

สรุป อภิปรายผลการวิจัยและขอเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "ปัญหาการฝึกสอนของวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา" มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ และครู - อาจารย์พี่เลี้ยง ในโครงการฝึกสอนของวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อันจะช่วยปรับปรุงการฝึกสอนให้บรรลุผลดี และเพื่อหาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตรและโครงการฝึกสอนของวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กลุ่มตัวอย่างประชากรในการวิจัย ประกอบด้วยนักศึกษาฝึกสอนทุกภาค ทุกระดับที่ฝึกสอนในปีการศึกษา ๒๕๑๔ จำนวน ๒๐๐ คน อาจารย์นิเทศก์ ๒๔ คน และครู - อาจารย์พี่เลี้ยง ๕๐ คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากนักศึกษาฝึกสอน จำนวน ๑๘๗ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๕๐ จากอาจารย์นิเทศก์ครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และจากครู - อาจารย์พี่เลี้ยง จำนวน ๕๐ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๕๐

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ๓ ชุด ถ้านักศึกษาฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ และครู - อาจารย์พี่เลี้ยง เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ปัญหาการฝึกสอน ความคิดเห็นและขอเสนอแนะ

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยนำคำตอบของแบบสอบถามทั้ง ๓ ชุด ที่เป็นแบบตรวจคำตอบมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ แบบมาตราส่วนประเมินค่ามาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบปลายเปิดมารวบรวมจัดเข้าเป็นหมวดหมู่ตามความสำคัญของคำตอบ แล้วนำมาเปรียบเทียบกันผลที่ได้จากการสัมภาษณ์

สรุปผลการวิจัย

๑) ด้านข้อมูลทั่วไป

(๑) เกี่ยวกับนักศึกษาฝึกสอน นักศึกษาฝึกสอนเกือบทั้งหมดมีอายุระหว่าง ๑๕ - ๑๙ ปี และ ๒๐ - ๒๔ ปี ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาระดับประกาศนียบัตร

วิชาการศึกษา และมีประสบการณ์การฝึกสอนเฉลี่ย ๑.๓๒ ครั้ง นักศึกษาฝึกสอนส่วนมาก เข้าใจความสำคัญของการฝึกสอนว่า การฝึกสอนเป็นรายวิชาที่สำคัญและต้องกำหนดบังคับไว้ในหลักสูตรของการฝึกหัดครู เพราะเป็นการฝึกงานอาชีพเพื่อสร้างประสบการณ์ตรงก่อนการทำงานจริง และรู้สึกว่าได้ฝึกฝนตนอย่างมากเพื่อปฏิบัติงานการฝึกสอน นักศึกษาฝึกสอนรู้สึกพึงพอใจต่อวิธีการนิเทศการฝึกสอนของอาจารย์นิเทศในระดับปานกลาง เพราะตลอดภาคการฝึกสอนอาจารย์นิเทศไปนิเทศการสอนเฉลี่ย ๓.๑๒ ครั้ง และใช้เวลาครั้งละเพียง ๑๕ - ๓๐ นาที ซึ่งนักศึกษาฝึกสอนรู้สึกว่าการใช้เวลาพิเศษน้อยเกินไปกว่าที่ควร และเห็นว่าอาจารย์นิเทศได้จัดการประชุม อบรม สัมมนาการฝึกสอนระหว่างภาคการฝึกสอนเฉลี่ย ๓.๐๑ ครั้ง แต่ละครั้งใช้เวลา ๑/๒ - ๑ ชั่วโมงเท่านั้น โรงเรียนฝึกสอนจัดให้นักศึกษาฝึกสอนส่วนใหญ่ออกสอบสัปดาห์ละ ๕ - ๑๒ ชั่วโมง อันเป็นไปตามอัตราเวลาตามกำหนดของวิทยาลัย และเห็นว่าโรงเรียนฝึกสอนจัดวิชาสอบตรงตามความถนัดมาก โดยสอนตั้งแต่ ๑ - ๓ วิชา นักศึกษาฝึกสอนเตรียมการสอบสัปดาห์ละ ๒ - ๓ ครั้ง งานอื่นที่ทำนอกเหนือจากงานสอน คือ งานกิจกรรมพิเศษเสริมหลักสูตรและงานประจำชั้น นักศึกษาฝึกสอนส่วนน้อยเท่านั้นที่ทำงานพัฒนาโรงเรียนและท้องถิ่น สำหรับการประเมินผลการฝึกสอนรู้สึกเห็นด้วยในระดับปานกลางกับผลการประเมินผลการฝึกสอนของกลุ่มประเมินผล ภายหลังจากการฝึกสอนแล้วนักศึกษากลุ่มส่วนใหญ่พึงพอใจพอประมาณต่องานอาชีพครูและการตัดสินใจที่จะประกอบอาชีพครูยังไม่แน่นอน

(๒) เกี่ยวกับอาจารย์นิเทศ อาจารย์นิเทศส่วนมากเป็นชาย มีอายุระหว่าง ๔๐ - ๔๕ ปี และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษาเป็นอย่างน้อย จำนวนรองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทซึ่งส่วนใหญ่เป็นปริญญาทางการศึกษาเช่นกัน จำนวนน้อยที่สุดเพียงคนเดียวสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก อาจารย์นิเทศมีประสบการณ์การสอนระดับประถมศึกษาเฉลี่ย ๓.๒๗ ปี ประสบการณ์การสอนระดับมัธยมเฉลี่ย ๔.๑๓ ปี และประสบการณ์การสอนระดับฝึกหัดครูเฉลี่ย ๑๔.๖๔ ปี ส่วนประสบการณ์นิเทศการสอนระดับประถมศึกษาเฉลี่ย ๔.๘๖ ปี ประสบการณ์นิเทศการสอนระดับมัธยมศึกษาเฉลี่ย

๗.๕๓ปี และส่วนน้อยมีประสบการณ์การนิเทศการสอนระดับฝึกหัดครูเฉลี่ย ๐.๒๕ ปี อาจารย์นิเทศส่วนมากเคยได้รับการศึกษาอบรม หรือสัมมนาตามการนิเทศการสอนเฉลี่ย ๒.๘๗ ครั้ง ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๑๕ - ๒๕๑๘ และระยะเวลาในการศึกษาอบรม หรือสัมมนาแต่ละครั้งอยู่ในระดับปานกลาง ในหนึ่งภาคการฝึกสอนต้องรับผิดชอบ นักศึกษาฝึกสอนจำนวนระหว่าง ๑๖ - ๒๕ คน งานในหน้าที่รับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์เฉลี่ยต่อสัปดาห์ ได้แก่ งานนิเทศการสอน ๑๐.๗๕ ชั่วโมง งานสอน ๑๑.๐๗ ชั่วโมง งานปกครอง ๔.๕ ชั่วโมง งานธุรการ ๕.๔๕ ชั่วโมง งานเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ๒.๗๗ ชั่วโมง และงานกิจกรรมเสริมหลักสูตร ๓.๑๓ ชั่วโมง อาจารย์นิเทศส่วนใหญ่เดินทางไปในเทศควมรถยนต์ส่วนตัว และมีปัญหาเรื่องช่วงของการเดินทาง เวลาที่ใช้ในการเดินทาง และระยะทาง ของโรงเรียนฝึกสอนจากถนนใหญ่ปานกลาง อาจารย์นิเทศก์นิเทศนักศึกษาฝึกสอนตลอดภาคการฝึกสอนเฉลี่ยคนละ ๔.๑๘ ครั้ง โดยใช้เวลาครั้งละ ๔๕ - ๖๐ นาที และตลอดภาคการฝึกสอนได้จัดประชุม อบรม หรือสัมมนาการฝึกสอนประมาณ ๓ - ๕ ครั้ง อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมากและพร้อมที่จะทำการนิเทศการสอนต่อไป

(๓) เกี่ยวกับครู - อาจารย์ที่เลี้ยง ครู - อาจารย์ที่เลี้ยงส่วนมากเป็นหญิง มีอายุระหว่าง ๒๐ - ๒๕ ปี และ ๓๐ - ๓๕ ปี ครู - อาจารย์ที่เลี้ยงส่วนใหญ่ได้รับวุฒิทางการศึกษากว่าปริญญาตรี และจบการศึกษาในระหว่าง พ.ศ. ๒๕๑๕ - ๒๕๑๘ อีกส่วนหนึ่งจบการศึกษา ก่อน พ.ศ. ๒๕๑๕ และบางกนจบการศึกษาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๘๐ ครู - อาจารย์ที่เลี้ยงส่วนมากสอนระดับประถมศึกษาและมีประสบการณ์การสอนระดับประถมศึกษาเฉลี่ย ๑๑.๒๑ ปี ประสบการณ์การสอนระดับมัธยมศึกษาเฉลี่ย ๒.๘ ปี ส่วนประสบการณ์นิเทศการสอนระดับประถมศึกษาเฉลี่ย ๖.๓๘ ปี ประสบการณ์การนิเทศการสอนระดับมัศึกษานั้นมีระบุไว้เพียงคนเดียวเป็นเวลา ๔ ปี ครู - อาจารย์ที่เลี้ยงส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการศึกษา อบรม หรือสัมมนาด้านการนิเทศการสอนมาก่อนเลย และส่วนน้อยมีประสบการณ์เฉลี่ย ๒.๘๕ ครั้ง ระยะเวลาในการ

ศึกษา อบรม หรือสัมมนาแต่ละครั้งมีขนาดปานกลาง ส่วนงานในหน้าที่รับผิดชอบของ
 ครู - อาจารย์ที่เลี้ยงเฉลี่ยต่อสัปดาห์ ได้แก่ งานสอน ๒๒.๕๑ ชั่วโมง งานนิเทศการสอน
 ๖.๒๔ ชั่วโมง งานปกครอง ๑๕.๕๖ ชั่วโมง งานธุรการ ๖.๕๖ ชั่วโมง และงาน
 ประจำชั้น ๒.๕๓ ชั่วโมง ในหนึ่งภาคเรียนต้องรับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนจำนวนประมาณ
 ๑.๔๓ คน ครู - อาจารย์ที่เลี้ยงมีความเห็นว่าการประเมินผลการฝึกสอนของตนมี
 ความสัมพันธ์กับผลการประเมินผลการฝึกสอนของอาจารย์นิเทศปานกลาง และมีทัศนคติที่ดี
 ต่องานการ เป็นครู - อาจารย์ที่เลี้ยงมาก

๒) สาเหตุทางการฝึกสอน นักศึกษาฝึกสอน อาจารย์นิเทศ และครู -
 อาจารย์ที่เลี้ยง ประสบปัญหาการฝึกสอนหลายประการที่ต้องการความช่วยเหลือและการ
 ปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน ดังนี้

(๑) ปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน นักศึกษาฝึกสอนส่วนใหญ่เห็นว่า
 ปัญหาฝึกสอนที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างยิ่งขณะนี้ คือ ปัญหาค้นหาการสอนเพราะขาดทักษะ
 ในการวางแผนการสอน การเตรียมตัวสอน การเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม การเลือกใช้
 วิธีสอน กิจกรรม และอุปกรณ์การสอน รวมทั้งการประเมินผลการสอนด้วย นอกจากนี้
 นักศึกษาฝึกสอนยังไม่สามารถปรับปรุงและแก้ไขปัญหาส่วนตัวได้คือในค่านิยมคติภาพ ทักษะ
 ในการใช้ภาษา และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ส่วนปัญหาค้นหาการจัดและปกครอง
 ชั้นเรียนต้องการความช่วยเหลือปานกลาง นอกจากนี้ มีปัญหาค่านิยมสัมพันธ์กับอาจารย์นิเทศ
 และครู - อาจารย์ที่เลี้ยง เพราะขาดความอบอุ่นและไม่มีโอกาสใกล้ชิดเพียงพอ นักศึกษา
 ส่วนมากเห็นว่าอาจารย์นิเทศนิเทศการสอนบ่อยครั้งและขาดความสม่ำเสมอ ทั้งระยะเวลา
 ที่ให้พบปะหรือประชุมปรึกษาหารือน้อยเกินไป ส่วนความสัมพันธ์กับนักศึกษาฝึกสอนอันมีปัญหามาก
 เนื่องจากได้รับความสนใจและกระตือรือร้นที่จะร่วมมือปฏิบัติงานน้อย และขาดความเข้าใจอันดีต่อกัน
 ภายในกลุ่ม นักศึกษาฝึกสอนมีปัญหาค้นหาธุรการและกิจกรรมเสริมหลักสูตรปานกลาง มีโอกาสร่วม
 ในกิจกรรมท้องถิ่นน้อย สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกสอนรู้สึกว่าการประเมินผล
 ฝึกสอนของกลุ่มผู้ประเมินผลยังไม่ถูกต้อง เหมาะสม และยุติธรรมเพียงพอ

(๒) ปัญหาการฝึกสอนของอาจารย์ในเทศก์ พบว่าปัญหาสำคัญของ อาจารย์ในเทศก์ คือ เวลาสำหรับงานนิเทศการสอนมีน้อยและจำนวนนักศึกษาฝึกสอน ในความรับผิดชอบมากเกินไป จนทำให้การปฏิบัติงานนิเทศและการประสานงานกับ ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกระทำได้น้อยจนไม่ได้ผลดี จึงกลายเป็นปัญหาด้านการนิเทศและ ความเหมาะสมสัมพันธ์กับนักศึกษาฝึกสอนและครู - อาจารย์ที่เลี้ยง เนื่องจากมีโอกาสพบปะ ใกล้ชิด สังเกตการสอน และร่วมสมทนหาวิธีการหาวิธีงานและปัญหาการฝึกสอนในระดับ ปานกลางเท่านั้น การจัดประชุม อบรม สัมมนา งานการฝึกสอนให้แก่ฝ่ายโรงเรียนฝึกสอน จึงทำได้น้อยด้วย นอกจากนี้ อาจารย์ในเทศก์รู้สึกว่าวิทยาลัยให้บริการและสวัสดิการเกี่ยวกับ งานการฝึกสอนน้อยมาก นับแต่การบริการค่านานาอาหาร การเบิกจ่ายค่ายานพาหนะ และ ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ จนถึงการบริหารค่านเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอน เป็นต้น ส่วน การประสานงานกับอาจารย์ในเทศก์ก็สามารถทำได้ในระดับปานกลาง อาจารย์ในเทศก์ มีความเห็นว่าความขัดแย้งกันในการตัดสินใจกรณีการฝึกสอนของกลุ่มผู้ประเมินผลมีขนาดปานกลาง และเห็นว่ามีโอกาสนำผลการประเมินผลการฝึกสอนที่ประเมินได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขโครงการฝึกสอนในระดับปานกลางเช่นกัน

(๓) ปัญหาการฝึกสอนของครู - อาจารย์ที่เลี้ยง ครู - อาจารย์ที่เลี้ยง ส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาสำคัญที่ต้องแก้ไขอย่างยิ่ง คือ การขาดความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง เกี่ยวกับโครงการฝึกสอนของวิทยาลัย โดยเฉพาะค่านความมุ่งหมายของโครงการ และ การทราบถึงหน้าที่และบทบาทของตนอย่างถูกต้องด้วย ครู - อาจารย์ที่เลี้ยงรู้สึกว่า ขาดความรู้ใหม่ทางด้านวิชาการต่าง ๆ เทคนิคการสอน และการสร้างอุปกรณ์การสอน จึงต้องการความช่วยเหลือจากวิทยาลัย จัดประชุม อบรม หรือสัมมนาให้แก่ฝ่ายโรงเรียน ฝึกสอนอย่างมาก นอกจากนี้เห็นว่ายังขาดทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ สามารถสร้าง มนุษยสัมพันธ์กับอาจารย์ในเทศก์ได้ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย ครู - อาจารย์ที่เลี้ยง รู้สึกว่าตนเองมีเวลานิเทศนักศึกษาฝึกสอนมาก ส่วนการประเมินผลการฝึกสอนนั้นมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลปานกลาง และรู้สึกว่ายังมีปัญหาด้านความขัดแย้งกันในการ ตัดสินใจกรณีของกลุ่มผู้ประเมินผลปานกลางด้วย

๓) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ นักศึกษาฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ และครู - อาจารย์ที่เลี้ยง ใ้ได้ให้ข้อเสนอแนะคำถามต่าง ๆ ดังนี้

(๑) ข้อเสนอแนะของนักศึกษาฝึกสอน ต้องการให้มีการปรับปรุงแก้ไข การนิเทศการฝึกสอนของอาจารย์นิเทศก์และครู - อาจารย์ที่เลี้ยงเป็นอันดับแรก คือ ระยะเวลาในการนิเทศต้องการให้อาจารย์นิเทศก์มานิเทศบ่อยครั้งกว่าเดิมอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง อย่างสม่ำเสมอ การสังเกตการสอนต้องการให้สังเกตการสอนตลอดทั้งคาบในแต่ละครั้ง และสังเกตการสอนภายในห้องเรียนด้วย การนิเทศควรทั้งแจ้งและไม่แจ้งให้นักศึกษาฝึกสอนทราบล่วงหน้าแล้วแต่กรณี วันและเวลาที่นิเทศอาจไม่ประจำคงที่ก็ได้ อาจารย์นิเทศก์ควรสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นกันเองและนิเทศด้วยความตั้งใจจริง การวิจารณ์การสอนควรวิพากษ์วิจารณ์ที่ตัวต่อตัว ไม่ต้องการให้เพียงศึกษาจากบันทึกการสอนหรือเขียนวิจารณ์การสอนไว้ในบันทึกการสอน และขอให้อาจารย์นิเทศก์สำรวจวิธีสอนต่าง ๆ เพื่อเป็นตัวอย่างด้วย นอกจากนี้ควรจัดให้มีการประชุม หรืออภิปรายร่วมกับนักศึกษาฝึกสอนทุกวันสัปดาห์ อาจารย์นิเทศก์ควรหาโอกาสสนทนากับครู - อาจารย์ที่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอนอื่นบ้าง และเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ไ้ถามปัญหาและเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกสอน วิทยาลัยควรจัดงบประมาณในการทำอุปกรณ์การสอน หรือจัดหาเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอนให้แก่ นักศึกษาฝึกสอนพอควร นอกจากนี้ วิทยาลัยต้องกำหนดจำนวนชั่วโมงสอนที่แน่นอนต่อสัปดาห์ของ นักศึกษาฝึกสอนแก่โรงเรียนฝึกสอนด้วย และนักศึกษาฝึกสอนต้องการได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการที่จะทำให้ได้เกรดฝึกสอนดี

นักศึกษาฝึกสอนต้องการให้ครู - อาจารย์ที่เลี้ยงปฏิบัติตนในการเป็นที่เลี้ยง ที่เหมาะสมด้วยการสังเกตการสอนอย่างสม่ำเสมอ ตลอดทั้งคาบการสอนและสังเกตการสอนภายในห้องเรียน การวิจารณ์การสอนควรวิจารณ์โดยตรงและหลังจากจบการสอนทันที ไม่ต้องการให้วิจารณ์ในบันทึกการสอนและให้ศึกษาทำความเข้าใจเอง การวิจารณ์ควรเป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดความอบอุ่นและเป็นกันเองมีใจการจับผิด ครู - อาจารย์ที่เลี้ยงควรมีความรับผิดชอบในหน้าที่อย่างสูง เข้าใจนักศึกษาฝึกสอนและปัญหาของนักศึกษาฝึกสอนพอสมควร

วางตัวเป็นที่น่าเชื่อถือ โอบอ้อมอารี และให้ความช่วยเหลือทันทีที่ต้องการ สามารถแนะนำ
เทคนิคหรือเคล็ดลับเกี่ยวกับการฝึกสอนได้ควย นอกจากนี้ ต้องการความช่วยเหลือและ
คำแนะนำเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับ การดำเนินงานและปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนฝึกสอน
เทคนิคการควบคุมและปกครองชั้นเรียน การเตรียมตัวสอนและการทำบันทึกการสอน
อิสรภาพในการสอน และการมีสิทธิเท่าเทียมกับครูประจำการอื่น โรงเรียนฝึกสอนควรจัด
งบประมาณการทำอุปกรณ์การสอนให้แก่นักศึกษาฝึกสอน และให้บริการหรือสวัสดิการ
บางประการ เช่น ที่พักอาศัยที่ปลอดภัยสำหรับโรงเรียนฝึกสอนต่างจังหวัด ห้องพักรู
ห้องสุขา และบริการน้ำดื่ม เป็นต้น นักศึกษาฝึกสอนเสนอแนะว่าโรงเรียนฝึกสอนควร
เปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากนี้ ควรรับฟังและยอมรับความคิดเห็นเริ่มจาก
นักศึกษาฝึกสอนบาง

สำหรับข้อเสนอแนะอื่น ๆ นักศึกษาฝึกสอนเสนอแนะว่า วิทยาลัยควร
ดำเนินการอย่าง เข้มงวดและจริงจังในการควบคุมดูแลงานนิเทศการสอนของอาจารย์นิเทศก์
และอาจารย์นิเทศก์ควรพิจารณาปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่การนิเทศการสอนของตนบ้าง
นอกจากนี้ ควรประสานงานกับฝ่ายโรงเรียนฝึกสอนให้ใกล้ชิดกว่าเดิม อาจารย์นิเทศก์
จะต้องศึกษาลักษณะนิสัยใจคอและบุคลิกภาพของกลุ่มผู้ร่วมประเมินผล เพื่อนำมาพิจารณา
ในการประเมินผล วิทยาลัยต้องทวนซักถามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการฝึกสอนของนักศึกษา
อย่างจริงจัง เช่น การแต่งกาย จรรยาบรรณของครู เวลาทำงาน และความสม่ำเสมอ
ในการเข้าร่วมประชุมการฝึกสอนกับวิทยาลัย เป็นต้น และให้มีการขุดเล็กโรงเรียนฝึกสอน
บางหน่วยที่เปิดมานานเกินไปควย

(๒) ข้อเสนอแนะของอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์นิเทศก์เสนอแนะให้มีการ
ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่อไปนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนนักศึกษาฝึกสอนที่อยู่ในความรับผิดชอบ
กับเวลาสำหรับการนิเทศการฝึกสอน ต้องการให้ลดชั่วโมงสอนของอาจารย์นิเทศก์ลง หรือ
จัดอาจารย์นิเทศก์ให้นิเทศแบบลอยตัวบ้าง หรือจัดเวลาเพื่อการนิเทศอย่างน้อยสัปดาห์ละ
๓ วัน และจำนวนนักศึกษาฝึกสอนที่รับผิดชอบไม่ควรเกิน ๑๐ คน ในกรณีที่ต้องทำงานอื่นด้วย

เกณฑ์การสังเกตการณ์ควรเป็นอย่างน้อย ๑ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อกัน หรือใช้เวลาในเทศ
 ๕ - ๖ ครั้งก่อนทดลองภาคการฝึกสอน หรือจัดให้เป็นกรณีพิเศษแบบกลุ่ม สำหรับการจั
 ประชุม อบรม หรือสัมมนาในโครงการฝึกสอนแก่ฝ่ายโรงเรียนฝึกสอนควรจัดอย่างน้อย
 ปีละครั้ง โดยเชิญทั้งอาจารย์ใหญ่ และครู - อาจารย์ที่เลี้ยงเข้าร่วมด้วย และการจั
 ไรท์แก่อาจารย์ในเทศกัควรจัดทุกภาคการฝึกสอน ด้านการจัดเตรียมนักศึกษาออกเ
 การฝึกสอน ควรจัดก่อนการฝึกสอนอย่างน้อยหนึ่งสัปดาห์และอาจารย์ในเทศกัทุกก
 วนควรร่วมในการประชุมนี้เทศกัด้วย การประชุมนี้เทศกัประกอบด้วยคำแนะนำให้
 เข้าใจวัตถุประสงค์และความสำคัญของการฝึกสอน วิธีปฏิบัติตน และการวางตัว
 ของนักศึกษา สาธิตวิธีสอนต่าง ๆ ที่แนะนำหา การฝึกสอนและการแก้ปัญหา
 ไม่ควรมีการเรียนแทนการฝึกสอน อาจารย์ผู้ควบคุมโครงการ ควรเป็นผู้คัดเลือก
 ด้วยการพิจารณาความสมัครใจและความเหมาะสมอื่น ๆ เป็นสำคัญ ควรจัด
 ศึกษากับทุกระดับและวิชาเอก - โท สำหรับด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
 อาจารย์ในเทศกัและนักศึกษาฝึกสอนควรจัดประชุมนี้เทศกัเรื่องมนุษยสัมพันธ์
 อย่างจริงจัง อาจารย์ในเทศกัควรถูกสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นกันเอง
 และนักศึกษาฝึกสอนจะคงปรารถนาเข้าหาอาจารย์ในเทศกัมากขึ้นด้วย
 อาจารย์ในเทศกัควรถูกส่งเสริมและการบริการหลายประการจากวิทยาลัย เช่น
 ความสะดวกสบายเกี่ยวกับการเดินทางไปในเทศกั การลดภาระงานรับฝึกสอน
 ให้น้อยลง หมายวิชาต่าง ๆ ควรจัดบริการด้านวัสดุอุปกรณ์นักศึกษาฝึกสอนมากขึ้น
 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ควรเน้นให้ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญของการฝึกสอน
 ที่มีต่ออาชีพครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของวิทยาลัย อาจารย์ผู้สอน
 วิชาการศึกษาควรรักษาวิชาวิธีใหม่ให้นักศึกษาฝึกสอนได้ นำวิธีสอนไป
 ใช้ปฏิบัติจริงได้ และอาจารย์ในเทศกัควรเสนอแนะให้นักศึกษาฝึกสอน
 งดเว้นการชมเชยความก้าวหน้าทางวิชาการด้วย

(๓) ข้อเสนอแนะของครู - อาจารย์ที่เลี้ยง ครู - อาจารย์ที่เลี้ยง

ต้องการให้วิทยาลัยจัดประชุม อบรม หรือสัมมนาในโครงการฝึกสอนของวิทยาลัยเกี่ยวกับ
 ความรู้ความเข้าใจวัตถุประสงค์และงานการฝึกสอน หน้าที่และบทบาทของครู-
 อาจารย์ที่เลี้ยง ปัญหาของนักศึกษาฝึกสอน และการแก้ปัญหา เทคนิคการสอน และการสร้าง
 อุปกรณ์การสอนใหม่ เป็นต้น แนวที่ควรดำเนินการอย่างหนึ่งคือการจัดสัมมนา
 ร่วมกัน และจัดเป็นโครงการประจำและสม่ำเสมอ

ในวันหยุดราชการหรือระยะเวลาปิดภาคเรียน ถ้าจัดปีละครั้งควรใช้เวลาประมาณ ๑ สัปดาห์ หรือภาคเรียนละครั้งควรใช้เวลาประมาณ ๑ - ๒ วัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ครู - อาจารย์ที่เลี้ยงกับนักศึกษาฝึกสอนพบว่าส่วนใหญ่ที่อยู่แล้ว มีเพียงบางคนที่คืออื่น ไม่เชื่อฟังคำแนะนำหรือไม่กล้าสนิทสนมกับครู - อาจารย์ที่เลี้ยง ส่วนด้านความสัมพันธ์กับ อาจารย์ในเทศก์ ต้องการให้มีโอกาสพบปะปรึกษาหารือกับอาจารย์ในเทศก์มากขึ้น และ เสนอแนะให้ทั้งอาจารย์ในเทศก์ ครู - อาจารย์ที่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอนควรได้มีการประชุมร่วมกันอย่างนอกระบบภาคเรียนแต่ละครั้ง สำหรับการประเมินผลโครงการฝึกสอน ต้องการให้มีการพิจารณาและตกลงร่วมกันระหว่างวิทยาลัยและฝ่ายโรงเรียนฝึกสอนเกี่ยวกับ เกณฑ์การประเมินผลการฝึกสอน และเสนอแนะว่าการประเมินผลควรพิจารณาจาก ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน จากการสังเกตการสอนทุกครั้ง บันทึกการสอนและการ สอบสอน นั้นย่อมหมายความว่าอาจารย์ในเทศก์และครู - อาจารย์ที่เลี้ยงต้องสังเกตการสอน อย่างสม่ำเสมอ จึงจะสามารถประเมินผลได้ถูกต้องและยุติธรรมอย่างแท้จริง ครู - อาจารย์ที่เลี้ยงต้องการได้รับสวัสดิการบางประการจากวิทยาลัย ได้แก่ การบริการด้าน วัสดุอุปกรณ์การสอนจากวิทยาลัยและนักศึกษาฝึกสอน การจัดแจกเอกสารต่าง ๆ จาก วิทยาลัย เป็นต้น ข้อเสนอแนะอื่น ๆ คือ วิทยาลัยควรจัดเตรียมนักศึกษาฝึกสอนให้พร้อม ก่อนการฝึกสอน ด้วยการอบรมชี้แจงเกี่ยวกับหน้าที่และบทบาทของนักศึกษาฝึกสอน และ งานในโครงการฝึกสอนอย่างแจ่มชัด นอกจากนี้ ต้องการให้วิทยาลัยจัดส่งนักศึกษาฝึกสอน ให้แก่โรงเรียนฝึกสอนเพิ่มขึ้นทุกระดับด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

๑. เกี่ยวกับนักศึกษาฝึกสอน

ในคานงานการฝึกสอน ผลการวิจัยพบว่านักศึกษาฝึกสอนส่วนมากมีอายุ และประสบการณ์การสอนน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา ไม่เคยมีประสบการณ์การฝึกสอนมาก่อนเลย ต้องการความช่วยเหลือจากฝ่ายนิเทศการสอน อย่างสูง ในการสอนนักศึกษาฝึกสอนส่วนมากได้รับชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ตามอัตราเวลาที่

ที่วิทยาลัยกำหนดให้ และมีจำนวนครั้งในการเตรียมตัวสอนต่อสัปดาห์ประมาณ ๒ - ๓ ครั้ง
 นับว่าโรงเรียนฝึกสอนได้จัดชั่วโมงสอนและการเตรียมตัวสอนแก่นักศึกษาฝึกสอนได้อย่างเหมาะสม
 ซึ่งช่วยให้ นักศึกษาฝึกสอนปฏิบัติหน้าที่ได้สะดวกยิ่งขึ้น แต่มีข้อที่พึงระวังว่าบางครั้งครูพี่เลี้ยง
 รอบที่จะมอบชั่วโมงสอนนอกเหนือตารางสอนปกติให้ ทำให้ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์เพิ่มขึ้นและ
 กระทั่งกระทบไปถึงการเตรียมการสอนอันจะต้องรับภาระเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่า
 นักศึกษาฝึกสอนมิใช่ครูจริง ถ้าของทำงานมากกว่าปกติอาจทำให้งานการฝึกสอนประสบ
 ความล้มเหลวได้ งานอื่นที่นักศึกษาฝึกสอนควรได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบได้แก่ งานประจำชั้น
 และงานกิจกรรมพิเศษ สริมหลักสูตรที่พบว่าฝ่ายโรงเรียนฝึกสอนได้มอบหมายให้กระทำอยู่แล้ว
 เป็นส่วนใหญ่ ส่วนงานพัฒนาโรงเรียนและห้องดินกระทำเป็นส่วนน้อยมาก ทั้งนี้ เพราะ
 โครงการฝึกสอนของวิทยาลัยเน้นการฝึกสอนโรงเรียนในเมืองหลวง แต่อาจจะพิจารณาถึง
 วัตถุประสงค์ในการผลิตครูฯ งบประมาณฝึกหัดครูที่มุ่งผลิตครูเพื่อชนบทแล้ว จะเห็นว่ายังไม่ตรง
 ตามเป้าหมายนัก

สำหรับคำถามการนิเทศการสอนพบว่า อาจารย์นิเทศก์มานิเทศการสอนตลอดภาค
 การฝึกสอนเฉลี่ย ๓.๑๒ ครั้ง และใช้เวลาครั้งละ ๑๕ - ๓๐ นาที แต่ความเห็นของ
 ฝ่ายอาจารย์นิเทศก์เองแตกต่างกันไปว่าได้นิเทศการสอนตลอดภาคการฝึกสอนเฉลี่ย ๔.๑๘ ครั้ง
 ใช้เวลาครั้งละ ๔๕ - ๖๐ นาที และนักศึกษาฝึกสอนรู้สึกใช้เวลาที่นิเทศน้อยเกินไป
 ต้องการให้อาจารย์นิเทศก์ให้เวลานิเทศแต่ละครั้งและจำนวนครั้งมากกว่านี้ ผลการวิจัยนี้
 ตรงกับความเห็นของ Dr. Otto J. Shiple ว่า "โครงการฝึกสอนที่คือนั้นอาจารย์นิเทศก์
 ควรจะไปเยี่ยมนักเรียนฝึกสอนทุกคนรวมทั้งครูพี่เลี้ยงด้วยอย่างน้อยเดือนละ ๒ ครั้ง และ
 ควรได้มีการพบปะสนทนากันเกี่ยวกับการสอนที่ศูนย์นิเทศได้สังเกตทุกครั้งหลังจากหมดชั่วโมงสอนแล้ว"

๑ คร. ออตโต เจ. ชิปล่า, "หน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์" เอกสารจากการสัมมนา
 อาจารย์นิเทศก์วิทยาลัยครูสวนกลาง ๘ - ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘ ณ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา,
 หน้า ๘.

และยังคล้ายคลึงกับความคิดเห็นในงานวิจัยของ Mary Claire Ashby^๒ ที่ว่า "อาจารย์นิเทศก์ควรมาสั่ง ๒ ๓ การสอนครูฝึกสอนแต่ละคนที่โรงเรียนฝึกสอนเป็นประจำ สัปดาห์ละครั้ง" ดังนั้น ควรที่อาจารย์นิเทศก์จะได้พิจารณาขยายเวลาการนิเทศการสอน ให้แก่นักศึกษาฝึกสอนมากขึ้น และแต่ละครั้งเพิ่มเวลามากขึ้นด้วย เพราะการที่อาจารย์นิเทศก์มานิเทศเสมอจะช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนได้ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้พัฒนายิ่งขึ้น และทำให้การประเมินผลการสอนถูกต้องด้วย

๒ ๓ คำแนะนำสั่ง ๒ ๓ การสอนของครู - อาจารย์ที่เลี้ยง ๒ ๓ ผลการวิจัยพบว่านักศึกษาฝึกสอนต้องการให้ครู - อาจารย์ที่เลี้ยง ๒ ๓ สาธิตการสอนและขอสั่ง ๒ ๓ การสอนก่อนการสอนจริง ประมาณ ๑ สัปดาห์ เพราะจะทำให้ได้เห็นกระบวนการเรียนการสอนทั้งหมด และจะได้นำประสบการณ์นี้มาพิจารณาจัดดำเนินการสอนให้ถูกต้องเหมาะสม อันจะเห็นได้ว่าตรงกับ ความเห็นในผลการวิจัยของ Eisen and Olson^๓ ที่ว่า "อาจารย์ที่เลี้ยงควรให้นักศึกษาฝึกสอนสั่ง ๒ ๓ การสอนและพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานและในระหว่างการฝึกสอน ภายหลังสั่ง ๒ ๓ การสอนควรจะได้มีการปรึกษาร่วมกันถึงสิ่งที่พบด้วย" และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพร สาริกบุตร^๔ ว่า "การให้นักศึกษาฝึกสอนเข้าสั่ง ๒ ๓ การสอนของอาจารย์ที่เลี้ยงก่อนที่จะทำการสอนเองนับว่าเป็นสิ่งดี เพราะจะได้มีโอกาสดูการสอนของครูที่เลี้ยง ตั้งแต่ขั้นการวางแผนการสอน วิธีการควบคุมชั้นเรียน สภาพทั่วไปของชั้นเรียน การแก้ปัญหาในชั้นเรียน และการใช้เทคนิคการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของครูที่เลี้ยง"^๕

^๒ Mary Claire Ashby, loc., cit.

^๓ Agnes Eisen and Mabel Olson, "Meeting the Needs of Student Teacher : Class Experience" The Supervising Teacher, INC TOWA: W M.C Brown Co., 1959, p.68.

^๔ สมพร สาริกบุตร, เรื่องเดียวกัน.

ส่วนงานการจัดประชุม อบรม หรือสัมมนา งานการฝึกสอนระหว่าง
 อาจารย์กับนักศึกษาฝึกสอนอันเป็นงานสำคัญยิ่ง เพราะเป็นการช่วยนักศึกษาฝึกสอน
 ในด้านการวิเคราะห์การสอน การแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกสอน และทำให้
 นักศึกษาฝึกสอนได้มีโอกาสรับงานการสอนของคนไปในทางที่เหมาะสมนั้น ผลการวิจัย
 ปรากฏว่าตลอดภาคการฝึกสอนนักศึกษาฝึกสอนเห็นว่าอาจารย์ที่เทศกจัดประชุม อบรม
 สัมมนา เฉลี่ย ๓.๐๑ ครั้ง และใช้เวลาครั้งละ ๑/๒ - ๑ ชั่วโมง นักศึกษาฝึกสอน
 ร้องขอให้เพิ่มเวลามากกว่านี้ อันตรงกับความเห็นของ Dr. Shipley ว่า "การสัมมนาด้วยกัน
 อย่างสม่ำเสมอในระหว่างเทอมการฝึกสอนเป็นสิ่งสำคัญมาก ควรจัดทำกันทุกสัปดาห์หรือทุก
 สองสัปดาห์ และใช้เวลาสามหรือสี่ชั่วโมงในการสัมมนาแต่ละครั้ง" ^๕ ดังนั้น นานที่อาจารย์ที่เทศก
 และวิทยาลัยจะได้นำหลักการและวิธีดำเนินการดังกล่าวนี้มาใช้เพื่อส่งเสริมโครงการฝึกสอนให้มี
 ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และควรจัดเป็นการสัมมนาด้วยกันระหว่างอาจารย์ที่เทศก วิทยาลัย -
 อาจารย์ที่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน ในกำหนดเวลาที่เหมาะสมและอย่างสม่ำเสมอ

๒. เกี่ยวกับอาจารย์ที่เทศก

ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่เทศกส่วนใหญ่มีวัยเหมาะสมในงานการนิเทศ
 และส่วนมากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนกลุ่มรองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับ
 ปริญญาโททางการศึกษาทั้งสิ้น อาจารย์ที่เทศกมีประสบการณ์การสอนระดับประถมศึกษา
 ระดับมัธยมศึกษา และระดับฝึกหัดครู โดยเฉลี่ย ๓.๒๗ ปี, ๔.๑๓ ปี และ ๑๔.๒๕ ปี
 ตามลำดับ ส่วนประสบการณ์การนิเทศการสอนระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาเฉลี่ย
 ๔.๘๖ ปี และ ๗.๘๓ ปีตามลำดับ อาจารย์ที่เทศกส่วนมากไม่มีประสบการณ์การนิเทศการสอน
 ระดับฝึกหัดครู เนื่องจากวิทยาลัยเริ่มที่จะส่งนักศึกษาฝึกสอนออกฝึกสอนระดับนี้เมื่อปีการศึกษา ๒๕๑๔

^๕ ดร. ออกลีโต เจ. ชิปล่า, "ความรูปร่างประการที่จะช่วยให้การฝึกสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น"

เอกสารจากการสัมมนาอาจารย์ที่เทศกวิทยาลัยครูสวนกลาง ๕ - ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๕

๗ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, หน้า ๔ - ๕.

นี้เอง คังนั้น จึงเห็นได้ว่าคุณสมบัติของอาจารย์เนเทคก็เฉลี่ยมีความเหมาะสมพอควร ผลการวิจัยของ Dan Boy Cooke เสนอแนะว่า "อาจารย์เนเทคก็ควรเป็นผู้ที่มี วุฒิปริญญาโท มีความรู้ในเรื่องการนิเทศพอควร และเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในด้านการสอนมาแล้วเป็นเวลา ๓ - ๕ ปี" อย่างไรก็ตาม การคัดเลือกอาจารย์เนเทคเพื่อทำหน้าที่นิเทศการสอนในโครงการ นอกจากจะคำนึงถึงคุณสมบัติดังกล่าวแล้วควรพิจารณาถึง คุณลักษณะส่วนตัวบางประการประกอบด้วย ได้แก่ ความรับผิดชอบอย่างสูงในหน้าที่การงาน ความทันสมัย ความเสียสละ ความยุติธรรม ความเป็นประชาธิปไตย และมีมนุษยสัมพันธ์ที่เป็นต้นควย

ส่วนงานในหน้าที่รับผิดชอบของอาจารย์เนเทคประกอบด้วยงานนิเทศการสอน เฉลี่ยสัปดาห์ละ ๑๐.๗๔ ชั่วโมง งานการสอนเฉลี่ย ๑๑.๗๗ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นอกจากนี้ มีงานบ้านปกครอง งานธุรการ งานเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และงานกิจกรรมเสริมหลักสูตร สำหรับงานนิเทศการสอนที่อาจารย์ของท่านทำน้อยที่สุดสัปดาห์ละ ๓ ชั่วโมง ซึ่งนับว่า น้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนนักศึกษาฝึกสอนในควมรับผิดชอบและงานการสอนต่ำสุดที่ทำคือ ๒ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นับว่ามากพอสมควร ฉะนั้น จะเห็นได้ว่าปัญหาของอาจารย์เนเทค ที่สำคัญคืองานและเวลาไม่สัมพันธ์กัน

นอกจากนี้ ผลการวิจัยแสดงว่าอาจารย์เนเทคต้องรับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอน เฉลี่ย ๑๒ - ๒๕ คน นับเป็นจำนวนสูงมาก เพราะเหตุที่วิทยาลัยมีนโยบายรับนักศึกษา เข้าศึกษาจำนวนมาก คังนั้น ทำให้ต้องส่งนักศึกษาฝึกสอนมากทุกภาคฝึกสอน และยังมีภาระงานด้านการนิเทศแก่อาจารย์ในวิทยาลัยไม่ว่าจะกว้างขวางเพียงพอกว่ย ทั้งนี้ ตรงกับ ผลการวิจัยของ Creamer ว่า "การนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ๒๐ คน หรือมากกว่านั้น เป็นภาระที่สูงที่สุดแล้ว" และยังคงสอดคล้องกับความเห็นของ ดร. ธิปลา ว่า

^๖ Dan Boy Cooke, loc., cit.

^๗ Glynn N. Creamer, loc., cit.

"การจักส่งนักศึกษาฝึกสอน ๒๐ คนต่ออาจารย์ในเทศก์ ๑ คนเป็นเกณฑ์ที่สูงที่สุด และอาจารย์ในเทศก์ต้องนิเทศก์แบบลอยตัวด้วย" การพยายามลดและขจัดปัญหานี้ ควรกระทำด้วยการ เพิ่มจำนวนอาจารย์ในเทศก์และลดชั่วโมงสอนในวิทยาลัยใหม่โดยตรง รวมทั้งจัดให้อาจารย์ในเทศก์บางคนนิเทศก์แบบลอยตัวด้วย ซึ่งพ้องกับความคิดเห็นของ คร.ชิปลา ที่ว่า "จัดจำนวนอาจารย์ในเทศก์เป็นจำนวน ๑/๓ ของจำนวนอาจารย์ ทั้งวิทยาลัย จากจำนวนนี้ครึ่งหนึ่งจัดให้เป็นอาจารย์ในเทศก์เต็มเวลา (Full-time college supervisor) อีกครึ่งหนึ่งเป็นอาจารย์ในเทศก์บางส่วนเวลา (Part-time college supervisor)" และ คร.เจริญผล สุวรรณโชติ เสนอแนะการช่วยลด และขจัดปัญหาการนิเทศก์นักศึกษาฝึกสอนจำนวนมากด้วยการจัดศูนย์ฝึกสอนแบบกลุ่ม (Cluster Student Teaching)

สำหรับงานการอบรม ประชุม สัมมนาการฝึกสอนให้แก่นักศึกษาฝึกสอน ของอาจารย์ในเทศก์ตลอดภาคการฝึกสอน ผลการวิจัยพบว่าเฉลี่ยแล้วกระทำได้ประมาณ ๓.๕ ครั้ง ซึ่งจะเห็นได้ว่ายังน้อยไป ควรพิจารณาเพิ่มจำนวนครั้งมากขึ้น โดยจัดตั้งแต่ เริ่มภาคฝึกสอนตลอดถึงสิ้นสุดภาคการฝึกสอนอย่างสม่ำเสมอสัปดาห์ละครั้ง และระยะเวลาที่ใช้ควรเพิ่มขึ้นประมาณ ๑ - ๒ ชั่วโมง จากการวิจัยพบว่าวิธีที่ใช้ส่วนมาก คือ

๕ คร.อดคติ เจ.ชิปลา, "ความรูปร่างประการที่จะช่วยให้การฝึกสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น" เอกสารจากการสัมมนาอาจารย์ในเทศก์วิทยาลัยครูสวนกลาง ๔ - ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘ ณ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, หน้า ๓ - ๘.

๕ คร.ชิปลา, "หน้าที่ของอาจารย์ในเทศก์" เรื่องเดิม, หน้า ๒.

๑๐ คร.เจริญผล สุวรรณโชติ, "การจัดและดำเนินงานการฝึกสอน" เอกสารจากการสัมมนาอาจารย์ในเทศก์วิทยาลัยครูสวนกลาง ๔ - ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘ ณ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, หน้า ๔ - ๖.

การประชุม การบรรยาย ส่วนการอภิปรายใช้น้อยมาก นำที่จะได้มีการเปลี่ยนแปลง
วิธีการประชุมให้เป็นการสัมมนาาร่วมกันหรือการอภิปรายมากขึ้น เพื่อแก้ปัญหาการฝึกสอน
มากกว่าเพื่อถามปัญหาจากนักศึกษาฝึกสอน ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาการสอน
ได้อย่างแท้จริง

๓. เกี่ยวกับครู - อาจารย์ที่เลี้ยง

จากผลการวิจัยนี้ ปรากฏว่าครู - อาจารย์ที่เลี้ยงส่วนมากมีอายุ
ระหว่าง ๒๐ - ๒๕ ปี และ ๓๐ - ๓๕ ปี ส่วนใหญ่ได้รับวุฒิทางการศึกษาค่ากว่า
ปริญญาตรี และส่วนน้อยจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ครู - อาจารย์ที่เลี้ยงส่วนมาก
จบการศึกษานานเกินกว่า ๕ ปีแล้ว จึงควรที่จะได้จัดการศึกษาอบรม และ
สัมมนาการนิเทศการสอนให้แก่ครู - อาจารย์ที่เลี้ยงเหล่านี้อย่างเร่งด่วน ครู -
อาจารย์ที่เลี้ยงส่วนมากมีประสบการณ์การสอนระดับประถมศึกษาเฉลี่ย ๑๑.๒๑ ปี
และประสบการณ์การสอนระดับมัธยมศึกษาเฉลี่ย ๒.๔ ปี ส่วนประสบการณ์การนิเทศการสอน
ระดับประถมศึกษาเฉลี่ย ๒.๓๕ ปี มีบางคนมีประสบการณ์เพียง ๑ ปีนับว่าน้อยเกินไป
และประสบการณ์การนิเทศการสอนระดับมัธยมศึกษานั้นเป็นที่น่าสังเกตุว่ามีผู้ตอบคำถามเพียง
คนเดียว เป็นเวลา ๔ ปี นอกนั้นไม่ตอบแบบสอบถาม ดังนั้น ถ้าหากจะพิจารณาถึง
ความเหมาะสมกันวัยและประสบการณ์การสอนจะเห็นว่าครู - อาจารย์ที่เลี้ยงส่วนมาก
มีความเหมาะสมมากพอ แต่ถ้าพิจารณาจากวุฒิทางการศึกษาแล้ว ครู - อาจารย์ที่เลี้ยง
ทั้งหลายจำเป็นต้องได้รับการศึกษาอบรมเกี่ยวกับงานนิเทศการสอนอย่างยิ่ง เพราะการศึกษา
ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีไม่ได้สอดแทรกการนิเทศการสอนไว้เลย และแม้การศึกษาระดับ
ปริญญาจักไว้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น และยิ่งในระดับมัธยมศึกษาที่มีผู้ตอบแบบสอบถามเพียง
คนเดียว ทำให้เกิดความเข้าใจเองว่าเป็นการอำพรางความบกพร่องด้านนี้ไว้ การวิจัยของ
Cooke ให้ความเห็นตรงกันว่า "อาจารย์ที่เลี้ยงจะต้องมีวุฒิปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ จึง
จะทำให้โครงการฝึกสอนประสบผลสำเร็จควยก็" ^{๑๑} และ Littlejohn ให้ความเห็นไว้ว่า

^{๑๑} Dan Boy Cooke, loc. cit.

"ทางวิทยาลัยควรจะต้องพิจารณาเป็นพิเศษในการหาวิธีจักและคัดเลือกครูที่จะมาทำหน้าที่
 อาจารย์ที่เลี้ยงของนักเรียนฝึกสอน เกณฑ์หนึ่งก็คืออาจจะดูจากความต้องการที่จะทำงาน
 ร่วมกับนักศึกษาฝึกสอนอย่างแท้จริง และดูจากความสำเร็จในการสอนของครูผู้นั้น"^{๑๒}

นอกจากนี้ Robert E. Dalton แสดงทัศนะว่า "ประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นมาก
 สำหรับอาจารย์ที่เลี้ยง"^{๑๓} ดังนั้น การที่จะมีการพิจารณาปรับปรุงคุณสมบัติบางประการของ
 ครู - อาจารย์ที่เลี้ยงในโครงการฝึกสอนของวิทยาลัยควยการส่งเสริมและสนับสนุนให้เพิ่มพูน
 วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การสอนและการนิเทศการสอน ตลอดจนความรู้ความเข้าใจ
 เกี่ยวกับโครงการสอนของวิทยาลัยควย

ผลการวิจัยนี้ ยังพบว่าครู - อาจารย์ที่เลี้ยงส่วนมากไม่เคยได้รับการประชุม
 อบรม หรือสัมมนา งานนิเทศการสอนจากวิทยาลัยมาก่อนเลย จึงควรที่วิทยาลัยควยจะได้
 เห็นความสำคัญของงานนี้และจักกระทำอย่างรวดเร็ว เพราะจะเป็นการช่วยให้ครู -
 อาจารย์ที่เลี้ยงได้ตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่และบทบาทของตน มีความรู้ความเข้าใจ
 อย่างถ่องแท้ถึงจุดหมายและงานในโครงการฝึกสอนของวิทยาลัย อันจะช่วยให้โครงการ
 ฝึกสอนของวิทยาลัยได้ได้รับความร่วมมือและประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

^{๑๒} Walter L. Littlejohn, "The Relationship between Certain
 Criteria Employed in the Selection of Supervising Teachers and
 College Supervisors," Dissertation Abstracts, Vol.27, No.6
 (October-December, 1966) p.1284A.

^{๑๓} Robert E. Dalton, "A Comparative Appraisal of Supervising
 Teacher and Student Teacher Performance as an Evaluation Technique
 in Student Teaching Program," Dissertation Abstracts, Vol.26, No.10
 (August, 1959) p.891A.

สำหรับงานในหน้าที่รับผิดชอบของครู - อาจารย์ที่เลี้ยง ใ้แก่ งานการสอน ซึ่งเป็นงานหลักและใช้เวลามากที่สุด งานธุรการ งานประจำชั้น และงานนิเทศการสอน เฉลี่ยใช้เวลา ๖.๒๔ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จากการวิจัยพบว่าครู - อาจารย์ที่เลี้ยงที่ทำงานนี้ มากที่สุด ๑๕ ชั่วโมง และน้อยที่สุด ๑ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะเห็นว่าครู - อาจารย์ที่เลี้ยง บางคนอุทิศเวลาให้แก่งานนิเทศการสอนน้อยเกินไป สำหรับจำนวนนักศึกษาในความดูแลรับผิดชอบ เฉลี่ย คือ ๑.๘๓ คน อันเป็นจำนวนไม่มากเกินไป จึงควรที่ครู - อาจารย์ที่เลี้ยงจะได้ ใ้เวลานิเทศแก่นักศึกษาฝึกสอนมากกว่านี้ เพราะครู - อาจารย์ที่เลี้ยงนั้นคือแหล่งสำคัญและ ักที่สุดในการช่วยจัดประสบการณ์งานอาชีพใ้แก่นักศึกษาฝึกสอน เพราะนักศึกษาฝึกสอนได้เรียนรู้ วิธีการเป็นครูจากครู - อาจารย์ที่เลี้ยงมากกว่าผู้อื่นทั้งหมด ดังนั้น ครู - อาจารย์ที่เลี้ยง ควรที่จะสละเวลาให้แก่งานนิเทศการสอนมากขึ้นกว่าเดิม และ Cooke มีความเห็นพ้องว่า "ควรจัดตารางสอนใ้ครูที่เลี้ยงมีช่วง เวลาว่าง เพียงพอที่จะประชุมปรึกษารื้อกับนักศึกษาฝึกสอน อย่างน้อยสัปดาห์ละ ๓ ชั่วโมง และไม่ควรถักใ้ครูที่เลี้ยงรับนักศึกษาฝึกสอนเกินกว่า ๑ คน"

๔. ปัญหาการฝึกสอน

๑) ปัญหาการสอนของนักศึกษาฝึกสอน ผลการวิจัยพบว่านักศึกษาฝึกสอน ประสบปัญหาการสอนหลายประการ ตามความเห็นของนักศึกษาฝึกสอน เองนั้นปัญหาที่สำคัญมาก คือปัญหาการขาดทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นเกี่ยวกับการสอน อาทิ การวางแผนการสอนทั้งระยะสั้น และระยะยาว การเตรียมตัวในการสอนแต่ละครั้ง การทำบันทึกการสอนและสามารถสอนได้ ตามบันทึก ความสามารถในการเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ตลอดจนความสามารถในการ เลือกใ้วิธีสอนและกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ใ้พบว่าอาจารย์นิเทศก์ และครู - อาจารย์ที่เลี้ยงกลับมีความรู้สึกในน้ำหนักของปัญหาคงกล่าวเพียงระดับปานกลาง เท่านั้น โดยเฉพาะด้านความสามารถในการเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม อาจารย์นิเทศก์ เห็นว่าเป็นปัญหาน้อย โดยที่เมื่อมีการพิจารณาอย่างลึกซึ้งจะเห็นได้ว่าปัญหาการสอนดังกล่าวนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากการที่นักศึกษาฝึกสอนมีประสบการณ์การสอนน้อยเกินไป และหังยังขาด

๑๔ Dan Boy Cooke, loc.cit.

ความมั่นใจในตนเอง จึงควรที่จะให้มีโอกาสใกล้ชิดสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับฝ่าย
นี้เทศต่าง ๆ ให้มากกว่าเดิม นอกจากนี้ควรได้มีการตระเตรียมวางแผนการสอนล่วงหน้าไว้
เป็นอย่างดีทุกครั้งก่อนสอน

๒) ปัญหาส่วนตัวของนักศึกษาฝึกสอน นักศึกษาฝึกสอนส่วนใหญ่ประสบ
ปัญหามากในด้านขาดความสามารถในการควบคุมและปกครองชั้นเรียน ต้องการคำแนะนำ
ในการปรับปรุงบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการเป็นครู นักเรียนขาดความเชื่อมั่นในครูมีการสอน
ขาดทักษะการใช้ภาษาในการฟัง พูด อ่าน และเขียน และขาดทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์
อันได้พบว่าแตกต่างจากความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์และครู - อาจารย์ที่เลี้ยงที่เห็นเพียงว่า
เป็นปัญหาปานกลาง นอกจากทักษะด้านการใช้ภาษาในการฟัง พูด อ่าน และเขียน กับ
ทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ครู - อาจารย์ที่เลี้ยงมีความเห็นเช่นเดียวกันว่าเป็นปัญหามาก
ทั้งนี้ เมื่อได้พิจารณาผลการวิจัยนี้แล้วจะเห็นได้ว่าปัญหาส่วนตัวของนักศึกษาฝึกสอนที่เด่นมาก
คือปัญหาในการควบคุมและปกครองชั้นเรียน เพราะเนื่องมาจากนักเรียนที่อรรัน ไม่เชื่อฟัง
ขาดความตั้งใจเรียน หรือฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนเสมอ นอกจากนี้อาจมาจาก
นักศึกษาฝึกสอนส่วนใหญ่ขาดทักษะและประสบการณ์ในการปกครองชั้นเรียน และยังมักให้
ความเป็นกันเองกับนักเรียนมากเกินไป อันจะเห็นว่าการวิจัยนี้ตรงกับผลการวิจัยของ
นารา สุภารัตน์^{๑๕} และ จิตรสมร ชุมอินทรจักร^{๑๖}

๓) ปัญหาการนิเทศการสอนของอาจารย์นิเทศก์และครู - อาจารย์ที่เลี้ยง
ผลการวิจัยยืนยันว่า ความคิดเห็นที่ตรงกันอย่างยิ่งของทั้งอาจารย์นิเทศก์ ครู - อาจารย์ที่เลี้ยง
และนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับการสังเกตการสอนนั้นคืออาจารย์นิเทศก์และครู - อาจารย์ที่เลี้ยง
สังเกตการสอนด้วยวิธีสังเกตและศึกษาจากบันทึกการสอนเป็นส่วนมาก และสังเกตการสอน
ในช่วงหนึ่งของการสอนตลอดทั้งคาบปานกลาง อาจารย์นิเทศก์และครู - อาจารย์ที่เลี้ยงยังมี
ความเห็นตรงกันอีกว่าควมสังเกตการสอนตลอดทั้งคาบเสมอ ซึ่งแตกต่างจากความเห็นของ
นักศึกษาฝึกสอนที่เห็นว่าได้กระทำวิธีการทั้งกล่าวปานกลาง นอกจากนี้อาจารย์นิเทศก์รู้สึกว่

^{๑๕} นารา สุภารัตน์, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๓ - ๒๔.

^{๑๖} จิตรสมร ชุมอินทรจักร, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๗.

วิธีที่สามอีกวิธีหนึ่งคือการสนทนาซักถามจากครู - อาจารย์ที่เลี้ยง ซึ่งนักศึกษาฝึกสอนรู้สึก
ทำนองเดียวกันว่าใครจะทำปานกลาง เช่นกัน สำหรับด้านการศึกษาการวิจารณ์ทั้งอาจารย์
นิเทศก์และครู - อาจารย์ที่เลี้ยงต่างรู้สึกว่าการวิจารณ์การสอนด้วยการเขียนคำติชมไว้ในกระดาษ
หรือบันทึกการสอน และหรือติชมโดยตรงตัวต่อตัวหลังจากจบการสอนทันทีเป็นส่วนมาก แต่
นักศึกษาฝึกสอนรู้สึกว่าทั้งสองฝ่ายกระทำวิธีดังกล่าวในระดับปานกลางเท่านั้น และรู้สึกว่า
การสังเกตการสอนกระทำเพื่อการวัดผลการฝึกสอนมากกว่าเพื่อช่วยพัฒนาการเรียนการสอนของ
นักศึกษาฝึกสอน เมื่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศการสอนของทั้งสามฝ่ายมีความแตกต่างกัน
ดังกล่าวแล้ว จึงควรที่ทั้งฝ่ายนิเทศการสอนและนักศึกษาฝึกสอนจะใคร่ร่วมกันพิจารณาหาข้อสรุป
หรือข้อตกลง เกี่ยวกับการปฏิบัติการณ์เทศการสอนที่ถูกต้องและเหมาะสมมาใช้ เพื่อพัฒนา
การฝึกสอนให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ อาจารย์นิเทศก์และครู - อาจารย์ที่เลี้ยงควรตระหนักถึง
วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการสังเกตการสอนและปฏิบัติให้ถูกต้อง การวิจารณ์การสอนโดยตรง
ตัวต่อตัวจะช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนใคร่ขอติและขอชมพร่องในการสอนแต่ละครั้งอย่างชัดเจน และ
ถ้าหากได้มีการสังเกตการสอนอย่างสม่ำเสมอ นักศึกษาฝึกสอนจะมีโอกาสพัฒนาการเรียนของตน
ได้ดียิ่งขึ้น ดร. ฮิลลา เสนอแนะว่า "อาจารย์นิเทศก์ควรเก็บบันทึกการสังเกตการสอนของ
นักศึกษาฝึกสอนแต่ละคนไว้ตลอดภาคเรียนเพื่อเป็นประโยชน์ในการประเมินผลต่อไป ในกรณีที่
อาจารย์นิเทศก์ไม่มีโอกาสพบปะนักศึกษาฝึกสอนและพูดคุยเป็นการส่วนตัว วิธีหนึ่งที่ปฏิบัติกันคือ
อาจารย์นิเทศก์ใช้กระดาษคำร้องเพื่อสำเนาข้อเสนอแนะของตน และให้สำเนาแก่นักเรียน
ฝึกสอนและครูที่เลี้ยงคนละชุด"^{๑๓} สำหรับนักศึกษาฝึกสอนนั้นควรมุ่งฝึกงานการสอนด้วยความตั้งใจ
จริง กล้าเผชิญกับปัญหาและความเป็นจริง พึงจะเว้นการหลีกเลี่ยง ไม่ปฏิบัติงานการสอนเมื่อ
อาจารย์นิเทศก์ขอสังเกตการสอนด้วยเหตุผลนานาประการ และยินดีปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง
ในการสอนตามคำวิจารณ์และแนะนำจากฝ่ายนิเทศด้วยความเต็มใจยิ่ง

๔) ปัญหาความขัดแย้งในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มของหน้าที่
ความรับผิดชอบการนิเทศการสอนระหว่างอาจารย์นิเทศก์และครู - อาจารย์ที่เลี้ยง

^{๑๓} ดร. ฮิลลา, "หน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์", เรื่องเดิม, หน้า ๖.

ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นส่วนใหญ่ของอาจารย์นิเทศก์และครู - อาจารย์พี่เลี้ยงตรงกันว่า แนวโน้มของหน้าที่ความรับผิดชอบการนิเทศการฝึกสอนระหว่างอาจารย์นิเทศก์และครู - อาจารย์พี่เลี้ยงควรเป็น ๕๐ : ๕๐ เพราะเหตุที่ต่างมีความสำคัญองานในโครงการฝึกสอน ทั้คเทียบกัน ทั้งนี้ จะแตกต่างจากความเห็นของนักศึกษาฝึกสอนส่วนใหญ่ที่เห็นว่า ควรมีส่วนเป็นส่วนเป็น ๓๐ : ๗๐ เนื่องจากนักศึกษาฝึกสอนได้ใกล้ชิด ค้นเคย ขอคำปรึกษา และ ความช่วยเหลือจากครู - อาจารย์พี่เลี้ยงมากกว่าจากอาจารย์นิเทศก์มาก ดังนั้นจะได้นำ แนวความคิดชี้แจงเหล่านี้มาพิจารณาจัดดำเนินการตามความเหมาะสมแก่สภาพความเป็นจริง ในค่านปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความถูกต้องในค่านการรับภาระรับผิดชอบนิเทศการฝึกสอน และ รวมตลอดถึงการประเมินผลการฝึกสอนด้วย

๕) ปัญหาการประสานงานโครงการฝึกสอนร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์กับฝ่ายโรงเรียนฝึกสอนและท้องถิ่น จากการวิจัยนี้พบว่าอาจารย์นิเทศก์และครู - อาจารย์พี่เลี้ยงมีความเห็นในเรื่องนี้แตกต่างกันหลายประการ อาทิ ค่านมนุษยสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศก์กับฝ่ายโรงเรียนฝึกสอนและท้องถิ่น และค่านการร่วมปรึกษาหารือปัญหาและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่พบในโครงการฝึกสอนนั้น อาจารย์นิเทศก์รู้สึกว่าตนสามารถทำได้ดี แต่ครู - อาจารย์พี่เลี้ยงรู้สึกว่าอาจารย์นิเทศก์กระทำไปปานกลาง นอกจากนี้ อาจารย์นิเทศก์มีความเห็นว่าตนโคสาธิกาการสอน หรือเผยแพร่วิธีสอน และความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ ให้แก่ฝ่ายโรงเรียนฝึกสอนปานกลาง ในขณะที่ครู - อาจารย์พี่เลี้ยงเห็นว่าโคทำน้อย สำหรับค่านการจัดประชุม อบรม สัมมนา โครงการนิเทศการฝึกสอนของวิทยาลัยให้แก่ฝ่ายโรงเรียนฝึกสอนทั้งสองฝ่ายมีความเห็นตรงกันว่ากระทำน้อย ครู - อาจารย์พี่เลี้ยงเสนอให้วิทยาลัยจัดประชุม อบรม หรือสัมมนาเกี่ยวกับความมุ่งหมายและงานในโครงการฝึกสอน ตลอดจนหน้าที่และบทบาทอันแท้จริงของครู - อาจารย์พี่เลี้ยงให้แก่ครู - อาจารย์พี่เลี้ยงและฝ่ายโรงเรียนฝึกสอนเป็นประจำอย่างน้อยปีละครั้ง และต้องการมีส่วนร่วมในการวางโครงการฝึกสอนด้วย Dissara เสนอแนะว่า "วิทยาลัยจะต้องติดต่อกับหัวหน้าฝ่ายโรงเรียนฝึกสอน คือ ครูใหญ่ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานในโครงการที่ต้องรับผิดชอบตั้งแต่ตอนต้นภาคเรียน และอาจารย์ใหญ่จะต้องทำหน้าที่

เป็นผู้ประสานงานกับอาจารย์นิเทศฯ ครูพี่เลี้ยง และครูฝึกสอนด้วย" สำหรับอาจารย์นิเทศฯ นั้นควรจะได้เป็นผู้ติดต่อประสานงานกับฝ่ายโรงเรียนฝึกสอนอย่างใกล้ชิด ใ้การปฐมนิเทศแก่ครู - อาจารย์พี่เลี้ยง เกี่ยวกับวิธีการทำงานร่วมกับนักศึกษาฝึกสอน และหาโอกาสพบปะเป็นการส่วนตัว เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน และขอเสนอแนะสำหรับการนิเทศการสอน เป็นต้น และในการเยี่ยมโรงเรียนฝึกสอนครั้งสุดท้ายของภาคเรียน อาจารย์นิเทศฯ ควรได้มีการอธิบายเกี่ยวกับการประเมินผล การสอนร่วมกับครู - อาจารย์พี่เลี้ยงด้วย

๒) ปัญหาความสมมุติสัมพันธ์ ผลการวิจัยปรากฏชัดแจ้งว่าความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในโครงการฝึกสอนยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจและกลายเป็นอุปสรรคสำคัญยิ่งที่ทำให้งานการฝึกสอนไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศฯ กับนักศึกษาฝึกสอนนั้น อาจารย์นิเทศฯ มีความเห็นว่าตนได้ให้ความสม่ำเสมอในการพบปะกับนักศึกษาฝึกสอนตลอดภาคการฝึกสอนเป็นอย่างมาก ทว่าเนื่องเกี่ยวกับการให้เวลาอย่างเพียงพอในการให้คำปรึกษาหารือแต่ละครั้ง ซึ่งแตกต่างกับความเห็นของนักศึกษาฝึกสอนที่ว่าอาจารย์นิเทศฯ ได้กระทำวิธีดังกล่าวน้อย นอกจากนี้อาจารย์นิเทศฯ เห็นว่าตนวางตัวเป็นกันเองกับนักศึกษาส่วนมากและมักให้คำปรึกษาแนะนำทันทีที่นักศึกษาประสบปัญหา แต่นักศึกษาฝึกสอนกลับรู้สึกว่าอาจารย์นิเทศฯ กระทำปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างครู - อาจารย์พี่เลี้ยงกับนักศึกษาฝึกสอนนั้นได้พบว่าทั้งสองฝ่ายมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นส่วนมาก มีเพียงด้านเวลาที่ครู - อาจารย์พี่เลี้ยงให้แก่นักศึกษาฝึกสอนเพื่อช่วยเหลืองานการฝึกสอนเท่านั้น ที่พบว่าครู - อาจารย์พี่เลี้ยงรู้สึกว่าได้ให้เวลามากพอ แต่นักศึกษาฝึกสอนเห็นแตกต่างว่าให้ได้เพียงปานกลางยังไม่มากพอ จากผลการวิจัยของ Acklen เสนอแนะว่า "ควรบรรจุหลักสูตรการฝึกอบรมสมมุติสัมพันธ์

^{๑๘} Orasa Dissara, "An Investigation of the Role of the Cooperating Principal as Expected by the College Supervisors, Cooperating Teachers, Student Teachers, and Principals in the Student Teaching Program," Dissertation Abstracts International, Vol. 34, No.4 (August, 1973) p. 1748A.

ลงในโปรแกรมการฝึกหัดครู และควรฝึกอบรมให้แก่ครูประจำการด้วยเช่นกัน ระยะเวลาในการฝึกอบรมควรมานานจนทำให้เกิดเป็นนิสัย"^{๑๕}

๗) ปัญหาการประเมินผลการฝึกสอน นักศึกษาฝึกสอนมีความเห็นว่า กลุ่มผู้ประเมินผลการฝึกสอนมีทักษะในการประเมินผลการสอน ความสม่ำเสมอในการสังเกต การสอน การยึดถือหลักความยุติธรรมและแนวประชาธิปไตยในการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ นักศึกษาฝึกสอนยังรู้สึกว่ากลุ่มผู้ประเมินผลการฝึกสอนมีความซัดแย้งกัน ในการตัดสินเกรดปานกลางด้วย ส่วนอาจารย์ในเทศก์และครู - อาจารย์ที่เลี้ยงยังมีความเห็นว่าได้ให้ความสม่ำเสมอในการสังเกต ศึกษา และประเมินผล ความยุติธรรม และเป็นประชาธิปไตย และความมั่นใจว่าการประเมินผลมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้มาก ทั้งนี้ จึงเห็นได้ว่าระดับความคิดเห็นของนักศึกษาฝึกสอนและอาจารย์ในเทศก์กับครู - อาจารย์ที่เลี้ยง มีความแตกต่างกันอันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีแนวโน้มไปตาชความเห็นนั้น นอกจากนี้ นักศึกษาฝึกสอนและครู - อาจารย์ที่เลี้ยงยังมีความเห็นตรงกันว่า อาจารย์ในเทศก์ขาดความสม่ำเสมอในการนิเทศการสอนซึ่งมีผลทำให้ไม่คุ้นเคยกับนักศึกษาฝึกสอนและการประเมินผลการฝึกสอนอาจไม่ยุติธรรมและถูกต้องเพียงพอ ส่วนอาจารย์ในเทศก์รู้สึกว่าสามารถเชื่อถือต่อผลการประเมินผลการสอนจากครู - อาจารย์ที่เลี้ยงได้ในระดับปานกลาง ในขณะที่ครู - อาจารย์ที่เลี้ยงรู้สึกเช่นกันว่าผลการประเมินผลการฝึกสอนของตนมีความสัมพันธ์กับผลการประเมินผลการฝึกสอนของอาจารย์ในเทศก์ปานกลางเท่านั้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

๑. คำนมนโยบายของวิทยาลัยเกี่ยวกับการฝึกสอน ควรจะมีการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลง ดังนี้

๑) งบประมาณ โครงการฝึกสอนต้องการงบประมาณเพิ่มขึ้นกว่าเดิม เพื่อขยายหรือปรับปรุงงานในโครงการฝึกสอนให้ดีขึ้น และโดยเฉพาะเมื่อมีแนวโน้มจะเป็นโครงการฝึกสอนเพื่อชนบทมากขึ้นจำเป็นต้องมีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอให้แก่โครงการนี้

^{๑๕} Leila McCormick, loc., cit.

สรุปปัญหาการเรียนการสอน

ลำดับที่	ปัญหา	ความเห็น		
		นักศึกษาฝึกสอน	อาจารย์นิเทศก์	ครู - อาจารย์พี่เลี้ยง
๑.	นักศึกษาฝึกสอนขาดทักษะ การฝึกสอนหลายด้าน เช่น การวางแผนการสอน การ เตรียมและทำบันทึกการสอน การเขียนวัตถุประสงค์เชิง- พฤติกรรม ความสามารถ ในการเลือกใช้วิธีสอนและ กิจกรรม	สำคัญมาก	สำคัญน้อย	สำคัญปานกลาง
๒.	นักศึกษาฝึกสอนประสบ ปัญหาส่วนตัวด้านขาด ความสามารถในการควบคุม และปกครองชั้นเรียน ขาด ทักษะในการใช้ภาษาสื่อ ความหมาย และขาดทักษะ การมนุษยสัมพันธ์	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญมาก
๓.	การสังเกตการสอนของ อาจารย์นิเทศก์และครู - อาจารย์พี่เลี้ยง	อาจารย์นิเทศก์ และครู - อาจารย์พี่เลี้ยง เข้าสังเกตการ สอนไม่ตลอดทั้ง คาบ และส่วนใหญ่ สังเกตจากบันทึก การสอน	สังเกตตลอด ทั้งคาบ	สังเกตตลอด ทั้งคาบ

ลำดับที่	ปัญหา	ความเห็น		
		นักศึกษาฝึกสอน	อาจารย์นิเทศก์	ครู - อาจารย์พี่เลี้ยง
๔.	การเขียนข้อเสนอแนะ ด้านการสอน	อาจารย์นิเทศก์และ ครู - อาจารย์พี่เลี้ยง ทำในระคับปานกลาง นักศึกษาต้องการให้ เขียนอย่างละเอียด และวิจารณ์ทันที	ทำครบและละเอียด ก็แล้ว	ทำครบและละเอียด ก็แล้ว
๕.	การประเมินผลการฝึกสอน	ต้องการให้ครู - อาจารย์พี่เลี้ยงให้ คะแนนมากกว่าอา จารย์นิเทศก์ ในสัดส่วน ๗๐:๓๐ เพราะคุณค่านักศึกษา ใกล้เคียงกว่า	ควรจะให้อาจารย์ นิเทศก์และครู - อาจารย์พี่เลี้ยง ให้คะแนนคนละครึ่ง	ควรจะให้อาจารย์ นิเทศก์และครู - อาจารย์พี่เลี้ยง ให้คะแนนคนละครึ่ง
๖.	การร่วมปรึกษาหารือหรือ แก้ปัญหาระหว่างอาจารย์ นิเทศก์และครู - อาจารย์พี่เลี้ยง	-	ไต่ปรึกษาหารือ มาก	ไต่ปรึกษาหารือ ปานกลาง
๗.	การเผยแพร่วิธีสอนและ ความรู้ทางวิชาการให้แก่ โรงเรียนฝึกสอน	-	ทำปานกลาง	ทำน้อย
๘.	มนุษยสัมพันธ์	ทำและไต่รับน้อย	ทำมาก	ทำมาก

๒) ฝ่ายบริหารของวิทยาลัย ควรตระหนักถึงความสำคัญของโครงการฝึกสอนที่เป็นหัวใจของการฝึกหัดครู และให้ความสนใจสนับสนุนโครงการฝึกสอนมากกว่าเดิม อันจะเห็นได้ว่าแต่เดิมนั้นเสมือนถูกทอดทิ้งให้ดำเนินไปตามขนานธรรม จนทำให้โครงการฝึกสอนพัฒนาไปไคซากว่าที่ควร

๓) การจัดสรรบุคลากรให้โครงการฝึกสอนโดยเฉพาะอาจารย์นิเทศก์ จะต้องได้รับการใส่ใจจัดคัดเลือกเปลี่ยนตัวบ้างเพื่อความเหมาะสม หรือกระจายงานการนิเทศการสอนให้แก่อาจารย์ของวิทยาลัยมากกว่าเดิม โดยถือว่างานนิเทศเป็นงานสำคัญมากกว่างานอื่นที่ต้องพิจารณาการจัดตารางสอนที่เหมาะสมให้แก่อาจารย์นิเทศก์เป็นอันดับแรก และจัดให้มีอาจารย์นิเทศก์แบบลอยตัวด้วย ส่วนครู - อาจารย์พี่เลี้ยงโรงเรียนฝึกสอนจะต้องเห็นความสำคัญของการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุด เพื่อร่วมมือและสนับสนุนงานการฝึกหัดครูให้เกิดมีประสิทธิภาพที่สุด

๔) การจัดนักศึกษาออกฝึกสอน ควรคำนึงในด้านคุณภาพเป็นสำคัญมากกว่าด้านปริมาณ การจัดส่งนักศึกษาวงออกฝึกสอนจำนวนมากในแต่ละภาคฝึกสอนทำให้อาจารย์นิเทศก์ไม่อาจปฏิบัติงานนิเทศได้เต็มที่ ฉะนั้น จึงควรมีการพิจารณาเกี่ยวกับนโยบายการรับนักศึกษาของวิทยาลัย การส่งนักศึกษาฝึกสอนและจำนวนอาจารย์นิเทศก์ให้เหมาะสมสอดคล้องกันกว่าเดิม

๕) การฝึกสอนเป็นหัวใจของการฝึกหัดครู ไม่มีวิชาทดแทนใดที่สามารถให้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ได้เท่ากับฝึกสอน จึงไม่ควรมีการเรียนแทนการฝึกสอน

๖. โปรแกรมการฝึกสอน จะต้องมีการปรับปรุงใหม่ให้สามารถสนับสนุนและส่งเสริมการฝึกสอนมากกว่านี้ ได้แก่ ควรจัดโครงการฝึกอบรม สัมมนา หรือประชุมการฝึกสอนและงานนิเทศการสอนเป็นประจำแก่อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ใหญ่ และครู - อาจารย์พี่เลี้ยง อย่างน้อยปีละครั้ง โปรแกรมการศึกษาและวิธีสอนต่าง ๆ ควรเหมาะสมมากขึ้นด้วย และนำเรื่องมนุษยสัมพันธ์และจรรยาบรรณที่ควรปฏิบัติของฝ่ายต่าง ๆ ในโครงการฝึกสอนเพิ่มเติมลงในโปรแกรมด้วย

๓. หน้าที่และบทบาทของอาจารย์นิเทศก์และครู - อาจารย์พี่เลี้ยง ในการนิเทศการสอน ทั้งอาจารย์นิเทศก์และครู - อาจารย์พี่เลี้ยงควรจะตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่และบทบาทของตน มีความเสียสละและรับผิดชอบต่องานอย่างสูง ควรที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ งานนิเทศการสอนจึงจะประสบผลสำเร็จได้

๔. นักศึกษาฝึกสอนต้องเห็นความสำคัญของงานฝึกสอนของตน มีความตั้งใจจริงในการฝึกสอน ทั้งยังต้องมีความเอาใจใส่และอดทนพยายามต่อสู้และแก้ไขอุปสรรคนานาประการด้วยความตั้งใจและมั่นใจจริง

๕. มนุษยสัมพันธ์จะเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งจะช่วยให้งานฝึกสอนคล่องตัว และดำเนินไปโดยว่องไว ดังนั้น ทั้งอาจารย์นิเทศก์ ครู - อาจารย์พี่เลี้ยง และ นักศึกษาฝึกสอนควรพยายามร่วมมือกัน ปรึกษาหารือ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการฝึกสอน อย่างใกล้ชิดมากขึ้น

๖. ด้านสวัสดิการและบริการต่าง ๆ วิทยาลัยและโรงเรียนฝึกสอนจำเป็นต้องปรับปรุงด้านสวัสดิการและบริการบางประการเพื่อสนับสนุนและจูงใจให้ฝ่ายต่าง ๆ ปฏิบัติงานฝึกสอนได้ดี ได้แก่ วิทยาลัยควรจัดบริการยานพาหนะหรือความสะดวกสบายในการเดินทางไปนิเทศการสอนอย่างเพียงพอ หรือบริการด้านเอกสารทางวิชาการและศูนย์วัสดุอุปกรณ์การสอนให้แก่ครู - อาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน ส่วนโรงเรียนฝึกสอนควรมีบริการแก่นักศึกษาฝึกสอนในด้านที่พักอาศัยสำหรับโรงเรียนฝึกสอนต่างจังหวัด ห้องพักรู ห้องสุขา บริการน้ำดื่ม และงบประมาณการทำอุปกรณ์การสอนและการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรบางทอดสมควร

๗. โรงเรียนสาธิตของวิทยาลัยครูควรได้รับการเอาใจใส่ที่มุ่งและปรับปรุงให้เกิดประโยชน์ในการ เป็นแหล่งวิจัยค้นคว้างานด้านการศึกษาและการฝึกสอนตามวัตถุประสงค์ที่แท้จริงมากกว่าการทอดทิ้งและมองข้ามความสำคัญ จนกลายเป็นว่างงานของโรงเรียนสาธิต เป็นงานที่ไร้คุณค่าและความสำคัญโดยสิ้นเชิง

๘. ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องมนุษยสัมพันธ์ หรือหน้าที่และบทบาทของอาจารย์นิเทศก์และครู - อาจารย์พี่เลี้ยงตามสภาพเป็นจริงปัจจุบันด้วย