

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์วิชาชีพของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือในอนาคต
2. เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อเสนอรูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์

สมมติฐานของการวิจัย

ความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์วิชาชีพในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ทุกคนในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2523 จำนวน 240 คน และ 220 คน ตามลำดับ รวมเป็นกลุ่มประชากรทั้งสิ้น 460 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์วิชาชีพในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ในการจัดประสบการณ์วิชาชีพของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งแบ่งเป็น 7 หมวดคือ นโยบายการจัดประสบการณ์วิชาชีพ จุดมุ่งหมายการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หน่วยงานที่รับผิดชอบ

การจัดประสบการณ์วิชาชีพ การกำหนดและสรรหาบุคลากร กิจกรรมและวิธีดำเนินงานฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ การวัดผลและประเมินผลการจัดประสบการณ์วิชาชีพ และส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประสบการณ์วิชาชีพ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากภาควิชา บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการออกหนังสือขอความร่วมมือในการ ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการและอาจารย์ในสังกัดทุกคนในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยใช้บริการของการไปรษณีย์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ภาควิชาวิทยาลัยครูสุรินทร์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้นจำนวน 460 ฉบับ ได้รับคืนมา 412 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.57

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละใน ส่วนที่ 1 ส่วนที่ 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ในสังกัดเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ วิชาชีพในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้การทดสอบค่าคะแนน Z - test ใน ส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ผู้วิจัยได้รวบรวม เข้าเป็นหมวดหมู่แล้วเสนอในรูปของความถี่ จากนั้นผู้วิจัยจึงรวบรวมแนวความคิดทั้งหมดของ ผู้บริหารและอาจารย์ในสังกัดเพื่อนำมาสร้างเป็นรูปแบบการ จัดประสบการณ์วิชาชีพตามความคาดหวัง ของผู้บริหารและอาจารย์ในสังกัดในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

1.1 ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นชาย (ร้อยละ 70.45) มีระดับการศึกษาปริญญาโท เป็นส่วนมาก (ร้อยละ 60.00) และมีประสบการณ์ในการนิเทศการสอนมากที่สุดในช่วง 1 - 3 ปี (ร้อยละ 39.55)

1.2 อาจารย์ในสังกัดส่วนใหญ่เป็นชาย (ร้อยละ 56.25) มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีเป็นส่วนมาก (ร้อยละ 55.21) และมีประสบการณ์ในการนิเทศการสอนมากที่สุดในช่วง 1 - 3 ปี (ร้อยละ 54.69)

2. ความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับภารกิจประเมินการณิชาชีพ
กานทาง ๆ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

2.1 เกี่ยวกับนโยบายการจกประเมินการณิชาชีพ ปรากฏว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ มีความคาดหวัง ไม่แตกต่างกันและอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในนโยบายข้อที่ว่า นักศึกษาวิชาเอกโคอกฝึกประเมินการณิชาชีพ อาจารย์ภาควิชาานั้นควรมีความรับผิดชอบมากขึ้น โดยเฉพาะการออกนิเทศ นักศึกษาทุกคนต้องผ่านการฝึกประเมินการณิชาชีพ และบุคลากรที่ทำงานด้านการฝึกประเมินการณิชาชีพหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะควรมีความเข้าใจตรงกัน ส่วนนโยบายข้อที่เหลือ ความคาดหวังอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย

2.2 เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายการจกประเมินการณิชาชีพ ปรากฏว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์มีความคาดหวัง ไม่แตกต่างกันและอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในจุดมุ่งหมายข้อที่ว่า วิทยาลัยควรส่งเสริมให้อาจารย์นิเทศก์ได้ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นกับการสอนในโรงเรียนและนำมาพัฒนาการสอน ในวิทยาลัยและนักศึกษาต้องได้รับการ เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ในเรื่องบุคลิกภาพและทัศนคติที่พร้อมที่จะเป็นครูได้ ส่วนจุดมุ่งหมายข้อที่เหลือความคาดหวังอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย

2.3 เกี่ยวกับระยะเวลาการฝึกประเมินการณิชาชีพ ปรากฏว่า

1) ในระดับ ป.ศ. ชั้นสูง ทั้งผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์มีความหวัง ไม่แตกต่างกันและอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมากที่สุด เรื่องให้นักศึกษาควรได้รับการฝึกประเมินการณิชาชีพ 18 สัปดาห์โดยฝึกเต็มเวลา และรองลงมาคือฝึก 9 สัปดาห์ฝึกเต็มเวลา ทั้งนี้ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ไม่เห็นด้วยกับการฝึก 18 สัปดาห์ โดยฝึกครึ่งเวลา

2) ในระดับปริญญาตรี หลักสูตร 2 ปี ทั้งผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์มีความคาดหวัง ไม่แตกต่างกันและอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมากที่สุดว่าควรมีระยะเวลาฝึก 9 สัปดาห์ฝึกเต็มเวลา และรองลงมาคือ ให้เรียนวิชาอื่นทดแทนการฝึกประเมินการณิชาชีพสำหรับผู้ที่เคยฝึกประเมินการณิชาชีพหรือเป็นครูมาแล้ว ทั้งนี้ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ไม่เห็นด้วยกับการฝึก 18 สัปดาห์โดยฝึกครึ่งเวลา และ 12 สัปดาห์ฝึกเต็มเวลา

3) ในระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี ทั้งผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์มีความคาดหวัง ไม่แตกต่างกันและอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมากที่สุด ว่าควรมีระยะเวลาฝึก 18 สัปดาห์

โดยฝึกเพิ่มเวลา และรองลงมาคือ 12 สัปดาห์โดยฝึกเพิ่มเวลา ที่เหลือผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ไม่เห็นด้วยกับข้อที่ว่าใหม่ระยะเวลาการฝึก 9 สัปดาห์ฝึกเพิ่มเวลา หรือฝึก 18 สัปดาห์ฝึกครึ่ง เวลา หรือเรียนวิชาอื่นทดแทนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้ที่เคยฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือ เป็นครูมาแล้ว

2.4 เกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ปรากฏว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์มีความคาดหวัง ไม่แตกต่างกันและอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมากที่สุด คือ ควรจัดตั้ง เป็นสำนักงานประสบการณ์วิชาชีพ มีสายงานขึ้นตรงต่อรองอธิการฝ่ายวิชาการ มีฐานะเทียบเท่าคณะวิชาและดำเนินงานในรูปคณะกรรมการ รองลงมาคือ ควรเป็นความรับผิดชอบของคณะกรรมการพิเศษของวิทยาลัย ซึ่งแบ่งเป็น 2 คณะกรรมการ คือ คณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินการ และควรจัดตั้ง เป็นสำนักงานประสบการณ์วิชาชีพ มีสายงานขึ้นตรงต่อรองอธิการฝ่ายวิชาการ มีฐานะเทียบเท่าคณะวิชาและดำเนินงานโดยแบ่งเป็นแผนกต่าง ๆ มีบุคลากรประจำ ตามลำดับ ที่เหลือนอกจากนี้ทั้งผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ มีความคาดหวังในเกณฑ์ไม่เห็นด้วย

2.5 เกี่ยวกับการกำหนดและสรรหามูลากรที่เกี่ยวข้อง ปรากฏว่า

1) คำนอาจารย์นิเทศก์ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์มีความคาดหวัง ไม่แตกต่างกันและอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยในเรื่องต่อไปนี้คือ อาจารย์ที่จะนิเทศก์ต้องมีคุณสมบัติครบตาม เกณฑ์ หัวหน้าหน่วยงานจัดประสบการณ์วิชาชีพและหัวหน้าภาควิชาควรร่วมกันกำหนดเกณฑ์และคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ หรือให้หัวหน้าภาควิชาควรร่วมกันกำหนดเกณฑ์และคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพคนหนึ่งควรมีทั้งอาจารย์นิเทศก์ทั่วไป อาจารย์นิเทศก์วิชาเอกและโท และอาจารย์นิเทศก์ทั่วไปควรรมาจากคณะวิชาครุศาสตร์ ทั้งนี้ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์มีความคาดหวัง ในเกณฑ์ไม่เห็นด้วยที่จะให้อธิการแต่งตั้งกรรมการขึ้นมาเพื่อพิจารณาคัดเลือกและคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์

2) คำนอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียน (ครู-อาจารย์พี่เลี้ยง) ทั้งผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์มีความคาดหวัง ไม่แตกต่างกันและอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยในเรื่องต่อไปนี้คือ ครู-อาจารย์ในโรงเรียนที่จะนำหน้าหน้านิเทศก์ศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ใ้ต้องมีคุณสมบัติครบตาม

เกณฑ์ โรงเรียนและยูนิแวนิตีวิทยาลัยควร เป็นผู้ตั้งเกณฑ์และคัดเลือกอาจารย์พิเศษฝ่ายโรงเรียน
ร่วมกัน หรือให้โรงเรียนเป็นผู้ตั้งเกณฑ์และคัดเลือกอาจารย์พิเศษฝ่ายโรงเรียน ในระดับมัธยม
ศึกษา อาจารย์พิเศษฝ่ายโรงเรียน 1 คน ควรรับผิดชอบนักศึกษาได้ 1 - 2 คน และในระดับ
ประถมศึกษา อาจารย์พิเศษฝ่ายโรงเรียน 1 คน ควรรับผิดชอบนักศึกษาไม่เกิน 1 คน ทั้งนี้
ผู้บริหารและอาจารย์พิเศษมีความคาดหวังในเกณฑ์ไม่เห็นด้วยที่จะให้วิทยาลัยครู เป็นผู้ตั้งเกณฑ์และ
คัดเลือกอาจารย์พิเศษฝ่ายโรงเรียน

3) คำนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์พิเศษ
มีความคาดหวังอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย สอดคล้องกันทุกข้อเรียงตามลำดับ คือ ต้องเรียนวิชาบังคับ
วิชาการศึกษามาแล้วจึงจะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้ ต้องศึกษาอยู่ในปีสุดท้ายของหลักสูตร
ต้องเป็นผู้มีสุขภาพดี ต้องมีบุคลิกภาพเหมาะสมและต้องมีคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.00

2.6 เกี่ยวกับกิจกรรมและวิธีดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ปรากฏว่า ทั้ง
ผู้บริหารและอาจารย์พิเศษมีความคาดหวังไม่แตกต่างกันและอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย ในเรื่องต่อไป
คือ ควรมีกิจกรรมฝึกสอนสำหรับทุกวิชาเอก ควรมีกิจกรรมฝึกงานสำหรับวิชาเอกที่ต้อง
การฝึกภาคปฏิบัติในสาขาวิชานั้น ควรมีกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การบริการสังคมหรือการพัฒนาชุมชน
ควบคู่ไปกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับวิธีดำเนินงานเรียงตามลำดับคือ หลังการฝึกประสบการณ์
วิชาชีพควร จะได้มีการปัจฉิมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ควร จัดกิจกรรมในลักษณะของ
การเตรียมนักศึกษาก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนักศึกษาควร จะ
ได้มีการประชุมสัมมนาอย่างน้อย 1 ครั้ง การจัดประสบการณ์วิชาชีพควรดำเนินงานเป็น 3 ขั้นตอน
คือ ก่อนฝึก ขณะออกฝึกและหลังการฝึก และนักศึกษาควร จะได้เลือกโรงเรียนที่จะออกฝึกประสบการณ์
วิชาชีพล่วงหน้า โดยมีเวลาอย่างเพียงพอที่จะเตรียมความพร้อมทุก ๆ ด้าน

2.7 เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ปรากฏว่าทั้ง
ผู้บริหารและอาจารย์พิเศษมีความคาดหวังอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย ในเรื่องการตัดสินผลการฝึกประ
สการณ์วิชาชีพควร เป็นการประชุมร่วมกันระหว่างอาจารย์พิเศษและครู-อาจารย์ที่เลี้ยง ควร เปิด
โอกาสให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีส่วนร่วมประเมินผลตนเอง ระบบการตัดสินการฝึก

ประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นระบบผ่าน-ไม่ผ่าน ระบบการตัดสินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นระบบเกรด หน่วยงานจัดประสบการณ์วิชาชีพครูจัดทำเอกสาร เผยแพร่การทำงาน ควรมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารวิทยาลัยทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และหน่วยงานจัดประสบการณ์วิชาชีพครูมีแบบประเมินผลตนเอง ทั้งนี้ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์มีความคาดหวังในเกณฑ์ไม่เห็นด้วยในเรื่อง การตัดสินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาครู เป็นหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียนหรือโรงเรียน และการตัดสินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาครู เป็นหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์เท่านั้น

2.8 การเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์วิชาชีพในค่านโยบาย จุดมุ่งหมาย ระยะเวลาการฝึกหน่วยงานที่รับผิดชอบ การกำหนดและสรรหาบุคลากร กิจกรรมและวิธีดำเนินงาน ตลอดจนการวัดผลและประเมินผลการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ปรากฏว่า ความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมุติฐานของการวิจัย

3. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ผลการวิจัย ปรากฏว่า

3.1 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีดำเนินงานจัดประสบการณ์วิชาชีพ (เรียงลำดับตามความสำคัญ) คือ วิทยาลัยควรตั้งหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นงานหลัก และมีความสำคัญที่วิทยาลัยต้องให้การสนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อม ควรมีสวัสดิการอย่างเพียงพอโดยเฉพาะค่านายทานพาหนะ ควรคิดชั่วโมงการนิเทศเป็นชั่วโมงสอนและควรไต่ถามพิจารณาถึงความชอบของอาจารย์นิเทศก์เหมือนอาจารย์ผู้สอนอื่น ๆ หัวหน้าฝ่ายประสบการณ์วิชาชีพควรเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี และต้องเป็นผู้มีอารมณ์ มั่นคง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถประสานงานกับทุก ๆ ฝ่ายได้เป็นอย่างดี

3.2 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศการสอน เช่น การเลือกอาจารย์นิเทศก์ควรให้หัวหน้าภาควิชาเป็นผู้เลือก ควรมีตารางชี้แจงให้ครูที่เลี้ยง เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ควรมอบภาระหน้าที่การนิเทศการฝึกสอนให้กับครูที่เลี้ยงหรือโรงเรียนมากยิ่งขึ้น ควรให้ผู้บริหารออกนิเทศการสอนบ้าง ควรให้มีการประชุมสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ออกนิเทศ

ควรมีการประชุมสัมมนาร่วมกันระหว่างครูพี่เลี้ยงกับอาจารย์นิเทศก์อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

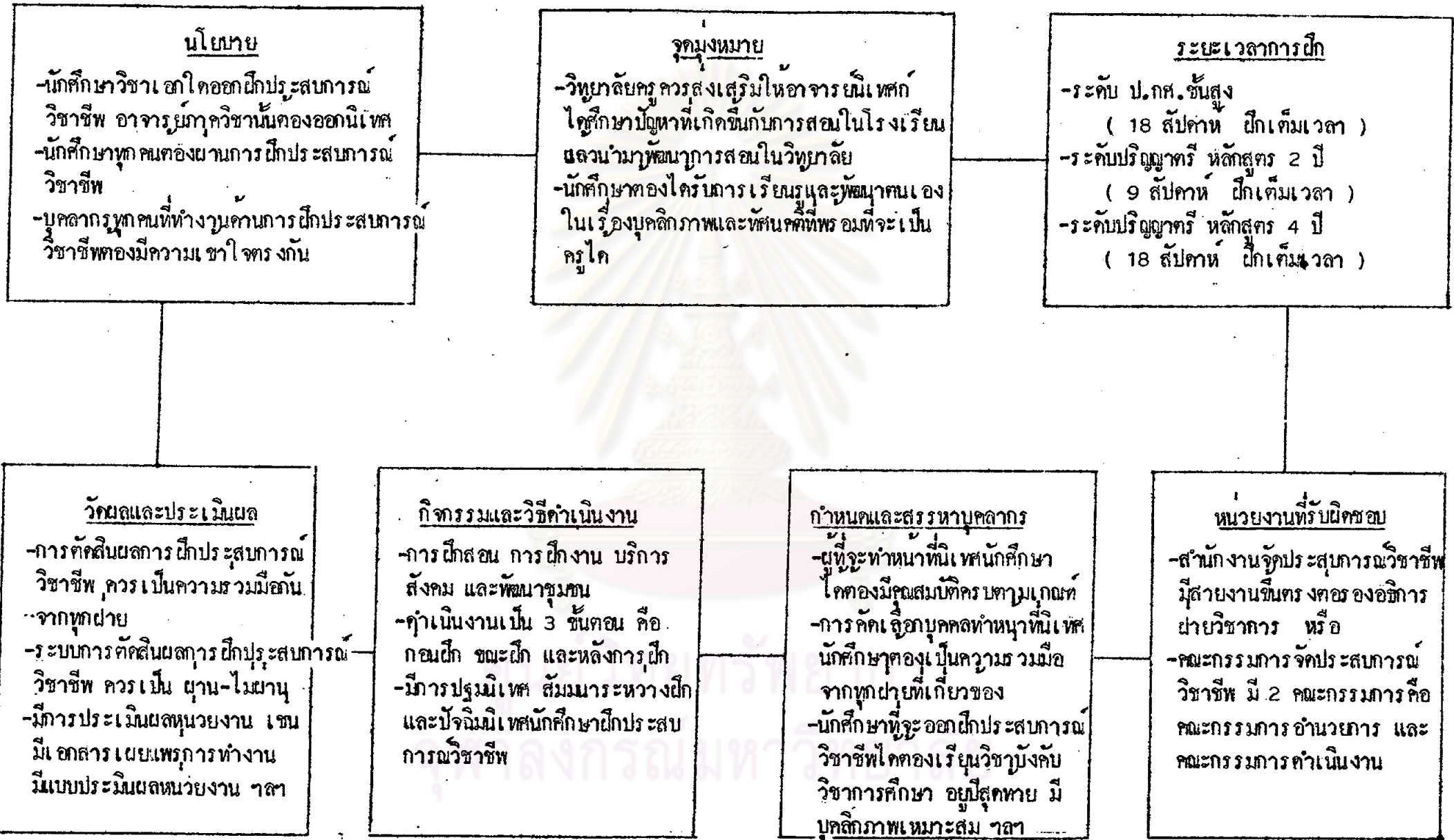
3.3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เช่น หลักเกณฑ์ในการวัดผลและประเมินผลควรเป็นแบบที่อ่านง่ายและเข้าใจง่าย สื่อความหมายได้ตรงกัน ควรมีการนิเทศหลาย ๆ ครั้งก่อนการประเมินผลในการตัดสินผลการประเมิน ควรให้อาจารย์นิเทศก์อย่างน้อย 2 คน ได้พิจารณาพร้อมกับครูพี่เลี้ยงหรือโรงเรียน

3.4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เช่น ควรมีการเตรียมตัวนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้พร้อมทุก ๆ ด้านก่อนออกฝึก ควรมีผู้ขับขีรับรองการส่งนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทั้งนี้โดยหน่วยงานที่จะรับครูหรือ ก.ค. เป็นผู้กำหนดความถี่ของผู้ขับขีรับรองครูท่านนั้น ที่จะสมัครเข้าทำงานได้

4. รูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์สรุปไว้ดังแผนภูมิ (หน้า 129)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การจัดประสบการณ์วิชาชีพของครูมหาวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์พิเศษ



อภิปรายผลของการวิจัย

1. เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศ เรื่องนโยบายการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศไม่มีความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่านโยบายเหล่านั้นน่าจะได้รับการยอมรับเพื่อการนำไปใช้ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป ซึ่งผลการวิจัยนี้ยังได้ไปสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า "ลักษณะของการจัดโปรแกรมการฝึกสอนที่ดี ต้องมีนโยบายที่แน่นอนและแถลงออกโดยชัดเจน"¹ อีกด้วย นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศที่อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่งนับมีดังนี้ นักศึกษาวิชาเอก ใคออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อาจารย์ภาควิชานั้นต้องมีความรับผิดชอบมากขึ้นโดยเฉพาะการออกนิเทศ นักศึกษาทุกคนต้องผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และบุคลากรที่ทำงานด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องมีความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยมีความเห็นด้วยเนื่องจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีความสำคัญยิ่งในการเตรียมนักศึกษาออกไปสู่อาชีพครู นักศึกษาจะต้องมีประสบการณ์ทั้งในห้องเรียนและในโรงเรียนเสียก่อนที่จะออกไปรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในหน้าที่ครู ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับหลักการที่ว่า "การให้คำแนะนำหรือจัดการนิเทศประสบการณ์วิชาชีพ ควรจะเป็นความร่วมมือกันของบุคคลทุกฝ่ายที่ทำงานร่วมกับนักศึกษา"²

2. เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศ เรื่องจุดมุ่งหมายการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อที่ว่า วิทยาลัยครูควรส่งเสริมให้อาจารย์นิเทศใคศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นกับการสอนในโรงเรียน และนำมาพัฒนาการสอนในวิทยาลัย และนักศึกษาต้องได้รับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในเรื่องบุคลิกภาพ และทัศนคติที่พร้อมที่จะเป็นครูไคนั้น นับว่าสอดคล้องกับแนวคิดของอัจฉรา ประไพตระกูล ที่ว่า

¹ ทัศนนาสินทร์, "ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสถาบันฝึกหัดครู" (วิทยานิพนธ์เพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยวิชาการศึกษา, 2511), หน้า 57.

² Florence Stratmeyer and Magaret Lindsey, Working with Student Teachers (n.p. , n.d.), pp. 46 - 52.

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีความจำเป็นต่อระบบการผลิตครู เพราะว่าการฝึกสอนเป็นการนำความรู้จากสถาบันฝึกครู ไปใช้ ช่วยให้นักศึกษาได้เรียนรู้ถึงหน้าที่ครูสภาพห้องเรียน ทำไต่ถามปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างดีก่อนจะออกไปสอน ทั้งยังเป็นสิ่งที่จะวัดคุณภาพของโครงการฝึกสอน จะทำให้สถาบันฝึกหัดครูได้ทราบถึงขอบเขตของของตนเอง และทำการปรับปรุงการฝึกสอนให้ดีขึ้น อันนี้ครู เป็นกระจุยเงาสว่างงานของสถาบันฝึกหัดครู โคมผลแคโทน คือ การฝึกสอนในสถาบันฝึกหัดครูจะสะท้อนให้เห็นผลของการสอนของอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูว่าควรที่จะแก้ไขปรับปรุงการสอนของตนเอง และที่สำคัญอีกประการคือ การฝึกสอนเป็นการเสริมสร้าง พัฒนาบุคลิกภาพปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับภาวะของการ เป็นครู¹

3. เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์เรื่องระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า

ในระคับ ป.ดศ.ชั้นสูง ทั้งผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์มีความคาดหวังอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมากที่สุดเกี่ยวกับเรื่อง นักศึกษาควรได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 18 สัปดาห์โดยฝึกเต็มเวลา และรองลงมาคือ ฝึก 9 สัปดาห์ฝึกเต็มเวลา ซึ่งความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ในสองข้อนี้ไม่มีความแตกต่างกัน แต่ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์มีความคาดหวังในลักษณะที่ไม่เห็นด้วยกับการฝึก 18 สัปดาห์โดยฝึกครึ่งเวลา จากผลการวิจัยนี้ทำให้พิจารณาได้ว่า ยังมีความจำเป็นอย่างปึงที่จะต้องกำหนดระยะเวลาการฝึกประสบการณ์ให้อยู่ในช่วงครึ่งภาคเรียนหรือเต็มภาคเรียน แต่ทั้งนี้ข้อมแม่ว่าจะต้องฝึกเต็มเวลาเพื่อให้นักศึกษาได้มีเวลาปรับปรุงตนเองและเรียนรู้เกี่ยวกับการสอนและการ เป็นครูในทุก ๆ ด้าน ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า "ประสบการณ์วิชาชีพควรจะได้รวมถึงการฝึกสอนเต็มเวลาของนักศึกษาเข้าไว้ด้วย"² นอกจากนี้ยังได้

¹ อัจฉรา ประไพตระกูล, "การฝึกสอนและนิเทศการสอนนักศึกษาฝึกหัดครู", เอกสารทางวิชาการ รวมคำบรรยายและบทความจากการสัมมนาเรื่องอริการฝ่ายวิชาการ ของวิทยาลัยครูทั่วประเทศ ระหว่างวันที่ 27 - 29 มิถุนายน 2520 (กรุงเทพมหานคร : หน่วยงานนิเทศกรรมการฝึกหัดครู, 2521), หน้า 40.

² Florence Stratemeyer and Magaret Lindsey, Ibid., p. 50.

สอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากโครงการส่งนิสิตนักศึกษาออกไปฝึกวิชาชีพครู ที่ว่า "สำหรับกาฝึกสอนและฝึกงานจะมีอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ประมาณ 1 ภาคเรียน"¹ สำหรับความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ในเทศกไม่เห็นด้วยกับการฝึก 18 สัปดาห์โดยฝึกครั้ง เวลา อาจจะ เป็นเพราะว่าการฝึกครั้ง เวลา มีขั้นตอนการ จัดดำเนินการที่ยุ่งยาก นักศึกษาอาจไม่ได้รับประสบการณ์ มากเท่าที่ควรและจำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกหัดครูของสภาการฝึกหัดครูใหม่ให้เอื้อ ต่อการจัดประสบการณ์วิชาชีพแบบครั้ง เวลา ซึ่งคงจะมีความยุ่งยากและใช้เวลานานก็เห็นได้

สำหรับระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร 2 ปี ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ในเทศกไม่มีความแตกต่างกัน และผู้ บริหารและอาจารย์ในเทศกมีความคาดหวังอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องที่ว่า ควรมีระยะเวลา การฝึก 9 สัปดาห์ฝึกเต็มเวลา และรองลงมาคือ เรียนวิชาอื่นทดแทนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับผู้ที่เคยผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือเป็นครูมาแล้ว ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับหลัก สูตรการฝึกหัดครูของสภาการฝึกหัดครู พ.ศ. 2519 วิชาศึกษา 434 ประสบการณ์วิชาชีพภาค ปฏิบัติ 2 ที่ว่า "วิทยาลัยอาจจะจัดให้มีการฝึกสอนและ/หรือฝึกงานในเวลาครึ่งภาคเรียน. . . หรืออาจจัดให้นักศึกษาได้ทำการศึกษาและแสวงหาประสบการณ์ภาคปฏิบัติการสอนในวิทยาลัย. . ."² ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่านักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร 2 ปี ล้วนเป็นนักศึกษาที่มีวุฒิ ป.กศ.สูง หรือ พ.ม. ที่เคยผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเป็นครูมาแล้วทั้งนั้น จึง ไม่มีความจำเป็นที่จะ ต้องใช้เวลากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมากเหมือนกับนักศึกษาระดับอื่น ๆ

นอกจากนี้ระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร

¹คณะกรรมการประสานงานการฝึกหัดครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, "โครงการส่งนิสิตนักศึกษาออกไปฝึกวิชาชีพ," 2521 (เอกสารอค์สำเนา เย็บเล่ม), หน้า 1.

²กรมการฝึกหัดครู, หลักสูตรการฝึกหัดครู สภาการฝึกหัดครูพหุศักราช 2519 (กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทย์การพิมพ์, 2521), หน้า 7.

4 ปี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์มีความคาดหวังอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมากที่สุด ในเรื่องการฝึก 18 สัปดาห์โดยฝึกเพิ่มเวลา และรองลงมาผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์เห็นด้วยกับการฝึก 12 สัปดาห์ฝึกเพิ่มเวลา แสดงว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาในระดับนี้ต้องการเวลาฝึกที่ยาวนานกว่านักศึกษาในระดับอื่น ๆ ทั้งนี้ เพราะว่าหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี เป็นหลักสูตรที่รับนักศึกษาที่มีวุฒิ ม.ศ. 5 - 6 เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งนักศึกษาเหล่านี้ยังไม่ประสบการณ์เกี่ยวกับการสอนมาก่อนเลยจึงจำเป็นต้องมีระยะเวลาฝึกประสบการณ์ที่นานเพียงพอเหมือนกับหลักสูตรการฝึกหัดครูในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

4. เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์เรื่องหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันและในเกณฑ์เห็นด้วยมากที่สุดว่า ควรจัดตั้ง เป็นสำนักงานประสบการณ์วิชาชีพ มีสายงานขึ้นตรงต่อรองอธิการฝ่ายวิชาการ มีฐานะเทียบเท่าคณะวิชาและดำเนินงานในรูปกรรมการ รองลงมาคือ ควรเป็นความรับผิดชอบของคณะกรรมการพิเศษของวิทยาลัย ซึ่งมี 2 คณะกรรมการคือ คณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินการ ผลการวิจัยนี้พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ เจริญผล สุวรรณโชติ ที่ว่า "เพื่อให้มีความสอดคล้องกันกับเสรีภาพทางวิชาการในการฝึกสอน การดำเนินงานการฝึกสอนจึงต้องเป็นหน่วยงานอิสระที่ต้องประสานงานกับหน่วยอื่น ๆ ภายในสถาบันฝึกหัดครู. . . หน่วยงานฝึกสอนสมควรที่จะตั้งขึ้นอยู่กับฝ่ายวิชาการของสถาบัน"¹ นอกจากนี้ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ยังมีความคาดหวังอยู่ในเกณฑ์ไม่เห็นด้วยในเรื่องที่จะให้หน่วยงานการจัดประสบการณ์วิชาชีพ จัดตั้ง เป็นศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีสายงานขึ้นตรงต่ออธิการหรือไม่เห็นด้วยที่จะให้เป็นความรับผิดชอบของคณะวิชาครุศาสตร์ หรือภาควิชาหลักสูตรและการสอน หรือแผนกบริการการศึกษา หรือจัดตั้ง เป็นภาควิชาหรือแผนกการขึ้นใหม่ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า

¹หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, "โครงการปรับปรุงการฝึกสอน ในโครงการฝึกหัดครูชนบท," เอกสารการนิเทศการศึกษา ฉบับที่ 205 (กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทยการพิมพ์, 2521), หน้า 7.

การจัดประสบการณ์วิชาชีพเป็นงานที่มีความสำคัญที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการที่ว่า "ประสบการณ์วิชาชีพควรจัดไว้เป็นส่วนรวมของโปรแกรมการฝึกหัดครูทั้งหมด"¹ แต่ผลการวิจัยนี้ก็ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ เกลีสวพันธ์ ชจรณกุลกิติ เรื่องบทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางของประเทศไทย ที่ว่า ". . . ควรให้การฝึกสอนมีสภาพเป็นภาควิชาในสังกัดคณะวิชาครุศาสตร์. . ." ² และขัดแย้งกับแนวคิดของ บุญเชิด รัตนานันท์ ที่ว่า ". . . แผนกฝึกสอนเดิมควรจะแยกออกจากสำนักอธิการ โดยยกฐานะเป็นภาควิชานิเทศศาสตร์และการสอน สังกัดอยู่ในคณะวิชาครุศาสตร์. . ." ³

5. เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ เรื่องการกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า

ค่านายวิชาญนิเทศก์ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์มีความคาดหวังสอดคล้องกันในทุกข้อ และความคาดหวังอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่ เช่น อาจารย์ที่จะทำหน้าที่นี้เทศใดต้องมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ และหัวหน้าหน่วยงานจัดประสบการณ์วิชาชีพกับหัวหน้าภาควิชาควรร่วมกันกำหนดเกณฑ์และคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ ผู้วิจัยเชื่อว่าน่าจะเป็นแนวคิดที่ถูกต้องและเหมาะสมกับการนำไปปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้เพราะไปสอดคล้องกับผลการประชุมสัมมนาหัวหน้าหน่วยฝึกสอนของ

¹ Florence Stratemeyer and Magaret Lindsey, Ibid., p. 49.

² เกลีสวพันธ์ ชจรณกุลกิติ, "บทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางของประเทศไทย" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 147.

³ บุญเชิด รัตนานันท์, "แนวคิดบางประการเกี่ยวกับการจัดการนิเทศการฝึกสอน," วารสารวิชาการ คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา, 1 (2) (พฤศจิกายน - มีนาคม 2521) : 26-27.

วิทยาลัยครูทั่วประเทศ ระหว่างวันที่ 3-5 มีนาคม 2519 ที่ได้สรุปบทบาทในการบริหารบุคลากร ในการฝึกสอนในส่วนที่เกี่ยวกับอาจารย์นิเทศก์ที่ว่า "หัวหน้าฝ่ายฝึกสอนควรจะร่วมมือกับหัวหน้า ภาควิชาต่าง ๆ ทั้งเกณฑ์ในการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์โดยพยายามเลือกให้ได้ตามเกณฑ์นั้น"¹ นอกจากนี้ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ยังมีความเห็นคล้ายในข้อที่ว่า อาจารย์คือนักศึกษาฝึกประสบการณ์ 1 คน ควรจะมาจาก 3 ฝ่ายคือ อาจารย์นิเทศก์ทั่วไป อาจารย์นิเทศก์วิชาเอกและ วิชาโท สำหรับอาจารย์นิเทศก์ทั่วไปควรมาจากคณะวิชาครุศาสตร์ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่าจะได้แบ่งเบาภาระรับผิดชอบให้กับอาจารย์ทุกคณะวิชา เนื่องจากคณะครุศาสตร์ ไม่มีนักศึกษาวិชา เอกที่จะคองนิเทศน์เอง ผลการวิจัยนี้จึงตรงกับแนวปฏิบัติของวิทยาลัยครูธนบุรี เกี่ยวกับการจัด ประสบการณ์วิชาชีพ ปี 2523 ที่ว่า "นักศึกษา 1 คน จะมีอาจารย์นิเทศก์ รับผิดชอบร่วมกัน อย่างน้อย 3 คน โดยกำหนดให้อาจารย์นิเทศก์ทั่วไปมาจากคณะวิชาครุศาสตร์ อาจารย์นิเทศก์วิชา เอกและอาจารย์นิเทศก์วิชาโท จากภาควิชาที่เกี่ยวข้อง"²

ค่านอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียน (ครู-อาจารย์พี่เลี้ยง) ทั้งผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ มีความคาดหวังในเกณฑ์เห็นคล้ายเป็นส่วนใหญ่ เช่น ครู-อาจารย์ในโรงเรียนที่จะทำหน้าที่นิเทศน์ ศึกษฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้ต้องมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ โรงเรียนและคณาจารย์วิทยาลัยครู ควร เป็นผู้ตั้ง เกณฑ์และคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียน หรือให้โรงเรียนเป็นผู้ตั้ง เกณฑ์และคัดเลือก เอง ในระดับมัธยมศึกษาอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียน 1 คน ควรรับผิดชอบนักศึกษาได้ 1 - 2 คน และระดับประถมศึกษา อาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียน 1 คน ควรรับผิดชอบนักศึกษาไม่เกิน 1 คน แสดงให้เห็นว่า การจะคัดเลือกครู-อาจารย์มาทำหน้าที่นิเทศน์นักศึกษฝึกสอนนั้น จะต้องให้ โรงเรียนและคณาจารย์วิทยาลัยครู หรือโรงเรียนแต่เพียงผู้เดียว เป็นผู้ตั้ง เกณฑ์และคัดเลือกให้ได้ ตามเกณฑ์นั้น ทั้งนี้โดยจะต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน

¹หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, "โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการ ฝึกหัดครูชนบท," หน้า 73.

²วิทยาลัยครูธนบุรี, ประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ, หน้า ข.

และเป็นที่ยอมรับของทุก ๆ ฝ่าย ประการสำคัญก็คือ ไม่ควรจะให้วิทยาลัยครู เป็นผู้ตั้ง เกณฑ์และ คัดเลือกครูแต่เพียงฝ่ายเดียว เพราะเป็นการไม่ให้เกียรติแก่โรงเรียน และวิทยาลัยครูก็ไม่สามารถ ที่จะรู้จักครู-อาจารย์ได้อย่างถ่องแท้เหมือนกับทางโรงเรียน ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับข้อ เสนอแนะของคณะกรรมการประสานงานการฝึกหัดครูที่ว่า "การคัดเลือกครู-อาจารย์เพื่อทำหน้าที่ ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงนั้น ควรให้ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นของครูหรืออาจารย์ และผู้แทนของสถาบัน ฝึกหัดครูที่เข้าร่วมกันในการคัดเลือกผู้ที่เหมาะสม ซึ่งครูหรืออาจารย์ที่จะทำหน้าที่ครู-อาจารย์ ที่เลี้ยงต้อง เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้"¹ นอกจากนี้เรื่องสัดส่วนของอาจารย์นิเทศก์ ฝ่ายโรงเรียนกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพนั้น ผู้วิจัยเห็นควยเพราะว่า ในระดับประถมศึกษา ครู-อาจารย์มีจำนวนน้อย ดังนั้นจึงทำหน้าที่สอนและประจำชั้นไปพร้อมกัน ภาระหน้าที่จึงค่อนข้าง มาก ถ้าหากจะให้ทำหน้าที่นิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพเกินกว่า 1 คน คงจะไม่ได้ผลและ เกิดผลเสียมากกว่า แต่ระดับมัธยมศึกษาเนื่องจากส่วนใหญ่ครู-อาจารย์ทำหน้าที่สอนและประจำ ชั้นแยกจากกัน และมักจะเป็นอาจารย์ผู้สอนประจำวิชาเท่านั้น ดังนั้นภาระหน้าที่จึงน้อยกว่า ครู-อาจารย์ระดับประถมศึกษาโดยเฉพาะมีเวลาว่างมากกว่า ดังนั้นจึงสามารถที่จะรับผิดชอบ นิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้มากกว่า 1 คน แต่ก็ไม่ควรเกิน 2 คน ซึ่งสอดคล้องกับผล การวิจัยของ แคน บอย คูก์ (Dan Boy Cooke) ที่ว่า "ในระดับประถมศึกษา อาจารย์นิเทศฝ่ายโรงเรียน ควรรับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนไม่เกิน 1 คน สำหรับมัธยมศึกษาอาจเพิ่มเป็น 2 คนได้"²

¹คณะกรรมการประสานงานการฝึกหัดครู, "โครงการส่งนิเทศนักศึกษาไปฝึกวิชาชีพครู," หน้า 6.

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

ค่านักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพนั้น ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์มีความคาดหวังอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยสอดคล้องกันทุกข้อและไม่มีความแตกต่างกันในส่วนใหญ่ ดังนั้นวิทยาลัยครูจึงควรจะได้มีการกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่จะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพไว้อย่างชัดเจน และแจ้งให้บุคลากรทุกฝ่ายทราบ โดยเฉพาะนักศึกษาที่จะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อที่จะได้มีการเตรียมตัวให้พร้อมนั่นเอง สำหรับคุณสมบัติของนักศึกษาที่จะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีดังนี้ ต้องเรียนวิชาบังคับวิชาการศึกษามาแล้วจึงจะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้ ต้องศึกษาอยู่ในปีสุดท้ายของหลักสูตร ต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ต้องมีบุคลิกภาพเหมาะสม และต้องมีคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.00 ผลการวิจัยครั้งนี้บ่งชี้ว่าสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ว่า "คุณสมบัติของนักศึกษาฝึกสอนควรมีดังนี้ เป็นนิสิตปีที่ 4 ต้องมีพัฒนาการทางบุคลิกภาพอันเหมาะสม มีสุขภาพดีพอที่จะทำการสอนได้"¹

6. เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์เรื่องกิจกรรมและวิธีดำเนินงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์มีความคาดหวังไม่แตกต่างกันในทุกข้อ และความคาดหวังก็อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยสอดคล้องกัน คือ ควรมีกิจกรรมเกี่ยวกับการฝึกสอน การฝึกงาน หรือกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การบริการสังคมหรือการพัฒนาชุมชน การจัดดำเนินงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ควรแบ่งเป็น 3 ชั้นตอน คือ ก่อนฝึก ขณะที่ฝึกและหลังการฝึก ควรมีการเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นักศึกษาควรจะได้เลือกโรงเรียนที่จะฝึกประสบการณ์ล่วงหน้าโดยมีเวลานานเพียงพอที่จะเตรียมความพร้อมได้ ควรจะมีการประชุมสัมมนานักศึกษาในระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และควรมีการปัจฉิมนิเทศนักศึกษาหลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า วิทยาลัยครูควรจะได้กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะควรจะได้กำหนดไว้เลยว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษานั้น จะต้องมีการฝึกสอนสำหรับนักศึกษาทุกวิชาเอก มีกิจกรรมการฝึกงานสำหรับวิชาเอกที่ถนัด การฝึกภาคปฏิบัติสาขาวิชานั้นเป็นพิเศษและควรจะได้จัดให้กิจกรรมการบริการสังคมหรือพัฒนาชุมชน เป็นกิจกรรมเสริมควบคู่ไปกับการ

¹คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ประสบการณ์วิชาชีพ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521), หน้า 9.

ฝึกสอนและ/หรือฝึกงานของนักศึกษา สำหรับวิธีดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพก็เช่นเดียวกัน วิทยาลัยครูหรือหน่วยงานจัดประสบการณ์วิชาชีพ ควรจะได้มีการกำหนดเป็นแนวปฏิบัติให้เด่นชัดซึ่งอาจจะกำหนดไว้ในคู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หรือโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแล้วแต่ความเหมาะสม จากนั้นจึง เผยแพร่และทำความเข้าใจกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

7. เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ เรื่องการวัดผลและประเมินผลการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ ไม่มีความแตกต่างกันในทุก ๆ ข้อ และความคาดหวังก็อยู่ในลักษณะสอดคล้องกัน คือ ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์มีความคาดหวังอยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยในเรื่อง การตัดสินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ควร เป็นการประชุมร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียนและอาจารย์นิเทศก์ และควร เปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้มีส่วนประเมินผลตนเอง ทั้งนี้ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ไม่เห็นด้วยกับเรื่องที่จะให้อาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียนหรืออาจารย์นิเทศก์ แต่เพียงฝ่ายหนึ่งฝ่ายเดียว เป็นผู้ตัดสินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา ผลการวิจัยนี้ผู้วิจัยเห็นว่า เป็นเรื่องที่สำคัญที่วิทยาลัยหรือหน่วยงานจัดประสบการณ์วิชาชีพควรจะได้มีคติดำเนินการอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้เพราะผลการวิจัยยังไปสอดคล้องกับหลักการประเมินผลการนิเทศการศึกษาที่ วิจิตร วรุต-บางกูร และคนอื่น ๆ ได้เสนอไว้ว่า "การประเมินผลต้องเป็นงานที่พักร่วมกัน ไม่ใช่เป็นงานหรือหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือเป็นหน้าที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยเฉพาะ . . . ควรจัดให้สมาชิกวัดผลตนเองและผลงานของกลุ่มของตนเองด้วย"¹ นอกจากนี้ ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ยังมีความคาดหวังในเกณฑ์เห็นด้วยในเรื่องระบบการตัดสินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา ควร เป็นระบบผ่าน-ไม่ผ่าน โดยมีค่าเฉลี่ยความคาดหวังมากกว่า ระบบการตัดสินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพควร เป็นระบบเกรด ซึ่งผลการวิจัยนี้ก็ไปสอดคล้องกับข้อบังคับของสภาการฝึกหัดครูว่าด้วยการประเมินผลการศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาสภาการฝึกหัดครู พุทธศักราช 2523 ที่ออกมาใหม่ ในข้อที่ 5 ว่าด้วยวิธีการประเมินผลและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการประเมินว่า ". . .

¹วิจิตร วรุตบางกูร และคนอื่น ๆ, การนิเทศการศึกษา (สมุทรปราการ : ชนิษฐ์-การพิมพ์, 2520), หน้า 214.

วิชาที่มีการฝึกงานหรือฝึกสอน ซึ่งอาจจัดแบ่งตามเกณฑ์ข้างต้นไม่ได้ ให้มีการประเมินเป็นผ่าน (ผ) และไม่ผ่าน (ม) เท่านั้น¹ สำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานจัดประสบการณ์วิชาชีพ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ มีความคาดหวัง ในเกณฑ์เห็นด้วยกับเรื่องให้หน่วยงานจัดประสบการณ์วิชาชีพ ควรจัดทำเอกสารเผยแพร่ผลงาน ควรมีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บริหารวิทยาลัยทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และหน่วยงานควรมีแบบประเมินผลตนเอง ผู้วิจัยมีความเห็นด้วย ทั้งนี้เพราะต้องการให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้มีความเข้าใจเรื่องการจัดประสบการณ์วิชาชีพตรงกันนั่นเอง และยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ดำเนินงานอีกด้วย เพราะผู้บริหารจะได้รับความก้าวหน้า ข้อปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานแล้วหาแนวทางให้การสนับสนุนและ เสนอแนะ เพื่อการแก้ไขต่อไป

8. จากการเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์วิชาชีพของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในค่านโยบาย จุดมุ่งหมาย ระยะเวลาการฝึก หน่วยงานที่รับผิดชอบ การกำหนดและสรรหามูลค่าการ กิจกรรมและวิธีดำเนินงาน รวมทั้งการวัดผลและประเมินผลการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่าความคาดหวังส่วนใหญ่ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่า รูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อันเป็นผลงานการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์วิชาชีพของกลุ่มวิทยาลัยครูทั้ง ในฐานะผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ จึงน่าจะเป็นที่เชื่อถือได้ว่ารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพนี้จะไม่มีปัญหาเมื่อนำไปปฏิบัติร่วมกันในอนาคต

9. เกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เรื่องการจัดประสบการณ์วิชาชีพในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็น เป็นการยืนยันว่า งานฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นงานหลักและสำคัญอย่างหนึ่งที่วิทยาลัยต้องให้การสนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้ก็เพื่อให้งานฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้รับการเอาใจใส่และพัฒนาอย่างจริงจัง โดยเฉพาะควรจะมี

¹ กรมการฝึกหัดครู, "ข้อบังคับสภาการฝึกหัดครู ว่าด้วยการประเมินผลการศึกษา ตามหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู พุทธศักราช 2523," (อัครสำเนา).

การกำหนดสายงาน อำนาจหน้าที่ ตำแหน่งหรืออัตราของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ไว้อย่างชัดเจน โดยการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูอย่าง เป็นทางการ นอกจากนั้นประชากรทั้งสองกลุ่มยังให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ที่จะมาเป็นหัวหน้าหน่วยงานจัดประสบการณ์วิชาชีพว่าจะต้องมี ความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และต้องมีอารมณ์มั่นคง มีมนุษยสัมพันธ์ดี ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ เจริญผล สุวรรณโชติ¹ เรื่อง บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายจัดประสบการณ์วิชาชีพ และผลการวิจัยของ กฤษณ์ ศิริพงษ์² เรื่อง กระบวนการบริหารงานนิเทศการฝึกสอนของหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนในวิทยาลัยครู สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศการสอนและการวัดผลประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนั้น กลุ่มประชากรได้เสนอแนะในแนวทางปฏิบัติในส่วนที่เป็นรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งคณะผู้ดำเนินงานจัดประสบการณ์วิชาชีพ ควรจะนำไปพิจารณาจัดดำเนินการตามความเหมาะสมทั้งนี้โดยให้สอดคล้องกับรูปแบบของการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ความความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป

10. เกี่ยวกับรูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพตามความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยได้สรุปและนำเสนอเป็นรูปแบบไว้แล้วนั้น ผู้วิจัยใคร่ขออภิปรายผลดังนี้ เรื่องนโยบายและจุดมุ่งหมายของการจัดประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า ความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์จะอยู่ในเกณฑ์เห็นคล้ายสอดคล้องกันทุกข้อนั้น อาจจะเป็นเพราะว่านโยบายและจุดมุ่งหมายเหล่านี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมมาจากแนวคิดและแนวปฏิบัติ ตลอดจนผลงานวิจัยที่มีผู้ได้เสนอไว้และได้ปฏิบัติจริงอยู่แล้ว ดังนั้น นโยบายและจุดมุ่งหมายดังกล่าว ประชากรทั้งสองกลุ่มจึงให้ความเห็นชอบด้วย และมีความเชื่อว่าถ้าจะนำไปปฏิบัติ

¹หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, "โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท," หน้า 6.

²กฤษณ์ ศิริพงษ์, "กระบวนการบริหารงานนิเทศการฝึกสอน ของหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนในวิทยาลัยครู," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 152-153.

ร่วมกันในกลุ่มวิทยาลัยครู แล้วคงจะปฏิบัติได้แน่นอน ในเรื่องระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ก็เช่นเดียวกัน พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ในเทศกมีความคาดหวังอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยสอดคล้องกันที่จะให้นักศึกษาได้มีการฝึกเพิ่มเวลา ทั้งนี้เคยให้นักศึกษาระดับป.กศ. ชั้นสูง ได้มีระยะเวลาการฝึก 18 สัปดาห์ นักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร 2 ปี มีระยะเวลาการฝึก 9 สัปดาห์ และนักศึกษา ระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี มีระยะเวลาฝึก 18 สัปดาห์ ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับผลการสัมมนา เรื่องสถานภาพและรูปแบบ งานนิเทศนักศึกษาฝึกสอนของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างวันที่ 22-27 กุมภาพันธ์ 2524 ณ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ ในแนวคิดที่ 2 ที่ว่า "ระยะเวลาการฝึกสอน หลักสูตร 4 ปี ให้ออกฝึกสอน 1 ภาคเรียน (18 สัปดาห์) หลักสูตร 2 ปี ให้ออกฝึกสอน $\frac{1}{2}$ ภาคเรียน (9 สัปดาห์)"¹ และเรื่องหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดประสบการณ์วิชาชีพทั้งผู้บริหารและอาจารย์ในเทศกได้มีความคาดหวังไว้ตรงกันกับผลการสัมมนา เรื่องสถานภาพและรูปแบบ งานการนิเทศการฝึกสอนของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างวันที่ 22-27 กุมภาพันธ์ 2524 ณ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ ทั้งแนวคิดที่ 1 และที่ 2. ว่าให้หน่วยงานชื่อ "สำนักงานคณะกรรมการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ" มีคณะกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 2 คณะกรรมการ คือ คณะกรรมการ อำนวยการและคณะกรรมการดำเนินการ² และให้หน่วยงานชื่อ "สำนักงานจัดประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ" ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระขึ้นตรงต่อรองอธิการวิชาการ ดำเนินงานในรูปกรรมการประกอบด้วยคณะกรรมการ อำนวยการและคณะกรรมการดำเนินการ³ สำหรับเรื่องกำหนดและสรรหาบุคลากร การจัดการรวมและวิธีดำเนินงาน ตลอดจนการวัดผลและประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า ความคาดหวังของผู้บริหาร และอาจารย์ในเทศกมีความเห็นด้วยสอดคล้องกับแนวคิด หรือแนวปฏิบัติที่บุคคลหรือสถาบันฝึกหัดครู ตลอดจนสถาบันหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอื่น

¹วิทยาลัยครูบุรีรัมย์, "รายงานการสัมมนาเรื่องสถานภาพและรูปแบบงานการนิเทศ นักศึกษาฝึกสอนของวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างวันที่ 22-27 กุมภาพันธ์ 2524 ณ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์" (เอกสารอัครสำเนา) หน้า 23.

²เรื่องเดียวกัน, หน้า 10-20.

³เรื่องเดียวกัน.

เคยได้ทดลองหรือปฏิบัติมาแล้วทั้งนั้น และนอกจากนี้ยังมีบางส่วนที่ไปสอดคล้องกับผลการสัมมนาของวิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ¹ ในเรื่องรูปแบบงานการนิเทศน์ศึกษาศึกษาฝึกสอนอีกด้วย จึงเป็นที่แน่ใจได้เลยว่า รูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพตามความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศน์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกันได้อย่างแน่นอน

ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะสำหรับวิทยาลัยครูหรือกลุ่มวิทยาลัยครู

1. ควรนำแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพตามความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศน์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือในครั้งนี้ นำเสนอกรรมการฝึกหัดครู เพื่อเป็นข้อมูลส่วนหนึ่ง ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกหัดครู ของสภาการฝึกหัดครู โภช เฉพาะหลักสูตรวิชาประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ สำหรับนักศึกษา ป.กศ. ชั้นสูง นักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร 2 ปี และ 4 ปี
2. ควรจะได้นำแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องสถานภาพของหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดประสบการณ์วิชาชีพ เสนอต่อกรรมการฝึกหัดครูหรือสภาการฝึกหัดครู เพื่อหาแนวทางกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูให้เด่นชัดต่อไป
3. กลุ่มวิทยาลัยครูควรจะได้นำแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพ เสนอต่อที่ประชุมของกลุ่มวิทยาลัย เพื่อพิจารณารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพที่เหมาะสมอันจะนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกันต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดนโยบายการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ควรจะได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรให้แจ่มชัด
4. กลุ่มวิทยาลัยครูควรจะได้จัดประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์วิชาชีพของแต่ละวิทยาลัย เพื่อร่วมพิจารณากำหนดหน้าที่หรือความสำคัญของจุดมุ่งหมายแต่ละข้อว่าควร จะเน้นมากน้อยเพียงใดกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือแต่ละหลักสูตร และทั้งนี้ควรจะได้พิจารณาถึงโครงสร้างของหน่วยงาน การกำหนดอำนาจ หน้าที่ของ

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 22-23.

บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณการจัดประสบการณ์วิชาชีพด้วย

ข. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดประสบการณ์วิชาชีพ

1. ควรจะได้ทำแผนการหรือโครงการจัดประสบการณ์วิชาชีพและการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน สอดคล้องกับรูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพของกลุ่มวิทยาลัยครู และแผนการเรียนการสอน ตามหลักสูตรของวิทยาลัย
2. ควรจะได้จัดประชุมชี้แจงให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีความเข้าใจตรงกัน เกี่ยวกับแนวปฏิบัติ ตามรูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพของกลุ่มวิทยาลัย
3. ควรจัดประชุมสัมมนาคณะกรรมการดำเนินการจัดประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อการกำหนดแนวปฏิบัติปลีกย่อยต่าง ๆ เช่น การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร การวัดผลและประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา การวางมาตรฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ การจัดระบบการรายงานผลการนิเทศเหล่านี้ เป็นต้น

ค. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาและวิจัยต่อไป

1. ควรจะได้มีการศึกษารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ตามความคาดหวังของนักศึกษาและอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียน ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนืออีกครั้ง
2. ควรจะได้ศึกษาเรื่องเดียวกันนี้อย่างกว้างขวาง โดยใช้กลุ่มประชากรในกลุ่มวิทยาลัยครูกลุ่มอื่น หรือ สถาบันฝึกหัดครูอื่น ๆ
3. ควรจะได้ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและผลสัมฤทธิ์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาที่มีระยะเวลาฝึก 1 ภาคเรียน (18 สัปดาห์) และ $\frac{1}{2}$ ภาคเรียน (9 สัปดาห์) ทั้งนี้เพราะมีวิทยาลัยครูหลายแห่งมีโครงการส่งนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์เต็มภาคเรียน (18 สัปดาห์) เช่น วิทยาลัยครูสุรินทร์
4. ควรจะได้ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาระดับ ป. กศ. และระดับปริญญาตรีในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
5. ควรจะได้มีการศึกษาความคิดเห็นของครูประจำการที่เคยผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในวิทยาลัยครูและผู้บริหารผู้ใช้ครู เกี่ยวกับผลที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและรูปแบบของการจัดประสบการณ์วิชาชีพในวิทยาลัยครู