความลำดับตั้งแต่ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ( Expert panel ) เกี่ยวกับการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือตามที่ควรจะเป็นในปี พ.ศ. 2526
2. เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือตามที่ควรจะเป็นในปี พ.ศ. 2526

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญในด้านการนิเทศและการฝึกสอนจากสถาบันผลิตครูในภาคเหนือจำนวน 10 แห่ง คือ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วิทยาลัยครูเชียงใหม่ วิทยาลัยครูเชียงราย วิทยาลัยครูลำปาง วิทยาลัยครูกำแพงเพชร -

วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์ วิทยาลัยครูพิบูลสงครามพิษณุโลก คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิษณุโลก วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์และวิทยาลัยครูนครสวรรค์ รวมทั้งสิ้น 40 คน ซึ่งส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโทโดยคิดเป็นร้อยละ 70.00 และมีประสบการณ์ในการจัดการฝึกสอนนิเทศการสอนระหว่าง 8-10 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือตามที่ควรจะเป็นในปี พ.ศ. 2526 โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 4 รอบ ( rounds ) ตามกระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย ( Delphi - Technique ) กล่าวคือในรอบที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด ( open ended ) รอบที่ 2 แบบสอบถามสร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ตอบมาในรอบที่ 1 โดยตัดสิ่งที่ไม่ซ้ำซ้อนออกพร้อมทั้งเพิ่มข้อมูลการทำนายตามความเหมาะสมแล้วสร้างเป็นแบบสอบถามตามแนวของลิเคิร์ต ( Likert ) รวมทั้งสิ้น 7 หมวดเป็นจำนวน 152 ข้อ โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ให้คำแนะนำเมื่อสร้างเสร็จแล้วจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาฝึกสอนจำนวน 5 คนเป็นผู้ตรวจแก้ไข หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบสุดท้ายแล้วจึงนำข้อมูลแนวคิดนั้นไปตรวจสอบเพื่อหาการร้อยละของความเป็นไปได้และค่าความเชื่อมั่นของรูปแบบการจัดการฝึกสอนโดยกระทำกับผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูภาคเหนืออีกครั้งหนึ่ง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินโดยผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการออกหนังสือติดต่อขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยได้เลือกสรรไว้แล้วตามเกณฑ์ จำนวน 40 คน ในขั้นตอนแรกผู้วิจัยเดินทางไปพบผู้เชี่ยวชาญทุกคนด้วยตนเองเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจำนวน 4 รอบ เมื่อได้รับคำตอบว่ายินดีร่วมมือผู้วิจัยจึงมอบคู่มือเกี่ยวกับการวิจัยแบบเดลฟาย หนังสือขอความร่วมมือ แบบสอบถามรอบที่ 1 ตารางกำหนดการแจก-รวบรวมแบบสอบถามทั้ง 4 รอบให้กับผู้เชี่ยวชาญพร้อมทั้งได้สอบถามข้อมูลบางประการเกี่ยวกับสถานภาพของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในการรวบรวมแบบสอบถามรอบที่ 1 รวมทั้งการแจก-รวบรวมแบบสอบถามรอบต่อไปผู้วิจัยได้มอบหมายให้ผู้แทนของผู้วิจัยในแต่ละสถาบันทั้ง 10 แห่งเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามทุกรอบและจัดส่งให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ลงทะเบียนซึ่งก็ได้รับครบถ้วนทุกรอบ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการดังนี้

4.1 ข้อมูลที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 เป็นข้อมูลจากแบบสอบถามแบบปลายเปิดที่เป็นความเรียงผู้วิจัยได้รวบรวมโดยคัดเลือกสิ่งที่เข้าช้อนออกและเพิ่มคำทำนายนความเหมาะสมแล้วนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยให้ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำแต่ละข้อ

4.2 ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามรอบที่ 2 ผู้วิจัยได้นำมาหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}_1$ ) แล้วส่งแบบสอบถามรอบที่ 3 ซึ่งคล้ายกับรอบที่ 2 แต่เพิ่มค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}_1$ ) และค่าคะแนนแต่ละข้อของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบอีกครั้งหนึ่งพร้อมทั้งขอให้บอกเหตุผลประกอบมาด้วย

4.3 ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 ผู้วิจัยก็ได้นำมาหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}_2$ ) แล้วส่งแบบสอบถามรอบที่ 4 ซึ่งคล้ายกับแบบสอบถามรอบที่ 3 แต่ได้บอกค่าคะแนนเฉลี่ยในรอบที่ 3 ( $\bar{X}_2$ ) ค่าคะแนนของแต่ละข้อของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนและเหตุผลโดยส่วนรวมของแต่ละข้อกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาตัดสินใจเป็นครั้งสุดท้ายและประเมินตอบกลับมา

4.4 ข้อมูลจากการประเมินในรอบที่ 4 อันเป็นรอบสุดท้าย ผู้วิจัยนำมาหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( S.D. ) และค่าสัมประสิทธิ์แห่งการกระจาย ( The Coefficient of Variation-v ) แล้วจึงนำผลในรอบนี้มาเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

4.5 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยและเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งไปตรวจสอบเพื่อหาการร้อยละของความเป็นไปได้และหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของ Kuder - Richardson ( K - R 21 )

## สรุปผลของการวิจัย

### 1. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือ ตามที่ควรจะเป็นในปี พ.ศ. 2526

หมวดที่ 1 ในด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสร้างงานและหน่วยงานรับผิดชอบ การจัดการฝึกสอน

#### ก. เกี่ยวกับสถานภาพของหน่วยงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญพบว่าผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะให้หน่วยงานฝึกสอนของวิทยาลัยครูมีฐานะเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการ เทียบเท่าคณะวิชาชั้นตรงคืออธิการและยังมีความเห็นด้วยที่จะให้จัดตั้งเป็นคณะวิชาฝึกสอนหรือ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

#### ข. เกี่ยวกับคณะกรรมการฝึกสอน

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะให้มีคณะกรรมการ 2 ระดับ คือ คณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินการ

#### ค. เกี่ยวกับโครงสร้างของหน่วยงานฝึกสอน

เกี่ยวกับแผนหรือฝ่ายในหน่วยงานฝึกสอนนั้นผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วย อย่างยิ่งที่จะจัดให้มีฝ่ายนิเทศและฝ่ายเตรียมการก่อนการฝึกสอนและยังเห็นด้วยที่จะให้มีฝ่ายอื่นๆ ดังต่อไปนี้ตามลำดับ คือ สำนักงานเลขานุการ ฝ่ายวิเทศผลและประเมินผล ฝ่ายโครงการและวิจัย ฝ่ายหลักสูตรหลักและยานพาหนะ ฝ่ายสารบรรณ ฝ่ายพัฒนาบุคลากรและการฝึกสอน ฝ่ายสัมมนา การฝึกสอน ฝ่ายสื่อการสอนและกิจกรรม ฝ่ายประสานงาน ฝ่ายประเมินผลและติดตามผล ฝ่าย เอกสาร ฝ่ายวางแผน ฝ่ายสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ ครู-อาจารย์ที่เลี้ยง ฝ่ายโครงการและฝ่าย สัมมนานักศึกษาฝึกสอน

หมวดที่ 2 ด้านการกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน

#### ก. เกี่ยวกับกรรมการบริหาร

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าควรกำหนด

ตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้อำนวยการการฝึกสอนชั้นโดยเฉพาะ และกรรมการบริหารทุกตำแหน่งควร มีวาระในการทำงาน ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับเห็นด้วยได้แก่ หัวหน้าคณะกรรมการบริหาร การฝึกสอนควรมาจากการเลือกสรรและแต่งตั้ง คณะกรรมการที่ปรึกษาควรรวมถึงบุคคลภายนอก ด้วย เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้กำกับการตำรวจ แพทย์ ป่าไม้ เกษตร กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ

#### ข. เกี่ยวกับอาจารย์นิเทศก์

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยว่า ควรมีการคัดเลือก อาจารย์นิเทศก์โดยกำหนดเกณฑ์อย่างเหมาะสม อาจารย์วิทยาลัยครูทุกคนต้องมีหน้าที่ในการนิเทศการฝึกสอน สำหรับอาจารย์นิเทศก์นั้นควรมี 2 ประเภทคือ อาจารย์นิเทศก์ทั่วไปและ - อาจารย์นิเทศก์วิชาเอก การเลือกอาจารย์นิเทศก์นั้นควรเลือกผู้ที่สนใจและสมัครใจในการนิเทศ ลักษณะอาจารย์นิเทศก์ที่มานิเทศการฝึกสอนควรมีทั้งอาจารย์นิเทศก์เต็มเวลา ( Full-time ) และอาจารย์นิเทศก์บางส่วนเวลา ( Part-time ) ที่มีเวลาสอนด้วย สำหรับวาระในการนิเทศ นั้นควรกำหนดไว้วาระละ 1-2 ปี ควรให้อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอนเป็นผู้นิเทศร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายอื่นๆ ในการทำหน้าที่ ของอาจารย์นิเทศก์นั้นควรจัดให้มีการอบรมอาจารย์นิเทศก์เพื่อรับวุฒิบัตรทางการนิเทศแล้วจึง จะให้ทำหน้าที่นิเทศการฝึกสอนได้

#### ค. เกี่ยวกับครู-อาจารย์พี่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะจัดให้มีโครงการพัฒนาครู-อาจารย์พี่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน ครู-อาจารย์พี่เลี้ยงควรมี 2 ประเภท คือ ครู-อาจารย์พี่เลี้ยงประจำชั้นหรือวิชาและกรรมการนิเทศก์ประจำโรงเรียน สำหรับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ในระดับเห็นด้วยได้แก่ความคิดเห็นที่ว่า โรงเรียนฝึกสอนและวิทยาลัยครูควรร่วมกันตั้งเกณฑ์การคัดเลือกครู-อาจารย์พี่เลี้ยง ควรมีโครงการมอบวุฒิบัตรประกาศนียบัตร หรือสิทธิในการศึกษาในวิทยาลัยครูแก่ครู-อาจารย์พี่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน ครู- อาจารย์พี่เลี้ยงควรมีวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับที่นักศึกษาฝึกสอนนั้นๆ เรียนอยู่ เกี่ยวกับอัตราครู-อาจารย์ พี่เลี้ยงต่อนักศึกษาฝึกสอนในระดับประถมศึกษาควรมีผู้รับผิดชอบได้ 1 คนและในระดับมัธยมศึกษา รับผิดชอบได้ 1-2 คน ประการสุดท้ายครู-อาจารย์พี่เลี้ยงจะต้องมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่กำหนด



### หมวดที่ 3 ในด้านการเตรียมการก่อนการฝึกสอน

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า ควรรวมรายวิชา ( Course ) วิชาสอนต่างๆ เข้าเป็นแผนกเตรียมประสบการณ์วิชาชีพรูให้การฝึกอบรมก่อนการฝึกสอนโดยใช้เวลา 1 ภาคเรียน ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับเห็นด้วยได้แก่ความคิดเห็นที่ว่า ควรจัดเป็นแผนกเตรียมการก่อนการฝึกสอนมีอาจารย์ประจำทำหน้าที่ฝึกทักษะต่างๆ เพิ่มเติมจากหลักสูตรใช้เวลาฝึก 1 ภาคเรียน หรือควรเตรียมการก่อนการฝึกสอนอย่างเข้มข้นด้วยการกำหนดเพิ่มเติมพิเศษใช้เวลาฝึกไม่น้อยกว่า 1-2 สัปดาห์หรือ 30 ชั่วโมง หรือควรเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยการฝึกทักษะต่างๆด้วยการเพิ่มเวลาเรียนในรายวิชาวิชาวิธีสอนต่างๆ และควรใช้เวลาเตรียมการก่อนการฝึกสอนด้วยการให้ความรู้โดยการประดมพิเศษ 2-5 วัน ในการเตรียมการก่อนการฝึกสอนนั้นควรจัดเตรียมแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับแผนการสอนแบบจุลภาค ( Micro-Teaching ) ของคณะศึกษาศาสตร์ด้วย

### หมวดที่ 4 ในด้านการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดการฝึกสอน

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะให้หน่วยงานฝึกสอนได้รับงบประมาณ โดยการจัดสรรงบประมาณประจำปีเช่นเดียวกับ คณะวิชา ภาควิชาต่างๆ และในรายละเอียดของงบประมาณควรให้มีงบประมาณสำหรับการวิจัยและโครงการทดลองต่างๆรวมทั้งให้มีงบประมาณเบี้ยเลี้ยงสำหรับอาจารย์นิเทศก์ที่ไปนิเทศก์โลกๆหรือต้องค้างคืน ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับเห็นด้วยก็คือ ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณค่าอาหารกลางวันสำหรับอาจารย์นิเทศก์และงบประมาณสำหรับการรับรองด้วย

### หมวดที่ 5 ในด้านการกำหนดให้นักศึกษาไปทำการฝึกสอน

#### ก. ประเภทของโรงเรียนฝึกสอน

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะให้นักศึกษาฝึกสอนทุกระดับชั้นได้ไปฝึกสอนแบบค่อไปนี้ เป็นบางส่วนคือ ฝึกสอนท้องถิ่นกันดาร แหล่งสลัม และฝึกสอนแบบกลับสู่ภูมิลำเนา ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับเห็นด้วยได้แก่ความคิดเห็นที่ว่า แต่ละระดับชั้นควรให้ฝึกสอนทั้งในเมืองและชนบทครั้งต่อครั้ง ในระดับ ป.ศ. ชั้นสูงควรเน้นการฝึกสอนชนบทให้มากขึ้นในระดับ ค.บ. 2 ปีและ ค.บ. 4 ปีก็ควรให้ฝึกสอนชนบทเป็นหลักด้วย

## ข. การจัดส่งนักศึกษาออกไปทำการฝึกสอน

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าในระหว่างการฝึกสอนไม่ควรให้นักศึกษาลงทะเบียนเรียนวิชาใดๆ ก่อนออกฝึกสอนควรแจ้งชื่อโรงเรียนที่จะไปฝึกสอนให้นักศึกษาแต่ละคนทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30-45 วัน และในปีที่ 1 ควรให้นักศึกษามีโอกาสไปสังเกตการสอน ไปรู้จักโรงเรียน ไปฝึกงานในโรงเรียนทดลองสอนและฝึกสอนในปีสุดท้าย ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับเห็นด้วยก็ได้แก่ความคิดเห็นที่ว่า วิทยาลัยควรจัดระบบการฝึกสอนเป็นแบบกลุ่ม ( Cluster Program ) ในระดับมัธยมศึกษาควรให้ฝึกสอน 2 รายวิชา โดยต้องฝึกปกครองชั้นและฝึกงานธุรการชั้นเรียนด้วย ส่วนในระดับประถมศึกษาควรให้ฝึกสอนชั้นละ 2 คน ในระหว่างฝึกสอนควรให้นักศึกษาฝึกสอนได้กลับมาฝึกทักษะเพิ่มเติมอีกระยะหนึ่ง และยังเห็นด้วยอีกว่าควรให้นักศึกษาในระดับเดียวกันได้ฝึกสอนหลายๆระดับชั้น หลากๆสังกัด และหลายๆพื้นที่

## ค. เกี่ยวกับระดับชั้นที่ฝึกสอน

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยว่าในระดับ ป.ศ. ชั้นสูงควรให้ฝึกสอนเฉพาะชั้น ประถมศึกษาส่วนระดับ ค.บ. 2 ปีและ ค.บ. 4 ปีควรให้ฝึกสอนทั้งชั้นประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

## ง. เกี่ยวกับระยะเวลาในการฝึกสอน

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าควรกำหนดระยะเวลาในการฝึกสอนให้สอดคล้องกับการปิด-เปิดโรงเรียนฝึกสอน ในระดับ ค.บ. 4 ปีควรให้ฝึกสอนเป็นเวลา 1 ภาคเรียน ( 18 สัปดาห์ ) และมีความเห็นด้วยที่จะให้นักศึกษาในระดับ ป.ศ. ชั้นสูงและระดับ ค.บ. 2 ปีฝึกสอนเป็นระยะเวลา 1 ภาคเรียน ( 18 สัปดาห์ ) ด้วย หรืออาจจะให้ฝึกสอน 10 สัปดาห์โดยมีการฝึกแบบเข้มข้น ( Intensive Training ) ด้วยก็ได้

## หมวดที่ 6 ในด้านการสัมมนาการฝึกสอน

### ก. การสัมมนาในระดับนักศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยว่าควรมีการสัมมนา 2 ครั้งคือ สัมมนา

ในระหว่างฝึกสอนและเมื่อสิ้นสุดการฝึกสอน

ข. การสัมมนาในระดับอาจารย์นิเทศก์ ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหาร

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะจัดให้มีการสัมมนาอาจารย์-  
นิเทศก์ร่วมกับผู้บริหารวิทยาลัยครูปีละครั้ง และมีความเห็นด้วยว่า ควรให้มีการสัมมนาอาจารย์-  
นิเทศก์ร่วมกันภายในกลุ่มวิทยาลัยครูปีละครั้ง ควรสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ภาคเรียนและครั้งรวม  
ทั้งสัมมนาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงภาคเรียนและครั้งด้วย

ค. เกี่ยวกับวิธีการจัดสัมมนา

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าในการสัมมนานั้นควรจะได้รายงานผลการสัมมนาให้ผู้สอนรายวิชาเตรียมประสบการณ์วิชาชีพรับรู้ด้วย ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับเห็นด้วยก็ได้แก่ความคิดเห็นว่า การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรแบ่งสัมมนาเป็นกลุ่มย่อยแล้วเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรจัดร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงด้วย หรืออาจจัดสัมมนาและดำเนินการเฉพาะนักศึกษฝึกสอนด้วย บางครั้งอาจสร้างบรรยากาศการสัมมนาไปในรูปการศึกษานอกสถานที่ การพักผ่อนหย่อนใจ กิจกรรมสนุกสนานบ้าง การแบ่งกลุ่มสัมมนานั้นควรแบ่งกลุ่มตามวิชาเอกเดียวกัน หรือโรงเรียนเดียวกัน ชั้นที่สอนเหมือนกัน ในการสัมมนานั้นควรเชิญวิทยากรมาบรรยายด้วยก็ได้

หมวดที่ 7 ในด้านการประเมินผลการฝึกสอน

ก. การประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า ควรใช้วิธีประเมินผลการฝึกสอนหลายวิธี ก่อนการตัดสินผลการฝึกสอนควรมีการประชุมพิจารณาตัดสินผลร่วมกันและการประเมินผลการฝึกสอนควรทำร่วมกันทั้งทางอาจารย์นิเทศก์และทางโรงเรียนฝึกสอน ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับเห็นด้วยได้แก่ความคิดเห็นว่า ควรมีการตั้งจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมในการฝึกสอน การกำหนดคะแนนที่แต่ละฝ่ายจะให้และอัตราส่วนคะแนนทางอาจารย์นิเทศก์และทางโรงเรียนควรจะเท่ากัน สำหรับผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลด้วย ใน



การให้คะแนนนั้นควรให้ตลอดระยะเวลาฝึกสอนและควรให้นักศึกษาฝึกสอนมีโอกาสประเมินผลตนเองบ้าง สำหรับหน่วยกิตในการฝึกสอนควรเพิ่มให้มากกว่า 5 หน่วยกิต และระบบการตัดสินผลการฝึกสอนอาจใช้ได้ทั้งระบบเกรดและระบบผ่าน-ไม่ผ่าน

## ข. การประเมินโครงการฝึกสอน

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะให้ใช้วิธีประชุมสัมมนาประเมินโครงการฝึกสอนและให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกสอนเป็นผู้ประเมินโครงการฝึกสอน สำหรับความเห็นที่อยู่ในระดับเห็นด้วยได้แก่ความเห็นที่ว่า ควรให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินโครงการฝึกสอน ในการประเมินโครงการฝึกสอนควรใช้แบบฟอร์มประเมินโครงการ ควรมีการประเมินโครงการฝึกสอนปีละครั้งและอาจประเมินทุกภาคเรียนด้วย และยังเห็นอีกด้วยว่า ควรให้อาจารย์วิทยาลักษณ์ครูทั้งหมดมีส่วนร่วมในการประเมินโครงการฝึกสอน

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. รูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือตามที่ควรจะเป็นในปี

พ.ศ. 2526

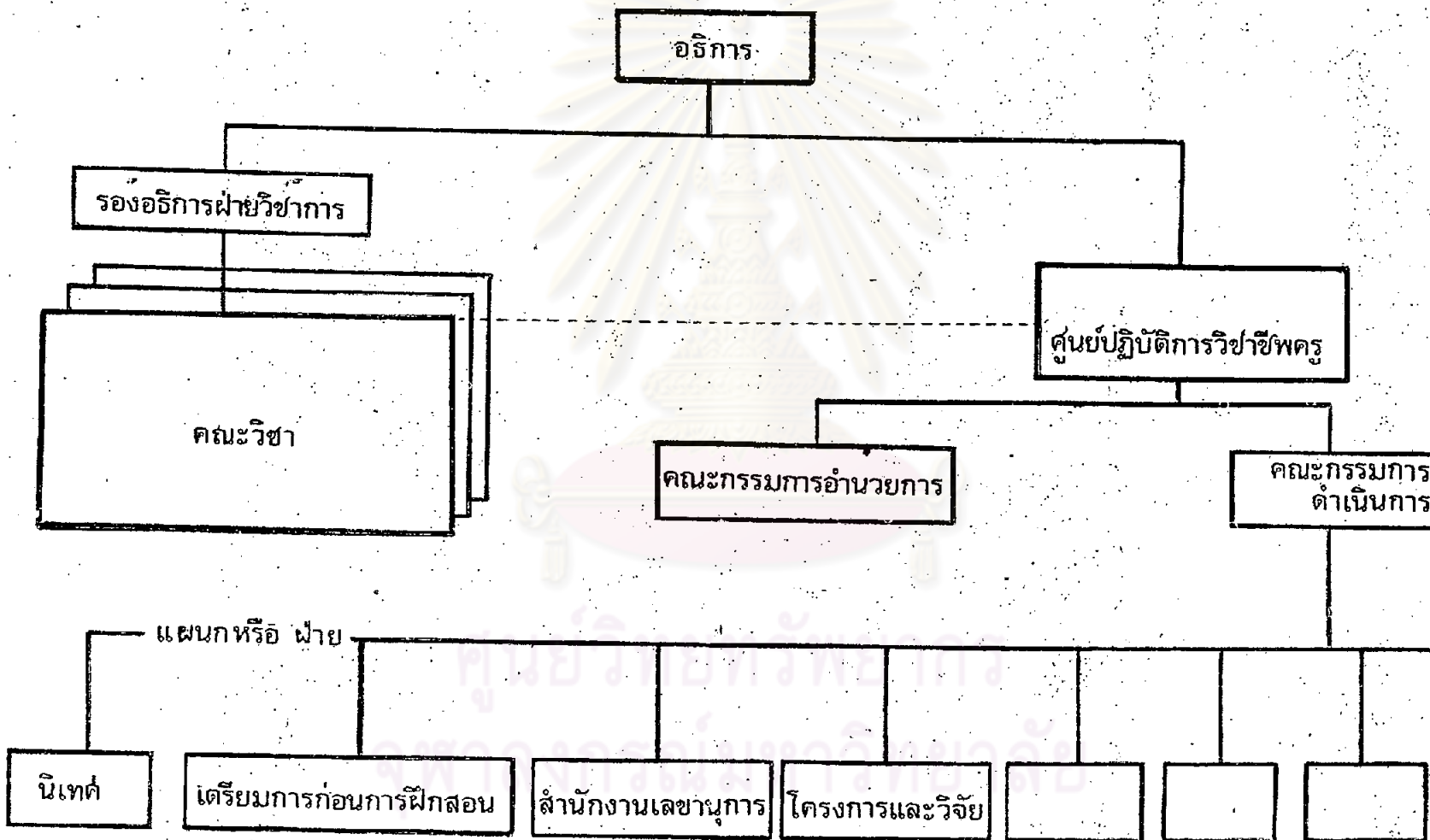
จากผลการนำเอาความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการฝึกสอนซึ่งเสนอโดยผู้เชี่ยวชาญไปทำการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการปฏิบัติปรากฏว่าความคิดเห็นส่วนใหญ่สามารถนำไปปฏิบัติได้ ยกเว้นข้อความคิดเห็นต่อไปนี้ คือ

1. หน่วยงานฝึกสอนควรได้รับการจัดตั้งเป็นคณะวิชาฝึกสอนหรือประสมการณวิชา-  
ชีพครู
2. ระบบการตัดสินผลการฝึกสอนควรเป็นผ่าน-ไม่ผ่าน
3. ควรให้อาจารย์ในวิทยาลัยครูทั้งหมดมีส่วนร่วมในการประเมินโครงการฝึกสอน  
ดังนั้นจึงสรุปได้ว่ารูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือตามที่ควรจะเป็น  
ในปี พ.ศ. 2526 ควรจะมีลักษณะดังนี้

1. การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสายงานและหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการฝึกสอน  
( โปรดดูแผนภูมิที่ 1 ประกอบ )

- 1.1 หน่วยงานฝึกสอนควรเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการเทียบเท่าคณะวิชาขึ้นตรงต่อ  
อธิการวิทยาลัยครู
- 1.2 คณะกรรมการดำเนินการจัดการฝึกสอนควรมี 2 ระดับด้วยกันคือ คณะกรรมการ  
การอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินการ
- 1.3 โครงสร้างของหน่วยงานฝึกสอนควรประกอบด้วยแผนกหรือฝ่ายต่างๆตาม  
ลำดับความสำคัญดังต่อไปนี้
  - 1.3.1 ฝ่ายนิเทศ
  - 1.3.2 ฝ่ายเตรียมการก่อนการฝึกสอน
  - 1.3.3 สำนักงานเลขานุการ
  - 1.3.4 ฝ่ายวัดผลและประเมินผล
  - 1.3.5 ฝ่ายพัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ

แผนภูมิที่ 1 สายงานและโครงสร้างของหน่วยงานฝึกสอน



- 1.3.6 ฝ่ายโครงการและวิจัย
- 1.3.7 ฝ่ายสารบรรณ
- 1.3.8 ฝ่ายพัฒนาบุคลากรและการฝึกสอน
- 1.3.9 ฝ่ายสื่อการสอนและกิจกรรม
- 1.3.10 ฝ่ายประสานงาน
- 1.3.11 ฝ่ายสัมมนาการฝึกสอน
- 1.3.12 ฝ่ายประเมินผลและติดตามผล
- 1.3.13 ฝ่ายวางแผน
- 1.3.14 ฝ่ายเอกสาร
- 1.3.15 ฝ่ายสัมมนาอาจารย์นิเทศก์และครู-อาจารย์ที่เลี้ยง
- 1.3.16 ฝ่ายโครงการ
- 1.3.17 ฝ่ายสัมมนานักศึกษาฝึกสอน

## 2. การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน

2.1 กรรมการบริหาร ควรกำหนดตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้อำนวยการฝึกสอนขึ้น โดยเฉพาะในวิทยาลัยครู หัวหน้าหรือผู้อำนวยการฝึกสอนนี้ควรมาจากการ เลือกลงสรรและแต่งตั้ง และควรกำหนดให้มีวาระในการทำงานของคณะกรรมการบริหารการฝึกสอนด้วย

2.2 อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์วิทยาลัยครูทุกคนจะต้องมีหน้าที่ในการนิเทศ การฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน ควรตั้งเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์อย่างเหมาะสม ในการตั้ง เกณฑ์นั้นควรมีเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์ที่สนใจและสมัครใจที่จะนิเทศการสอนด้วย ในการปฏิบัติงานนิเทศนั้นควรมีอาจารย์นิเทศก์ทั้ง 2 ประเภท คือ อาจารย์นิเทศก์ทั่วไป และอาจารย์นิเทศก์วิชาเอกและการปฏิบัติหน้าที่นิเทศนั้นอาจปฏิบัติทั้งเต็มเวลา (Full-time) และบางเวลา (Part-time) ก็ได้ อาจารย์นิเทศก์ควรมีวาระในการนิเทศเป็นเวลา 1-2 ปี นอกจากนั้นยังควรให้อาจารย์จากคณะวิชาครูศาสตร์และโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากภาค วิชาหลักสูตรและการสอนได้ทำหน้าที่นิเทศร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายอื่นๆด้วย

2.3 ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน วิทยาลัยครูควรมีโครงการพัฒนาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนตลอดจนโครงการมอบวุฒิบัตร ประกาศนียบัตรหรือสิทธิในการศึกษาในวิทยาลัยครูให้แก่ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน และครู-อาจารย์ที่เลี้ยงควรมี 2 ชุดคือ ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงประจำชั้นหรือวิชาและกรรมการนิเทศประจำโรงเรียน นอกจากนี้วิทยาลัยครูกับโรงเรียนฝึกสอนควรร่วมมือกันกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกครู-อาจารย์ที่เลี้ยงโดยที่ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงจะต้องมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่กำหนดและจะต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับชั้นที่นักศึกษาฝึกสอนเรียนอยู่ สำหรับในระดับชั้นประถมศึกษาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงควรรับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนได้ 1 คนและระดับมัธยมศึกษาให้รับผิดชอบได้ 1-2 คน

### 3. การเตรียมการก่อนการฝึกสอน

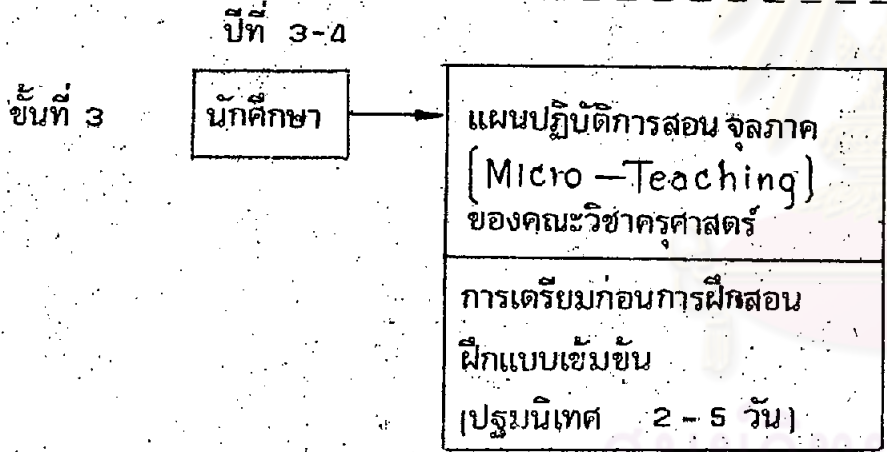
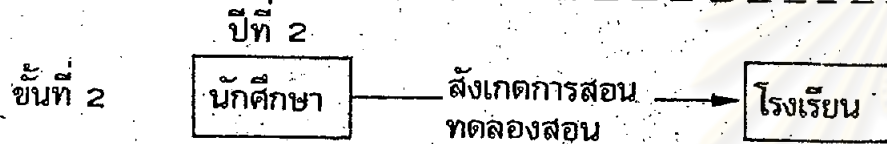
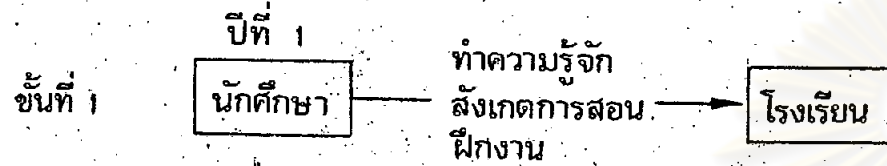
วิทยาลัยครูอาจดำเนินการเตรียมการก่อนการฝึกสอนได้หลายลักษณะกล่าวคือ ลักษณะที่หนึ่ง ให้รวมเอารายวิชา ( Course ) วิชาสอนต่างๆ เข้าเป็นแผนกเตรียมประสบการณ์วิชาซึ่งภาคปฏิบัติทำการฝึกอบรมนักศึกษาจนออกไปฝึกสอนใช้เวลา 1 ภาคเรียน ลักษณะที่สอง ให้จัดเป็นแผนกหรือส่วนเตรียมการก่อนการฝึกสอนมีอาจารย์ประจำทำหน้าที่ฝึกทักษะต่างๆ เพิ่มขึ้นจากหลักสูตรโดยใช้เวลาฝึก 1 ภาคเรียน ลักษณะที่สาม เป็นการเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยการฝึกอย่างเข้มข้นด้วยการกำหนดหลักสูตรพิเศษใช้เวลาฝึกไม่น้อยกว่า 1-2 สัปดาห์ หรือ 30 ชั่วโมง และลักษณะที่สี่ อาจเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยการฝึกทักษะต่างๆ ด้วยการเพิ่มเวลาเรียนในรายวิชาวิชาสอนต่างๆ อย่างไรก็ตามไม่ว่าวิทยาลัยครูจะเตรียมการก่อนการฝึกสอนลักษณะใดก็ตามสิ่งที่จะต้องปฏิบัติอยู่เสมอก็คือการให้ความรู้ด้วยการประเมินนิเทศก่อนออกฝึกสอน 2-5 วัน และในการเตรียมการก่อนการฝึกสอนด้วยลักษณะต่างๆ ดังกล่าวควรจัดแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับแผนการสอนแบบจุลภาค ( Micro-Teaching ) ของคณะวิชา - ครูสาสตรจารย์

### 4. การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดการฝึกสอน

วิทยาลัยครูควรจัดสรรงบประมาณประจำปีให้แก่ฝ่ายฝึกสอน เช่นเดียวกับ



**แผนภูมิที่ 2** การจัดประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกสอนในระดับปริญญาตรี (ค.บ. 2 ปี, 4 ปี)



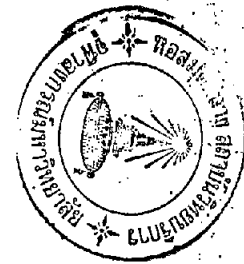
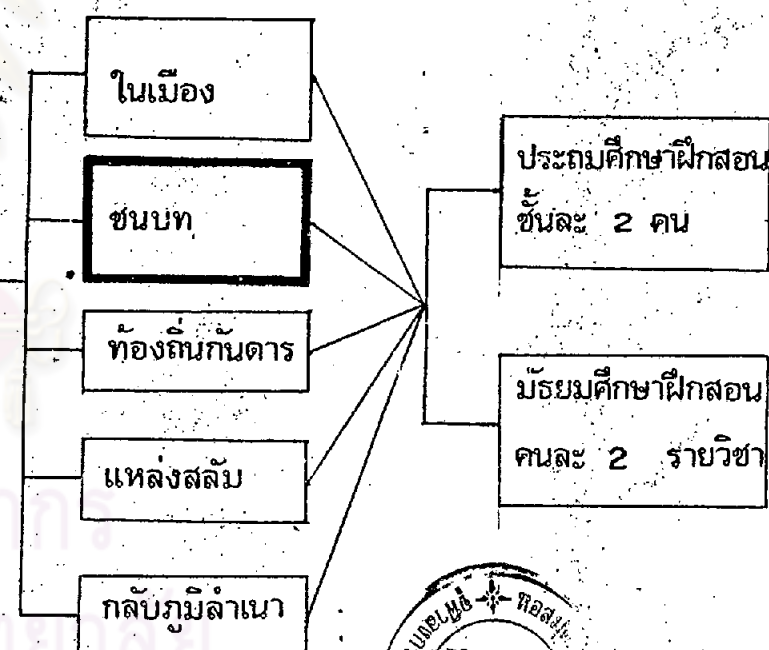
เลือกโรงเรียน แจกข้อลวงหน้า 30 - 45 วัน

ปฏิบัติการฝึกสอน

หมายเหตุ

หลักสูตรปริญญาตรี (ค.บ.) 2 ปี  
ชั้นปีที่ 1 เริ่มดำเนินการในชั้นที่ 3

ภาคเรียน (18 สัปดาห์)  
ไม่ให้ลงทะเบียนเรียน วิชาอื่น ๆ



แผนภูมิที่ 3 การจัดประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกสอนในระดับ ป.กศ. ชั้นสูง (หลักสูตร 2 ปี)

ภาคเรียนที่ 1

นักศึกษา

ทำความเข้าใจ  
สังเกตการสอน  
ฝึกงาน  
ทดลองสอน

โรงเรียน

ภาคเรียนที่ 2-3-4

นักศึกษา

แผนปฏิบัติการสอนแบบจุลภาค  
{ Micro-Teaching }  
ของคณะวิทยาศาสตร์  
การเตรียมการก่อนฝึกสอน  
ฝึกแบบเข้มข้น  
(ประเมินนิเทศ 2-5 วัน)

เลือกโรงเรียนแจ้งชื่อล่วงหน้า 30-45 วัน

ปฏิบัติการฝึกสอน

1 ภาคเรียน (18 สัปดาห์)  
ไม่ให้ลงทะเบียนเรียนวิชาอื่น ๆ

ชนบท

ในเมือง

ท้องถิ่นกั้นดาร

แหล่งสลัม

กลับภูมิลำเนา

ประเมินศึกษา  
ฝึกสอน  
ชั้นละ 2 คน

ฯลฯ

คณะวิชา ภาควิชาต่างๆและวิทยาลัยครูควรจะได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกรมการฝึกหัดครู อีกด้วย ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณสำหรับการวิจัยและการทดลองต่างๆ ตลอดจนงบประมาณค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับอาจารย์ที่ไปนิเทศใดๆและต้องค้างคืน รวมทั้งงบประมาณค่าอาหารกลางวันสำหรับอาจารย์นิเทศและงบประมาณสำหรับการรับรองของฝ่ายฝึกสอนอีกด้วย

### 5. การกำหนดให้นักศึกษาไปทำการฝึกสอน ควรเป็นลักษณะดังนี้

( โปรดดูแผนภูมิที่ 2,3 ประกอบ )

5.1 ประเภทของโรงเรียนฝึกสอน ควรให้นักศึกษาทุกระดับได้ไปฝึกสอนทั้งในเมืองและชนบทและทุกระดับอาจให้ไปฝึกสอนแบบต่อไปนี้เป็นบางส่วนคือ ฝึกสอนท้องถิ่น กันตาร ฝึกสอนในแหล่งสลัม ฝึกสอนแบบกลับสู่ภูมิลำเนา ฯลฯ ในระดับ ค.บ.2 ปี และ ค.บ.4 ปีควรให้ฝึกสอนในชนบทเป็นหลัก ส่วนในระดับ ป.กศ.ชั้นสูงควรเน้นการฝึกสอนในชนบทให้มาก

5.2 การดำเนินการจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอน วิทยาลัยครูควรจัดระบบการฝึกสอนเป็นแบบกลุ่ม (Cluster Program ) ในระหว่างการฝึกสอนไม่ควรให้นักศึกษาลงทะเบียนเรียนวิชาใดๆ สำหรับกระบวนการในการฝึกสอนนั้นควรเริ่มต้นตั้งแต่ให้นักศึกษาเข้าไปเรียนในปีที่ 1 คือให้นักศึกษามีโอกาสไปรู้จักคุ้นเคยกับโรงเรียน ไปสังเกตการสอน ไปฝึกงานและทดลองสอนและออกฝึกสอนในปีสุดท้าย ก่อนออกฝึกสอนวิทยาลัยครูควรแจ้งชื่อโรงเรียนที่นักศึกษาแต่ละคนจะไปฝึกสอนให้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30-45 วัน ในการฝึกสอนนั้นอาจจัดให้นักศึกษาในระดับเดียวกันได้ฝึกสอนหลายๆระดับชั้น หลายๆสังกัดและหลายๆพื้นที่ ระหว่างการฝึกสอนควรให้นักศึกษาได้กลับมาฝึกทักษะเพิ่มเติมเพิ่มเติมระยะหนึ่ง สำหรับการฝึกสอนในระดับมัธยมศึกษาควรให้ได้ฝึกสอน 2 รายวิชาโดยต้องฝึกปกครองชั้นและฝึกงานธุรการชั้นเรียนด้วย ส่วนในระดับประถมศึกษาควรให้ฝึกสอนชั้นละ 2 คน

5.3 ระดับชั้นที่ฝึกสอน ในระดับ ป.กศ.ชั้นสูงควรให้ฝึกสอนในชั้นประถมศึกษา ส่วนในระดับปริญญาตรี ( ค.บ.2 ปีและ ค.บ.4 ปี ) ควรให้ฝึกสอนทั้งชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

## แผนภูมิที่ 4

## กำหนดการจัดสัมมนาการฝึกสอน

ผู้เข้าร่วมการสัมมนา	จำนวนครั้ง	หมายเหตุ
1. นักศึกษาฝึกสอนร่วมกับอาจารย์นิเทศก์และ ครู-อาจารย์พี่เลี้ยง	ภาคเรียนละ 2 ครั้ง	ในระหว่างการฝึกสอน และเมื่อสิ้นสุดการฝึกสอน
2. ครู-อาจารย์พี่เลี้ยง	ภาคเรียนละ 1 ครั้ง	
3. อาจารย์นิเทศก์	ภาคเรียนละ 1 ครั้ง	
4. เฉพาะนักศึกษาฝึกสอน	-	ตามโอกาสเหมาะสม
5. อาจารย์นิเทศก์ภายในกลุ่มวิทยาลัยครู	ปีละ 1 ครั้ง	
6. อาจารย์นิเทศก์ร่วมกับผู้บริหาร วิทยาลัยครู	ปีละ 1 ครั้ง	

## 6. การสัมมนาการศึกษา ควรเป็นลักษณะดังนี้

6.1 การสัมมนาระดับนักศึกษาฝึกสอน ควรจัดให้มีการสัมมนานักศึกษาฝึกสอนรวม 2 ครั้งคือ ระหว่างการฝึกสอนและเมื่อสิ้นสุดการฝึกสอน

6.2 การสัมมนาระดับอาจารย์นิเทศก์ ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหาร ควรดำเนินการโดยการจัดสัมมนาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงภาคเรียนละ 1 ครั้ง สัมมนาอาจารย์นิเทศก์ภาคเรียนละ 1 ครั้งเช่นเดียวกัน ส่วนการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ร่วมกันภายในกลุ่มวิทยาลัยครูควรมีปีละ 1 ครั้งและสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ร่วมกับผู้บริหารวิทยาลัยครูก็ควรมีปีละ 1 ครั้งด้วย ( โปรดดูแผนภูมิที่ 4 ประกอบ )

6.3 วิธีการจัดสัมมนา การจัดสัมมนานักศึกษาฝึกสอนอาจจัดได้ทั้งร่วมกับอาจารย์นิเทศก์และครู-อาจารย์ที่เลี้ยง และจัดสัมมนาเฉพาะนักศึกษาศึกษาฝึกสอนโดยนักศึกษาเป็นผู้ดำเนินการกันเอง ในการสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรดำเนินการโดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อยแล้วเสนอข้อที่ประชุมใหญ่ การแบ่งกลุ่มนั้นอาจแบ่งตามวิชาเอกเดียวกัน วิชาที่สอนเหมือนกันหรือโรงเรียนเดียวกัน การสัมมนาอาจจัดโดยสร้างบรรยากาศไปในรูปของการศึกษานอกสถานที่ การพักผ่อนหย่อนใจและกิจกรรมสนุกสนาน ในการสัมมนาควรเชิญวิทยากรมาบรรยาย และภายหลังการสัมมนาแล้วควรรายงานผลการสัมมนาให้ผู้สอนรายวิชาเตรียมประสบการณ์วิชาชีพพร้อมด้วย

## 7. การประเมินผลการฝึกสอน ควรเป็นลักษณะดังนี้

7.1 การประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษา ก่อนการออกฝึกสอนควรตั้งจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมในการฝึกสอนไว้ และควรเพิ่มหน่วยกิตการฝึกสอนให้มากกว่า 5 หน่วยกิต ในการประเมินผลนั้นควรทำร่วมกันทั้งทางอาจารย์นิเทศก์และทางโรงเรียนฝึกสอน โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนมีส่วนร่วมในการประเมินผลด้วย และควรเปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอนได้ประเมินผลตนเองบ้าง การประเมินผลควรใช้หลายๆวิธี สำหรับการให้คะแนนนั้นควรกำหนดอัตราส่วนการให้คะแนนที่แต่ละฝ่ายจะให้ อัตราส่วนในการให้คะแนนของทางอาจารย์นิเทศก์และทางโรงเรียนก็ควรจะเท่ากัน การให้คะแนนประเมินผลควรให้ตลอดระยะเวลาของการฝึกสอนและควรมีการประชุมพิจารณาตัดสินผลการฝึกสอนด้วย สำหรับระบบการ



ตัดสินผลการฝึกสอนควรรใช้ระบบการให้เกรด.

7.2 การประเมินโครงการฝึกสอน ควรมีการประเมินโครงการฝึกสอนทุกภาคเรียนโดยใช้แบบฟอร์มการประเมินผลโครงการฝึกสอน และมีการประชุมสัมมนาประเมินโครงการฝึกสอนด้วย ในการประเมินโครงการฝึกสอนควรรให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกสอนเป็นผู้ประเมินโครงการและควรรให้นักศึกษาฝึกสอนมีส่วนร่วมในการประเมินโครงการฝึกสอนอีกด้วย.



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## อภิปรายผลของการวิจัย

1. เกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับสายงานและหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการฝึกสอน ผลของการวิจัยพบว่าผู้เชี่ยวชาญให้ เค้าอย่างง่ายที่จะให้จัดตั้งหน่วยงานฝึกสอนเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการเทียบเท่าคณะวิชาชั้นตรงต่ออธิการ ทั้งนี้เพราะในปัจจุบันระบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูต่างๆยังไม่มีรูปแบบที่แน่นอน ต่างฝ่ายต่างดำเนินการกันเองเป็นการภายในขาดระบบระเบียบที่ดีทำให้เกิดปัญหาตามมาหลายแห่งก็ให้ความสำคัญมากบางแห่งก็ไม่ค่อยจะมองเห็นความสำคัญเท่าที่ควร จึงจะเห็นได้จากรายงานสรุปผลการวิจัยของ กฤษณ์ กิริพงษ์เมื่อปี พ.ศ. 2524 ว่า "องค์การของหน่วยงานฝึกสอน เป็นองค์การที่สำคัญมีผลต่อการฝึกสอน ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการจัดองค์การมีปัญหามาก ในการดำเนินการปัจจุบันงานฝึกสอนยังจัดอยู่ในระบบการบริหารงานของวิทยาลัยครูไม่ชัดเจนนับว่าเป็นปัญหามาก วิทยาลัยครูควรจะได้ดำเนินการจัดโครงสร้างและสายงานให้แน่ชัดว่างานฝึกสอนนั้นควรขึ้นอยู่กับหน่วยงานใด" <sup>1</sup> การที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยที่จะให้หน่วยงานฝึกสอนเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการเทียบเท่าคณะวิชาเช่นนี้นับว่าเป็นการให้ความสำคัญแก่งานฝึกสอนเป็นอย่างยิ่งสมกับคำกล่าวที่ว่า "การฝึกสอนเป็นหัวใจของการฝึกหัดครู" <sup>2</sup> อย่างแท้จริง การจัดหน่วยงานหรือองค์การให้เป็นระบบที่ดีย่อมจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพแก่การดำเนินงานนั้นๆเป็นอย่างยิ่งดังคำกล่าวของ นพพงษ์ บุญจิตราวุฒยที่ว่า "การจัดองค์การเป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะช่วยให้เราทราบถึงโครงสร้างของการบริหารงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรประจำตำแหน่งต่างๆในองค์การ สายบังคับบัญชา ช่องทางของการติดต่อสื่อสาร

<sup>1</sup> กฤษณ์ กิริพงษ์, "กระบวนการบริหารงานนิเทศการฝึกสอนของหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนในวิทยาลัยครู,"

<sup>2</sup> หน่วยศึกษานิเทศกรรมการฝึกหัดครู, "โครงการปรับปรุงการสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท," หน้า 2.

ช่วยให้การประสานงานดำเนินไปคล่องตัวยิ่งขึ้น..."<sup>1</sup> ในการที่วิทยาลัยครูจะจัดตั้งหน่วยงานฝึกสอนเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการ เช่นนี้ย่อมจะทำให้เกิดอิสระในการดำเนินงานซึ่งนับว่าสอดคล้องกับรายงานผลการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ในโครงการฝึกหัดครูชนบทของสถาบันฝึกหัดครู วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช เมื่อปี พ.ศ. 2516 ที่สรุปไว้ว่า "การนิเทศการฝึกสอนควรเป็นฝ่ายหรือหมวดอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานและความร่วมมือจากภาคีวิชาอื่นๆ"<sup>2</sup> ทั้งนี้เพราะงานฝึกสอนเป็นงานที่ต้องติดต่อกับประสานงานและร่วมมือกับทุกฝ่ายตั้งแต่ เจริญผล สุวรรณโชติ ได้กล่าวไว้ว่า "เพื่อให้มีความสอดคล้องกับเสรีภาพทางวิชาการในการฝึกสอน การดำเนินการฝึกสอนจึงต้องเป็นหน่วยงานอิสระที่ต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆภายในสถาบันฝึกหัดครู"<sup>3</sup> อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้ก็ยืนยันนับว่าขัดแย้งกับผลการวิจัยของ เกลียวพันธ์ ขจรผดุงกิตติที่สรุปว่า "ควรให้การฝึกสอนมีสถานภาพเป็นภาควิชาในสังกัดคณะวิชาครุศาสตร์"<sup>4</sup> และขัดแย้งกับแนวคิดของ บุญเชิด รัตนานันท์ที่ว่า "แผนกฝึกสอนเดิมควรจะแยกจากสำนักงานอธิการ โดยยกฐานะเป็นภาควิชานิเทศศาสตร์และการสอนสังกัดอยู่ในคณะครุศาสตร์..."<sup>5</sup>

จากผลการวิจัยที่พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยที่จะให้หน่วยงานฝึกสอนขึ้นตรงต่อ

<sup>1</sup>ในพงษ์ บุญจิตราคุลย์ และธรรมรส โชติคุ้มศรี, บนเส้นทางสู่ผู้บริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : เอร่าวิถ์การพิมพ์, ม.ป.ป.), หน้า 30.

<sup>2</sup>วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช, "รายงานสรุปผลการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ในโครงการฝึกหัดครูชนบทของสถาบันฝึกหัดครู กรมการฝึกหัดครู" (อัคราเนาว)

<sup>3</sup>หน่วยศึกษานิเทศก์กรมการฝึกหัดครู, "โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท," หน้า 8.

<sup>4</sup>เกลียวพันธ์ ผดุงกิตติ, "บทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางของประเทศไทย," หน้า 147.

<sup>5</sup>บุญเชิด รัตนานันท์, "แนวคิดบางประการเกี่ยวกับการจัดการนิเทศการฝึกสอน," วารสารวิชาการ คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา : 26-27.

อธิการวิทยาลัยครู นับว่าจะเกิดความสะดวกในการดำเนินงานมากขึ้น เพราะงานฝึกสอนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งภายในวิทยาลัยและภายนอกวิทยาลัย ในการบริหารงาน การติดต่อประสานงาน การขอความร่วมมือต่างๆ จำเป็นต้องอาศัยอำนาจในการบริหารของอธิการจึงจะเกิดความคล่องตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับหน่วยงานภายนอกวิทยาลัย การที่จะให้หน่วยงานฝึกสอนขึ้นต่อรองอธิการฝ่ายวิชาการหรือคณะครูศาสตร์หรือภาควิชาหลักสูตรและการสอนนั้น ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย ทั้งนี้ เพราะงานฝึกสอนนั้น เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายซึ่งสอดคล้องกับหลักการที่ว่า "ประสบการณ์วิชาชีพควรจัดไว้เป็นส่วนรวมของโปรแกรมการศึกษาทั้งหมด"<sup>1</sup>

เกี่ยวกับคณะกรรมการดำเนินการจัดการฝึกสอนผลของถาวรวิจัยพบว่าควรให้มีคณะกรรมการ 2 ระดับคือ คณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินการซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ เสริมพงศ์ หงส์พันธุ์ ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพตามความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือในปี พ.ศ. 2524 สรุปได้ว่า "เกี่ยวกับประสบการณ์วิชาชีพควรเป็นความรับผิดชอบของคณะกรรมการพิเศษของวิทยาลัยซึ่งมี 2 คณะคือ คณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินการ"<sup>2</sup> และยังสอดคล้องกับผลการสัมมนาเรื่องสถานภาพและรูปแบบงานนิเทศการฝึกสอนของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือระหว่างวันที่ 22-27 กุมภาพันธ์ 2524 ณ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ที่สรุปว่า "สำนักงานคณะกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีคณะกรรมการ 2 คณะคือ คณะกรรมการอำนวยการ

<sup>1</sup> Florence Stratemeyer and Magaret Lindsey, Working with Student Teachers. (n.p., n.d.), pp.46-52.

<sup>2</sup> เสริมพงศ์ หงส์พันธุ์, "รูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพตามความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," (วิทยานิพนธ์ - ปรียญมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 141.

การและคณะกรรมการดำเนินการ"<sup>1</sup> นับได้ว่าการกำหนดให้คณะกรรมการ 2 ระดับ เช่นนี้มีความเหมาะสมกับงานจัดการฝึกสอนอย่างยิ่ง เพราะไม่ยุ่งยากซับซ้อนจนเกินไปและหน่วยงานฝึกสอนก็เป็นเพียงองค์การย่อยที่อยู่ในองค์การใหญ่คือวิทยาลัยครูอันมีระบบงานต่างๆ เอื้ออำนวยให้อยู่แล้ว เมื่อมาพิจารณาการจักระบบงานเป็นคณะกรรมการ 2 ระดับ เช่นนี้จะเห็นได้ว่าเป็นองค์การที่ถูกหลักวิชาอีกด้วยดังที่ ภิญ โย สาร ได้เสนอไว้ว่า " โครงสร้างของสายบังคับบัญชา ( Hierarchical Structure ) ควรเป็นไปในทางราบ ( Flat ) ใ้มากที่สุด"<sup>2</sup> การที่จะให้คณะกรรมการหลายๆระดับจะยิ่งก่อให้เกิดความล่าช้าในการทำงานยิ่งขึ้น ดังคำสุภาษิตโบราณที่ว่า " ยิ่งมากหมอกยิ่งมากความ "

เกี่ยวกับโครงสร้างของหน่วยงานฝึกสอน ผลของการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นไปในรูปแบบการจัดองค์การที่แบ่งงานเป็น 2 สายคือ สายงานประจำกับสายงานที่ปรึกษา ( The Line and Staff Form of Structure ) " ถ้าว่า Line หมายถึงฝ่ายปฏิบัติงาน (คณะกรรมการดำเนินการ) ประจำตามปกติซึ่งมีการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงมาโดยมีเอกภาพในการบังคับบัญชา คือบุคลากรแต่ละคนให้อยู่ในความรับผิดชอบของหัวหน้าเพียงคนเดียว (ผู้อำนวยการฝึกสอน) ส่วน Staff หมายถึงสายงานของผู้ชำนาญการเฉพาะ (กรรมการ-อำนวยการ) ซึ่งมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่หัวหน้า"<sup>3</sup> ลักษณะของรูปแบบของหน่วยงานฝึกสอนจากการวิจัยจึงมีลักษณะเป็นองค์การรูปนัย ( Formal Organization ) คือหมายถึง "หน่วยงานที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันให้บริการหรือดำเนินกิจกรรมต่างๆอย่างมีระเบียบแบบแผน มีกำหนดเวลา วัตถุประสงค์ร่วมกัน มีสายบังคับบัญชากำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบมีการ

<sup>1</sup>วิทยาลัยครูบุรีรัมย์, " รายงานการสัมมนาเรื่องสถานการณ์และรูปแบบการนิเทศ - นักศึกษาฝึกสอนของวิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างวันที่ 22-27 กุมภาพันธ์ 2524 ณ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์, " (เอกสารอัดสำเนา), หน้า 23.

<sup>2</sup>ภิญ โย สาร, หลักบริหารการศึกษา ( กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2516 ), หน้า 86.

<sup>3</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 137.



บริหารควบคุมและตรวจสอบให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด..."<sup>1</sup>

สำหรับการจัดให้มีแผนกหรือฝ่ายภายในหน่วยงานฝึกสอนนั้นผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะให้มีฝ่ายนิเทศและฝ่ายเตรียมการก่อนการฝึกสอนทั้งนี้เพราะฝ่ายนิเทศเป็นฝ่ายที่มีความสำคัญต่อการฝึกสอนอย่างยิ่งกล่าวคือ " การนิเทศการสอนคือการสอนชนิดหนึ่งที่มีไว้เป็นการทดสอบเพื่อประเมินผลแต่เป็นการพยายามที่จะช่วยเหลือให้นักศึกษาฝึกสอนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการสอนให้ดีขึ้น"<sup>2</sup> นอกจากนี้ เอ็ดเวิร์ด เอ. พีเรส ( Edward A. Pires ) ยังได้กล่าวอีกว่า " การจัดให้มีการนิเทศการสอนนั้น เพื่อช่วยให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่นักศึกษาฝึกสอนในการที่จะนำเอาทฤษฎีต่างๆที่ได้ศึกษาไปปฏิบัติในสถานการณ์จริงได้อย่างถูกต้องและมีความมั่นใจซึ่งจะส่งผลให้นักศึกษาฝึกสอนเป็นครูที่ดีในอนาคต"<sup>3</sup> ส่วนฝ่ายเตรียมการก่อนการฝึกสอนก็ได้รับการยอมรับว่าสำคัญมากเช่นกัน ปัจจุบันวิทยาลัยครูและสถาบันผลิตครูต่างๆเริ่มจะมองเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการเตรียมการก่อนการฝึกสอนมากยิ่งขึ้น การเตรียมการก่อนการฝึกสอนนอกจากจะหมายถึงการจัดอบรมให้ความรู้ตามหลักสูตรแล้วยังมีความหมายกว้างไปกว่านั้นอีกมาก ดังที่ พนัส หันนาจินทร์ ได้กล่าวว่า " ก่อนจะออกไปทำการฝึกสอนนักศึกษาควรจะได้รับ การเตรียมเบื้องต้นที่จะออกไปฝึกสอนก่อนเช่น รับประทานอาหารสภาพความเป็นไปของโรงเรียนที่จะไปฝึกสอน หลักเกณฑ์การให้คะแนนการสอน เป็นต้น"<sup>4</sup> และในทำนองเดียวกัน เจริญผล สุวรรณโชติก็ได้กล่าวอีกว่า " การเตรียมการก่อนการฝึกสอนเป็นการให้ผู้สอนได้มีความพร้อมก่อนที่จะออกไปฝึกสอนจึงควรจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้ผู้ฝึกสอนได้มีโอกาสเตรียมตัวของตนเอง

<sup>1</sup> พพงษ์ บุญจิตราดุลย์ และธรรมรส โชติบุญชร, บนเส้นทางสู่ผู้บริหารการศึกษา, หน้า 32.

<sup>2</sup> หน่วยศึกษานิเทศกรรมกรมการฝึกหัดครู, "โครงการปรับปรุงการสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท", หน้า 82.

<sup>3</sup> Edward A. Pires, Student Teaching Practices in Primary Teacher Training Institution in Asia, pp.112-113.

<sup>4</sup> พนัส หันนาจินทร์, "ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสถาบันฝึกหัดครู," หน้า 57.

ให้ตรงกับสายงานที่ตนจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วม นอกจากนั้นผู้เชี่ยวชาญยังเห็นด้วยที่อาจจะจัดให้มีแผนกหรือฝ่ายอื่นๆอย่างใดอย่างหนึ่ง เรื่องตามลำดับความสำคัญดังต่อไปนี้คือ สำนักงานเลขาธิการ ฝ่ายวิเทศผลแต่ละประเมินผล ฝ่ายพัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ฝ่ายโครงการและวิจัย ฝ่ายสารบรรณ ฝ่ายพัฒนาบุคลากรและการสอน ฝ่ายสื่อการสอนและกิจกรรม ฝ่ายประสานงาน ฝ่ายสัมมนาการฝึกสอน ฝ่ายประเมินผลและติดตามผล ฝ่ายวางแผน ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ และครู-อาจารย์ที่เลี้ยง ฝ่ายโครงการและฝ่ายสัมมนานักศึกษาฝึกสอน ซึ่งแต่ละฝ่ายนั้นล้วนแต่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ที่จะจัดขึ้นในหน่วยงานฝึกสอน โดยไม่จำเป็นต้องจัดให้มีทุกฝ่ายทั้งหมดก็ได้ "ลักษณะการจัดสายบังคับบัญชาที่ต้นนั้นควรจะมีจำนวนระดับชั้น ( Line ) ของสายบังคับบัญชาในแต่ละสายไม่มากเกินไป เพราะไม่สะดวกต่อการควบคุมอาจทำให้งานล่าช้าได้"<sup>1</sup>

2. เกี่ยวกับการกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน ผลของการวิจัยในด้านการบริหารพบว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะกำหนดให้มีตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้อำนวยการการฝึกสอนขึ้น โดยเฉพาะซึ่งนับว่าเป็นความจำเป็นและเหมาะสมอย่างยิ่งทั้งนี้ เพราะงานฝึกสอนเป็นงานที่มีความสำคัญ ซับซ้อนและยังเป็นงานกลางของวิทยาลัยครูจึงจำเป็นที่จะต้องให้มีผู้รับผิดชอบหรือผู้นำทำหน้าที่ประสานงาน บังคับบัญชาหรือดำเนินการเพื่อให้งานฝึกสอนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทั้งที่ นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์กล่าวว่า "หัวหน้างานหรือผู้นำเป็นผู้ที่จะรักษาหรือประสานให้สมาชิกในหน่วยงานร่วมกัน ได้เป็นผู้นำในการควบคุมให้กลุ่มปฏิบัติตามภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เป็นผู้อำนวยการความสะดวกให้กลุ่มมีการติดต่อประสานสัมพันธ์กันได้ดีในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน"<sup>2</sup> นอกจากนั้น "ผู้อำนวยการฝึกสอนยังเป็นผู้ทำหน้าที่วางแผนการฝึกสอนทั้งหมด ประสานงานการฝึกสอนกับวิทยาลัยและหน่วย

<sup>1</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, สารานุกรมการบริหาร ( กรุงเทพมหานคร : ไทวีสมาคมนิธิ, 2517 ), หน้า 20.

<sup>2</sup>นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์และธรรมรส โชติภักดิ์, บนเส้นทางสู่ผู้บริหารการศึกษา หน้า 1-2.

งานที่เกี่ยวข้อง."<sup>1</sup> เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ว่าควรกำหนดให้มีวาระในการทำ  
งานของคณะกรรมการบริหารการฝึกสอนนั้นนับว่าจำเป็นอีกด้วยทั้งนี้เพราะการที่งานใดที่ต้อง  
ซ้ำซากนานเกินไปอาจทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นและความคิดริเริ่มที่ดี  
ในการบริหารงานจึงต้องมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงกันบ้างการกำหนดวาระในการทำงานเช่น  
นี้จึงน่าจะเหมาะสมยิ่ง

ในด้านอาจารย์นี้เทศก์ผลการวิจัยพบว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยที่อาจารย์วิทยาลัยครู  
ทุกคนต้องมีหน้าที่ในการนี้เทศการฝึกสอนทั้งนี้เพราะ "การนี้เทศก็คือการสอนจุดประสงค์อันแท้  
จริงของการฝึกสอนก็คือการ เรียนรู้ถึงวิธีสอน..."<sup>2</sup> โดยปกติอาจารย์วิทยาลัยครูมีหน้าที่ในการ  
สอนอยู่แล้วนั้นก็คือการต้องทำหน้าที่นี้เทศด้วย "สำหรับผู้ที่ยังไม่ประสบการณ์ในการนี้เทศ...  
ควรสนับสนุนให้ไปสอนในโรงเรียนสาธิตเพื่อหาประสบการณ์..."<sup>3</sup> หรืออาจให้ฝึกนี้เทศร่วม  
กับอาจารย์นี้เทศที่มีประสบการณ์มามากแล้วและจัดอบรมความรู้ในด้านการนี้เทศเพื่อให้พร้อม  
ที่จะนี้เทศได้ นอกจากนี้ยังพบว่าควรมีเกณฑ์ในการคัดเลือกอาจารย์นี้เทศอย่างเหมาะสม  
ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับผลการประชุมสัมมนาหัวหน้าหน่วยฝึกสอนของวิทยาลัยครูทั่วประเทศระหว่าง  
วันที่ 3-5 มีนาคม 2519 ที่สรุปว่า "หัวหน้าหน่วยฝึกสอนควรจะมีร่วมกับหัวหน้าภาควิชาต่างๆ  
ตั้งเกณฑ์ในการคัดเลือกอาจารย์นี้เทศโดยพยายามเลือกให้ได้ตามเกณฑ์นั้น"<sup>4</sup> ในปี ค.ศ. 1970  
ยอร์ช เควิต ยูสตราไตท์ทำการวิจัยพบว่า "ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนมีความเห็นว่าเกณฑ์ที่ใช้ใน

<sup>1</sup> ชูชีพ พัฒนา, การฝึกสอนตามโครงการฝึกหัดครูแบบกลุ่ม ( พิษณุโลก : ม.ป.ท.,  
ม.ป.ป. ) , หน้า 8.

<sup>2</sup> หน่วยศึกษานี้เทศกรรมการฝึกหัดครู, "โครงการปรับปรุงการสอนในโครงการ  
ฝึกหัดครูชนบท," หน้า 82.

<sup>3</sup> คณะอนุกรรมการพัฒนาการสอนและผลิวิศดุอุปกรณ์การสอนวิทยาศาสตร์ ทบวง  
มหาวิทยาลัย, ปัญหาการนี้เทศการฝึกสอน , หน้า 27 - 35.

<sup>4</sup> หน่วยศึกษานี้เทศกรรมการฝึกหัดครู, "โครงการปรับปรุงการสอนในโครงการ  
ฝึกหัดครูชนบท, " หน้า 73.

การคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์จะมีผลทำให้อาจารย์นิเทศก์ที่ทำงาน ประสบความสำเร็จได้<sup>1</sup> และยังพบว่าการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์นั้นควรเลือกผู้ที่สนใจและสมัครใจมาทำหน้าที่นิเทศ จะได้อุบัติความตั้งใจและเกิดผลดีต่อการฝึกสอนอย่างแท้จริงดีกว่าจะใช้การบังคับ ส่วนในข้อที่ควร ให้อาจารย์นิเทศก์มีวาระในการทำงาน 1-2 ปีนั้นนับว่าเป็นระยะที่เหมาะสมยิ่งเพราะไม่นานจนเกินไป ในข้อที่ว่าควรให้มีอาจารย์นิเทศก์ 2 ประเภทคือ อาจารย์นิเทศก์ทั่วไปกับอาจารย์ - นิเทศก์วิชาเอกนั้นก็คงจะเป็นไปได้เพราะอาจารย์นิเทศก์วิชาเอกหรือโทก็อาจเป็นอาจารย์ที่มา จากภาควิชาต่างๆที่ส่งนักศึกษาวิชาเอก-โทมาฝึกสอนส่วนอาจารย์นิเทศก์ทั่วไปก็ควรเป็นอาจารย์ จากคณะศึกษาศาสตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากภาควิชาหลักสูตรและการสอนโดยจะต้องทำหน้าที่ ร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายอื่นๆเนื่องจากไม่มีนักศึกษาวิชาเอก-โทที่จะต้องรับผิดชอบ นับว่าตรงกับแนวปฏิบัติของวิทยาลัยครูธนบุรีที่กำหนดไว้ว่า "นักศึกษา 1 คนจะมีอาจารย์นิเทศก์รับผิดชอบ รวมกันอย่างน้อย 3 คนโดยกำหนดให้อาจารย์นิเทศก์ทั่วไปมาจากคณะศึกษาศาสตร์ อาจารย์ นิเทศก์วิชาเอกมาจากภาควิชาที่เกี่ยวข้อง"<sup>2</sup> ในการปฏิบัติการนิเทศนั้นอาจจะมีทั้งการนิเทศเต็ม เวลาและมีเทศเสริมหรือบางเวลาก็ได้ตั้งที่คณะกรรมการพัฒนาและผลิควิสตุดูปกครองการสอน วิทยาศาสตร์ ทบวงมหาวิทยาลัยได้เสนอว่า "ควรจัดให้มีอาจารย์นิเทศก์เต็มเวลา ( Full-time Supervisors ) และอาจารย์นิเทศก์เสริมหรือนิเทศบางเวลา ( Part-time Supervisors ) ตามความเหมาะสม"<sup>3</sup>

ในด้านครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหาร โรงเรียนฝึกสอนผลของการวิจัยพบว่าผู้เชี่ยวชาญ เห็นด้วยอย่างยิ่งว่า ควรมีโครงการพัฒนาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหาร โรงเรียนฝึกสอน ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันวิทยาการต่างๆในด้านการนิเทศการฝึกสอนได้ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว

<sup>1</sup> George David Youstra , "A Study of Criteria for Selection of College Supervisor of Student Teachers... , p. 5920-A.

<sup>2</sup> วิทยาลัยครูธนบุรี, ประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ, หน้า ๗.

<sup>3</sup> คณะอนุกรรมการพัฒนาการสอนและผลิควิสตุดูปกครองการสอนวิทยาศาสตร์ ทบวง-มหาวิทยาลัย, ปัญหาการฝึกสอน, หน้า 27-35.



จำเป็นที่ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอยู่เสมอ ทั้งยังเป็นการให้ความสำคัญแก่ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงอีกด้วยซึ่งที่ ญูเฮ็ด รัตนานันท์ได้กล่าวว่า "ควรได้มีการสำรวจคุณสมบัติของครูที่เลี้ยงในโรงเรียนที่จะส่งนักศึกษาไปฝึกสอนเป็นประจำทุกปี ครูที่เลี้ยงนั้นอย่างน้อยที่สุดควรจะมีวุฒิทางครูสูงกว่านักศึกษา"<sup>1</sup> ซึ่งก็สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ว่า ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงจะต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับชั้นที่นักศึกษาฝึกสอนเรียนอยู่อีกด้วย ในส่วนที่กล่าวต่อไปอีกว่าวิทยาลัยครูควรมีโครงการมอบวุฒิบัตร ประกาศนียบัตรหรือสิทธิในการศึกษาในวิทยาลัยครูแก่ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนนั้นนับว่าเป็นการตอบแทนที่ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนได้ทำประโยชน์ให้แก่ทางวิทยาลัยครูเป็นอันมาก เช่นอาจให้สิทธิในการศึกษาบางรายวิชาในวิทยาลัยครูโดยถือว่ากรณีพิเศษเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนในรายวิชาที่เกี่ยวข้อง การยกเว้นค่าธรรมเนียม ค่าหน่วยกิต ฯลฯ ซึ่งในเรื่องนี้ รอดนี่ ดอน มิลเลอร์ (Rodney Don Miller) ได้รายงานผลการวิจัยสถาบันฝึกหัดครู 7 แห่งไว้ว่า - "วิทยาลัยครูทั้ง 7 แห่งให้ค่าตอบแทนแก่ครูที่เลี้ยง บางแห่งให้ค่าตอบแทนแก่ครูใหญ่และทางโรงเรียน"<sup>2</sup> ต่อผลการวิจัยที่ว่าวิทยาลัยครูกับโรงเรียนฝึกสอนควรร่วมมือกันกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกครู-อาจารย์ที่เลี้ยงโดยครู-อาจารย์ที่เลี้ยงจะต้องมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์นั้นว่าเป็นการให้เกียรติแก่ทางโรงเรียนและเป็นการยอมรับว่าทางโรงเรียนเป็นผู้มีใกล้ชิดกับครู-อาจารย์ที่เลี้ยงมากกว่าทั้งยังไม่ขัดต่องานบริหารของโรงเรียนอีกด้วยส่วนทางวิทยาลัยครูอาจเป็นฝ่ายให้การปรึกษาและให้หลักวิชาการที่ถูกต้อง ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประสานงานกรมการฝึกหัดครูที่ว่า "การคัดเลือกครู-อาจารย์เพื่อทำหน้าที่ครู-อาจารย์

<sup>1</sup> ญูเฮ็ด รัตนานันท์, "แนวคิดบางประการเกี่ยวกับการจัดการนิเทศการฝึกสอน," หน้า 29.

<sup>2</sup> Rodney Don Miller, "An Analysis of the Organization and Administration of Secondary Student Teaching Practices in the Seven State Colleges and University of Kentucky," Dissertation Abstracts, 33(11) ( May, 1973 ), p. 6220 - A.



ที่เลี้ยงนั้น ทราให้หญิงกับผู้ชายเบื้องต้นของครูอาจารย์และเพื่อนของสถาบันฝึกหัดครูพิจารณา  
 ร่วมกันในการคัดเลือกผู้ที่เหมาะสม ซึ่งครูหรืออาจารย์ที่จะทำหน้าที่ ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงจะต้อง  
 เป็นผู้ที่มีความสามารถตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้<sup>1</sup> สำหรับอัตราส่วนครู-อาจารย์ที่เลี้ยงต่อนักศึกษาฝึก-  
 สอนนั้นผลการวิจัยปรากฏว่าในระดับประถมศึกษาควรให้รับฝึกสอนนักศึกษาได้ 1 คนเพราะใน  
 ระดับประถมศึกษานั้นมักจะมีครูน้อยและต้องทำหน้าที่สอนเกือบทุกวิชาตลอดหนึ่งวันส่วนครู-อาจารย์  
 ที่เลี้ยงในระดับมัธยมมักจะสอนเป็นรายวิชาอาจมีเวลาเพียงพอที่จะดูแลนักศึกษาฝึกสอนได้ถึง  
 1-2 คน นับว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แดน บอย คูก์ ( Dan Boy Cooke )  
 ที่ว่า "ในระดับประถมศึกษาอาจารย์ที่เทศก์ฝ่ายโรงเรียนควรรับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนได้ไม่  
 เกิน 1 คน สำหรับชั้นมัธยมศึกษาอาจเพิ่มเป็น 2 คนได้"<sup>2</sup>

3. เกี่ยวกับการเตรียมการก่อนการฝึกสอน ผลของการวิจัยสรุปได้ว่าผู้เกี่ยวข้อง  
 เกินกว่าในการเตรียมการก่อนการฝึกสอนในหลายลักษณะ เช่น ลักษณะที่หนึ่งให้รวมรายวิชา  
 วิธีสอนต่างๆ เข้าอยู่ในแผนกเตรียมประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติโดยให้การฝึกอบรมก่อนการฝึก  
 สอนใช้เวลา 1 ภาคเรียนแสดงให้เห็นว่าเป็นความประสงค์ที่จะรวมหรือบูรณาการรายวิชา -  
 วิธีสอนที่สังกัดอยู่ตามภาควิชาต่างๆ เข้าด้วยกันจะได้มีการประสานงาน วางแผนการสอนร่วม  
 กันป้องกันการซ้ำซ้อนเสียเวลาและเป็นเอกภาพอันจะเกิดผลดีต่อการเตรียมการแก่นักศึกษาที่  
 จะออกฝึกสอนเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเรื่องนี้กรมการฝึกหัดครูได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า "การเตรียม  
 นักศึกษาให้มีความสามารถในการฝึกสอนและฝึกปฏิบัติในโรงเรียนควรจะต้องเตรียมแต่เป็น  
 กลุ่มวิชาที่เป็นวิชาซึ่งน่าจะจัดให้เรียนใกล้ๆกับช่วงเวลาที่นักศึกษาจะออกไปฝึกสอน กลุ่มวิชาที่  
 เกี่ยวกับวิธีสอนอาจารย์ผู้สอนจะต้องวางแผนล่วงหน้าอย่างชัดเจนว่าจะสอนอย่างไร ถ้าจะให้

<sup>1</sup> คณะกรรมการประสานงานกรมการฝึกหัดครู, "โครงการส่งเสริมศึกษาศึกษาไปฝึก -  
 วิชาศึกษาศาสตร์," หน้า 16.

<sup>2</sup> Dan Boy Cooke , "Quantitative Standards for the Implemen-  
 tation of Quantitative Standards in Student Teaching Program ,  
 "Dissertation Abstracts , 20,9 ( October, 1960 ) , 3645 - A.

ได้ผลกับผู้เรียนจริงๆวิธีสอนกลุ่มเนื้อหาและกลุ่มวิชาที่ขณะผู้สอนจะต้องแยกแยะเป็นหัวข้อย่อยๆ แล้วฝึกให้นักศึกษาวางแผนการสอนให้เป็นจากหัวข้อย่อยๆเหล่านั้น<sup>1</sup> ส่วนระยะเวลาในการฝึก

1 ภาคเรียนนั้นก็ตรงกัระยะเวลาเรียนของรายวิชาต่างๆอยู่แล้ว ลักษณะที่สองที่ว่าควรจัดเป็นแผนกหรือส่วนเตรียมการก่อนการฝึกสอนมีอาจารย์ประจำทำหน้าที่ฝึกทักษะต่างๆเพิ่มเติมจากหลักสูตรใช้เวลา 1 ภาคเรียนเช่นกันในขั้นนี้จะมีผลที่ตรงที่เวลาเรียนตามหลักสูตรสำหรับรายวิชาวิธีสอนมักจะมีน้อยมากแต่นักศึกษาที่จะออกฝึกสอนจำเป็นต้องใช้เวลาในการฝึกมากกว่านั้น วิทยาลัยครูหลายแห่งได้ใช้การเพิ่มเวลาฝึกในวันเสาร์-อาทิตย์หรือระหว่างปิดภาคเรียนซึ่งได้ไ้ผลดีอยู่มากแต่อาจารย์ต้องเพิ่มภาระมากขึ้น ลักษณะที่สามเป็นการเตรียมการก่อนการฝึกสอน อย่างเข้มข้นด้วยการกำหนดหลักสูตรเพิ่มพิเศษใช้เวลาไม่น้อยกว่า 1-2 สัปดาห์หรือ 30 ชั่วโมง นับว่าเป็นการเตรียมที่ไม่ต้องใช้เวลามากเกินไปและนักศึกษาที่ได้รับประสบการณ์ ทักษะพอสมควร ซึ่งตรงกับบทนำในหนังสือประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติของวิทยาลัยครูธนบุรีที่ได้กำหนดนโยบายไว้ว่า "ควรมีการเสริมวิชาชีพภาคปฏิบัติแบบเข้มข้นและเตรียมการสอนล่วงหน้าให้แก่นักศึกษา รวมทั้งการปฐมนิเทศการฝึกสอนอีกด้วย"<sup>2</sup> ลักษณะที่สี่ เป็นการเตรียมการก่อนการฝึกสอนด้วยการฝึกทักษะต่างๆโดยการเพิ่มเวลาเรียนในรายวิชาวิธีสอนต่างๆให้มากยิ่งขึ้นวิธีนี้ดูจะไม่ค่อยยุ่งยากนักนอกจากปัญหาการจัดตารางสอนเพียงแต่อาจารย์ผู้สอนต้องเพิ่มเวลาสอนในรายวิชาดังกล่าวมากขึ้นแต่อาจไม่มากนักเกินไปเพราะในปัจจุบันวิทยาลัยครูมีนโยบายที่จะลดจำนวนนักศึกษาลงไปอีก นอกจากนั้นผลของงานวิจัยยังพบว่าก่อนออกไปฝึกสอนควรจัดให้มีการปฐมนิเทศ 2-5 วัน เพื่อช่วยให้ความรู้และพร้อมที่จะออกไปฝึกสอนเป็นการดี-บททวนครั้งสุดท้าย เพราะ " การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนนั้นก็เพื่อให้นักศึกษาได้เข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในระหว่างฝึกสอนให้ตรงกันและสามารถเตรียมการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ"<sup>3</sup>

<sup>1</sup>หน่วยศึกษานิเทศกรรมการฝึกหัดครู."โครงการปรับปรุงการสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท," หน้า144-146.

<sup>2</sup>วิทยาลัยครูธนบุรี, ประสบการณ์วิชาชีพปฏิบัติ, หน้า ก.

<sup>3</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 2.

อย่างไรก็ตามไม่ว่าวิทยาลัยครูใดจะใช้วิธีการเตรียมการก่อนการฝึกสอนลักษณะใด สิ่งสำคัญที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยก็คือ ในการเตรียมการก่อนการฝึกสอนนั้นควรจัดแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับแผนการฝึกการสอนแบบจุลภาค ( Micro-Teaching ) ของคณะวิชาศึกษาศาสตร์ ด้วยซึ่งจะเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพในการเรียนการสอนของนักศึกษายิ่งขึ้นทั้งยังไม่เป็นการซ้ำซ้อนหรือต่างฝ่ายต่างทำดังจะเห็นได้จากข้อเสนอแนะของหน่วยศึกษานิเทศก์กรมการฝึกหัดครูที่ว่า " การเตรียมการนักศึกษาให้มีความสามารถในการสอนและฝึกปฏิบัติงานในโรงเรียน ควรเตรียมเสียแต่เนิ่นๆตั้งแต่นักศึกษาเริ่มเข้าเรียนในวิทยาลัย... ควรจัดวิชาให้นักศึกษาเรียนตามความต้องการและความจำเป็นที่จะให้นักศึกษาได้นำความรู้เชิงทฤษฎีเหล่านั้นไปปฏิบัติใช้ได้จริงๆ"<sup>1</sup>

4. เกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดการฝึกสอน ผลของการวิจัยพบว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งที่วิทยาลัยครูควรจัดสรรงบประมาณประจำปีให้แก่ฝ่ายฝึกสอน เช่นเดียวกับ คณะวิชา ภาควิชาต่างๆ ทั้งนี้เพราะหน่วยงานฝึกสอนนับว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญ มีขอบข่ายการทำงานกว้างเพราะต้องดำเนินงานเกี่ยวข้องกับทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย ย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องใช้จ่ายเงินหรืองบประมาณปีละไม่น้อย "ถ้าเรามาคิดให้ตรงกันว่าการฝึกสอนเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจหัดครูและให้ความสำคัญอย่างแท้จริงงบประมาณที่ควรจะต้องให้จึงน่าจะเป็นส่วนหนึ่งของงานวิชาการผนวกกับงานธุรการและบริการการศึกษา"<sup>2</sup> และยังเป็นที่ยอมรับกันดีในวงการบริหารว่า "องค์ประกอบสำคัญของการบริหารทุกชนิดมี 4 อย่างคือ คน ( Man ) เงินหรืองบประมาณ ( Money ) วัสดุหรืออุปกรณ์ ( Materials ) และวิธีการหรือเทคนิค ( Management )"<sup>3</sup> ซึ่งการดำเนินการจัดการฝึกสอนก็เป็นการบริหารงานอย่างหนึ่งที่ควรใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างมีระบบด้วย ส่วนความเห็นที่ว่าวิทยาลัยครูควรจะได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกรมการฝึกหัดครูด้วยนั้นก็เนื่องจากในปัจจุบันการฝึกหัดครูมีแนวโน้มที่จะจัด

<sup>1</sup>หน่วยศึกษานิเทศก์กรมการฝึกหัดครู, "โครงการปรับปรุงการสอน... หน้า 144-146.

<sup>2</sup>เชิญ วีระฉายา, การสอนและการนิเทศการสอน, หน้า 38.

<sup>3</sup>กัญญา สาธร, หลักบริหารการศึกษา, หน้า 172.

การฝึกสอนไปในรูปการฝึกหัดครูชนบทมากขึ้นความจำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณจะคงเพิ่มมากขึ้น แต่เท่าที่เคยเป็นมางานฝึกหัดครูชนบทยังมีปัญหาอยู่มากดังจะเห็นได้จากรายงานผลการวิจัย เรื่องการดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชนบทเมื่อปี พ.ศ. 2515 ของ สวี สดี ทรัพย์สินงานงักที่ได้สรุปไว้ว่า "การดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชนบทขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการจึงทำให้การดำเนินงานพบกับปัญหาและอุปสรรคนานาประการ"<sup>1</sup> จากผลการวิจัยที่ว่าในรายละเอียดของงบประมาณควรใช้งบประมาณสำหรับการวิจัยและการทดลองต่างๆ เรื่องนี้ถือว่ามี ความจำเป็นและสำคัญยิ่ง เพราะการฝึกสอนจำเป็นต้องการพัฒนา เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพ การศึกษา เศรษฐกิจและสังคมตลอดเวลา การแสวงหาความรู้และวิธีการใหม่ๆ ในทางการฝึกสอน และนิเทศการสอนควรจะได้รับ การสนับสนุนดังที่ ไพศาล สิทธิเลิศได้เสนอแนะไว้ว่า "ควรจะได้หาวิธีในการวิจัย เกี่ยวกับ เรื่องสมรรถภาพของอาจารย์นิเทศก์ในลักษณะของการปฏิบัติจริง ซึ่งจะทำให้ได้ผลสรุปที่เป็นข้อเท็จจริงที่ถูกต้องอันจะเป็นผลดีต่ออาจารย์นิเทศก์ ต่อการนิเทศ การฝึกสอนและต่อโครงการฝึกสอนของการฝึกหัดครูต่อไป"<sup>2</sup> สำหรับข้อที่เห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับ การจัดสรรงบประมาณค่าอาหารกลางวันอาจารย์นิเทศก์ ค่าเบี้ยเลี้ยงอาจารย์นิเทศก์ที่ไป นิเทศไกลๆหรือท้องถิ่น รวมทั้งที่เห็นด้วยว่าควรมีค่าบในการรับรองของฝ่ายฝึกสอนด้วยนั้น เมื่อมาพิจารณาถึงสภาพความเป็นจริงแล้วอาจารย์ที่ไปนิเทศโดยเฉพาะที่ไกลๆจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากกว่าปกติสมควรที่จะได้ให้สวัสดิการตามสมควรทั้งยังเป็น การเสริมขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานนิเทศอีกด้วย "วิทยาลัยควรให้ความสำคัญต่อการนิเทศการสอนของอาจารย์ นิเทศก์มากขึ้นขึ้นโดยการสนับสนุนทุกวิถีทางในเรื่องต่างๆ เช่น การจัดสวัสดิการ การบำรุงขวัญ และการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ฯลฯ"<sup>3</sup>

<sup>1</sup>หน่วยศึกษานิเทศก์กรมการฝึกหัดครู, "การดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชนบท," หน้า 109.

<sup>2</sup>ไพศาล สิทธิเลิศ, "ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524 ), หน้า 153.

<sup>3</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 152.



5. เกี่ยวกับการกำหนดให้นักศึกษาไปทำการฝึกสอน ผลของการวิจัยปรากฏว่า

เกี่ยวกับประเภทของโรงเรียนฝึกสอนผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยที่จะให้นักศึกษา  
ทุกระดับไปฝึกสอนทั้งในเมืองและชนบทครั้งต่อครั้ง แต่ก็เห็นด้วยที่จะให้นักศึกษาในระดับ ป.ศศ.  
ชั้นสูงฝึกสอนเน้นไปทางชนบทให้มากที่สุดตลอดทั้งระดับ ค.บ.2 ปีและ ค.บ.4 ปีก็ควรให้ไปฝึกสอน  
ในชนบทเป็นหลักด้วย ส่วนการสอนในเมืองอาจจัดให้ฝึกบ้างเพราะอาจมีความจำเป็นบางประ  
การ เช่น นักศึกษาสุขภาพไม่อำนวย สภาทางครอบครัวมีปัญหา เป็นครูอยู่ในเมืองอยู่แล้วหรือ  
ไม่พร้อมค่านอื่นๆ สำหรับการฝึกสอนชนบทนั้นนับว่าเป็นเป้าหมายที่ดีที่ตั้งที่ โฟรเฟเรนซิโอ เฟรโซซา  
( Flofencio Fresoza ) ได้แสดงความคิดเห็นว่า "โครงการฝึกหัดครูชนบทเป็นโครงการ  
ที่ดีเด่น ( Outstanding Project ) ของกระทรวงศึกษาธิการที่จะผลิตครูสำหรับโรงเรียน  
ชนบทเพื่อทำหน้าที่เป็นนักการศึกษาและผู้นำชุมชน"<sup>1</sup> ทั้งนี้เพราะ "สังคมไทยนับแต่อดีตมาจนเม  
ปัจจุบันก็ตามมีลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือประชาชนพลเมืองมีอาชีพทางกสิกรรมหรือการเกษตร  
ได้แก่ การทำนา ทำไร่ ทำสวน เป็นต้น"<sup>2</sup> เมื่อเป็นเช่นนี้การฝึกสอนของวิทยาลัยครูที่ควรมุ่ง  
ออกสู่ชนบทจึงเหมาะสมอย่างยิ่ง

เกี่ยวกับการดำเนินการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกสอน ผลของการวิจัยพบว่าวิท  
ยาลัยครูควรจัดระบบการสอนเป็นแบบกลุ่ม ( Cluster Program ) โดยเฉพาะในปัจจุบัน  
เพราะเป็นระบบที่ทางโรงเรียนฝึกสอนสามารถช่วยแบ่งเบาภาระให้กับทางวิทยาลัยครูในแง่การ  
นิเทศได้มากขึ้นและครู-อาจารย์ที่เลี้ยงในปัจจุบันก็มีวุฒิสูงขึ้นมาก ดังจะเห็นได้จากข้อเสนอแนะ  
ของ เจริญผล สุวรรณโชติที่ว่า "ในสถานการณ์ของการจัดการฝึกหัดครูของเราในปัจจุบันการ

<sup>1</sup> Flofencio Fresoza , "Consolidate Final Part on Thailand  
Unesco Rural Teacher Education Project "Thailand Rural Teacher  
Training ( Paris : UNESCO , 1967 ) , p.3.

<sup>2</sup> พัทธา สายหู, "ความต้องการทางสังคมของประเทศไทย," เอกสารประกอบการ  
สัมมนาการวางแผนการศึกษาระดับชาติ 9-11 กรกฎาคม 2512 ( กรุงเทพมหานคร : สำนัก  
งานสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2522 ) , หน้า 117.



จัดและดำเนินการฝึกสอนที่น่าจะได้อิทธิพลที่สุดคือการจัดการฝึกสอนแบบกลุ่ม ( Cluster Student Teaching Program )<sup>1</sup> ในข้อที่ว่าในระหว่างการฝึกสอนไม่ควรให้นักศึกษาลงทะเบียนเรียนวิชาใดๆนั้นก็เพื่อให้นักศึกษาได้ใช้เวลากับการฝึกสอนอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องห่วงหรือกังวลที่จะต้องมาเรียนวิชาอื่นๆ จากผลการวิจัยของ แดน บอย คูกู ( Dan Boy Cooke ) เรื่อง เกณฑ์โครงการฝึกสอนได้สรุปไว้ตอนหนึ่งว่า "ไม่ควรให้นักศึกษาต้องกลับมาเรียนระหว่างฝึกสอนเพื่อให้ตั้งใจทำหน้าที่ฝึกสอนให้ได้ดีเต็มที่..."<sup>2</sup> สำหรับผลการวิจัยที่ว่ากระบวนการในการฝึกสอนควรเริ่มตั้งแต่ให้นักศึกษาเข้าไปเรียนในวิทยาลัยครู คือเริ่มตั้งแต่ปีที่ 1 นั้นเองในเรื่องนี้ ฮารี สัทหลวี ได้กล่าวว่า "ในการฝึกหัดครูของประเทศอังกฤษเขาให้นักเรียนครูเริ่มเข้าไปดูเคยกับโรงเรียนและเด็กตั้งแต่ปีที่ 1 ไปถึงเขตวิธีการสอนแบบต่างๆซึ่งครูในโรงเรียนหรืออาจารย์วิทยาลัยครูเป็นผู้สอน บางทีนักศึกษาครูก็ทดลองสอนเป็นบางชั่วโมง"<sup>3</sup> จากผลการวิจัยที่ว่าก่อนออกไปฝึกสอนควรแจ้งชื่อโรงเรียนที่จะไปฝึกสอนให้นักศึกษามแต่ละคนทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30-45 วันแสดงว่าต้องการให้นักศึกษาฝึกสอนมีเวลาเตรียมตัวเตรียมใจหรือไปเยี่ยมชมเยือนรู้จักโรงเรียนเป็นการเตรียมการล่วงหน้าอย่างหนึ่ง ที่นักศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติกันเองเป็นส่วนตัว ข้อผลการวิจัยที่ว่าในระหว่างฝึกสอนควรให้นักศึกษาได้กลับมาฝึกทักษะเพิ่มเติมอีกครั้งหนึ่งนับว่าเป็นความคิดเห็นที่เป็นไปได้ในกรณีทีกลับมาในวันหยุดหรือระหว่างที่โรงเรียนฝึกสอนต้องปิดภาคเรียนหรือปิดด้วยเหตุอื่นใดหลายๆวัน เช่น น้ำท่วมโรงเรียน งานประเพณีหรือกิจกรรมที่ต้องใช้สถานที่โรงเรียนจนไม่สามารถเปิดเรียนได้

<sup>1</sup>หน่วยศึกษานิเทศกรรมการฝึกหัดครู. "โครงการปรับปรุงการสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท," หน้า 8.

<sup>2</sup>Dan Boy Cooke , "Quantitative Standards for the Implementation of Quantitative Standards in Student Teaching Program , "Dissertation Abstracts, 3645 - A.

<sup>3</sup>ฮารี สัทหลวี, "ลางรายในการฝึกหัดครู," อุรุปริทัศน์, หน้า 74-76.

เกี่ยวกับผลการวิจัยในข้อที่ว่าควรวินิจฉัยนักเรียนระดับเดียวกันได้ออกฝึกสอนหลายๆระดับขึ้น หลายๆสังกัด หลายๆพื้นที่หมายถึงให้นักศึกษาทุกระดับได้ไปฝึกสอนในโรงเรียนสังกัดต่างๆกัน เช่น โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนราษฎร์ โรงเรียนกรมสามัญศึกษา กรมศิลปากร หรือโรงเรียนศึกษาพิเศษต่างๆ ส่วนการให้สอนหลายๆพื้นที่หมายถึงฝึกสอนทั้งในเมือง ชานเมือง นอกเมือง แหล่งสลัม โรงเรียนชาวเขา ในนิคมสงเคราะห์ ฯลฯ สำหรับระดับชั้นนั้นเฉพาะระดับ ป.ศศ. ขึ้นสูงลงไปสอนเฉพาะชั้นประถมศึกษาส่วนระดับมัธยมศึกษาให้สอนโค่งขึ้นประถมและมัธยมศึกษา ทั้งนี้ก็เพื่อให้มีโอกาสดำเนินการรับประสบการณ์หลายๆรูปแบบ โดยมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน เช่น อาจจัดการประชุมสัมมนา จัดนิทรรศการ การเยี่ยมชมแลกเปลี่ยน การจัดทำเอกสาร จุลสารแนะนำ ฯลฯ เนื่องจากในระหว่างที่กำลังศึกษาหรือฝึกสอนยังไม่สามารถจะทราบได้ว่านักศึกษาจะได้ไปทำงานหรือสอนที่ไหนจึงควรจัดให้ได้รับประสบการณ์รอบด้านอย่างน้อยที่สุดเมื่อสำเร็จไปแล้วนักศึกษาก็อาจนำประสบการณ์เท่าที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้ตามสมควร ซึ่งในเรื่องนี้เชื่อว่าขัดแย้งกับแนววิสัยของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีนโยบายว่า "คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถือว่า เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ทำงานโดยตรงภายใต้สภาพการณ์ที่เหมือนกับตำแหน่งที่นักศึกษาจะได้รับบรรจุเข้าทำงานหลังจากที่นักศึกษาสำเร็จการศึกษาแล้วรวมทั้งเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้สังเกตติดต่อโดยตรงกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่นักศึกษาจะไปเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพนั้น"<sup>1</sup> นอกจากนั้นผลของการวิจัยยังปรากฏอีกว่าในการฝึกสอนชั้นมัธยมศึกษาให้ฝึกสอนคนละ 2 รายวิชาโดยต้องฝึกยกทรงชั้นเรียนและฝึกงานบูรณาการชั้นเรียนด้วย ทั้งนี้คงจะเป็นเพราะในระดับชั้นมัธยมศึกษาให้นักศึกษาต้องฝึกสอนเป็นรายวิชาตามสายวิชาเอก-โท ทำให้มีเวลาว่างบ้างพอที่จะสอนถึง 2 รายวิชาได้รวมทั้งการฝึกงานด้วยส่วนในชั้นประถมศึกษาที่มีความเห็นว่าควรสอนชั้นละ 2 คนทั้งนี้คงเป็นเพราะลักษณะวิชาในระดับนี้ไม่ได้แบ่งเป็นรายวิชาเหมือนชั้นมัธยมศึกษาในชั้นประถมศึกษาครูจะต้องสอนทุกวิชาตลอดทั้งวันเป็นส่วนใหญ่ทั้งยังต้องปฏิบัติงานบูรณาการชั้นเรียนเป็นครูประจำชั้นเองทั้งหมดซึ่งนับว่าเป็นภาระหนักมาก

<sup>1</sup> อัจฉรา ประไพตระกูล และคณะ, ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2520, หน้า 3-4.

เกี่ยวกับระดับชั้นที่ฝึกสอน ผลของการวิจัยพบว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยว่าในระดับ ป.ศ. ชั้นสูงควรให้ฝึกสอนในชั้นประถมศึกษาเท่านั้น ทั้งนี้คงเป็นเพราะเห็นว่านักศึกษาในระดับนี้ควรจะมีความรู้พอเหมาะที่จะสอนในชั้นประถมส่วนในชั้นมัธยมศึกษานั้นอาจเห็นว่าความรู้ยังไม่เพียงพอ หรือนักศึกษาเองอาจจะเกิดความไม่มั่นใจเพียงพอที่ได้สอนในระดับ ค.บ. 2 ปีและ ค.บ. 4 ปี ควรให้ฝึกสอนได้ทั้งประถมและมัธยมทั้งนี้คง เพราะเห็นว่าเป็นระดับปริญญาตรีมาจะมีความรู้สูงพอที่จะสอนในระดับมัธยมศึกษาได้สำหรับการให้สอนชั้นประถมด้วยก็เพราะในระดับนี้มีโรงเรียนมาก หอที่นักศึกษาจะเลือกไปสอนได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชนบท

เกี่ยวกับระยะเวลาในการฝึกสอน ผลของการวิจัยพบว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยที่จะให้นักศึกษาทุกระดับได้ฝึกสอนเป็นเวลา 1 ภาคเรียน ( 18 สัปดาห์ ) นับว่าเป็นระยะเวลาที่นานเพียงพอที่นักศึกษาจะได้มีโอกาสฝึกประสบการณ์ได้อย่างเต็มที่ประกอบทั้งทางโรงเรียนฝึกสอนส่วนมากมักจะต้องการให้นักศึกษาได้ฝึกสอนตลอดทั้งภาคเรียนเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและมีเวลาที่จะปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างครบถ้วนกล่าวคือได้เวลารูจักเด็ก ได้สอนครบภาคเรียนได้มีโอกาสช่วยเหลือกิจกรรม การออกข้อสอบ ทายคุ่มสอบ ตรวจข้อสอบ ฯลฯ สำหรับความเห็นที่จะให้นักศึกษาระดับ ค.บ. 4 ปีฝึกสอน 1 ภาคเรียนนั้นนับว่าสอดคล้องกับผลการสัมมนาเรื่องสถานภาพและรูปแบบงานนิเทศนักศึกษาฝึกสอนของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ณ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์เมื่อปี พ.ศ. 2524 คือ "ระยะเวลาการสอนของหลักสูตร 4 ปีให้ออกฝึกสอน 1 ภาคเรียน ( 18 สัปดาห์ ) " <sup>1</sup> แต่ก็มี ความขัดแย้งในระดับ ป.ศ. ชั้นสูงและ ค.บ. 2 ปีที่ว่า "หลักสูตร 2 ปีให้ออกฝึกสอนครึ่งภาคเรียน ( 9 สัปดาห์ ) " <sup>2</sup> อย่างไรก็ตามในเรื่องระยะเวลาการฝึกสอนนี้ - หน่วยศึกษานิเทศกรรมการฝึกหัดครูได้เสนอแนะไว้ว่า "เนื่องจากการฝึกสอนมีความสำคัญมาก ในวงการฝึกหัดครูปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะใคร่เพิ่มระยะเวลาฝึกสอนให้มากขึ้นอีก" <sup>3</sup>

<sup>1</sup>วิทยาลัยครูบุรีรัมย์, "รายงานผลการสัมมนาเรื่องสถานภาพและรูปแบบงานนิเทศ นักศึกษาฝึกสอน ...", หน้า 23.

<sup>2</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 23.

<sup>3</sup>คณะกรรมการประสานงานกรมการฝึกหัดครู, "โครงการส่งเสริมลิตนักศึกษา...", หน้า 1.

เกี่ยวกับระยะเวลาฝึกสอนในระดับ ป.ศ. ชั้นสูงนี้วิทยาลัยครูสุรินทร์ได้กำหนดแผนการเรียนการสอนของนักศึกษาระดับ ป.ศ. ชั้นสูงไว้ว่า "ในปีการศึกษา 2522 จะส่งนักศึกษาออกฝึกสอนเต็มภาคเรียน คือ 4 เดือนโดยประมาณ ถ้าโรงเรียนใดเปิดสอนภาคเรียนละ 3 เดือนอีก 1 เดือนก็จะส่งให้นักศึกษาไปฝึกงานที่เกี่ยวกับวิชาเอกอื่นๆ"<sup>1</sup>

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการฝึกสอนของนักศึกษาระดับ ป.ศ. ชั้นสูงและ ค. บ. 2 ปีอีกลักษณะหนึ่งก็คือให้ฝึกสอน 10 สัปดาห์โดยมีการฝึกอย่างเข้มข้น ( Intensive Training ) ด้วย ในกรณีนี้เมื่อพิจารณาถึงหลักสูตรแล้วจะเห็นได้ว่าระยะเวลา 10 สัปดาห์เมื่อรวมกับการฝึกแบบเข้มข้นด้วยก็ต้องใช้เวลา 1 ภาคเรียนนั่นเองและตรงกับ ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประสานงานกรมการฝึกหัดครูที่ว่า "สำหรับการฝึกสอนและฝึกงานจะมีอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งประมาณ 1 ภาคเรียน"<sup>2</sup> แสดงว่าการจัดระยะเวลาการฝึกสอนในลักษณะเช่นนี้ก็อาจทำได้เช่นกัน

#### 6. เกี่ยวกับการสัมมนาการฝึกสอน ผลของการวิจัยปรากฏว่า

เกี่ยวกับการสัมมนาในระดับนักศึกษาฝึกสอนผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยว่าควรจะมีการสัมมนา รวม 2 ครั้ง คือ ระหว่างฝึกสอนและเมื่อสิ้นสุดการฝึกสอน นับว่าสอดคล้องกับแนวคิดของชิน บุญานุกาพที่กล่าวว่า "การสัมมนาการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนทั้งหมดภายหลังสอนไป ได้ครึ่งภาคการสอนโดยจัดขึ้นที่วิทยาลัย... เน้นวิชาการเป็นหลักและการสัมมนาการฝึกสอนภายหลังสิ้นสุดการฝึกสอนหรือการปัจฉิมนิเทศเป็นการสัมมนานักศึกษาฝึกสอนทั้งหมดจัดขึ้นที่วิทยาลัยเพื่อประเมินผลงานตลอดโปรแกรมเป็นการแลกเปลี่ยนความสำเร็จซึ่งกันและกัน"<sup>3</sup> การสัมมนา

<sup>1</sup>วิทยาลัยครูสุรินทร์, "รายงานผลการสัมมนาครูใหญ่ ครูที่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศครั้งที่ 2 " (จัดสำเนา), หน้า 9.

<sup>2</sup>คณะกรรมการประสานงานกรมการฝึกหัดครู, "โครงการส่งนิสิตนักศึกษาออกไปฝึกวิชาชีพ, " หน้า 1.

<sup>3</sup>ชิน บุญานุกาพ, คู่มือฝึกวิชาชีพภาคปฏิบัติ ; หน้า 29-31.



นี้พบว่ามีความสำคัญต่อการฝึกสอนเป็นอย่างยิ่งเพราะ "การสัมมนาถือการนิเทศเป็นกลุ่มการสัมมนาจะทำให้ได้แนวคิดใหม่ๆ และสามารถนำไปสอนในห้องเรียนได้อีกด้วย"<sup>1</sup>

เกี่ยวกับการสัมมนาในระดับอาจารย์นิเทศก์ผลของการวิจัยพบว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยที่จะจัดให้มีภาคเรียนละครึ่งเทอมเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นช่วยเหลือปรึกษาหารือในข้อปัญหาต่างๆในการนิเทศรวมทั้งเป็นการให้ความรู้เพิ่มเติมอีกด้วย "ฝ่ายฝึกสอนหรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพควรจะได้พัฒนาความสามารถของอาจารย์นิเทศก์โดยการจัดอบรม กำหนดเป็นตารางในแผนงานเพื่อจะได้แก้ไขข้อบกพร่องหรือข้ออ่อนแอที่ติดต่อกันซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนิเทศ"<sup>2</sup>

เกี่ยวกับการสัมมนาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงนั้นผลของการวิจัยพบว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยที่จะให้มีการสัมมนาภาคเรียนละครึ่งด้วยเพราะไม่เป็นการบ่อยจนเกินไปและมีความสะดวกในทางปฏิบัติ เพราะโดยปกติแล้วครู-อาจารย์ที่เลี้ยงมีโอกาสประชุมพบปะกันบ่อยๆระหว่างที่อาจารย์นิเทศก์ไปนิเทศที่โรงเรียนการสัมมนาครู-อาจารย์นี้ยังได้ประโยชน์ในแง่การบริหารของทางโรงเรียนอีกด้วย

เกี่ยวกับการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ร่วมกับผู้บริหารวิทยาลัยครูนั้นผลของการวิจัยพบว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะให้มีการสัมมนาปีละ 1 ครั้ง ทั้งนี้เพื่อจะได้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างฝ่ายนิเทศก์อันหมายถึงหัวหน้าหรือผู้อำนวยการการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ เจ้าหน้าที่ต่างๆในฝ่ายนิเทศก์กับฝ่ายบริหารของวิทยาลัยนับตั้งแต่ อธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชา ฯลฯ เนื่องจากงานฝึกสอนเป็นงานที่ต้องประสานและร่วมมือกับทุกฝ่ายและมักจะประสบปัญหาอยู่เสมอ การได้สัมมนาทำความเข้าใจกันจะช่วยให้การดำเนินงานในด้านต่างๆเป็นไปด้วยดีเป็นการช่วยกันแก้ปัญหาาร่วมกัน อาทิเช่น ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์นิเทศก์ปัญหาความไม่เข้าใจงานนิเทศ " วิทยาลัยครูทุกแห่งในประเทศไทยมีจำนวนอาจารย์

<sup>1</sup> ใหญ่ วีระฉายา, การสอนและการนิเทศการสอน, หน้า ๘4.

<sup>2</sup> ไพศาล ลิทธิเลิศ, "ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ," หน้า 152-153.



นี้เทศก์ไม่เพียงพอ... รายวิชาฝึกสอนถูกจัดความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 9 ใน 10 ในการตอบคำถามเกี่ยวกับประโยชน์ของรายวิชาต่างๆของนักศึกษา<sup>1</sup> นอกจากนี้ฝ่ายฝึกสอนยังต้องอาศัยงบประมาณต่างๆเป็นอันมากการสัมมนาาร่วมกับฝ่ายบริหารอาจจะช่วยให้ทุกฝ่ายเข้าใจและมองเห็นความสำคัญและจะสนับสนุนในด้านงบประมาณอีกด้วย

เกี่ยวกับการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ในกลุ่มวิทยาลัยครู ผลการวิจัยพบว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยที่ควรจัดให้มีการสัมมนาปีละ 1 ครั้งนับเป็นช่วงเวลาที่พอเหมาะและยังสอดคล้องกับนโยบายของกรมการฝึกหัดครูที่ว่า "กรมการฝึกหัดครูต้องการที่จะปรับปรุงงานของกลุ่มวิทยาลัยครูให้มีอิสระ ปรับปรุงด้านวิชาการ สามารถใช้ทรัพยากรกลุ่มให้เกิดประโยชน์มากที่สุดและช่วยเหลือกันทางวิชาการ"<sup>2</sup>

เกี่ยวกับวิธีการสัมมนา ผลของการวิจัยพบว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยที่จะจัดให้มีการสัมมนานักศึกษาฝึกสอนร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ ครู-อาจารย์ที่เลี้ยง เพราะจะเป็นประโยชน์แก่นักศึกษาในการแก้ปัญหาที่สำคัญๆโดยมีอาจารย์นิเทศก์ ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงผู้มีประสบการณ์คอยช่วยเหลือและรับฟังปัญหาที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป ทั้งยังช่วยให้การดำเนินการสัมมนาเป็นไปโดยเรียบร้อยเป็นระบบระเบียบเพราะ "การประชุมสัมมนาเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งของขบวนการฝึกสอนเป็นการร่วมปรึกษารื้อกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ ครู-อาจารย์ที่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอนในอันที่จะวิเคราะห์การสอนและการแก้ปัญหาต่างๆและให้รู้จักปรับปรุงตนเองของนักศึกษาฝึกสอนในระหว่างการฝึกสอน"<sup>3</sup> ส่วนการสัมมนาและการดำเนินการสัมมนาเฉพาะนักศึกษาฝึกสอนนั้นผลการวิจัยพบว่าผู้เชี่ยวชาญก็เห็นด้วยที่ควรจัดได้ตามความเหมาะสมจะเป็นการฝึกให้นักศึกษารู้จักการทำงาน การแก้ปัญหาร่วมกัน การปกครองกันเอง ฝึกความเป็นผู้นำ

<sup>1</sup> ออคโต เจ. ซีปลา, "การพิจารณาตัดสินคุณค่าของโครงการฝึกสอนในประเทศไทย," (แปลโดย ชูศรี สุวรรณโชติ), (อัครสำเนาะ).

<sup>2</sup> พนม แก้วกำเนิด, "โครงการกลุ่มวิทยาลัยครู," ครูปริทัศน์, หน้า 7-10.

<sup>3</sup> ชิน บุญญาอนุภาพ, คู่มือการฝึกวิชาชีพภาคปฏิบัติ, หน้า 29.

ฝึกความเป็นประชาธิปไตย อาจจะมีปัญหาในแง่ความเป็นระเบียบเรียบร้อยบ้างแต่ก็ได้ประโยชน์อื่นมิใช่น้อยซึ่งที่ ออโต โจ. ชีปล่า ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า "การสัมมนาโดยกลุ่มนักศึกษาฝึกสอนโดยเฉพาะเป็นที่นิยมทั่วกันหลายประเทศ การสัมมนาแบบนี้ทำให้นักศึกษามีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่และจริงจัง เป็นการเสริมสร้างความคิดริเริ่มที่เต็มใจที่จะนำไปใช้ในการสอนในห้องเรียน ซึ่งในประเทศไทยกลับไม่ปรากฏวิธีการสัมมนาเช่นนี้มาเลย" นอกจากนั้นผลการวิจัยยังพบอีกว่าในการสัมมนาการฝึกสอนควรดำเนินการโดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อยตามวิชาเอกเดียวกัน วิชาที่สอนเหมือนกัน หรือโรงเรียนเดียวกันแล้วเสนอผลต่อที่ประชุมใหญ่ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ ชิน บุญญาบุณทาที่ว่า "การสัมมนาการฝึกสอนของนักศึกษาทั้งหมดควรแยกเป็นกลุ่มๆตามวิชาเอกของนักศึกษาแล้วแยกไปประชุมสัมมนาแล้วจึงกลับมาเสนอผลต่อที่ประชุมใหญ่"<sup>2</sup> และยังพบว่าในการสัมมนาบางครั้งควรเชิญวิทยากรมาบรรยายเพื่อจะได้ความรู้และประสบการณ์แต่ละด้านให้ตรงกับประเด็นที่สัมมนาด้วย

เกี่ยวกับผลการวิจัยที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยว่าในการสัมมนาควรสร้างบรรยากาศไปในรูปของการศึกษานอกสถานที่ การพักผ่อนหย่อนใจ กิจกรรมสนุกสนาน เป็นต้น ในเรื่องนี้ในบางครั้งก็ต้องยอมรับกันว่าบางครั้งมักจะได้ผลเนื่องจากเหตุผลหลายอย่างเช่น สถานที่คับแคบ - ผู้ร่วมสัมมนาไม่กล้าพูด พูดไม่เก่ง มีความเกรงใจ ถ้าหากจะจัดสัมมนาโดยอาศัยบรรยากาศที่คึกคักเป็นกันเองจะช่วยให้เกิดความไว้วางใจ กล้าแสดงความคิดเห็นออกมาซึ่งก็ยังช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดต่างๆได้ดีโดยใช้มนุษย์สัมพันธ์เป็นสื่อ "งานซึ่งผู้ใดที่ช่วยประสานความกดดันความเคลือบไหวในลักษณะต่างๆของกลุ่มคนและบุคคลเหล่านั้นให้เข้าสู่ทิศทางสายกลางเท่าที่จะเป็นไปได้"<sup>3</sup> และวันดี ทองใหญ่ยังได้กล่าวถึงเทคนิคในการสร้าง-

<sup>1</sup> หน่วยงานนี้ เทศกรรมการฝึกหัดครู, "โครงการปรับปรุงการสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท," หน้า 117-118.

<sup>2</sup> ชิน บุญญาบุณทา, คู่มือการฝึกวิชาชีพภาคปฏิบัติ, หน้า 29.

<sup>3</sup> วิจิตร วรุตบางกูรและคนอื่นๆ, การนิเทศการศึกษาศึกษา ( ลพบุรี : หัตถโกศลการพิมพ์, 2522 ), หน้า 6.

มนุษย์สัมพันธ์ของอาจารย์นี้เทศก์ไว้ว่าควรประกอบด้วย "การมีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส การสร้าง ความสนิทสนมคุ้นเคย ความจริงใจ การมีอารมณ์ขัน..."<sup>1</sup> การสัมมนาดังกล่าวจะเป็นวิธีการ หรือสื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในด้านวิชาการได้อย่างดีอีกทางหนึ่ง

เกี่ยวกับผลการวิจัยที่พบว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าภายหลังการสัมมนาควร รายงานผลการสัมมนาให้ผู้สอนรายวิชาเตรียมประสบการณ์วิชาชีพที่รับทราบด้วย ผู้สอนรายวิชา ประสบการณ์วิชาชีพก็คือ อาจารย์นี้เทศก์ที่สอนในหน่วยเตรียมการก่อนการฝึกสอน อาจารย์จาก ภาควิชาต่างๆที่สอนรายวิชาเกี่ยวกับประสบการณ์วิชาชีพครู ตามปกติควรจะได้รับทราบผลย้อน กลับของการฝึกสอนหรือการสัมมนาการฝึกสอนเพื่อจะได้ทราบข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้นจะได้หา ทางปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมสิ่งที่ขาดเพื่อจะได้ใช้ฝึกฝนอบรมนักศึกษาฝึกสอนรุ่นต่อไป "แต่นก หรือฝ่ายฝึกสอนควรได้มีการวางแผนเกี่ยวกับการนี้เทศการสอนในแต่ละปีการศึกษาร่วมกับอาจารย์ นี้เทศก์เพื่อการปฏิบัติงานนี้เทศจะได้มีความสอดคล้องไปในทำนองเดียวกันและตรงกับเป้าหมาย ที่วางเอาไว้"<sup>2</sup>

#### 7. เกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกสอน ผลของการวิจัยพบว่า

เกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วย ว่าควรเพิ่มหน่วยกิตการฝึกสอนให้มากกว่า 5 หน่วยกิต ทั้งนี้เพื่อให้สัมพันธ์กับการฝึกสอนเป็นส่วน สำคัญส่วนหนึ่งในการผลิตครูและจะช่วยให้นักศึกษามองเห็นความสำคัญจริงเท่าที่ผ่านมานักศึกษา ยังไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการฝึกสอน "ในการสำรวจความคิดเห็นของนักศึกษาโดยการให้ ตอบคำถามเกี่ยวกับประโยชน์ของรายวิชาต่างๆปรากฏว่ารายวิชาฝึกสอนถูกจัดว่าสำคัญอยู่ใน

<sup>1</sup>วันดี ทองใหญ่ ณ อยุธยา, "เทคนิคในการนี้เทศการสอนของอาจารย์นี้เทศก์ ในวิทยาลัยครู," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า 169-170.

<sup>2</sup>ไพศาล ลิทธิเลิศ, "ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพของอาจารย์นี้เทศก์ใน วิทยาลัยครูภาคเหนือ," หน้า 151.

ระดับ 9 จาก 10 แสดงให้เห็นว่านักศึกษายังมองไม่เห็นความสำคัญของการฝึกสอนด้วย"<sup>1</sup> และจากรายงานการวิจัยของ โกลแมน อีเรนเรชเชอร์ก็ยิ่งสรุปไว้ว่า "ควรเพิ่มหน่วยกิตการฝึกสอนให้มากขึ้นเพราะจะทำให้นักศึกษาฝึกสอนมีกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น"<sup>2</sup> สำหรับผลการวิจัยในข้อที่ว่าก่อนออกฝึกสอนควรตั้งจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมในการฝึกสอนไว้แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมจะช่วยให้นักศึกษามองเห็นเป้าหมายในการทำการฝึกสอนได้อย่างชัดเจน "จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมช่วยให้มองเห็นจุดประสงค์ของการฝึกสอนได้อย่างชัดเจน ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเตรียมหรือฝึกฝนตนเองไว้ล่วงหน้า ช่วยในการปรับปรุงการเรียนการสอนได้ดี และช่วยให้ครูสามารถวางแผนการเรียนการสอนได้อย่างรัดกุม"<sup>3</sup>

เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในข้อที่ว่าการศึกษาฝึกสอนนั้นควรทำร่วมกันทั้งทางอาจารย์ในเทศก์และทางโรงเรียนฝึกสอนและควรให้นักศึกษาฝึกสอนมีส่วนในการประเมินผลตนเองบ้างผลของการวิจัยปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่ง เรื่องนี้นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมากและเคยเป็นปัญหาสำหรับวิทยาลัยครูเสมอมา วิทยาลัยครูควรจะได้ตระหนักให้มาก จากผลการวิจัยของ วิจิตร วรุตบางกูร กาญจนาศรีกาพลินธุ์และสุพิชญา อีระดูลได้สรุปเสนอแนะว่า "การประเมินผลต้องเป็นงานที่ทำร่วมกันไม่ใช่งานหรือหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหน้าที่ของบุคคลใดกลุ่มหนึ่ง โดยเฉพาะควรให้สมาชิกวัดผลตนเองและผลงานของกลุ่มตนเองด้วย"<sup>4</sup>

<sup>1</sup> ออคโต เจ. ซีเปล, "การพิจารณาตัดสินคุณค่าของโครงการฝึกสอน...",

<sup>2</sup> โกลแมน อีเรนเรชเชอร์, "การศึกษาผลสัมฤทธิ์และปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนระดับปริญญาตรี วิทยาลัยครูเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2521," หน้า 119.

<sup>3</sup> รัตนา สิริพานิช, จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมสำหรับใช้ในวงการศึกษาไทย (กรุงเทพมหานคร : กรุงเทพมหานครพิมพ์, 2518 ), หน้า 3-4.

<sup>4</sup> วิจิตร วรุตบางกูรและคนอื่นๆ, การนิเทศการศึกษา (สมุทรปราการ : ชนิษฐ์การพิมพ์, 2520 ), หน้า 214.

เกี่ยวกับข้อที่ว่าควรใช้วิธีประเมินผลหลายวิธีนั้นผลของการวิจัยพบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยอย่างยิ่ง เพราะจะได้ครอบคลุมได้อย่างทั่วถึงทั้งนี้เพราะ "การวัดผลและการประเมินผลเป็นวิธีการหรือกระบวนการที่ต้องกระทำต่อเนื่องกัน... การวัดผลนั้นทำได้หลายทางโดยใช้เครื่องมือหลายอย่าง เช่น วิธีสอบ วิธีสังเกต วิธีสัมภาษณ์ ตรวจสอบงานหรือวิธีอื่นๆ เพื่อหาข้อมูลต่างๆ แล้วนำมาสรุปหรือประเมิน"<sup>1</sup> นอกจากนั้นคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยังได้เสนอแนะหลักใหญ่ๆ ของการประเมินผลการฝึกสอนว่า " 1) ใช้วิธีวัดหลายๆวิธี 2) พยายามประเมินผลโดยใช้บุคคลหลายคนร่วมกัน 3) พยายามประเมินผลให้มากที่สุดครั้งขึ้น "<sup>2</sup>

เกี่ยวกับข้อที่ว่าอัตราส่วนการให้คะแนนของอาจารย์นี้เทศก์และทางโรงเรียนควรเท่ากัน การให้คะแนนควรให้ตลอดระยะเวลาการฝึกสอนและควรมีการประชุมพิจารณาตัดสินผลการฝึกสอนผลของการวิจัยพบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยและยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ เอ็ดวาร์ด เอ. ปีเรส ( Edward A. Pires ) ที่ว่า "การประเมินผลควรทำต่อเนื่องกัน... ในการวัดและประเมินผลการฝึกสอนจะกระทำเพียงบุคคลหนึ่งบุคคลใดไม่ได้"<sup>3</sup> นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะที่ว่า "การประเมินผลควรดำเนินการเป็นแบบประชาธิปไตยที่สุดเท่าที่จะทำได้ ก็จะต้องฟังความคิดเห็นของบุคคลในคณะเท่าเทียมกัน แบ่งงานกันทำ มีความรับผิดชอบในผลงานเท่ากัน"<sup>4</sup>

<sup>1</sup> กมล สุตประเสริฐ "หลักและวิธีวัดผลการศึกษา ( กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2510 ), หน้า 4.

<sup>2</sup> คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ประสบการณ์วิชาชีพ, หน้า 34.

<sup>3</sup> Edward A. Pires, Student Teaching in Primary Teacher Training Institutions in Asia, p.112-113.

<sup>4</sup> วิจิตร วรุตบางกูรและคนอื่นๆ, การนิเทศการศึกษา, หน้า 214.



เกี่ยวกับระบบการตัดสินผลการฝึกสอน ผลของการวิจัยพบว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยที่จะให้ใช้ระบบเกรด ซึ่งนับว่าขัดแย้งกับผลการวิจัยของ เสริมพงษ์ หงส์พันธุ์ที่ว่า "ผู้บริหารและอาจารย์นี้เทศก์มีความคาดหวังในเกณฑ์เห็นด้วยในเรื่องระบบการตัดสินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาครูเป็นระบบ ผ่าน-ไม่ผ่านโดยมีค่าเฉลี่ยความคาดหวังมากกว่าระบบเกรด<sup>1</sup> อย่างไรก็ตามการตัดสินผลการฝึกสอนด้วยระบบเกรดนั้นนับว่าสอดคล้องกับรายงานผลการวิจัยของ รอดนี ดอน มิลเลอร์ ( Rodney Don Miller ) ที่ได้รายงานจากผลการวิจัยเพื่อวิเคราะห์การจัดดำเนินการบริหารโครงการฝึกสอนโรงเรียนมัธยมของสถาบันฝึกหัดครู 7 แห่งพบว่า " ได้มีการรายงานผลการฝึกสอนสุดท้ายเป็นเกรด 5 แห่ง และ 2 แห่งประเมินผลด้วยระบบได้-ตก "<sup>2</sup>

เกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกสอนผลของการวิจัยพบว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งที่จะมีการประเมินโครงการฝึกสอนทุกภาคเรียนโดยใช้แบบฟอร์มการประเมินและมีการประชุมสัมมนาประเมินโครงการอีกครั้งหนึ่ง ในเรื่องการประเมินโครงการฝึกสอนนี้ - สวัสดิ์ ทรัพย์จางค์ได้ทำการวิจัยเมื่อปี พ.ศ. 2515 สรุปข้อเสนอแนะไว้ว่า " การประเมินผลนับว่าเป็นหัวใจของการทำงานทุกโครงการเพื่อจะได้ทราบว่าการทำงานโครงการได้ผลสมความมุ่งหมายเพียงไร"<sup>3</sup> แสดงว่าการประเมินผลโครงการฝึกสอนจะต้องทำอยู่เสมอ - การประเมินโครงการฝึกสอนจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเป็นจริง ควรเลือกเครื่องมือเครื่องใช้ในการประเมินให้เหมาะกับสภาพการณ์ ซึ่งเครื่องมือเครื่องใช้ที่ดีและค่อนข้างสะดวกก็น่าจะเป็นแบบฟอร์มการประเมินหรือการสำรวจความคิดเห็นนั่นเอง นอกจากนี้ ออตโต เจ. ชิปล่า ( Otto J. Shipla ) ยังได้กล่าวถึงวิธีการประเมินโครงการฝึกสอนไว้อีกว่า -

<sup>1</sup> เสริมพงษ์ หงส์พันธุ์, "รูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพตามความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นี้เทศก์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," หน้า 138.

<sup>2</sup> Rodney Don Miller , "An Analysis of the Organization and Administration of Secondary Student Teaching Practices in the Seven State Colleges and University of Kentucky , p. 6220 -A.

<sup>3</sup> หนวยศึกษานี้เทศก์กรมการฝึกหัดครู, "การดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชนบท," หน้า 108.

"การประเมินโครงการฝึกสอนแบบธรรมชาติ ( Informal Evaluation ) เป็นแบบที่ใช้  
ความคิดเห็นแบบพูดจាកัน"<sup>1</sup> การพูดจาแสดงความคิดเห็นก็คือการประชุมสัมมนากันนั่นเอง

เกี่ยวกับผู้ประเมินโครงการฝึกสอน ผลของการวิจัยพบว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าควรให้ผู้ที่  
มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกสอนเป็นผู้ประเมินโครงการฝึกสอนรวมทั้งนักศึกษาฝึกสอนด้วย ซึ่งนับว่า  
สอดคล้องกับคำกล่าวของ นอร์แมน รูสเวลต์ ดิกสัน ( Norman Roosevelt Dixon ) ที่ว่า  
"ทุกสถาบันผู้อำนวยการฝึกสอนและครูที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินโครงการฝึกสอน และ  
สถาบันส่วนมากให้เจ้าหน้าที่ฝึกสอน บุคลากรของโรงเรียนฝึกสอนเป็นผู้ประเมินโครงการฝึกสอน"<sup>2</sup>

<sup>1</sup>หน่วยศึกษานิเทศกรรมการฝึกหัดครู, "โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการ  
ฝึกหัดครูชนบท," หน้า 14-23.

<sup>2</sup> Norman Roosevelt Dixon , "The Structure and Administration  
of Student Teaching in the Preparation of Elementary School Teachers  
in the College and Universities in Louisiana , p. 5901 - A.

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ข้อเสนอแนะ

### ก. ข้อเสนอแนะสำหรับวิทยาลัยครูและกลุ่มวิทยาลัยครู

1. วิทยาลัยครูหรือกลุ่มวิทยาลัยครูควรนำแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือตามที่ควรจะเป็นในปี พ.ศ. 2526 นี้เสนอต่อกรมการฝึกหัดครูหรือสภาการฝึกหัดครู เพื่อเป็นข้อมูลอย่างหนึ่งในการพัฒนาการจัดการฝึกสอน พัฒนาหลักสูตรและหาทางแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูให้เหมาะสมกับการปฏิบัติ

2. วิทยาลัยครูในกลุ่มภาคเหนือควรจะได้ประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคณะกรรมการจัดการฝึกสอนเพื่อพิจารณากำหนดหรือเลือกแนวปฏิบัติร่วมกันในส่วนที่สามารถทำได้ เพื่อจะได้เกิดการประสานงานเกี่ยวกับการฝึกสอนหรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไปในแนวเดียวกันสะดวกต่อการร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับการฝึกสอน เช่น การย้ายของนักศึกษาจากวิทยาลัยหนึ่งไปต่อที่วิทยาลัยอื่นๆ

3. วิทยาลัยครูแต่ละแห่งควรจะได้ร่วมกันแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการฝึกสอนครั้งนี้ไปวางแผนเพื่อดำเนินการในส่วนที่เหมาะสมและจำเป็นต่อสภาพของแต่ละวิทยาลัย เช่น การจัดหน่วยงานอาจจัดให้มีแผนกหรือฝ่ายตามสมควร โดยรวมแผนกหรือฝ่ายที่ซ้ำซ้อนหรือรวมกันใช้ ทำหน้าที่แทนกันได้เพื่อจะได้ไม่ต้องมีแผนกหรือฝ่ายมากเกินไป

4. สำหรับคณะกรรมการดำเนินการอาจให้มีกรรมการส่วนหนึ่งทำหน้าที่ประจำในด้านการจัดการบริหารการฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยถือว่าเป็นงานวิชาการ เช่นเดียวกับภาควิชาต่างๆ

5. หน่วยงานรับผิดชอบการจัดการฝึกสอนหรือฝ่ายฝึกสอนควรจะได้ประชุมชี้แจงใหญ่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายได้มีความเข้าใจให้ตรงกัน เกี่ยวกับการปฏิบัติในการจัดการฝึกสอนตามรูปแบบที่ควรจะเป็นต่อไป

### ข. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาและวิจัยต่อไป

1. วิทยาลัยครูควรจะได้มีการศึกษาและติดตามผลเพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือครั้งนี้ต่อไป

2. ควรจะได้มีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือครั้งนี้กับรูปแบบหรือวิธีการจัดอื่นๆที่ดีหรือไม่ต่างกันอย่างไร

3. ควรจะได้มีการศึกษาเรื่องนี้อย่างกว้างขวางโดยใช้กลุ่มประชากรในกลุ่มวิทยาลัยครูหรือสถาบันผลิตครูอื่นๆอีก



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย