

บทที่ 2

หลักการ ความคิดเห็นของนักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะได้กล่าวถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเป็น 2 ตอนด้วยกัน คือ

ตอนที่ 1

ว่าด้วยหลักการ ความคิดเห็น แนวปฏิบัติตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูทั้งในและต่างประเทศโดยจะเสนอเป็นหมวดหมู่ตามลำดับดังนี้

1. ความหมาย ความสำคัญของการฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
2. การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดสายงานและหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการฝึกสอน
3. การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน
4. การเตรียมการก่อนการฝึกสอน
5. การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดการฝึกสอน
6. การกำหนดรูปแบบให้นักศึกษาไปทำการฝึกสอน
7. การสัมมนาการฝึกสอน
8. การประเมินผลการฝึกสอน

ตอนที่ 2

ว่าด้วยการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique)

ตอนที่ 1

ความหมายและความสำคัญของการฝึกสอนหรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

กระบวนการผลิตครูของสถาบันผลิตครูในประเทศไทยไม่ว่าจะเป็นสถาบันระดับ - วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยต่างก็ได้ให้ความสำคัญต่อการจัดให้ผู้เรียนได้มีโอกาสฝึกงาน ร่วม- งานและ/หรือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆทั้งนี้ เพราะเป็นส่วนประกอบที่ถือเป็นหัวใจของการฝึกหัดครู อย่างแท้จริง¹

จะเห็นว่าสถาบันผลิตครูทุกแห่งต่างก็กำหนดให้นักศึกษาของตนมีโอกาสได้ฝึกงาน หรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยกำหนดหน่วยกิตการฝึกสอนหรือฝึกงานไว้ในหลักสูตรเป็นวิชา บังคับที่นักศึกษาทุกคนต้องเรียนหรือเข้ารับการฝึก การจัดโปรแกรมการฝึกงานดังกล่าวบาง สถาบันก็เรียกว่า "การฝึกสอน" บางสถาบันก็เรียกว่า "ประสบการณ์วิชาชีพ" หรือ "การฝึก วิชาชีพครู" ซึ่งล้วนแต่มีความหมายเหมือนกันดังจะเห็นได้เช่น

คณะกรรมการประสานงานการฝึกหัดครูใช้คำว่า "การฝึกวิชาชีพครู" โดยได้ให้ ความหมายไว้ว่าการฝึกวิชาชีพครูเป็น

1. การสังเกตการณ์ เช่น การสังเกตพัฒนาการของนักเรียน การจัดชั้นเรียน การปกครองชั้น การจัดกิจกรรมและการสอนวิชาต่างๆ
2. การเข้าไปมีส่วนร่วม เช่น การไปช่วยจัดอุปกรณ์การสอน การช่วยปก- ครอบชั้นเรียน การช่วยดูแลการจัดกิจกรรม การช่วยตรวจงานนักเรียน
3. การฝึกสอนและฝึกงาน คือ การรับผิดชอบในการสอน การปกครองชั้น เรียนและการฝึกงานในสาขาวิชาที่เรียนมา²

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ใช้คำว่า "ประสบการณ์วิชาชีพ" โดยได้ ให้ความหมายไว้ดังนี้

¹วิทยาลัยครูสุรินทร์, คู่มือการฝึกสอน (สุรินทร์ : สุรินทร์การพิมพ์, 2520), หน้า 2.

²คณะกรรมการประสานงานการฝึกหัดครู, "โครงการสำนึต นักศึกษาออกไปฝึก วิชาชีพครู," 2521 (อัคราเนา), หน้า 1.

ประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นคำที่คณะกรรมการเริ่มใช้มาตั้งแต่ ปีการศึกษา 2518 ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Professional Experience เป็นคำที่มีความหมายค่อนข้างกว้าง กล่าวคือเป็นประสบการณ์ทั้งหมดที่ช่วยใหญ่ เรือนใจปฏิบัติงานเกี่ยวกับนักเรียน นักศึกษาและบุคคลในระดับหรือกลุ่มต่างๆทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนรวมถึงได้รับโอกาสให้ทำการสังเกตการณ์ การเรียนการสอน รวมมีทำงาน ฝึกทำการสอนและกิจกรรมต่างๆอื่นจะเสริมสร้างใหญ่ที่จะเป็นครู เกิดการ เรียนรู้และมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวความคิดพื้นฐาน ตลอดจนหลักการต่างๆที่จำเป็นต่อการบวนการเรียนการสอน¹

ส่วน นพพร พานิชสุข ได้ให้ความหมายในแง่ของการฝึกสอนไว้ว่า "การฝึกสอนคือประสบการณ์ตรงที่มหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยจัดให้นักศึกษาได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับนักเรียน โรงเรียน คณะอาจารย์ ตลอดจนบุคลากรในโรงเรียน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดจนรู้จักการแก้ปัญหาด้วยตนเองในอันที่จะเกิดทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูต่อไปในอนาคต"²

จากความหมายของการฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพดังกล่าวมาแล้วทำให้มองเห็นได้ว่าการฝึกสอนหรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้นมีความสำคัญ เป็นอย่างยิ่งสมกับเป็นหัวใจของการฝึกหัดครู ซึ่งในเรื่องความสำคัญนี้ได้มีนักการศึกษาและสถาบันผลิตครูหลายฝ่ายต่างก็ได้อภิปรายถึงความสำคัญของการฝึกสอนไปในทำนองเดียวกัน ดังเช่น คู่มือการฝึกสอนของวิทยาลัยครูจันทบุรีเคยกล่าวไว้ว่า

การฝึกสอนนับเป็นประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติที่จำเป็นมากสำหรับวิชาชีพครูซึ่งก็เหมือนกับการฝึกงานในวิชาชีพชั้นสูงอื่นๆ เช่น อาชีพแพทย์นักศึกษาแพทย์จะต้องเป็นแพทย์ฝึกหัดอยู่ประจำในโรงพยาบาลเป็นเวลา 1 ปีหลังจากเรียนจบหลักสูตรแล้วจึงจะออกไปประกอบอาชีพได้ การส่งนักศึกษาครูออกไปฝึกสอนนั้นเป็นการเตรียมนักศึกษาให้มีความพร้อมก่อนที่จะ

¹ อัจฉรา ประไพตระกูลและคณะ, ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิต คณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2520 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 1.

² นพพร พานิชสุข, คู่มือการฝึกสอน (ม.ป.ท. : 2522), หน้า 7.

ออกไปประกอบอาชีพที่แท้จริง เพราะในช่วงเวลาของการฝึกสอนนักศึกษาที่มีโอกาสนำทฤษฎีที่เรียนมาแล้วไปทดลองปฏิบัติ ครูจ๊กเด็ก ได้ทำงานร่วมกับครูและบุคคลอื่นๆ ได้มีโอกาสเป็นผู้นำซึ่งจะช่วยให้นักศึกษาได้ปรับปรุงตนเองในทุกๆด้าน การฝึกสอนนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาครูโดยตรงแล้วยังเป็นโอกาสที่ที่วิทยาลัยครูจะได้นำความรู้และวิธีการใหม่ๆไปเผยแพร่แก่ชุมชนและข้อมูลต่างๆที่ได้จากโรงเรียนฝึกสอน ชุมชนจะช่วยให้อาจารย์ปรับปรุงทิศทางการผลิตครูของตนให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและความต้องการของสังคมได้มากขึ้น รวมทั้งการสอนของนักศึกษายังเป็นเครื่องสะท้อนให้เห็นถึงการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยครูว่าสำเร็จมากน้อยเพียงใดอันจะก่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขไปในแนวทางที่ดีขึ้น¹

วิชัย วงษ์ใหญ่ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกสอนไว้ว่า

การฝึกสอนต้องการให้นักเรียนฝึกสอนรูปร่างการศึกษาก่อนอย่างไร รู้วิธีการศึกษาเด็กทั้งเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล มีความเข้าใจเด็ก รู้จักสภาพสังคมของเด็ก รู้จักวางแผนการสอนเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์และรายภาค เข้าใจหลักสูตรและการฝึกสอนทำให้รู้จักวิธีสอนคือการเอาวิธีสอนต่างๆที่ใดเรียนมาใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาต่างๆ รู้จักวัดความเจริญของเด็กทดสอบความรู้ของรวมกิจกรรมโรงเรียนเข้าใจปัญหาและรู้จักแก้ปัญหาต่างๆมีความสัมพันธ์กับคนอื่นได้ให้รู้จักอาชีพว่าการสอนเป็นวิชาชีพที่สูงส่งเหมือนกับวิชาชีพอื่น ๆ ต้องมีการเตรียมการฝึกหัดเพื่อจะได้ปฏิบัติตนให้สมกับศักดิ์ศรีความมีเกียรติในอาชีพของตน²

โพส แลมป์ (Pose Lamp) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกสอนไว้สั้นๆ ว่า "การฝึกสอนเป็นประสบการณ์ที่สำคัญยิ่งในการเตรียมครูที่มีสมรรถภาพ"

¹วิทยาลัยครูจันทระเกษม, คู่มือการฝึกสอน (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตการพิมพ์, 2522), หน้า 1.

²วิชัย วงษ์ใหญ่, "ฝึกสอน," วารสารการศึกษาแห่งชาติ, 9 (เมษายน 2514) : 44.

³ Pose Lamp, The Student Teaching Process in the Elementary School, (Ohio : Charles E. Merrill Books, Inc, 1965), p.18.

กล่าวโดยสรุปแล้วการฝึกสอนหรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นกิจกรรมที่มีความหมายสำคัญในตัวเองอยู่แล้ว สถาบันผลิตครู นักการศึกษาก็ได้ให้ความสำคัญแก่การฝึกสอนไว้เป็นอย่างดี ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมางานฝึกสอนสำหรับนักศึกษาครูยังคงได้รับความสนใจและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติอยู่เสมอมาอย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าการฝึกสอนจะมีความสำคัญและได้รับความสนใจเพียงไรแต่ถ้าหากว่าระบบการจัดหรือการดำเนินการในการฝึกปฏิบัติยังมีความบกพร่องหรือไม่ดีพอแล้ว การจัดการฝึกสอนหรือฝึกงานนั้นๆ ก็จะไม่สามารถบรรลุผลได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ระบบการจัดหรือดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกสอนที่สถาบันผลิตครูต่างๆ จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับได้แก่ การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดสายงานและหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการฝึกสอน การกำหนดและสรรหานุเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน การเตรียมการก่อนการฝึกสอน การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดการฝึกสอน การกำหนดรูปแบบให้นักศึกษาออกไปทำการฝึกสอน การสัมมนาการฝึกสอนและการประเมินผลการฝึกสอน หากระบบหรือวิธีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวมีคุณภาพที่ดีย่อมจะส่งผลดีไปยังโครงการฝึกสอนและสถาบันผลิตครูนั้นๆ ในทางตรงกันข้ามหากว่าระบบหรือวิธีการนั้นๆ มีข้อบกพร่องก็ย่อมก่อความเสียหายให้แก่กระบวนการผลิตครูได้เช่นกัน รายละเอียดและความสำคัญของระบบวิธีการดำเนินการจัดการฝึกสอนจึงนับว่ามีความสำคัญ เป็นอย่างยิ่งต่อสถาบันผลิตครูซึ่งจะได้อธิบายถึงในตอนต่อไป

การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดสายงานและหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการฝึกสอน

หน่วยงานใดๆก็ตามจะดำเนินไปได้ด้วยดีย่อมจะต้องเริ่มต้นจากการจัดระบบหน่วยงานและสายงานนั้นให้เป็นองค์การที่ดีมีประสิทธิภาพซึ่งหมายถึงการจัดระบบระเบียบทั้งหมดในองค์การให้สามารถดำเนินการได้โดยสะดวกทั้งความหมายที่ ใหญ่ โย สาธกร กล่าวว่ "การจ้ดองค์การหมายถึงกระบวนการจัดการทำงานทั้งหมดภายในองค์การหรือสำนักงานโดยกำหนดลักษณะของตำแหน่งงาน วิธีการปฏิบัติ ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ การประสานงานระหว่างตำแหน่งต่างๆ ให้แน่นอน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การดำเนินไปอย่างมีแบบแผน"¹

¹ ใหญ่ โย สาธกร, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2519), หน้า 120.

เกี่ยวกับความหมายขององค์การนี้ เชสเตอร์ ไอ. บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard) ได้ให้ความหมายไว้ว่า "หมายถึงระบบของกิจกรรมที่มีการประสานงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป"¹

จอห์น เอ็ม. กอส (John M. Gous) ก็ได้ให้ความหมายไว้ในทำนองเดียวกันว่า "องค์การหมายถึงการจัดสรรกำลังบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสม"²

จะเห็นได้ว่าองค์การที่สร้างขึ้นจะต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบ โดยมีแนวปฏิบัติและมีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สำหรับงานจัดการฝึกสอนก็นับว่าเป็นหน่วยงานหนึ่งที่จะต้องมีการจัดอาจารย์นิเทศก์ เจ้าหน้าที่ นักศึกษาฝึกสอน ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่นๆและในการจัดการฝึกสอนนั้นย่อมต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายคือการมุ่งให้นักศึกษามีประสบการณ์ตรงในการสอนหรือประสบการณ์ตรงในวิชาชีพครูเพื่อจะเป็นครูโดยอาชีพต่อไปในอนาคต การดำเนินการจัดการฝึกสอนของสถาบันผลิตครูจึงต้องมีระบบหรือแนวทางปฏิบัติร่วมกันคือมีฐานะเป็นองค์การหนึ่งนั่นเอง

อย่างไรก็ตามเมื่อมาพิจารณาถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดดำเนินการฝึกสอนของวิทยาลัยครูตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 แล้วจะเห็นได้ว่าหลักสูตรสภาการฝึกหัดครูได้กำหนดให้การศึกษาหรือรายวิชาประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ เป็นเพียงรายวิชาหนึ่งเท่านั้น สายงานหรือโครงสร้างของหน่วยงานฝึกสอนก็ไม่ได้กำหนดรูปแบบไว้นั่นเองเหมือนกับคณะวิชา ภาควิชาหรือแผนกงานอื่นๆ จึงทำให้วิทยาลัยครูแต่ละแห่งต่างฝ่ายต่างดำเนินการ

¹Chester I. Barnard, The Function of the Executive (Massachusetts : Harvard University Press., 1972) , p.81.

²Leonard D. White , Introduction to the Study of Public Administration , (4th.ed.) (New York : Macmillan Company, 1955) p.46.

จัดการฝึกสอนกันเองเป็นการภายใน จึงทำให้ขาดมาตรฐานที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิทยาลัยครู
ใหม่ๆที่ยังขาดประสบการณ์ในด้านนี้ปัญหาต่างๆจึงเกิดขึ้นมากมายที่จะเห็นได้จากผลการวิจัยของ
กฤษฎ์ ศิริพงษ์ ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ "กระบวนการบริหารงานนิเทศของหัวหน้าหน่วยนิเทศ
การฝึกสอนในวิทยาลัยครู" ในปี พ.ศ. 2521 และได้รายงานว่า

องค์การของหน่วยงานฝึกสอนเป็นองค์การที่สำคัญมีผลต่อการฝึกสอน ปัญหาและอุปสรรคใน
กระบวนการจัดองค์การมีปัญหามาก ในการดำเนินการปัจจุบันงานฝึกสอนยังจัดอยู่ในระบบ
การบริหารงานของวิทยาลัยครูไม่ชัดเจนนับว่าเป็นปัญหามาก วิทยาลัยครูควรจะได้ดำเนินการ
การจัดโครงสร้างและสายงานใหม่ชัดเจนว่างานฝึกสอนนั้นควรขึ้นอยู่กับหน่วยงานใด¹

สถาบันผลิตครู นักการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอนได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการ
การดำเนินงานจัดการฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในด้านการจัดหน่วยงานพอจะ
สรุปเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้ดังนี้

เจริญผล สุวรรณโชติ ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า

เพื่อให้มีความสอดคล้องกับเสรีภาพทางวิชาการในการฝึกสอน การดำเนินการ
ฝึกสอนจึงต้องเป็นหน่วยงานอิสระที่ต่างประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆภายในสถาบันฝึกหัดครูซึ่ง
หน่วยงานอื่นๆจะต้องมองเห็นความสำคัญของการฝึกสอนและยินดีที่จะให้มีการประสานงานกับ
หน่วยงานฝึกสอนอย่างเต็มที่ หน่วยงานฝึกสอนควรที่จะต้องขึ้นอยู่กับฝ่ายวิชาการของสถาบัน²
ซึ่งนับว่าตรงกับแนวคิดของ เขียว วีระฉายา ที่ว่า "การฝึกสอนเป็นยุทธศาสตร์ของการผลิต
ครูให้มีคุณภาพดังนั้นการฝึกสอนจึงควรจัดเป็นหน่วยงานอิสระที่ต่างร่วมมือกับทุกภาควิชาโดยส่งคน
มาเป็นอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน เริ่มตั้งแต่งานเตรียมนักศึกษาออกฝึกสอน งานนิเทศการสอน

¹กฤษฎ์ ศิริพงษ์, "กระบวนการบริหารงานนิเทศการฝึกสอนของหัวหน้าหน่วยนิเทศ
การฝึกสอนในวิทยาลัยครู," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย , 2522).

²หน่วยศึกษานิเทศกรรมกรมการฝึกหัดครู, "โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการ
ฝึกหัดครูชนบท," หน้า 8.

งานบริการทางการศึกษาแก่สังคมตลอดจนงานธุรการ¹ ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับรายงานผลการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ในโครงการฝึกหัดครูชนบทของสถานฝึกหัดครู ณ วิทยาลัยครูนครศรี - ธรรมราชเมื่อ พ.ศ. 2516 ที่สรุปว่า "การนิเทศการฝึกสอนควรเป็นฝ่ายหรือหมวดอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานและความร่วมมือจากภาควิชาอื่นๆ"² แต่ผลการวิจัยเรื่องบทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางของประเทศไทยของ เกลีสวพันธ์ ขจรผดุงกิตติที่ได้ถามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนกลับได้ผลแนวคิดไปในทางตรงกันข้ามกล่าวคือ "ประชากรในการวิจัยส่วนใหญ่เห็นว่าควรให้การฝึกสอนมีสถานภาพเป็นภาควิชาในสังกัดคณะวิชาครูศาสตร์และเห็นว่าจำเป็นอย่างยิ่งในการให้มีเจ้าหน้าที่ธุรการประจำในโครงการฝึกสอน"³ ผลของการวิจัยนี้นับว่าใกล้เคียงกับความคิดเห็นของ บุญเชิด รัตนานันท์ที่ได้เสนอแนวทางใหม่ของการจัดการนิเทศการฝึกสอนในแง่ของระบบบริหารงานของวิทยาลัยครูซึ่งพอจะสรุปได้ว่า

สายงานของวิทยาลัยครูจะต้องแก้ไขเสียใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพของวิทยาลัยครูอย่างแท้จริงโดยแผนกฝึกสอนเดิมควรจะแยกออกจากสำนักงานอธิการ โดยยกฐานะเป็นภาควิชานิเทศศาสตร์และการสอนสังกัดอยู่ในคณะวิชาครูศาสตร์ทำหน้าที่นิเทศการฝึกสอนและวิธีสอนเป็นสำคัญ แนวทางในการเปลี่ยนแปลงควรดำเนินการต่อไปเป็นขั้นตอนคือ

ขั้นแรก ควรจะนำเอาอาจารย์ผู้สอนวิธีสอนในภาควิชาต่างๆมาสังกัดอยู่ในภาควิชานี้

¹ เขียว วีระฉายา, การฝึกสอนและการนิเทศการสอน (อุตรดิตถ์ : ฝ่ายผลิตตำราวิทยาลัยครูอุตรดิตถ์, ม.ป.ป.), หน้า 37.

² วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช, "รายงานสรุปผลการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ในโครงการฝึกหัดครูชนบทของสถานศึกษาฝึกหัดครู กรมการฝึกหัดครู" (อัสสัมชัญ).

³ เกลีสวพันธ์ ขจรผดุงกิตติ, "บทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางของประเทศไทย" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520).

ขั้นที่สอง ย้ายอาจารย์ที่ไปศึกษาต่อปริญญาโทด้านวิธีสอนและด้านหลักสูตร การนิเทศการศึกษา กลับเข้ามาสังกัดอยู่ในภาควิชา นิเทศศาสตร์และการสอน

ขั้นที่สาม รับโอน ครู อาจารย์ โรงเรียนประถมศึกษา และมีธยมศึกษาหรืออาจารย์ที่ย้ายมาจากต่างวิทยาลัยที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์เข้ามาสังกัดในภาควิชาใหม่ด้วย

ขั้นที่สี่ เมื่อวิทยาลัยได้พัฒนาตนเองจนเป็นสถาบันอุดมศึกษาโดยสมบูรณ์ตามแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) และสามารถทำหน้าที่ของตนให้ครบทั้ง 5 ประการแล้ว (คือ เป็นผู้นำทางด้าน การผลิตครู อบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำ การ ค้นคว้าวิจัย และผลิตตำรา บริการทางวิชาการแก่ชุมชน และทำนุ บำรุงศิลปะวัฒนธรรม) ให้รวมภาควิชา นิเทศศาสตร์และการสอนกับภาควิชาหลักสูตรและการสอนเข้าด้วยกัน!

นอกจากสถานภาพของหน่วยงานฝึกสอนแล้ว ในด้านรูปแบบของหน่วยงานหรือโครงสร้างสำนักงานฝึกสอนก็ได้รับความสนใจ เป็นอย่างมากจึงจะเห็นได้จากรายงานสรุปผลการประชุมสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ในโครงการฝึกหัดครูชนบททั่วประเทศ ณ วิทยาลัยครูลำปางเมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2517 ที่ประชุมได้เสนอรูปแบบการจัดหน่วยงานฝึกสอนไปยังกรมการฝึกหัดครูไว้ว่า

วิทยาลัยครูในสังกัดกรมการฝึกหัดครูควรจะมีโครงการต่างๆ เช่น โครงการเด็กเล็ก โครงการบริการการศึกษา เป็นต้น เป็นโครงการเดียวกันรวมกันเรียกว่า "งานฝึกสอนของวิทยาลัย" และเนื่องจากว่าโครงการทั้งหลายเหล่านั้นล้วนแต่มีความเกี่ยวข้องกับการฝึกสอนทั้งสิ้นควรให้ผู้อำนวยการ (อธิการ) เป็นผู้รับผิดชอบงานนี้โดยตรง นอกจากนี้ที่ประชุมยังได้เสนอรูปแบบของการจัดหน่วยงานฝึกสอนไว้ดังนี้ คือ

หน่วยงานฝึกสอนประกอบด้วย

บุญเชิด รัตนานันท์, "แนวคิดบางประการเกี่ยวกับการจัดการนิเทศการสนทนา,"วารสารวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา, 1(2) (พฤศจิกายน-มีนาคม ปีการศึกษา 2521) : 26-27.

1. ฝ่ายเตรียมการฝึกสอน
2. ฝ่ายนิเทศการสอนซึ่งอาจแบ่งได้เป็น
 - ก. นิเทศการสอนในเมือง
 - ข. นิเทศการสอนชนบท
 - ค. นิเทศการสอนชั้นเด็กเล็กก่อนเกณฑ์บังคับ
3. ฝ่ายธุรการซึ่งดำเนินงานเกี่ยวกับ งานสารบรรณ การเงิน พัสดุยาน-พาหนะและสิ่งอื่นๆ เป็นต้น¹

การกำหนดและสรรหามุคละกรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน

การฝึกสอนจะบรรลุเป้าหมายตามปรัชญาของการฝึกหัดครูได้จะต้องประกอบด้วย การจัดระบบของหน่วยงานฝึกสอนให้มีประสิทธิภาพและภายในหน่วยงานนั้นๆ สิ่งสำคัญที่สุดที่ควร จะต้องคำนึงถึงก็คือ มุคละกรผู้ดำเนินการหรือบริการการฝึกสอนซึ่งจะประกอบไปด้วยบุคคล หลายฝ่ายดังนี้ เจริญผล สุวรรณโชติ ได้ให้แนวคิดไว้ว่า

มุคละกรในการฝึกสอนโดยทั่วไปจะมีบุคคลต่างๆ ประกอบกันเข้า เพื่อดำเนินการฝึก สอนอยู่อย่างน้อย 6 กลุ่ม คือ

1. ผู้บริหารสถานฝึกหัดครูซึ่งได้แก่ อธิการวิทยาลัยครู คณะบดีคณะการศึกษา และรวมถึง หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชา ฯลฯ
2. ผู้อำนวยการฝึกสอน
3. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกระดับ
4. อาจารย์ผู้ประสานงานของสถานฝึกหัดครูหรืออาจารย์นิเทศก์

¹วิทยาลัยครูลำปาง, "การสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ในโครงการฝึกหัดครูชนบท ระหว่างวันที่ 22-31 กรกฎาคม 2517 ณ วิทยาลัยครูลำปาง," (อัครสัณเภา), หน้า 4-5.

5. ครูนิเทศก์หรือครูที่เลี้ยงรวมทั้งครูที่ปรึกษาประจำโรงเรียนฝึกสอนและประจำกลุ่ม

6. นักศึกษาหรือนิสิตฝึกสอน¹

สำหรับในที่นี้จะได้นำแนวคิด หลักการของนักการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในการฝึกสอนมากล่าวเพียง 3 ฝ่ายเท่านั้นทั้งนี้เนื่องจากเป็นฝ่ายที่มีหน้าที่โดยตรงต่อการจัดหรือดำเนินการฝึกสอนอันได้แก่ คณะกรรมการบริหารการฝึกสอน ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนรวมทั้งอาจารย์นิเทศก์ ดังต่อไปนี้

ก. กรรมการบริหารการฝึกสอน

เจริญผล สุวรรณโชติ กล่าวว่าบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในงานฝึกสอนคงได้แก่ ผู้อำนวยการฝึกสอนซึ่งเราอมรับว่าเป็นผู้บริหารงานย่อยขององค์การใหญ่ซึ่งหมายถึงสถาบันฝึกหัดครู การบริหารงานในระดับนี้จึงมีข้อแตกต่างไปจากผู้บริหารงานระดับสถาบันเพราะการบริหารงานระดับนี้เป็นผู้ปฏิบัติมากกว่ากำหนดนโยบาย ถ้าจะกำหนดนโยบายเองจะปฏิบัติในพื้นที่ไม่ได้จะตงงได้รับการยอมรับจากระดับสูงเสียก่อนแต่โดยโครงสร้างแล้วจะมีความเหมือนกันเป็นอันมาก กล่าวคือผู้อำนวยการการฝึกสอนจะต้องมีคุณลักษณะใหญ่ๆ อย่างน้อย 4 ประการคือ

1. ดำรงตำแหน่งในฐานะผู้อำนวยการฝึกสอน
2. การปฏิบัติงานในหน้าที่
3. การตัดสินใจในลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย
4. ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ²

เกี่ยวกับหัวหน้าหน่วยฝึกสอนในฐานะกรรมการบริหารนี้ได้มีการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับโครงการปรับปรุงการสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบทเมื่อวันที่ 3-5 มีนาคม 2519สรุปสาระ

¹หน่วยศึกษานิเทศก์กรมการฝึกหัดครู, "โครงการปรับปรุงการสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท," หน้า 6.

²เรื่องเดียวกัน, หน้า 63-64.

สำคัญไฉนว่าหัวหน้าฝ่ายฝึกสอนของวิทยาลัยครูจะต้องมีหน้าที่ดังนี้

1. หัวหน้าฝ่ายฝึกสอนควรจะรวมมือกับหัวหน้าภาควิชาต่างๆที่เกี่ยวเนื่องในการคัดเลือกอาจารย์นี้เทศก์โดยพยายามเลือกให้ได้ตามเกณฑ์นั้น
2. เมื่ออาจารย์นี้เทศก์มาทำงานด้วยต้องพัฒนาให้อาจารย์นี้เทศก์มีความพร้อมที่จะทำงาน
3. ต้องพยายามบำรุงรักษาให้อาจารย์นี้เทศก์มีสมรรถภาพมากที่สุดโดยใช้บำเหน็จความชอบและสวัสดิการ
4. เมื่ออาจารย์นี้เทศก์มาทำงานระยะหนึ่งหรือไร้สมรรถภาพหัวหน้าฝ่ายฝึกสอนควรดำเนินการให้พนักงานที่นี้เทศก์ได้¹

นอกจากนี้ พันธ์ หันนาถิ่นทร์ยังได้ขำถึงข้อปฏิบัติเกี่ยวกับกรมการบริหารการฝึกสอนอีกว่า "จะต้องมีการจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของฝ่ายบริหารและฝ่ายนี้เทศก์การฝึกสอนไว้อย่างชัดเจนเพื่อป้องกันการขัดแย้งและการซ้ำงานโดยใช่เหตุ"²

ข. เกี่ยวกับอาจารย์นี้เทศก์

บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีความสำคัญต่อการจัดการฝึกสอนอีกฝ่ายหนึ่งได้แก่ อาจารย์นี้เทศก์ (College Supervisor) อาจารย์นี้เทศก์หมายถึงอาจารย์ที่ได้รับมอบหมายจากวิทยาลัยครูให้เป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำทางการฝึกสอนแก่นักศึกษาฝึกสอนและโรงเรียนฝึกสอน ตลอดจนเป็นผู้ประสานงานระหว่างวิทยาลัยครู โรงเรียนฝึกสอนและชุมชน³ จะเห็นได้ว่าอาจารย์นี้เทศก์นั้นเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการฝึกสอนของสถาบันผลิตครูเป็นอย่างยิ่ง เพราะอาจารย์นี้เทศก์คือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้แทนของคณะวิชาหรือวิทยาลัยครูในการช่วย

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 147-148.

² พันธ์ หันนาถิ่นทร์, "ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสถาบันฝึกหัดครู," (วิทยานิพนธ์เพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์วิทยาลัยวิชาการศึกษา, 2511), หน้า 57.

³ เขียว วีระฉายา, การฝึกสอนและนิเทศการสอน, หน้า 14.

เหลือแนะนำ ประธานงานและประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน ซึ่งที่คณะกรรมการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ให้ความหมายของอาจารย์นี้เทศกว่า

อาจารย์นี้เทศก์ คือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้แทนของคณะกรรมการออกไปดูการฝึกสอน
ของนิสิตฝึกสอนมีหน้าที่นี้เทศก์ แนะนำและให้คำปรึกษาแก่นิสิตฝึกสอนทุกด้าน ขณะเดียวกัน
ก็ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานระหว่างโรงเรียนฝึกสอนและคณะกรรมการด้วย อาจารย์
ช่วยฝึกสอนมีหน้าที่หาข้อสงสัยอะไรก็อาจซักถามขอเท็จจริงหรือขอคำปรึกษาจากอาจารย์
นี้เทศก์ได้โดยตรง นอกจากนี้อาจารย์นี้เทศก์ยังต้องรับผิดชอบในการจัดทำเป็นสารเกี่ยวกับการ
กับการประชุมปรึกษาตลอดระยะเวลาการฝึกสอน ประเมินผลความก้าวหน้าของนิสิตและ
วัดผลการสอน แสดงการสอนแล้วสรุปให้คะแนนนิสิตเป็นรายบุคคล¹

แสดงให้เห็นว่าอาจารย์นี้เทศก์นั้น เป็นผู้ที่มีความสำคัญมากในกระบวนการจัดการฝึก
สอน สถาบันผลิตครูหรือวิทยาลัยครูจะแต่งตั้งอาจารย์ทำหน้าที่นี้เทศก์การฝึกสอนจำนวนหนึ่งผลิต
เปลี่ยนหมุนเวียนกันตลอดไป ปัญหาและอุปสรรคที่มักจะประสบก็คืออาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ยอมออกไป
ไปนี้เทศก์การฝึกสอนเนื่องจากต้องรับภาระหนักกว่าปกติ อาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยหรืออาจารย์
ใหม่ๆมักจะถูกกำหนดให้ไป เป็นอาจารย์นี้เทศก์เสียมากกว่าซึ่งเรื่องนี้ได้มีความพยายามที่จะแก้
ปัญหากันอยู่ตลอดมาด้วยการเสนอให้มีการคัดเลือกอาจารย์นี้เทศก์โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก
ด้วยตั้งที่กรมการฝึกหัดครูได้ให้ขอเสนอแนะไว้ว่า

ในด้านการคัดเลือกอาจารย์นี้เทศก์ที่จะออกนี้เทศก์การสอนและแนวทางที่อาจจะทำ
การดำเนินงานด้านนี้สะดวกในการปฏิบัติมากยิ่งขึ้นควรปฏิบัติดังนี้

1. การคัดเลือกอาจารย์นี้เทศก์น่าจะต้องมีประสบการณ์ในการสอนในระดับที่
นักศึกษาออกไปฝึกสอนหรือมีความรู้เกี่ยวกับการสอน โปรดอย่าเลือกอาจารย์ที่ว่างงานจาก
ภาควิชาต่างๆในวิทยาลัยหรือภาควิชาที่ร้างเกียจ นอกจากนั้นอาจารย์นี้เทศก์จะต้องเป็นผู้มีวุฒิภาวะ
พอสมควร มีมนุษยสัมพันธ์กับนักศึกษา ชุมชนและโรงเรียน

¹ คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ประสบการณ์วิชาชีพ (กรุงเทพมหานคร
: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521), หน้า 7.

2. อาจารย์นิเทศก์เมื่อได้มาแล้วตามคุณลักษณะดังกล่าวควรจะดอมท่านไว้โดยวิทยาลัยครูควรจะต้องตั้งให้อยู่ในตำแหน่งงานนี้อย่างน้อยครั้งละ 2 ปี เหตุผลตามแต่งตั้งนานเกินไปจะเกิดการเบื่อนายหรือถ้ามีการเปลี่ยนแปลงอาจารย์นิเทศก์ทุกภาคเรียนก็จะทำให้วิทยาลัยชุลกชลักในการจัดบุคลากรด้านนี้¹

เกี่ยวกับการตั้งเกณฑ์ในการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ทางด้านคณะกรรมการพัฒนาการสอนและผลิตวัสดุอุปกรณ์การสอนทบวงมหาวิทยาลัยได้เสนอแนะเพิ่มเติมไปอีก ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยควรตั้งเกณฑ์ในการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์นิเทศก์ควรมีประสบการณ์ในการสอนในระดับชั้นที่นิเทศมาอย่างน้อย 3 ปี สำหรับผู้ที่ยังไม่มีประสบการณ์แต่มีคุณลักษณะที่จะเป็นอาจารย์นิเทศก์ที่ดีควรสนับสนุนให้ไปสอนโรงเรียนสาธิตเพื่อหาประสบการณ์

2. ควรจัดให้มีอาจารย์นิเทศก์เต็มเวลา (Full-time Supervisor) และมีอาจารย์นิเทศก์เสริมหรือนิเทศบางส่วนเวลา (Part-time Supervisor) ตามความเหมาะสม

3. ควรมีการประชุมตกลงหาเกณฑ์การเปรียบเทียบปริมาณงานนิเทศร่วมกันทุกมหาวิทยาลัย เพื่อเสนอทบวงมหาวิทยาลัยพิจารณา²

ในปี ค.ศ. 1970 จอร์ช เดวิด ยูสตรา (George David Youstra) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาว่าผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนจะมีเกณฑ์สำหรับคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็นอาจารย์นิเทศก์หรือไม่และผู้บริหารดังกล่าวจะเห็นว่า เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์จะมีผลทำให้ อาจารย์นิเทศก์ที่ทำงานประสบความสำเร็จหรือไม่ ผลของการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สถาบันต่างๆที่ทำการวิจัยไม่มีเกณฑ์สำหรับใช้ในการคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็น

¹หน่วยศึกษานิเทศก์กรมการฝึกหัดครู, "โครงการปรับปรุงการสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท," หน้า 147-148.

²คณะกรรมการพัฒนาการสอนและผลิตวัสดุอุปกรณ์การสอนวิทยาศาสตร์ทบวงมหาวิทยาลัย, ปัญหาการนิเทศการฝึกสอน (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2522), หน้า 27-35.

อาจารย์นี้เทศก์เลย

2. ผู้บริหารโครงการฝึกสอนมีความเห็นว่าเกณฑ์หรือข้อกำหนดคุณสมบัติในการเลือกอาจารย์นี้เทศก์จะมีประโยชน์ต่อการคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็นอาจารย์นี้เทศก์

3. ผู้บริหารโครงการฝึกสอนมีความเห็นว่าเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกอาจารย์นี้เทศก์จะมีผลทำให้อาจารย์นี้เทศก์ที่จะทำงานประสบความสำเร็จได้¹

การนิเทศการฝึกสอนไม่ใช่งานที่จะทำให้ได้ง่ายนัก เพราะผู้นิเทศหรืออาจารย์นี้เทศก์จะต้องมีความรู้ความเข้าใจตลอดจนประสบการณ์ความชำนาญในการเป็นครูก่อนข้างสูงจึงจะสามารถทำหน้าที่นี้เทศก์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามวิธีการให้การฝึกอบรมผู้ทำหน้าที่นี้เทศก์มีความสำคัญและมีความจำเป็นอยู่มาก ในสภาพปัจจุบันสถาบันผลิตครู โดยเฉพาะวิทยาลัยครูก็ยังไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้จริงจังนักซึ่งในบางครั้งก็ก่อให้เกิดปัญหาได้ดังจะเห็นได้อยู่เสมอ

เกี่ยวกับเรื่องนี้ สุมนา ไตลังคะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาปัญหาการนิเทศการสอนของอาจารย์นี้เทศก์ในโครงการฝึกหัดครูชนบทของสถาบันฝึกหัดครู" ในปี พ.ศ. 2510 ผลของการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์นี้เทศก์สรุปได้ว่า

1. อาจารย์นี้เทศก์เป็นผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนมาก
2. อาจารย์นี้เทศก์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในด้านการสอนและการนิเทศการสอน

¹ George David Youstra, "A Study of Criteria for Selection of College Supervisor of Student Teachers as Percieved by Student Teaching Administration of Selected Institution of the Southeastern Regional Association for Student Teaching," Dissertation Abstracts Vol. 31, No.11, (May , 1971), p. 5920 - A.

3. อาจารย์นี้เทศกส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการยอมรับเกี่ยวกับเรื่องการนี้เทศการ

ฝึกสอน¹

ก. เกี่ยวกับครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน

ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนนี้ว่ามีความสำคัญต่อการจัดการฝึกสอนไม่น้อย บทบาทของครู-อาจารย์ที่เลี้ยงนั้นไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าอาจารย์นี้เทศกเลยบางครั้งอาจจะมีความสำคัญมากกว่าอาจารย์นี้เทศกเสียอีก ทั้งนี้เพราะครู-อาจารย์ที่เลี้ยงเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักศึกษาฝึกสอนเกือบตลอดเวลาซึ่งตามหลักการแล้วถือว่าครู-อาจารย์ที่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูและสามารถที่จะนิเทศนักศึกษาฝึกสอนได้เป็นอย่างดี

สวัสดี ทรัพย์จางค์ ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทความสำคัญของผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่เลี้ยงไว้ในการวิจัยเรื่อง "การดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชนบท" ว่าครูใหญ่ครูที่เลี้ยงนั้นว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการฝึกสอนมากเพราะครูที่เลี้ยงเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักศึกษาฝึกสอนมากที่สุด ถ้านักศึกษาฝึกสอนขาดความสัมพันธอันดีกับครูที่เลี้ยงเสียแล้วย่อมเป็นการยากที่นักศึกษาฝึกสอนจะขอความคิดเห็นในเรื่อง การสอน การปกครองชั้น การทำอุปกรณ์การสอน การพัฒนาโรงเรียนและหมู่บ้าน² และกรมการฝึกหัดครูก็ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้เช่นเดียวกัน ดังนี้

1. วิทยาลัยครูส่งวิทยากรที่เป็นทีมไปให้การอบรมครู-อาจารย์ที่เลี้ยงทุกคนและทุกโรงเรียนที่วิทยาลัยครูส่งนักศึกษาออกฝึกสอน

2. วิทยาลัยการจะวางโปรแกรมเพื่อส่งเสริมความรู้ของครู-อาจารย์ที่เลี้ยง

¹สุมนา ไตลังคะ, "การศึกษาปัญหาการนี้เทศการสอนของอาจารย์นี้เทศกในโครงการฝึกหัดครูชนบทของสถาบันฝึกหัดครู," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 96.

2. หน่วยศึกษานิเทศกรมการฝึกหัดครู, "การดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชนบท;" เอกสารการนี้เทศการศึกษ ฉบับที่ 160 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์, 2518), หน้า 115.

สิ่งที่ควรจะให้การอบรมล่วงหน้าก่อนคือ จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน ประเภทและหน้าที่ของครู
พี่เลี้ยง วิธีการนิเทศ

3. วิทยาลัยควรจะให้รางวัลและให้ความช่วยเหลือโรงเรียนที่เราส่งนักศึกษา
ออกไปฝึกสอน เช่น มีโปรแกรมให้โรงเรียนเหล่านั้นเป็นโรงเรียนน้องหรืออยู่ในโครงการบริการ
การศึกษา¹

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าครู-อาจารย์พี่เลี้ยงจะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อนักศึกษาฝึก-
สอนมากแต่ก็มีไม่น้อยเหมือนกันที่ครู-อาจารย์พี่เลี้ยงอาจไม่มีคุณสมบัติที่ดีพอที่จะให้ทำหน้าที่นี้เทศ
การฝึกสอนได้ เช่น อาจจะมีวุฒิค่าเกินไป ขาดประสบการณ์ ไม่มีความสนใจในโครงการฝึกสอน
ยังไม่ได้ผ่านการอบรมความรู้ในการนิเทศมาก่อน ฯลฯ ซึ่งนับว่าได้เป็นปัญหาอยู่เสมอมา การ
ที่จะแก้ปัญหานี้ให้ทางหนึ่งก็คือการจัดให้มีการคัดเลือกและตั้ง คณะกรรมการคัดเลือกครูที่จะมา
เป็นพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกสอน ดังที่คณะกรรมการประสานงานกรมการฝึกหัดครูได้เสนอแนวทาง
คัดเลือกครูอาจารย์พี่เลี้ยงไว้ว่า การคัดเลือกครู-อาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงนั้นให้
ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นของครูหรืออาจารย์และผู้แทนของสถาบันฝึกหัดครูพิจารณาาร่วมกันในการ
คัดเลือกผู้ที่เหมาะสมซึ่งครู-อาจารย์พี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่จะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. ระดับประถมศึกษาจะต้องมีประสบการณ์ด้านการสอนในชั้นประถมศึกษามาแล้ว
ไม่น้อยกว่า 2 ปีการศึกษา

2. ในระดับมัธยมศึกษาสาขาวิชาสามัญต้องเป็นผู้ที่มีวุฒิทางครูและไม่ต่ำกว่าระดับ
การศึกษาของนิสิตนักศึกษาฝึกสอน นอกจากนี้ยังต้องมีประสบการณ์ด้านการสอนในวิชานั้นๆมา
ไม่น้อยกว่า 2 ปีการศึกษา

3. ในระดับมัธยมศึกษาสาขาวิชาชีพต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านการสอน
วิชานั้นๆมาไม่น้อยกว่า 2 ปีการศึกษา²

¹ คณะกรรมการประสานงานกรมการฝึกหัดครู, "โครงการส่งนิสิตนักศึกษาออกไป
ฝึกวิชาชีพครู," หน้า 150.

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 6.

บุญเชิด รัตนานันท์ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคัดเลือกครูที่เลี้ยงสุรูปได้ว่า
ควรจะได้มีการสำรวจคุณสมบัติของครูที่เลี้ยงในโรงเรียนที่จะส่งนักศึกษาไปฝึกสอนเป็นประจำ
ทุกๆปีซึ่งครูที่เลี้ยงนั้นอย่างน้อยที่สุดควรจะมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีวุฒิทางครูสูงกว่านักศึกษาฝึกสอน
2. มีวิทยุติสูงกว่านักศึกษาฝึกสอน
3. มีประสบการณ์การสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีและไม่เกิน 5 ปีการศึกษา
4. มีความสำคัญว่าตนเองมีหน้าที่ช่วยผลิตครูที่ดีให้แก่สังคมเช่นเดียวกับอาจารย์

ที่สอนอยู่ในวิทยาลัยครู

5. เป็นผู้มีควมรับผิดชอบสูง มีคุณธรรมและน้ำใจ¹

รอนนี่ ดอน มิลเลอร์ (Rodney Don Miller) ได้ทำการวิจัยเพื่อวิเคราะห์
การจัดดำเนินการบริการโครงการฝึกสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาของสถานฝึกสอน 7 แห่งและ
ได้สรุปเกี่ยวกับครู-อาจารย์ที่เลี้ยงไว้ดังนี้

1. โดยปกตินักศึกษา 1 คนมีครูที่เลี้ยงดูแล 1 คนตลอดเวลาการฝึกสอน
2. ทั้ง 7 วิทยาลัยให้คำตอบแทนแก่ครูที่เลี้ยง บางแห่งให้ค่าสมญาคุณแก่ครูใหญ่
และบางโรงเรียนเก็บค่าเล่าเรียนพิเศษสำหรับการฝึกสอน
3. ได้มีการเสนอเกณฑ์สำหรับคัดเลือกครูที่เลี้ยงทั้ง 7 แห่ง²

¹บุญเชิด รัตนานันท์, "แนวคิดบางประการเกี่ยวกับการจัดการนิเทศการฝึกสอน,"
หน้า 29.

² 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.

ในปี ค.ศ. 1971 โจวิตโต บี. คัสติลโล (Jovito B. Castillo) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของครูที่เลี้ยงในเรื่อง "บทบาทที่คาดหวังของครูที่เลี้ยงในทัศนะของนักศึกษาครู อาจารย์นิเทศก์และครูที่เลี้ยง" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาบทบาทของครูที่เลี้ยงตามความคาดหวังของครูที่เลี้ยงเองและตามความคาดหวังของอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาครู
2. ค้นหาบทบาทของครูที่เลี้ยงในด้านต่างๆตามความคาดหวังที่อาจารย์นิเทศก์ครูที่เลี้ยงและนักศึกษาครูเห็นพ้องกัน
3. สำนวจคว่าบุคคลทั้ง 3 กลุ่มมีความเห็นว่าครูที่เลี้ยงควรมีบทบาท พันธะและความรับผิดชอบอย่างไรบ้าง
4. สำนวจหาเหตุผลที่บุคคลทั้ง 3 กลุ่มไม่เห็นพ้องในเมื่อบทบาทตามความคาดหวังนั้นมีค่าแตกต่างกันและมีค่าต่ำ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย นักศึกษาครู 75 คน อาจารย์นิเทศก์ 75 คน และครูที่เลี้ยง 75 คนโดยการสุ่มตัวอย่าง ผลของการวิจัยสรุปได้ว่าการทดสอบไค-สแควร์ (chi-square) นั้นปรากฏว่าคำตอบจากแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของครูที่เลี้ยงตามความคาดหวังไว้ 50 รายการนั้น ประชากรทั้ง 3 กลุ่มมีความเห็นพ้องต้องกัน 27 รายการและไม่เห็นพ้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 23 รายการ

จากการสัมภาษณ์บุคคลทั้ง 3 กลุ่มโดยการสุ่มตัวอย่างมา 20% ของแต่ละกลุ่มปรากฏผลจากความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ว่า

1. ครูที่เลี้ยงไม่มีเวลาปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่คาดหวังเอาไว้
2. บทบาทของครูที่เลี้ยงที่คาดหวังไว้นั้นไม่ใช่เป็นการมอบหมายอำนาจให้แก่ครูที่เลี้ยง
3. ครูที่เลี้ยงจำนวนมากไม่สามารถแสดงบทบาทตามที่คาดหวังได้
4. อาจารย์นิเทศก์และบุคลากรในโรงเรียนฝึกสอนควรมีส่วนรับผิดชอบในการ

ปฏิบัติตามบทบาทของครูที่เลี้ยงตัว¹

ทางด้านผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนคือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ก็นับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการจัดการฝึกสอนเช่นเดียวกัน ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่นอกจากจะอยู่ในฐานะผู้บริหารผู้ประสานงานนโยบายร่วมกับสถาบันผลิตครูแล้วยังต้องมีบทบาทหน้าที่อื่นๆอีกไม่น้อยกว่าที่จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจและความรับผิดชอบการฝึกสอนทั้งกระบวนการตั้งที่วิทยาลัยครูเชียงใหม่ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ของโรงเรียนฝึกสอนไว้ ดังนี้

1. ให้การประเมินเทศแก่นักศึกษาฝึกสอนโดยแนะนำให้ผู้จับบุคคล สถานที่ ตลอดจนเครื่องใช้ต่างๆในโรงเรียนและมอบหมายงานการสอนให้แก่นักศึกษาฝึกสอน
2. ให้ความคุ้มครอง ดูแลรักษาความปลอดภัยแก่นักศึกษาฝึกสอน
3. สอดส่อง สังเกตและให้คำแนะนำชี้แจงข้อบกพร่อง ตลอดจนเสนอแนะแนวทางการแก้ไขแก่นักศึกษาฝึกสอน เช่น การสอน การจัดกิจกรรมและความประพฤติ
4. ร่วมมือกับวิทยาลัยครู อาจารย์นิเทศก์ ครูที่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน
5. พานักศึกษาฝึกสอนไปรู้จักบุคคลสำคัญในท้องถิ่น ออกเยี่ยมเยือนประชาชน ตลอดจนเข้าร่วมพิธีการต่างๆในท้องถิ่น
6. คอยสอดส่องดูแลและกระตุ้นครูที่เลี้ยงให้เอาใจใส่และร่วมทำงานกับนักศึกษาฝึกสอนอย่างใกล้ชิด
7. ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างนักศึกษาฝึกสอนกับนักเรียน ครูที่เลี้ยง ผู้ปกครองนักเรียนและประชาชนทั่วไป
8. รายงานอาจารย์นิเทศก์หรือวิทยาลัยครูเมื่อมีปัญหาต่างๆเกี่ยวกับนักศึกษาฝึกสอนที่เกิดขึ้น

¹ Jovito B. Castillo, "The Role Expectation of Cooperating Teachers as viewed by Student Teachers, College Supervisors and Cooperating Teachers," Dissertation Abstracts, (Vol. 32, No.2 , September, 1971) , p. 1374 - A.

9. วัตถุประสงค์และประเมินผลการทำงานของนักศึกษาฝึกสอน

10. ประชุมชี้แจง แนะนำและอบรมระเบียบการปฏิบัติงานของโรงเรียนตลอดจนการปฏิบัติตนในหน้าที่ราชการ¹

การเตรียมการก่อนการฝึกสอน

เนื่องจากการฝึกสอนเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญมากในกระบวนการผลิตครู ดังนั้นก่อนที่จะให้นักศึกษาออกไปทำการฝึกสอนจะต้องมีการเตรียมนักศึกษาให้มีความพร้อมทุกๆด้านเสียก่อน ทั้งนี้เพราะการเรียนในรายวิชา (Course) ต่างๆนั้นอาจจะไม่ครบถ้วนพอที่นักศึกษาจะมีทักษะในการนำทฤษฎีและหลักวิชาต่างๆไปใช้ได้จริงๆ การเตรียมการก่อนการฝึกสอนจึงเป็นการฝึกทักษะเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดหรือบกพร่องทั้งยังเป็น การทบทวนและย้ำให้ เกิดความมั่นใจในส่วนที่ใดเรียนไปแล้วอีกครั้งหนึ่ง

หนังสือ ทัศนคติบัตร ใต้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมการก่อนการฝึกสอนไว้ว่า

1. ก่อนที่จะออกทำการฝึกสอนนักศึกษาคควรจะได้รับ การเตรียมตั้งเบื้องต้นที่จะออกไปฝึกสอนก่อน เช่น รับทราบถึงสภาพความเป็นไปของโรงเรียนที่จะทำการฝึกสอน หลักเกณฑ์ในการให้คะแนนในการสอน เป็นต้น
2. ควรจะมีวิธีทราบว่านักศึกษาที่จะส่งออกไปฝึกสอนนั้นมีความพร้อมที่จะออกไปฝึกสอนได้หรือยัง บางทีอาจจะต้องมีการตรวจสอบถึงบุคลิกภาพและวุฒิภาวะทางอารมณ์ก่อนที่จะออกไปทำการฝึกสอนรวมทั้งความแน่นอนทางวิชาการด้วย²

หน่วยศึกษานิเทศกรรมการฝึกหัดครูก็ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมนักศึกษา ก่อนการฝึกสอนโดยละเอียดขึ้นไปอีกว่า การเตรียมนักศึกษาให้มีความสามารถในการฝึกสอน และฝึกปฏิบัติงานในโรงเรียนควร จะเตรียม เสียแต่เนิ่นๆตั้งแต่นักศึกษาเริ่มเข้าเรียนในวิทยาลัย

¹วิทยาลัยครูเชียงใหม่, คู่มือการฝึกสอน (อัดสำเนา), หน้า 3.

²หนังสือ ทัศนคติบัตร, "ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสถาบันฝึกหัดครู,"

สำหรับขั้นตอนในการเตรียมนั้นมีดังนี้

1. เตรียมวางแผนแบ่งนักศึกษาล่วงหน้าสำหรับการส่งออกฝึกสอนว่ากลุ่มใดจะออกฝึกสอนภาคใด ถ้าเป็นไปได้ควรให้นักศึกษาได้ทราบล่วงหน้าตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ว่าเขาจะไปสอนที่ไหน เมื่อไรและชั้นอะไร

2. เมื่อทราบกลุ่มเรียบร้อยแล้ววิทยาลัยจะจัดวิชาให้นักศึกษาเรียนตามความต้องการและความจำเป็นที่จะให้นักศึกษาได้นำความรู้เชิงทฤษฎีเหล่านั้นไปปฏิบัติใช้ได้จริงๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เชิงเนื้อหาวิชานักศึกษาจะต้องทราบและมีความเข้าใจถูกต้องชัดเจน

3. กลุ่มวิชาที่เป็นวิชาชีพน่าจะจัดให้เรียนใกล้กับช่วงเวลาที่นักศึกษาจะต้องออกไปฝึกสอน เช่น วิชาจิตวิทยาการศึกษา วิชาวิธีสอนและประสบการณ์ปฏิบัติ วิธีสอนเนื้อหาและทักษะ

4. กลุ่มวิชาที่เรียนเกี่ยวกับวิธีสอน อาจารย์ผู้สอนน่าจะวางแผนไว้ล่วงหน้าชัดเจนว่าจะสอนอย่างไรถ้าจะให้ได้ผลกับผู้เรียนจริงๆ เช่น วิชาวิธีสอนกลุ่มเนื้อหาและวิธีสอน กลุ่มวิชาทักษะผู้สอนจะต้องแยกแยะเป็นหัวข้อย่อยๆ แล้วฝึกให้นักศึกษาวางแผนการสอนให้เป็น จากหัวข้อย่อยๆ นั้นแล้วนำมาทดลองสอนดูโดยอาจใช้เพื่อนๆ เป็นนักเรียนแทนก็ได้

5. เมื่อนักศึกษาเรียนเนื้อหาวิชาหมดแล้วและกำลังจะออกฝึกสอน ก่อนส่งออกไป 7 วันวิทยาลัยอาจจะจัดโปรแกรมว่าด้วยความพร้อมของการออกปฏิบัติงานอีกครั้งหนึ่งก็ได้ รายละเอียดของโปรแกรมอาจจะมีการเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้

5.1 มารยาทในการปฏิบัติตนต่อสังคม

5.2 เพลงที่นักศึกษาควรร้องได้สำหรับใช้กับบทเรียนต่างๆ

5.3 ลองเล่นบทบาทสมมุติและใช้สถานการณ์จำลอง เกี่ยวกับการแก้ปัญหา

ทางวินัย

5.4 การพัฒนาโรงเรียน ชุมชน

6. ข้อสำคัญถ้าเป็นไปได้วิทยาลัยอาจจะมีโครงการเตรียมนักศึกษาฝึกสอนไว้ล่วงหน้าเมื่อทราบว่ากลุ่มใดจะออกฝึกสอนนักศึกษาจะต้องรวมอยู่ในโครงการและมีอาจารย์

ผู้สอนทั้งกลุ่มวิชาชีพและวิชาพื้นฐานร่วมกันจัดการฝึก¹

จะเห็นว่าลักษณะการเตรียมนักศึกษาหรือเตรียมการก่อนการฝึกสอนนั้นมีอยู่ 2 ลักษณะกล่าวคือ ลักษณะที่ 1 เป็นการเตรียมการระยะยาวตั้งแต่นักศึกษาเริ่มเข้ามาเรียนโดยจัดระบบวางแผนการเรียนวิชาต่างๆตามหลักสูตรให้เหมาะสมสอดคล้องและเป็นประโยชน์ต่อการที่จะออกฝึกสอนในภายหลัง ลักษณะที่ 2 เป็นการเตรียมการอย่างเข้มข้นเพิ่มเติมในช่วงเวลาหนึ่งก่อนหน้าที่จะออกไปฝึกสอนซึ่งวิทยาลัยครูหลายแห่งได้ใช้วิธีการนี้อยู่ถึงจะเห็นได้จากเอกสารการสัมมนาการฝึกสอนของวิทยาลัยครูพิบูลสงครามพิษณุโลกที่ได้ให้แนวปฏิบัติไว้ว่า

1. การเตรียมทั่วไปหมายถึงการเตรียมรายวิชาเรียนและกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้เกิดความพร้อมในการฝึกสอนโดยเริ่มตั้งแต่ภาคเรียนที่ 1 จนถึงภาคเรียนก่อนการฝึกสอน
2. การเตรียมอย่างเข้มข้นหมายถึงการเตรียมเฉพาะภาคเรียนก่อนการฝึกสอนเป็นการเตรียมเนื้อหาวิชาและกิจกรรมที่จะนำไปสอนจริงๆโดยเฉพาะ เช่น ฝึกทำโครงการสอน บันทึกการสอน การสร้างสถานการณ์จำลอง การจัดงานสังคมและพัฒนาวิทยาลัยเป็นต้น²

เกี่ยวกับการเตรียมการก่อนการฝึกสอนอย่างเข้มข้นนี้วิทยาลัยครูธนบุรีได้ให้เสนอแนะว่าการจัดเสริมประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติควรมีการอบรมในเรื่อง

1. การสอนเพลงประกอบบทเรียน
2. การจัดกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนและประเมินผลบทเรียน
3. การใช้เกมส์และกิจกรรมประกอบการสอน
4. การทำและการใช้สื่อการเรียนประกอบการสอน³

¹หน่วยศึกษานิเทศกรรมการฝึกหัดครู, "โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท," หน้า 144-146.

²ฝ่ายฝึกสอนและบริการการศึกษาวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม, เอกสารสัมมนาการฝึกสอน (พิษณุโลก : แผนกเอกสารและตำราวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม, 2517) , หน้า 45-48.

³วิทยาลัยครูธนบุรี, ประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2523) , หน้า 2-3.

การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดการฝึกสอน

งานด้านการฝึกสอนของวิทยาลัยครูต่างๆอยู่ในลักษณะจับเสือมือเปล่ามานานนับตั้งแต่เริ่มโครงการฝึกหัดครูจนกระทั่งโครงการฝึกหัดครูและบริการการศึกษา เราได้รับความช่วยเหลือจากองค์การต่างประเทศตลอดมาโดยไม่มีงบประมาณสนับสนุน ความช่วยเหลือดังกล่าวนี้ได้มีแนวโน้มลดลงจนเกือบไม่มีในปัจจุบัน ถ้าเรามาพิจารณาให้ตรงกันว่า การฝึกสอนเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกหัดครูและให้ความสำคัญอย่างแท้จริงงบประมาณที่ควรจะต้องให้จึงน่าจะเป็นส่วนหนึ่งของงานวิชาการผนวกกับงานธุรการและงานบริการการศึกษา¹

การดำเนินการจัดการฝึกสอนเป็นงานที่ใหญ่และกว้างขวาง กล่าวคือเป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับอาจารย์ทุกคนในวิทยาลัยครูและเกี่ยวข้องกับชุมชน หน่วยงาน สถาบันภายนอก-วิทยาลัยอีกด้วย งานฝึกสอนจึงเป็นงานที่ต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายสูงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการฝึกสอนในโครงการชนบทหรือท้องถิ่นไกลๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นค่าพาหนะเดินทาง ค่าน้ำมันรถยนต์ เอกสารตำรา สิ่งพิมพ์ ค่าซ่อมแซมบ้านพักนักศึกษฝึกสอน ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดในบ้านพัก ค่าเบี้ยเลี้ยงอาจารย์นิเทศก์และพนักงานขับรถ ฯลฯ วิทยาลัยครูแต่ละแห่งต้องใช้วิธีเบิกจ่ายงบประมาณเหล่านี้จากงบกลางของวิทยาลัยครูเป็นคราวๆไปซึ่งบางครั้งก็ไม่เพียงพอที่สำคัญคือไม่เป็นระบบที่ดีพอที่ฝ่ายฝึกสอนจะสามารถวางแผนการใช้จ่ายเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิทยาลัยครูควรจะต้องจัดงบประมาณให้แก่ฝ่ายจัดการฝึกสอนเช่นเดียวกับคณะวิชา ภาควิชาและแผนกต่างๆ เพราะการจัดสรรงบประมาณประจำปีจะช่วยให้ฝ่ายจัดการฝึกสอนได้มีโอกาสบริหารงบประมาณและการเงินได้อย่างถูกต้องยิ่งขึ้นดังที่ จีส์ เบอร์กเฮด (Jesse Burkhead) ได้ให้ความหมายของงบประมาณไว้ว่า

งบประมาณ (Budgeting) หมายถึงการศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงินตลอดจนใช้วิธีงบประมาณเป็นแผนงานเป็นเครื่องมือในการควบคุมงาน วิธีการบริหารงบประมาณโดยทั่วไปมีลักษณะหมุนเวียนคล้ายคลึงกันอย่างที่เรียกว่า

"วงจรงบประมาณ" (Budget-cycle) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. การเตรียมขออนุมัติงบประมาณ
2. การพิจารณาให้ความเห็นชอบ
3. การใช้จ่ายงบประมาณ
4. การตรวจสอบการใช้งบประมาณ¹

ในปัจจุบันนักการศึกษาได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับการศึกษาในชนบทมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่กำลังพัฒนา (Developing Country) ทั้งนี้เพราะโรงเรียนตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการของชุมชนและโรงเรียนย่อมจะทำให้การบริการทางการศึกษาแก่เด็กและผู้ใหญ่ในชุมชนเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมชนบทในปัจจุบันการศึกษาย่อมจะช่วยปรับปรุงการดำเนินชีวิตของคนในชนบทให้ดีขึ้น² การศึกษาค้นคว้าในปัจจุบันจึงมีแนวโน้มที่จะมุ่งออกสู่ชนบทมากขึ้นแต่อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริการงานโครงการศึกษาค้นคว้าชนบทในสถานศึกษาค้นคว้าของ สวัสดิ์ ทรัพย์จำนงค์เมื่อปี พ.ศ. 2515 ได้รายงานว่า

ในการออกแบบสอบถามอาจารย์นิเทศก์ในโครงการศึกษาค้นคว้าชนบทและผู้บริหารสถานศึกษาค้นคว้าทั่วประเทศพบว่าปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนงบประมาณ เป็นอันดับที่สองรองจากการขาดแคลนอาจารย์นิเทศก์ที่มีค่าร้อยละ 48.71 ซึ่งเงินนี้จำเป็นที่จะต้องจ่ายรองจากคนเพราะว่าถ้าการบริหารงานมีเงินสนับสนุนก็จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานโครงการศึกษาค้นคว้าชนบทขาดงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน จึงทำให้การดำเนินงานโครงการศึกษาค้นคว้าชนบทพบกับปัญหาและอุปสรรคนานาประการวิทยาลักษณ์ต่างๆควรจะได้หาเงินช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน³

¹ Jesse Burkhead, Government Budgeting . (New York : John Willy and Sons, 1965) , p.87.

² หน่วยงานนิเทศกรรมการศึกษาค้นคว้า , "การดำเนินงานโครงการศึกษาค้นคว้าชนบท," เอกสารการนิเทศการศึกษา ฉบับที่ 160, หน้า 8.

³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 109.

การกำหนดรูปแบบให้นักศึกษาไปทำการฝึกสอน

เกี่ยวกับ การกำหนดรูปแบบให้นักศึกษาไปทำการฝึกสอนนี้จะได้นำแนวคิด หลักการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากล่าวโดยแยกเป็น 4 หัวข้อคือ ประเภทของโรงเรียนฝึกสอน การดำเนินการในการส่งนักศึกษาออกฝึกสอน การกำหนดระดับชั้นที่จะให้ฝึกสอนและการกำหนดระยะเวลาในการฝึกสอน ดังนี้

ก. ประเภทของโรงเรียนฝึกสอน

การจะกำหนดว่าจะให้นักศึกษารู้ออกไปฝึกสอนในท้องที่หรือโรงเรียนในท้องถิ่นไหน ย่อมขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของสถาบันผลิตครูนั้นๆ เป็นสำคัญ เช่น สถาบันผลิตครูที่ตั้งอยู่ในเมืองอาจจะให้นักศึกษาส่วนหนึ่งฝึกสอนในเมือง เพราะสะดวกในการเดินทางไปนิเทศ ขณะเดียวกันอาจจะตั้งเป้าหมายที่จะผลิตครูเพื่อสอนในเมือง เพราะความจำเป็นบางประการ แล้วจัดให้นักศึกษาส่วนหนึ่งไปฝึกสอนในชนบทหรือในสภาพการอย่างอื่นก็ได้ เช่น การฝึกสอนชาวเขา ฝึกสอนท้องถิ่นกันดารหรือแหล่งสลัม เป็นต้น ส่วนสถาบันผลิตครูที่ตั้งอยู่ในชนบทหรือต่างจังหวัดอาจจะจัดให้นักศึกษาส่วนใหญ่ฝึกสอนในชนบทและอีกบางส่วนฝึกสอนในเมืองก็ได้ ข้อสำคัญคือจะต้องให้ตรงกับเป้าหมายและเป้าหมายนั้นจะต้องสอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของชีวิตครูในอนาคตเมื่อสำเร็จออกไปมีฉะนั้นก็จะประสบปัญหาในภายหลัง ดังจะเห็นได้จากข้อเสนอแนะของนักการศึกษาคนหนึ่ง คือ

อิสซิโดร คาสติลโล (Isidro Castillo) ได้กล่าวถึงปัญหาของการศึกษาฝึกหัดครูไว้ตอนหนึ่งว่า "ครูซึ่งสำเร็จจากวิทยาลัยครูในเมืองย่อมไม่เหมาะสำหรับการสอนในชนบท ครูเหล่านั้นไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรทั้งนี้เพราะครูจะไปประสบปัญหาต่างๆ ในชนบทมากมาย¹

¹ Isidro Castillo, "Rural Teacher Training in Mexico" The Training of Rural School Teacher , (Paris : UNESCO , 1953), p.134.

ในช่วง 30 ปีที่ผ่านมาสถาบันผลิตครูโดยเฉพาะอย่างยิ่งวิทยาลัยครูต่างก็มีเป้าหมายที่จะผลิตครูระดับประถมศึกษาซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นโรงเรียนในชนบทจึงได้มุ่งส่งนักศึกษาฝึกสอนออกไปฝึกสอนในชนบทหรือท้องถิ่นกันดารเป็นหลักจนเป็นที่ทราบกันทั่วไปและนับได้ว่าได้ผลตรงกับความต้องการของสังคมเป็นอย่างดีซึ่ง โฟรเฟนซิโอ เฟรสโซซา (Flofencio Fresoza) ได้วิจารณ์และให้ข้อคิดเห็นในเรื่องนี้ว่า

โครงการฝึกหัดครูชนบทเป็นโครงการที่ดีเด่น (Outstanding Project) ของกระทรวงศึกษาธิการที่จะผลิตครูสำหรับโรงเรียนชนบทเพื่อทำหน้าที่เป็นนักการศึกษาและผู้นำชุมชน การฝึกหัดครูจึงต้องการศึกษาโดยรวมวิชาพื้นฐานต่างๆไปกับระเบียบวิธีสอนต่างๆ เพื่อให้ นักศึกษาฝึกหัดครูสามารถสอนเด็กวัยต่างๆในโรงเรียนได้ ขณะเดียวกันนักเรียนฝึกหัดครูก็สามารถช่วยปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของชาวบ้านให้ดีขึ้นทั้งทางอนามัย การศึกษา การดำรงชีวิต เป็นต้น ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องเป็นศูนย์กลางของชุมชนด้วย¹

อย่างไรก็ดีถึงแม้ว่าการฝึกสอนในชนบทจะสอดคล้องกับความต้องการของประเทศเป็นอย่างดีแต่การฝึกสอนในเมืองก็มีใช้ว่าจะไม่จำเป็นอาจจะมีเหตุผลหลายประการที่จะต้องให้นักศึกษาส่วนหนึ่งได้มีโอกาสเลือกฝึกสอนในเมือง เช่น สุขภาพไม่อำนวย ภาระบางประการทางครอบครัวหรืออาจจะต้องการผลิตครูส่วนหนึ่งสำหรับโรงเรียนในเมืองก็ได้

ข. การดำเนินการจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอน

การดำเนินการจัดระบบการฝึกสอนที่ดีย่อมส่งผลให้การฝึกสอนมีประสิทธิภาพโดยเป็นขั้นตอนต่อเนื่องหลังจากที่ได้ผ่านการเตรียมไปแล้วอันที่จะเริ่มออกไปทำการฝึกสอนสถาบันผลิตครูที่จะส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอนจะต้องวางแผน กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการฝึกสอนอย่างเหมาะสมเช่น การแบ่งหรือเลือกโรงเรียนฝึกสอน การทำความรู้จักโรงเรียนฝึกสอน การ

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

กำหนดหน้าที่แก่นักศึกษาฝึกสอน การประสานงานต่างๆ ฯลฯ

เจริญผล สุวรรณโชติ ได้กล่าวถึงรูปแบบการจัดการฝึกสอนแบบหนึ่งคือการฝึกสอนแบบกลุ่มว่า

ในสถานการณ์ของการจัดการฝึกหัดครูของเราในปัจจุบันการจัดและดำเนินการฝึกสอนที่น่าจะได้อผลดีที่สุดก็คือ การจัดการฝึกสอนแบบกลุ่ม (Cluster Program) การจัดการบริหารการฝึกสอนแบบนี้จะทำให้ประสิทธิภาพของการฝึกสอนที่ฉันเราถือหลักว่า วิทยาลัยครูเป็นศูนย์กลางของการฝึกสอนโดยมีสำนักงานฝึกสอนเป็นตัวแทนของวิทยาลัย หัวหน้าฝ่ายฝึกสอนเป็นผู้อำนวยการฝึกสอนทั้งหมด ตัวแทนของผู้อำนวยการก็คือหัวหน้าสายฝึกสอนที่ประจำอยู่แต่ละศูนย์ แต่ละศูนย์ประกอบด้วยอาจารย์นิเทศก์มากน้อยสุดแล้วแต่จำนวนโรงเรียนฝึกสอนและนักเรียนฝึกสอน แต่ละโรงเรียนฝึกสอนประกอบด้วย ครูนิเทศก์ปรึกษา เป็นตัวแทนของโรงเรียนฝึกสอนและตัวแทนของครูที่เลี้ยง ครูใหญ่¹

ฝ่ายจัดประสบการณ์วิชาชีพวิทยาลัยครูธนบุรี ได้กำหนดรายละเอียดของการดำเนินการกิจกรรมในการจัดการฝึกสอนไว้เป็นขั้นตอนดังนี้

1. ออกแบบสอบถามความต้องการจากโรงเรียนฝึกสอนว่าต้องการนักศึกษาฝึกสอนวิชาเอกใด จำนวนเท่าใด
2. เปิดโอกาสให้นักศึกษาเลือกโรงเรียนที่จะไปฝึกสอนตามจำนวนที่กำหนด
3. ส่งนักศึกษาออกไปรับมอบงานการฝึกสอนจริงหน้า 1 เดือนเพื่อจะได้ทราบ ว่า สอนชั้นใด วิชาใด เรื่องใดบ้างและจัดเตรียมการสอนแต่เนิ่นๆ
4. แบ่งกลุ่มนักศึกษาให้พบอาจารย์ตามวิชาเอกเพื่อปรึกษาหารือและรับฟังข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการฝึกสอน²

อารี สัมหลวี ได้แสดงแนวคิดสอดคล้องกันอีกว่า
ในวงการฝึกหัดครูของประเทศอังกฤษเขาให้นักเรียนครูเริ่มเข้าไปคุ้นเคยกับโรงเรียนและเด็กตั้งแต่วัยหนึ่งโดยให้ไปอยู่ในโรงเรียนสัปดาห์ละ 1 วัน ในปีที่สองเพิ่มเวลา

¹หน่วยศึกษานิเทศกรรมกรมการฝึกหัดครู, "โครงการปรับปรุงการสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท," หน้า 8-9.

²วิทยาลัยครูธนบุรี, ประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ, หน้า 2-3.

มากขึ้นอีกโดยให้นักศึกษาคูไปสังเกตรวีสอนแบบต่างๆซึ่งครูในโรงเรียนหรืออาจารย์
วิทยาลัยครูเป็นผู้สอน บางที่นักศึกษาก็ทดลองสอนเป็นบางชั่วโมง ในปีี่สามนักศึกษา
ครูจะต้องสอนเต็มวัน 1 เทอม สำหรับหลักสูตรฝึกหัดครูในอเมริกาซึ่งมี 4 ปีนั้นขณะนี้
ก็มีการปรับปรุงที่จะให้นักศึกษามีประสบการณ์ภาคปฏิบัติในโรงเรียนตั้งแต่ปีี่หนึ่ง เช่นกัน
แต่การฝึกหัดครูในประเทศไทยกลับมุ่งสอนแต่ทฤษฎีและเนื้อหา ระยะเวลาที่กล่าวว่าเป็น
เป็นภาคปฏิบัติคือระยะฝึกสอนซึ่งระยะฝึกสอนมิใช่ระยะฝึกปฏิบัติแต่เป็นระยะให้ทำจริง
เสียแล้ว¹

เกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่ให้นักศึกษาฝึกสอนในช่วงเวลาที่ออกฝึกสอนนั้นความคิด
เห็นของนักการศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่านักศึกษาไม่ควรมีหน้าที่เฉพาะการสอนเท่านั้นแต่ควรที่จะได้
ทำหน้าที่ครูทั้งหมดตั้งแต่หว่าวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคามได้กำหนดไว้ว่า เมื่อออกไปฝึก
สอนและฝึกงานนิสิตจะต้องมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานในหน้าที่ 3 ประการคือ

1. งานสอนในชั้นประมาณ 6-12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
2. งานครูประจำชั้น
3. งานปรับปรุงโรงเรียน²

ก. ระยะเวลาในการฝึกสอน

ระยะเวลาในการฝึกสอนของแต่ละสถาบันผลิตครูในปัจจุบันมีความแตกต่างกันไปตาม
ความเหมาะสมบางแห่งก็ให้นักศึกษาทำการฝึกสอน 1 ภาคเรียนบางแห่งก็กำหนดเวลาเพียงครึ่ง
ภาคเรียนหรือประมาณ 9 สัปดาห์เท่านั้น "ระยะเวลาสำหรับการฝึกสอนควรจะนานพอสมควร
ที่จะช่วยให้นักศึกษาเข้าใจถึงวิธีปฏิบัติต่อนักเรียนทั้งรายตัวและรายชั้น วิธีปฏิบัติตัวต่อเพื่อนร่วม

¹อารี ลักหลวี่, "ลางร่ายในการฝึกหัดครู," ครูปริทัศน์, 5(2) (กุมภาพันธ์

2523) : 74-76.

²คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, คู่มือการฝึกสอน
(กาฬสินธุ์ : จินตภรณ์การพิมพ์, 2519), หน้า 1.

ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารโดยมีเวลาทำการสอนไม่น้อยกว่า 120 ชั่วโมง¹

แดน บอย คูก์ (Dan Boy Cooke) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "เกณฑ์โครงการ-ฝึกสอน" ซึ่งได้ออกแบบสอบถามไปยังผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการฝึกสอนโดยได้สรุปผลของการวิจัยตอนหนึ่งเกี่ยวกับระยะเวลาในการฝึกสอนว่า การฝึกสอนเต็มเวลาควรมีระยะเวลา 9 สัปดาห์เป็นอย่างน้อยถ้าเป็นการสอนแบบครึ่งวันก็เพิ่มเวลาเป็น 18 สัปดาห์และไม่ควรให้นักศึกษากลับมาเรียนในระหว่างฝึกสอนเพื่อให้ตั้งใจทำหน้าที่ฝึกสอนให้ได้ผลเต็มที่ แต่ในกรณีที่เป็นการศึกษาครึ่งวันอาจอนุญาตให้กลับมาเรียนได้ไม่เกิน 2 วิชาและจะต้องเป็นวิชาที่มีความสัมพันธ์กับการสอนอย่างใกล้ชิด²

ส่วนฝ่ายจัดประสบการณ์วิชาชีพวิทยาลัยครูธนบุรีให้ความเห็นว่าควรเพิ่มเวลาในการฝึกสอนให้มากขึ้นเพราะ ระยะเวลาของการฝึกสอนตามที่หลักสูตรของสภากาชาดฝึกหัดครูกำหนดไว้เพียงครึ่งภาคเรียนหรือ 8 สัปดาห์นั้นน้อยเกินไปจึงได้ยึดเวลาการฝึกสอนเป็น 3 เดือนหรือ 12 สัปดาห์ทั้งระดับปริญญาตรีและระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูงโดยเริ่มดำเนินการในปีการศึกษา 2523 เป็นต้นไป³ อย่างไรก็ตามในอนาคตแนวโน้มของสถาบันผลิตครูจะกำหนดให้มีการฝึกสอนเป็นระยะเวลายาวขึ้นถึง 1 ภาคเรียน (4 เดือน) ก็มิใช่น้อยทั้งนี้ เพราะในปัจจุบันโรงเรียนฝึกสอนมีความต้องการที่จะให้นักศึกษาไปฝึกสอนตลอดภาคเรียนและการจัดช่วงเวลาการฝึกสอนจะต้องสัมพันธ์กับระยะเวลาเปิด-ปิดโรงเรียนฝึกสอนด้วย

¹พนัส หันนาทินทร์, "ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสถานฝึกหัดครู," หน้า 58.

²Dan Boy Cooke, "Quantitative Standards for the Implementation of Quantitative Standards in Student Teaching Program, "Dissertation Abstracts, 20, 9 (October, 1960), 3645 - A.

³วิทยาลัยครูธนบุรี, ประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ, หน้า 2.

การสัมมนาการฝึกสอน

การประชุมสัมมนา เป็นหัวใจที่สำคัญประการหนึ่งของขบวนการฝึกสอนเป็นการร่วมปรึกษาหารือกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ ครูที่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอนในอันที่จะวิเคราะห์-การสอนและการแก้ปัญหาต่างๆและให้รู้จักปรับปรุงตนเองของนักศึกษาฝึกสอนในระหว่างการฝึกสอน การสัมมนาการฝึกสอนแบ่งออกเป็น 3 ตอนด้วยกันคือ

1. การสัมมนาการฝึกสอนระหว่างนักศึกษาฝึกสอนในโรงเรียนเดียวกันโดยมีครูใหญ่ ครูที่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์มาร่วมด้วย เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านที่เป็นอุปสรรคและปัญหา

2. การสัมมนาการฝึกสอนของนักศึกษาทั้งหมดภายหลังสอนไปใดครั้งภาคการฝึกสอนโดยจัดให้มีขึ้นที่วิทยาลัย มีอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ผู้สอนจากภาควิชาต่างๆเป็นที่ปรึกษาเน้นวิชาการเป็นหลักโดยแยกนักศึกษาออกเป็นกลุ่มๆตามวิชาเอกของนักศึกษา แยกไปประชุมสัมมนาแล้วกลับมาเสนอรายงานต่อที่ประชุมใหญ่

3. การสัมมนาการฝึกสอนภายหลังสิ้นสุดการฝึกสอนหรือการปัจฉิมนิเทศเป็นการสัมมนานักศึกษาฝึกสอนทั้งหมดจัดขึ้นที่วิทยาลัย จุดมุ่งหมายเพื่อประเมินผลงานตลอดโปรแกรมเป็นการแลกเปลี่ยนความสำเร็จซึ่งกันและกัน เพื่อนำเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องกับการฝึกสอนและอาจนำไปใช้ในการประเมินนิเทศนักศึกษารุ่นต่อไป¹

ฝ่ายประสบการณ์วิชาชีพวิทยาลัยครูธนบุรีได้ให้แนวทางในการสัมมนานักศึกษาฝึกสอน ภายหลังจากการฝึกสอนสอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวว่า "การสัมมนาการฝึกสอนจัดขึ้นหลังจากการฝึกสอนได้เสร็จสิ้นลงแล้วเพื่อให้ให้นักศึกษาฝึกสอนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอนประเมินผลส่วนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอนเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขของวิทยาลัยและฝ่ายจัดประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติสืบต่อไป"²

¹ชิน บุญานุภาพ, คู่มือฝึกวิชาชีพภาคปฏิบัติ (อุตรดิตถ์ : ส่วนการพิมพ์ศูนย์บริการการศึกษาวิทยาลัยครูอุตรดิตถ์, 2522), หน้า 29-31.

²วิทยาลัยครูธนบุรี, ประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ, หน้า 3.

ออตโต้ เจ. ชิปล่า (Otto J. Shipla) ก็ได้กล่าวถึงการประชุมและการฝึกสอนไว้ดีกว่า

ในขณะที่กลุ่มของนักเรียนฝึกสอนมีการประชุมปะกักับอาจารย์นิเทศหรือในการที่ครูใหญ่หรือกลุ่มของครูที่เลี้ยงพบอาจารย์นิเทศนั้น การพบเช่นนี้เรียกว่าการประชุม เป็นครั้งคราวในระหว่างภาคที่ทำการฝึกสอนนี้จัดขึ้นสำหรับนักเรียนฝึกสอนในโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งหรือนักเรียนฝึกสอนในการจัดโครงการแบบกลุ่มหรือจัดขึ้นที่วิทยาลัยสำหรับนักศึกษาฝึกสอนในโรงเรียนที่อยู่ใกล้วิทยาลัย โดยมีอาจารย์นิเทศร่วมในการสัมมนาด้วยนี้เป็นสิ่งที่มีประโยชน์มากเพราะว่าในการสัมมนานักเรียนฝึกสอนจะบอกถึงประสบการณ์ที่ดีที่สุดที่มีประโยชน์ที่สุดของตนและมีการอภิปรายถึงหัวข้อที่ทำให้คนมีปัญหาหรือประสบความลำบากที่สุดในการสอน ถึงแม้ว่านักเรียนฝึกสอนเหล่านี้จะสอนกันคนละระดับชั้นแต่ปัญหาที่เกิดขึ้นมักจะเหมือนกัน นักเรียนฝึกสอนทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการพูดจาทักทายกันในการสัมมนานี้ การสัมมนาเป็นช่วงระยะเวลานี้เป็นที่นิยมเป็นอย่างมากในโครงการจัดการฝึกสอนในบางประเทศการสัมมนานี้ทำให้นักเรียนฝึกสอนได้มีแนวความคิดใหม่ๆและมีโอกาสในการที่จะนำแนวคิดที่ได้รับไปใช้สอนในห้องเรียน ถ้าจะพิจารณาในแง่ของการศึกษาแล้วจะยิ่งเห็นชัดว่าการสัมมนานี้เป็นการช่วยเสริมสร้างความดีงามให้แก่เด็กนักเรียนฝึกสอนเป็นอย่างมาก การสัมมนาสำหรับนักเรียนฝึกสอนควรจัดขึ้นเพื่อให้นักเรียนฝึกสอนเท่านั้นแต่ในประเทศไทยกลับปรากฏว่าการประชุมเช่นนี้กลับรวมกันหมดทั้งนักเรียนฝึกสอน ครูพี่เลี้ยง นักเรียนฝึกสอนในฐานะที่ตนอยู่ในสถานะที่ต่ำกว่าก็จะมีพูดอะไรออกมาและก็เป็นฝ่ายที่ถูกบอกว่า"จะสอนอย่างไร" หรือ"วิธีการสอน"และการบอกไม่ใช้การสอน¹

¹หน่วยศึกษานิเทศกรมการฝึกหัดครู, โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท, หน้า 117-118.

การประเมินผลการฝึกสอนและโครงการฝึกสอน

การประเมินผลการฝึกสอนหรือประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติมักจะต้องเริ่มประเมินตั้งแต่วันที่นักศึกษาฝึกสอนเข้ารับการประเมิน เหตุจนถึงวันปัจฉิมนิเทศโดยมีบุคคลหลายฝ่ายเข้ามาเกี่ยวข้องและดำเนินการเพื่อให้การฝึกสอนของนักศึกษาสำเร็จตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นบุคคลที่เกี่ยวข้องเหล่านั้นจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษา ดังนี้

1. ความรับผิดชอบในการประเมินผล ครูใหญ่ ครูพี่เลี้ยง กรรมการวัดผลของโรงเรียน ผู้นิเทศคนอื่นๆ ตลอดจนอาจารย์นิเทศก็จะต้องรับผิดชอบร่วมกัน
2. การวัดผลและการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาหมายถึงการพิจารณา

ว่า

- นักศึกษาฝึกสอนมีความรับผิดชอบต่องานที่มอบหมายให้ปฏิบัติเพียงใด
- นักศึกษาฝึกสอนมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพียงใด
- นักศึกษาฝึกสอนปฏิบัติงานสำเร็จดีเพียงใด

3. การวัดผลประเมินผลการฝึกสอนเป็นกระบวนการต่อเนื่องกันไปผู้นิเทศจะต้องวัดอยู่เป็นประจำและบอกให้นักศึกษาฝึกสอนทราบข้อดีและข้อบกพร่องว่ามีอะไรบ้างทุกราวไป

4. สิ่งที่ผู้นิเทศจะต้องวัดมีอยู่ 4 ด้านด้วยกันคือ

- งานในโรงเรียนรวมทั้งการสอน การปกครองชั้น งานธุรการ งานด้านกิจกรรม เสริมหลักสูตรและงานด้านพัฒนาโรงเรียน
- งานพัฒนาบ้านพัก (สำหรับนักศึกษาที่พักอยู่ในบ้านพักที่วิทยาลัยจัดให้)
- งานพัฒนาชุมชน
- ความรับผิดชอบและความประพฤติ

5. สิ่งที่พิจารณาเพิ่มเติมในการวัดผลประเมินผลคือรายงานต่างๆที่ทางวิทยาลัยได้มอบหมายให้นักศึกษาทำทั้งที่เป็นงานเฉพาะบุคคลและงานกลุ่มอันได้แก่ รายงานสังเกตการสอน รายงานสังเกตเด็ก เป็นรายบุคคล บัญชีเรียกชื่อนักเรียน โครงการสอน สมุดบันทึกการสนทนาและ

รายงานการฝึกสอนเป็นต้น¹

เอดวาร์ด เอ.พีเรส (Edward A. Pires) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติในการประเมินผลการฝึกสอนไว้ว่า

1. ในการประเมินผลการฝึกสอนควรกระทำต่อเนื่องกัน เพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอนปรับปรุงนิสัยและเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2. การฝึกสอนเป็นการช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนได้ปรับปรุงทักษะ ความสามารถในการสอนมิได้เป็นการทดสอบวัดความสามารถ ดังนั้นในการวัดความสามารถในการสอนจึงควรวัดและประเมินผลในตอนสุดท้ายของการฝึกสอนเพื่อพิจารณาว่าได้มีการปรับปรุงการสอนดีขึ้นหรือไม่

3. ในการวัดและประเมินผลการฝึกสอนจะกระทำเพียงบุคคลใดบุคคลหนึ่งมิได้ แต่จะต้องพิจารณาจากความเห็นของบุคคลทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกสอน

4. มีข้อที่น่าสังเกตว่าอาจารย์ผู้ทำหน้าที่นี้เทศการสอนบางคนไม่มีทักษะในการนี้เทศและวัดผลประเมินผลการฝึกสอนซึ่งจะมีผลทำให้มาตรฐานการฝึกสอนค่อยลงไป ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่อาจารย์ผู้ทำหน้าที่นี้เทศการสอนจะต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนี้เทศการสอนและการประเมินผลการฝึกสอน²

ออตโต เจ.ชิปล่า (Otto J. Shipla) ได้เสนอแนะแนวการประเมินผลการฝึกสอนไว้ 3 ประการคือ

1. การประเมินแบบธรรมชาติวิสัย (Informal Evaluation) เป็นแบบที่ใช้ความคิดเห็นแบบพูดจากัน

¹ชิน บุญญาภาพ, คู่มือฝึกวิชาชีพภาคปฏิบัติ, หน้า 85-86.

²

Edward A. Pires, Student Teaching in Primary Teacher

Training Institutions in Asia. Bangkok : UNESCO Regional Office of Education in Asia, 1969.

2. การประเมินผลแบบกึ่งระบบ (Semi-formal Evaluation) เป็นการประเมินผลที่จะให้สารสนเทศ (Informatic) มากกว่าแบบแรกและถ้าหาว่าได้ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพแล้วจะทำให้การประเมินผลโครงการจัดการฝึกสอนมีระบบยิ่งขึ้น การประเมินแบบนี้อาจใช้แบบสอบถามและตรวจเกณฑ์สำหรับ

(1) นักศึกษาฝึกสอน (2) ครูที่เลี้ยง (3) ครูใหญ่โรงเรียนฝึกสอน

3. การศึกษาและวิจัย เกี่ยวกับผลผลิตซึ่งมีลักษณะเป็นการติดตามผลงานของผู้ที่เคยเป็นนักศึกษาฝึกสอน วิทยาลัยครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องติดตามผลการสอนของนักศึกษาที่จบการศึกษาและออกไปทำงานพร้อมทั้งพยายามเก็บรายละเอียดเกี่ยวกับผลผลิตของตนให้มากที่สุดเพื่อจะได้ทราบข้อมูลต่างๆและนำมาพิจารณาว่าวิทยาลัยสมควรที่จะดำเนินโครงการที่มีอยู่ต่อไปหรือควรที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงการประการใดเพื่อที่จะได้ผลผลิตที่ดียิ่งขึ้นไปอีก¹

เกี่ยวกับระบบการตัดสินใจผลการฝึกสอนนั้นนักการศึกษาบางกลุ่มเห็นว่าควรจะใช้ระบบเกรดและบางกลุ่มกลับเห็นว่าน่าจะใช้การตัดสินใจแบบได้-ตกมากกว่า สำหรับสถาบันฝึกครูในประเทศไทยปัจจุบันนิยมใช้ระบบเกรดมากกว่าซึ่งในเรื่องนี้ รอดนี่ คอน มิลเลอร์ (Rodney Don Miller) ได้ทำการวิจัยเพื่อวิเคราะห์การตัดสินใจการบริหารโครงการฝึกสอนโรงเรียนมัธยมของสถานฝึกหัดครูในรัฐเคนตักกีจำนวน 7 แห่งสรุปได้ว่า

1. ทั้ง 7 แห่งให้ครูที่เลี้ยงมีส่วนในการประเมินผลความก้าวหน้าและพัฒนาการของนักศึกษาฝึกสอน
2. มีการรายงานผลการฝึกสอนสุดท้ายเป็นตัวอักษร (เกรด) และ 2 แห่งประเมินผลด้วยระบบได้-ตก²

¹หน่วยศึกษานิเทศกรรมการฝึกหัดครู, "โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท," หน้า 14-23.

²Rodney 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.

ในปี พุทธศักราช 2522 โกลแมน จีรนรเศรษฐ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาผลสัมฤทธิ์และปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนระดับปริญญาตรีวิทยาลัยครู เชียงใหม่ ปีการศึกษา 2521" สรุปได้ว่า

1. ควรเพิ่มหน่วยกิตการฝึกสอนให้มากขึ้น เพราะจะทำให้ นักศึกษาฝึกสอนมีกำลังใจปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2. ทางวิทยาลัยอย่าตั้งความหวังว่า นักศึกษาฝึกสอนจะสอนได้เลอเลิศ การคำนึงถึงปัญหาและสิ่งแวดล้อมที่นักศึกษาฝึกสอนประสบด้วย¹

ในด้าน การประเมินผลโครงการฝึกสอนของสถาบันผลิตครูในประเทศไทยเท่าที่ผ่านมา ยังมีการปฏิบัติกันน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิทยาลัยครูต่างๆ คงจะเห็นได้จาก รายงานผลการวิจัยเรื่อง "การดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชนบท" ของ สวัสดิ์ ทรัพย์จางค์ เมื่อปี พ.ศ. 2516 สรุปได้ว่า

สถานฝึกหัดครูมีร้อยละ 38.46 ไม่มีการประเมินผลการดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชนบท การประเมินผลนับว่าเป็นหัวใจในการทำงานทุกโครงการ เพื่อจะได้ทราบว่า การดำเนินงานตามโครงการได้ผลสมความมุ่งหมายเพียงไร เมื่อการดำเนินงานไม่มีการประเมินผลก็ไม่สามารถจะทราบถึงปัญหาอุปสรรคและความก้าวหน้าของโครงการได้²

นอร์แมน รูสเวลต์ ดิกสัน (Norman Roosevelt Dixon) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "โครงสร้างการบริหารงานโครงการฝึกสอนในการฝึกหัดครูระดับประถมศึกษาของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในรัฐหลุยส์เซียนา" ในปี พ.ศ. 2513 และได้สรุปเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกสอนว่า

¹ โกลแมน จีรนรเศรษฐ์, "การศึกษาผลสัมฤทธิ์และปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนระดับปริญญาตรีวิทยาลัยครู เชียงใหม่ ปีการศึกษา 2521," (รายงานผลการวิจัยภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครู เชียงใหม่, 2522), หน้า 119.

² หน่วยศึกษานิเทศก์กรมการฝึกหัดครู, "การดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชนบท," หน้า 108.

1. ทุกสถาบันให้ผู้อำนวยการฝึกสอนและครูที่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการฝึกสอน
2. สถาบันส่วนมากให้เจ้าหน้าที่โครงการฝึกสอน บุคลากรของโรงเรียนฝึกสอน และนักศึกษาฝึกสอนมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการฝึกสอน¹



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹Norman Roosevelt Dixon, "The Structure and Administration of Student Teaching in the Preparation of Elementary School Teachers in the Colleges and Universities in Louisiana," Dissertation Abstracts, 31(31) (May, 1971), p.5901 - A.

ตอนที่ 2

เดลฟายเทคนิค (Delphi Technique)

แนวคิดพื้นฐานของกระบวนการวิจัยนี้มาจากถกเถียงโบราณที่ว่า "สองหัวดีกว่าหัวเดียว" หรือ "หลายหัวดีกว่าหัวเดียว" (N heads are better than one) นั่นคือการพิจารณาลงสรุปหรือตัดสินใจในเรื่องใดๆก็ตามควรจะเป็นสิ่งที่มาจากการพิจารณาของกลุ่มบุคคลมากกว่าที่จะมาจากการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งบุคคลใด โดยเฉพาะและกลุ่มบุคคลที่จะทำหน้าที่ในการพิจารณาเรื่องใดๆนั้นควรจะเป็นผู้มีความรู้และ/หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆมาเป็นอย่างดีจึงจะทำให้ผลการพิจารณาถูกต้องแน่นอนยิ่งขึ้น¹

ผู้ที่มีความรู้และ/หรือมีประสบการณ์ในเรื่องใดสูงนับได้ว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ที่สามารถจะให้ข้อคิดเห็นหรือข้อมูลในเรื่องนั้นๆได้เป็นอย่างดี ในการวิจัยแบบเดลฟายนั้นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือการอาศัยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในเรื่องที่ทำการวิจัย การใช้ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญนั้นสามารถที่จะรวบรวมเข้าเป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ได้ดังที่ เฮลเมอร์และเรสเชอร์ (Helmer and Rescher) กล่าวว่า "ดีกรีความถูกต้องแน่นอนในการทำนายนั้นมิได้แยกความเป็นวิทยาศาสตร์หรือไม่ใช้วิทยาศาสตร์ออกจากกันแน่นอน ความแน่นอนเป็นสิ่งที่ต้องการแต่วิชาการที่นำมาใช้ควรมีระบบและมีเหตุผลต่างหากที่เป็นวิทยาศาสตร์"²

เดลฟาย เป็นวิธีการที่สามารถจะปรับใช้กับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างมากมาย เทคนิคนี้ผู้เชี่ยวชาญของบริษัท RAND คือ โอลาฟ เฮลเมอร์ (Olaf Helmer) ได้เป็นหัวหน้าทีม ที่คิดและพัฒนาเทคนิคนี้ขึ้นมาโดยได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า

¹ สมบูรณ์ ตันยะ, "มารูจักเดลฟายเทคนิคกันเถอะ," วารสารการวัดผลการศึกษา 2(3) , (มกราคม-เมษายน, 2524) : 11-12.

² O. Helmer and N. Rescher , "On the Epistemology of the Inexact Science," Management Science 6 (1959) , p.25.

เคลฟาย เทคนิค เป็นระบบที่ใช้ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้นๆ เป็นความเห็นจากตัวเขาเองที่ไม่ต้องคำนึงถึงความคิดเห็นของผู้อื่นเลย ในขณะที่เขาแสดงความคิดเห็นทั้งนี้ผู้เข้าร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญในการศึกษาวิจัยไม่ต้องเผชิญหน้ากับผู้เชี่ยวชาญคนอื่นๆ และไม่มีผู้เชี่ยวชาญคนใดทราบว่าใครเป็นผู้เชี่ยวชาญบ้างนอกจากผู้วิจัย นอกจากนั้นในการกรอกแบบสอบถามแต่ละครั้งของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะทราบจากผู้วิจัยว่าความเห็นของตนเป็นอย่างไรแตกต่างกับคนอื่นหรือไม่อย่างไร¹ เกษม บุญอ่อน ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า "สิ่งสำคัญที่สุดในการวิจัยโดยใช้เทคนิคเคลฟายก็คือการเลือกสรรผู้เชี่ยวชาญทั้งนี้เพราะผลการวิจัยจะออกมาดีถูกต้องเชื่อถือได้เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับเลือกเข้ามาร่วมวิจัยเป็นส่วนใหญ่"²

นอร์แมน คัลลีย์ (Norman Dalkey) ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคการวิจัยของบริษัทกล่าวถึงความหมายของผู้เชี่ยวชาญว่า "ผู้เชี่ยวชาญคือผู้ที่มีความรู้เป็นพิเศษในสาขาที่เขาสนใจ"³ และ จูรี พิล (Juri Pill) ได้ให้ความหมายกว้างออกไปอีกว่า "ผู้เชี่ยวชาญจะหมายความรวมถึงทุกคนซึ่งสามารถให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยต้องการได้เช่น อาจจะหมายความรวมไปถึงผู้บริหารที่เข้าไปในกรณีที่ผู้วิจัยต้องการค้นหาโครงสร้างของความต้องการของผู้บริโภคก็ได้ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าในการเลือกผู้เชี่ยวชาญมาร่วมในการวิจัยนั้นควรพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้และ/หรือสามารถให้ข้อมูลในเรื่องที่ผู้วิจัยต้องการได้อย่างแท้จริง"⁴

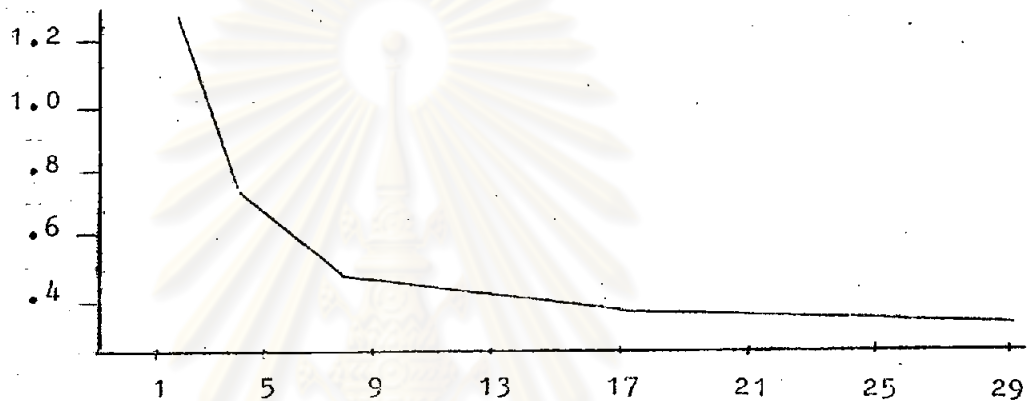
¹ O. Helmer, Systematic Use of Experts Opinions (California : The Rand Corporation, 1967), p. 3721.

² เกษม บุญอ่อน, "เคลฟาย : เทคนิคในการวิจัย," ธุรกิจศึกษา (ตุลาคม 2522), หน้า 28.

³ Norman C. Dalkey- Delphi (California : The Rand Corporation, 1967), p.3704.

⁴ Juri Pill, "The Delphi Method : Substance, Context A Critique and An Annotated Bibliography," (Socio-Econ.Plan.Sci, Vol.5, 1971), p. 57-71.

โทมัส ที. แมคมิลแลน (Thomas T. Macmillan) ได้เสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยแบบเดลฟายว่าเท่าไรจึงจะเหมาะสมต่อที่ประชุมประจำปีของ California Junior Colleges Association เมื่อปี พ.ศ. 2514 สรุปได้ว่า "เมื่อมีผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คนขึ้นไปอัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อน (error) จะ มีน้อยมาก"¹ (โปรดดูในภาพ)



เกษม หนูอ่อน ได้กล่าวถึงการดำเนินการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายว่ามีการถามย้ำความเห็นหลายรอบด้วยกันโดยปกติแล้วมักจะถามกันถึง 4 รอบคือ

รอบที่ 1 จะให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนเขียนประโยคเกี่ยวกับเรื่องที่จะทำการศึกษาค้นคว้าแล้วส่งกลับไปให้ผู้ทำการวิจัย

รอบที่ 2 ผู้ทำการวิจัยจะรวบรวมประโยคต่างๆ เข้าด้วยกันโดยตัดสิ่งที่ไม่เข้ากันออกไปเสียแล้วอาจสร้างแบบสอบถามขึ้นโดยใช้ประโยคเหล่านี้เสร็จแล้วส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนเพื่อให้เขาตอบแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากประโยคเหล่านั้น

รอบที่ 3 เมื่อได้รับแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญผู้ทำวิจัยจะนำมาหาค่า Median และ Interquartile Range ของแต่ละประโยคแต่ละข้อแล้วสร้างแบบสอบถามใหม่

¹ Thomas T. Macmillan, "The Delphi Technique," Paper Presented at the annual meeting of the California Junior Colleges Association - Committee on Research and Development, Monterey, (May 3-5, 1971).

ซึ่งจะใช้ประโยชน์เพิ่มเติมให้ตำแหน่งของ Median และ Interquartile Range และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญคนนั้นๆตอบเพื่อส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญคนนั้นได้ตอบกลับมาอีกครั้งหนึ่ง

รอบที่ 4 เช่นเดียวกับรอบที่ 3 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจากผู้เชี่ยวชาญผู้วิจัยจะนำมาพิจารณาคำนวณหาค่า Median และ Interquartile Range ของแต่ละข้อ ถ้าผู้วิจัยได้วางแผนไว้ว่าจะทำเพียง 4 รอบก็จะใช้ผลในรอบนี้ในการเสนอผลของการวิจัย¹

จะเห็นได้ว่าจากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการฝึกสอนจากเอกสาร วารสาร หนังสือและผลงานวิจัยทั้งของในประเทศและต่างประเทศแล้วส่วนใหญ่จะครอบคลุมไปถึงการจัดการฝึกสอนในชั้น การจัดสายงานและหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการฝึกสอน การเตรียมการก่อนการฝึกสอน การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดการฝึกสอน การกำหนดรูปแบบให้นักศึกษาออกไปทำการฝึกสอน การสัมมนาการฝึกสอนและการประเมินผลการฝึกสอน จากแนวคิด หลักการ ข้อปฏิบัติและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวพอจะสรุปได้ว่าการจัดการฝึกสอนนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับสถาบันผลิตครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับวิทยาลัยครู เพราะเป็นสถาบันที่ต้องมีหน้าที่ในการผลิตครูโดยตรง ในการที่สถาบันผลิตครูจะสามารถผลิตครูให้ได้คุณภาพตามความต้องการของสังคมปัจจุบันจะต้องมีขบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพและสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตครูก็อยู่ที่การจัดระบบการฝึกสอนอันเป็นหัวใจของการฝึกหัดครูให้มีคุณภาพและเป็นระบบที่ดีเสียก่อนจึงจะสามารถบรรลุผลได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้.

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹ เกษม บุญอ่อน, "เคลฟาย : เทคนิคในการวิจัย," หน้า 27.