

370733
ป34'0
ง ๕

การสร้างรูปแบบการจัดการฝึกสอนของคณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปริญญานิพนธ์

ของ

ประภา ธาณิรัตน์

๒๖ ต.ค. 2530



เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กุมภาพันธ์ 2530

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การสร้างรูปแบบการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ
ของ
ประภา ธานีรัตน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

การวิจัยเรื่องนี้มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างรูปแบบการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และเพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการจัดการฝึกสอนนำรูปแบบการจัดการฝึกสอนที่เหมาะสมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความจำเป็นในการฝึกสอนการวางแผนการฝึกสอน แนวคิดทฤษฎี วิธีการ และรูปแบบการจัดการฝึกสอน นำมาสร้างรูปแบบจำลองขึ้นก่อน แล้วดำเนินการวิจัยถามเทคนิคเคลพาย โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทางการนิเทศการฝึกสอน จากมหาวิทยาลัย 4 แห่ง รวมผู้เชี่ยวชาญทั้งสิ้น 19 คน คอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แล้วนำข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาพัฒนาเป็นรูปแบบ การจัดการฝึกสอนที่สมบูรณ์ โดยมีเนื้อหาสาระในด้านการกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน การเตรียมการก่อนการฝึกสอน การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดการฝึกสอน การลัมนการฝึกสอน และการประเมินผลการฝึกสอน

ผลก เรกษาพบว่ารูปแบบการจัดการฝึกสอน มีลักษณะดังนี้

1. การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าในด้านการกรรมการบริหารนั้นให้ผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ กำหนดคุณสมบัติของประธานและคณะกรรมการจัดการฝึกสอน ส่วนการสรรหาประธานและคณะกรรมการจัดการฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์สามารถดำเนินการกัวยวิธีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง ให้กำหนดวาระในการดำเนินงานของประธานและคณะกรรมการจัดการฝึกสอน ให้ตั้งเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี เมื่อได้อาจารย์นิเทศก์ตามเกณฑ์แล้วก็ให้จัดอบรมอาจารย์นิเทศก์ก่อนออกนิเทศการฝึกสอน หลังจากนิเทศการฝึกสอนในแต่ละภาคให้มีการประเมินผลการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ ให้มีอาจารย์นิเทศก์ทั้งสองประเภท กือ อาจารย์นิเทศก์ทั่วไป และอาจารย์นิเทศก์ประจำวิชา ให้กำหนดวาระในการนิเทศวาระละ 2 ปี การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกอาจารย์ที่เลี้ยงให้คณะศึกษาศาสตร์ ร่วมมือกับโรงเรียนฝึกสอนกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก หรือมอบภาระให้เป็นหน้าที่ของโรงเรียนฝึกสอน หลังจากนั้นให้คณะศึกษาศาสตร์ ร่วมมือกับโรงเรียนฝึกสอนดำเนินการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของอาจารย์ที่เลี้ยง และให้ประเมินผลการนิเทศหลังจากนิเทศการสอนในแต่ละภาคเรียน ให้อาจารย์ที่เลี้ยงรับผิดชอบนักศึกษฝึกสอนได้ไม่เกิน 2 คน

2. การเตรียมการก่อนการฝึกสอน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ขั้นตอนเตรียมการฝึกสอนนั้นให้มีการเตรียมสองลักษณะ คือ เตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน โดยการจัดทำคู่มือการฝึกสอนและจัดประชุมสัมมนา ส่วนในด้านนักศึกษาฝึกสอนให้เตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกสอนให้พร้อมทุกด้าน ตามโครงการที่ได้วางไว้โดยเฉพาะการจัดปฐมนิเทศอย่างเข้ม

3. การจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าให้จัดสรรค่าใช้จ่ายเพิ่มในด้านการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกสอน ในด้านการวิจัยโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน และให้ปรับปรุงงบประมาณค่าพาหนะในการนิเทศ

4. การสัมมนาการฝึกสอนผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า เนื้อหาในการจัดสัมมนาให้ชี้แจงวัตถุประสงค์ สภาพปัญหา และเสริมทักษะในการสอน ส่วนวิธีการจัดสัมมนานั้นให้ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ตามลำดับ

5. การประเมินผลการฝึกสอน ผู้เชี่ยวชาญเห็นพ้องกันว่า ก่อนการประเมินผลให้จัดการประชุมระหว่างอาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ เพื่อให้ทราบเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลในลักษณะต่าง ๆ ให้ทราบแนวปฏิบัติในการประเมินผลและทราบวิธีดำเนินการตามกฎเกณฑ์ที่คณะศึกษาศาสตร์ได้วางไว้

A PROPOSES MODEL FOR STUDENT TEACHING OF THE FACULTY
OF EDUCATION, RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

AN ABSTRACT

BY

PRAPA THANEERAT

Presented in partial Fulfillment of requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University

February 1987

The purpose of this study was to develop a model for teaching practicum in the Faculty of Education, Ramkhamhaeng University. The model could serve as a guideline for the teaching practicum committee in efficiently conducting the teaching practicum. The model of the study was based on data concerning the necessity of teaching practice, planning of teaching practicum, theoretical concepts, methods and various models of teaching practicum. A temporary model was then constructed. The Delphi technique was used in the research in eliciting information from nineteen instructors who were engaged in supervising teaching practicum programs from four universities. They were asked to give opinions and information about (1) The administering of practicum, (2) the pre - practicum preparation, (3) budget allocation, (4) the organization of the student teaching seminar, and (5) the practicum evaluation. The data obtained were then organized as a proposed model for the teaching practicum as the followings.

(1) The administrators should identify the factors that influenced the practicum administration and the selection of the committee responsible for carrying out the practicum. It was proposed that the following should be done on the part of the faculty personnel : selecting or appointing the committee to conduct the teaching practicum and to determine their term of office; specify the qualifications of supervisors, including the minimum of three years teaching of experience; inservice training on supervision techniques prior to the actual supervision; evaluating the supervision at the end of each semester; utilizing both types of supervision

general and subject-specific; indicating a term of supervision of not more than two years. Regarding the supervision of cooperating teachers, the Faculty of Education and the cooperating schools should jointly resolve to do the following: specifying criteria for selecting cooperating teachers, inservice training on supervision, evaluating the supervision at the end of each semester, and finally assigning not more than two student teachers to each cooperating teacher for best results.

(2) Pre-practicum preparation should involve the two parties--the faculty members and the student teachers. Handbooks and seminars or conferences should be well--prepared. Similarly, the student teachers should strictly follow the well-defined plans especially the intensive orientation.

(3) Money should be allocated more for organizing seminars for the supervisors, cooperating teachers and student teachers. Research involving teaching practicum should be encouraged and funded. Traveling expenses should be reasonably reimbursed.

(4) The content of the seminar in student teaching should be aimed at familiarizing students with teaching problems and reinforcing their teaching skills. Moreover, the seminar should be well-planned and proceed accordingly.

(5) Prior to the evaluation of supervision, the criteria and procedures for evaluation as prescribed by the Faculty of Education should be addressed to both the supervisors and cooperating teachers to ensure better understanding.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

.....กรรมการ

.....ประธาน

.....กรรมการ

.....กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

การทำปริญญานิพนธ์เรื่องนี้สำเร็จลงได้เพราะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชมพันธุ์ กุญชร ณ อยุธยา ซึ่งเป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุมานัน รุ่งเรืองธรรม กรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร สิ้นสิริ อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ทุกท่านนี้ได้ให้คำแนะนำด้านวิชาการและชี้แนะแนวทางในการทำงานขึ้นสำคัญนี้ด้วยความเมตตากรุณา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 19 ท่าน ที่ได้เสียสละเวลาให้คำแนะนำและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย วงษ์ใหญ่ ที่ได้กรุณาร่วมเป็นกรรมการสอบปากเปล่า

ขอขอบคุณ ฝ่ายวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ได้ให้ทุนช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ และพี่ ที่ได้ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลืองานวิจัยให้สำเร็จ ล่วงไปด้วยดี ได้แก่ อาจารย์ทวี ทาวโร อาจารย์อัจฉรา ภาณุรัตน์ รองศาสตราจารย์ รัชมี ภิบาลแทน อาจารย์วินิตา สุทธิสมบูรณ์ รองศาสตราจารย์นพคุณ คุณาชีวะ รองศาสตราจารย์ ดร. นิรมล ศตวณิ รองศาสตราจารย์ละเมียด กรมฤทธิ์พัฒน์ อาจารย์อาภรณ์ ธรรมนิยม และผู้ช่วยศาสตราจารย์วินิตา ภูวนารักษ์รักษ์

ประกาศ ณ วันที่

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	5
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
กำจำกัดความศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ตอนที่ 1 หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน	
ในด้านต่าง ๆ ความหมายและความสำคัญของการฝึกสอน ...	8
การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน	10
การเตรียมการก่อนการฝึกสอน	15
การจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน	17
การสัมมนาการฝึกสอน	18
การประเมินผลการฝึกสอน	19
ตอนที่ 2 รูปแบบการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย	
รามคำแหง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และคณะศึกษาศาสตร์	
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร	20
ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
ตอนที่ 4 เทคนิคเคลฟาย	46
ประวัติความเป็นมาของเทคนิคเคลฟาย	46
ความหมายของเทคนิคเคลฟาย	48

คุณลักษณะทั่วไปของเทคนิคเดลฟาย	49
กระบวนการวิจัย	50
งานวิจัยที่ใช้เทคนิคเดลฟาย	51
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	53
ขั้นตอนการวิจัย	53
การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน	54
การพัฒนารูปแบบ	55
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การวิเคราะห์ข้อมูล	57
สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล	57
เกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมของเรื่องที่สอบถามผู้เชี่ยวชาญ ..	57
เกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องของคำตอบ	58
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
สถานภาพของผู้เชี่ยวชาญ	59
การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่หนึ่ง	60
การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่สอง	63
การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่สาม	70
5 สรุป อภิปรายผล กำหนดรูปแบบและข้อเสนอแนะ	82
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	82
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	82
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	83
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83

อภิปรายผล	86
รูปแบบการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง .	93
ข้อเสนอแนะ	102
บรรณานุกรม	103
ภาคผนวก	110
ภาคผนวก ก หนังสือแนะนำและแบบสอบถามในรอบที่หนึ่ง	111
ภาคผนวก ข หนังสือแนะนำและแบบสอบถามในรอบที่สอง	120
ภาคผนวก ค หนังสือแนะนำและแบบสอบถามในรอบที่สาม	131
ภาคผนวก ง รายชื่อและสถานภาพของผู้เชี่ยวชาญ	144

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	คำร้อยละของจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับสาระที่ใช้ เป็นประเด็นคำถามในรอบที่สอง	60
2	ความเหมาะสมของวิธีดำเนินการและความสอดคล้องกันของคำตอบ ในรอบที่สอง	63
3	ความเหมาะสมของวิธีดำเนินการและความสอดคล้องกันของคำตอบ ในรอบที่สาม	70

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	ขั้นตอนการวิจัยรูปแบบการจัดการฝึกสอน	53
2	รูปแบบการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ...	97
3	แผนภูมิแสดงการกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัด การฝึกสอน	98
4	แผนภูมิแสดงการเตรียมการก่อนการฝึกสอน	99
5	แผนภูมิแสดงการจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน	100
6	แผนภูมิแสดงการสัมมนาการฝึกสอน	100
7	แผนภูมิแสดงการประเมินผลการฝึกสอน	101

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับลักษณะและธรรมชาติของงานอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งนั้นจำเป็นต้องให้บุคคลนั้นได้รับการฝึกฝนอบรม เฉพาะสายวิชาของอาชีพนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ พร้อมทั้งแก้ปัญหาได้ด้วย โดยเฉพาะในประเทศที่กำลังพัฒนา มีความจำเป็นอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาคน เพราะคนที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้น จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะไปพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ให้มีสภาพดีขึ้น บุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนากำลังคนอีกฝ่ายหนึ่งได้แก่ ครู เพราะครูเป็นผู้ยกสถานะทางวิญญาณของมนุษย์ให้สูงขึ้น (พุทธทาสภิกขุ 2498 : 11) ซึ่งแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในเรื่องการให้การศึกษาแก่บุคคล ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ อาจจะกล่าวได้ว่า การศึกษามีคุณภาพดีและบังเกิดผลตามแนวทางที่วางไว้ก็ต่อเมื่ออาศัยครูเป็นกำลังสำคัญ ช่วยอบรมมนัสย์ให้ความรู้ และเตรียมกุลบุตร กุลธิดา ซึ่งจะเจริญเติบโตไปเป็นพลเมืองดี และเป็นกำลังทางเศรษฐกิจของบ้านเมือง (บุญถิ่น อัตถากร และ รัตนา ตันบุญเต็ก 2513 : 3)

* เนื่องจากอาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง บุคคลที่จะมาเป็นครูจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะ ซึ่งจะต้องได้รับการเตรียมตัวและฝึกฝนมา ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ภาคทฤษฎีนั้นหมายถึง รายวิชาต่าง ๆ ที่ให้ความรู้ ความเข้าใจแก่นักศึกษาเกี่ยวกับวิชาสามัญ และวิชาชีพครู ภาคปฏิบัติหมายถึง การฝึกสอน

* การฝึกสอน มีความสำคัญต่อผู้ที่willออกไปประกอบอาชีพครู ทั้งนี้เพราะการฝึกสอนเป็นการเข้าห้องปฏิบัติการทำงานด้วยประสบการณ์ นักศึกษาจะได้มีโอกาสนำสิ่งที่ตนได้ศึกษาจากภาคทฤษฎีไปทดลองใช้กับสถานการณ์จริง และมีโอกาสได้เรียนรู้ภารกิจที่แท้จริงของครู การฝึกสอนในวิชาชีพครูก็เช่นเดียวกับการฝึกงานของวิชาชีพชั้นสูงอื่น ๆ เช่น อาชีพแพทย์ นักศึกษาแพทย์ต้องเป็นแพทย์ฝึกหัดอยู่ประจำโรงพยาบาลเป็นเวลา 1 ปี หลังจากเรียนจบ

หลักสูตรแล้วจึงออกไปประกอบอาชีพได้ อาชีพครูก็เช่นเดียวกันก่อนที่จะออกไปปฏิบัติหน้าที่ครูจริง ๆ ก็จะต้องให้มีการฝึกสอนเพื่อเป็นการเตรียมตัวนักศึกษาให้มีความพร้อมก่อนออกไปประกอบวิชาชีพที่แท้จริง เพราะในช่วงเวลาของการฝึกสอนนั้น นักศึกษามีโอกาสที่จะนำทฤษฎีที่เรียนมาแล้วไปทดลองปฏิบัติทั้งยังได้ทำงานร่วมกับเด็กและครู ตลอดจนบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้ นักศึกษาได้ปรับปรุงตนเองทุกด้าน

* การฝึกสอนเน้นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของสถาบันผลิตครูระดับต่าง ๆ ที่พยายามจะจัดให้นักศึกษาฝึกสอนได้นำเอาทฤษฎีต่าง ๆ ทั้งหมดที่เรียนมาปฏิบัติเพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการของเด็ก ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดกว้างขวาง และริเริ่มในการทำงาน เข้าใจบทบาทของความเป็นครูโดยได้รับการปฏิบัติจริง รู้จักเลือกใช้วิธีสอนให้ถูกต้อง มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เรียนรู้ระบบการจัดการบริหารการศึกษาในโรงเรียน ทำงานร่วมกับผู้บริหารและคณะครู เจ้าหน้าที่หน่วยงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ตลอดจนเข้าใจและทำงานร่วมกับนักเรียน ผู้ปกครองและคนในชุมชนอาชีพต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี (นพพงษ์ บุญจิตรากุลย์ และ ธรรมรส โชติคุณธร ม.ป.ป. : ไม่มีเลขหน้า)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นสถาบันการศึกษาแบบตลาดวิชาที่ผู้ศึกษาสามารถศึกษาได้โดยตนเอง และมีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษาวิชาชีพชั้นสูง ส่งเสริมวิชาการ และทำนุบำรุงวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยรามคำแหงรับนักศึกษาชั้นปริญญาตรีโดยไม่ต้องสอบคัดเลือก และไม่จำกัดจำนวน โดยจัดการศึกษาให้นักศึกษาทุกชั้นปีได้รับฟังการบรรยายโดยเท่าเทียมกัน ซึ่งนักศึกษาจะมาฟังการบรรยายในชั้นเรียนที่มหาวิทยาลัยก็ได้หรือไม่มาฟังบรรยายก็ได้ สำหรับผู้สมัครที่เป็นนักศึกษากณะศึกษาศาสตร์นั้นจะต้องไม่เป็นผู้พิการทางร่างกาย จนเห็นได้ชัดเจนว่าเป็นอุปสรรคต่อวิชาชีพครู (มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2526 : 10 - 11)

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มุ่งผลิตครูโดยยึดถือการฝึกสอนเป็นส่วนสำคัญของหลักสูตร โดยมีวัตถุประสงค์ในการฝึกสอนโดยทั่ว ๆ ไปคือ (ภาควิชาหลักสูตรและการสอน 2526 : 24)

1. เพื่อให้นักศึกษามีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับวิชาชีพครู
2. เพื่อให้นักศึกษาได้พบปัญหาจริงในการสอน
3. เพื่อให้นักศึกษามีความรับผิดชอบ

4. เพื่อสร้างศรัทธาและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ซึ่งวัตถุประสงค์ของการฝึกสอนดังกล่าว มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันกับสถาบันผลิตครู ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยปีอื่น ๆ

จากการที่คณะศึกษาศาสตร์ ได้ส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอนตามโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา หลายแห่ง ตั้งแต่ พ.ศ. 2517 จนถึงปัจจุบันเป็นเวลานานถึง 12 ปีนั้น ได้มีการศึกษาและ ค้นคว้าเกี่ยวกับการฝึกสอนตลอดมา และได้พบว่ามีปัญหาหลากหลายผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา สภาพของปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดการฝึกสอน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเริ่มศึกษาสภาพปัญหา ของการฝึกสอน โดยการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์และผู้บริหารจำนวน 20 คน ระหว่างวันที่ 21 - 25 ตุลาคม 2528 ต่อมาผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารผลสรุปการติดตามผลการสอน ของคณะกรรมการจัดการฝึกสอน ภาควิชาหลักสูตรและการสอน (มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2529) หลายครั้งหลายหนและศึกษาจากผลงานวิจัยของคณาจารย์ที่เกี่ยวกับการฝึกสอนของ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง (สุดา สมปอง 2528 : 71 - 83) จากผลสรุปดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพบสภาพปัญหาต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน บุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน ได้แก่ คณะกรรมการจัดการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ และ อาจารย์พี่เลี้ยง ปัญหาดังกล่าวในด้านนี้ได้แก่

1.1 ปัญหาการสรรหาคณะกรรมการจัดการฝึกสอน ซึ่งวิธีการในการสรรหานี้ นั้น ก็แล้วแต่นโยบายของผู้บริหารแต่ละชุดจะกำหนดเกณฑ์ในการสรรหา ทำให้การทำงานไม่เป็น ระบบ

1.2 ปัญหาอาจารย์นิเทศก์ไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา โดยเฉพาะวิชาเอก ภาษาไทยและวิชาเอกสังคมศึกษา ซึ่งดูจากสถิติของนักศึกษาฝึกสอนทั้งหมดประมาณ 400 - 600 คน โดยเฉพาะวิชาเอกสังคมศึกษาจะมีนักศึกษาประมาณ 500 คน แต่มีอาจารย์นิเทศก์ ทางสายสังคมศึกษาไม่ถึง 20 คน (นพคุณ คุณาชีวะ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ประภา ธำนิรัตน์ เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2528)

1.3 ปัญหาการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ เนื่องจากนักศึกษามีเป็นจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ได้

1.4 ปัญหาอาจารย์ที่เลี้ยงขาดประสบการณ์ในการนิเทศ เนื่องจากโครงการจัดการฝึกสอน ยังไม่ได้จัดให้มีการประสานงานกับโรงเรียนฝึกสอน จึงทำให้อาจารย์ที่เลี้ยงไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ซึ่งเป็นผลให้นักศึกษาฝึกสอนไม่ได้รับประสบการณ์เท่าที่ควร (สังเวียน สฤณีกุล 2527 : 27)

2. ปัญหาการเตรียมการก่อนการฝึกสอน

เนื่องจากมหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นมหาวิทยาลัยเปิด นักศึกษามีสิทธิจะเข้าเรียนหรือไม่ก็ได้ โดยไม่มีเกณฑ์กำหนดเวลาเรียนตายตัว ปัญหาในด้านนี้จึงมีมาก โดยเฉพาะปัญหาความพร้อมในการเตรียมตัวนักศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการเตรียมเนื้อหา ความรู้ หรือเทคนิคการสอนหรือบุคลิกภาพในการเป็นครู ทำให้ไม่สามารถจะเตรียมนักศึกษาให้พร้อมทุกด้านดังกล่าวก่อนออกฝึกสอน (วินิดา ภูวนารถนุรักษ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ประภา ธาณิรัตน์ เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 23 ตุลาคม พ.ศ. 2528)

ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ปัญหาโรงเรียนฝึกสอนไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษาซึ่งมีจำนวนมาก ปัญหานี้ นับว่าเป็นปัญหาที่เป็นภาระหนักอย่างยิ่งสำหรับคณะกรรมการจัดการฝึกสอน (สังเวียน สฤณีกุล 2527 : 25)

3. ปัญหาการจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน

งบประมาณในการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์แต่เดิมนั้นได้รับเป็นเงินจำนวน 6 - 7 แสนบาท เงินจำนวนนี้ทางคณะศึกษาศาสตร์ได้นำมาใช้เป็นค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าที่พักเป็นส่วนใหญ่ แต่ในปัจจุบันนี้งบประมาณที่คณะศึกษาศาสตร์ได้รับน้อยลงเหลือเพียง 1 แสนบาท (มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2528) และเงินจำนวนนี้คณะศึกษาศาสตร์ได้นำมาใช้ช่วยในการจัดการฝึกสอนหลายประการ เช่น ใช้ช่วยในการสัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน สัมมนานักศึกษาฝึกสอน ใช้ช่วยในโครงการวิจัยเพื่อการฝึกสอน ใช้ช่วยเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ใช้ช่วยเป็นค่าตอบแทนวิทยากร และใช้ช่วยในการเดินทางไปในที่ของอาจารย์นิเทศฯ ฯลฯ จากการที่คณะศึกษาศาสตร์ได้รับงบประมาณน้อยลงดังกล่าว จึงทำให้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีผลทำให้การดำเนินงานในการจัดการฝึกสอนไม่สามารถพัฒนาเท่าที่ควร

4. ปัญหาสัมมนาการฝึกสอน

การสัมมนาการฝึกสอน เป็นการร่วมปรึกษาหารือกันระหว่างอาจารย์พิเศษ อาจารย์พี่เลี้ยง คณะกรรมการจัดการฝึกสอนและนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ในการวิเคราะห์การสอน และการแก้ปัญหาในการฝึกสอนของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ที่ได้พบปัญหาขณะที่ทำการฝึกสอน แต่ปัญหาเกี่ยวกับสัมมนาการฝึกสอน พบว่า อาจารย์พิเศษไม่ให้ความร่วมมือในการประชุมสัมมนาเท่าที่ควร จะมีแต่คณะกรรมการจัดการฝึกสอนเท่านั้นที่จะช่วยแก้ปัญหาให้กับนักศึกษา ซึ่งอาจจะทำให้แก้ปัญหาได้ไม่ทั่วถึง ส่วนอาจารย์พี่เลี้ยงก็ไม่มีโอกาสเข้าร่วมสัมมนาการฝึกสอนกับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ จึงทำให้ไม่มีโอกาสช่วยแก้ปัญหาให้นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ (ละเมียด กรบุทธพิพัฒน์. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ประภา ธานีรัตน์ เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2528)

5. ปัญหาการประเมินผลการฝึกสอน

บุคคลที่เกี่ยวข้องในการประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษาโดยตรง ได้แก่ อาจารย์พิเศษและอาจารย์พิเศษ ปัญหาในการประเมินผลการฝึกสอน ได้แก่ อาจารย์พิเศษบางส่วนไม่เข้าใจวิธีการวัดผลการฝึกสอน จึงประเมินผลการฝึกสอนไม่ตรงตามเกณฑ์การวัดผลของคณะกรรมการจัดการฝึกสอน จึงทำให้มาตรฐานการประเมินผลด้อยลงไป (นพคุณ คุณาชีวะ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ประภา ธานีรัตน์ เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2528)

จากปัญหาดังกล่าวทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นอาจารย์พิเศษและมีส่วนร่วมในการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนร่วมในการจัดการฝึกสอนว่าควรจะทำดำเนินการฝึกสอนอย่างไร จึงจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ควรศึกษาและเสนอรูปแบบการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงขึ้นใหม่ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการฝึกสอนให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น

*ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการฝึกสอนให้กับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้รูปแบบการจัดการฝึกสอน ซึ่งได้ผ่านขั้นตอนกระบวนการของการวิจัย
2. ผลจากการวิจัยใช้เป็นแนวทางให้คณะกรรมการจัดการฝึกสอนนำรูปแบบการจัดการฝึกสอนที่เหมาะสมไปใช้ให้เกิดประโยชน์

ขอบเขตของการศึกษา

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีทั้งหมด 19 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในการนิเทศการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 7 คน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 4 คน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 5 คน และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร 3 คน
2. การสอบถามความคิดเห็นเรื่องรูปแบบ การจัดการฝึกสอน จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั้น จะใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ

คำจำกัดความศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบ หมายถึง รูปร่าง แกะโครง แบบแผน หรือตัวอย่าง
2. การฝึกสอน หมายถึง ประสบการณ์ทางภาคปฏิบัติที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้กำหนดไว้เพื่อให้ นักศึกษาดำเนินงานทุกอย่างในหน้าที่ของครู ภายใต้การนิเทศของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง
3. รูปแบบการจัดการฝึกสอน หมายถึง แบบอย่างการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดดำเนินการฝึกสอน ซึ่งประกอบด้วยการจัดดำเนินการในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้
 - 3.1 การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน
 - 3.2 การเตรียมการก่อนการฝึกสอน
 - 3.3 การจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน

3.4 การสัมมนาการฝึกสอน

3.5 การประเมินผลการฝึกสอน

ซึ่งรูปแบบดังกล่าวสรุปได้จากการสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ เทคนิคเดลฟาย

4. ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการฝึกสอน หมายถึง บุคคลที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

4.1 จบปริญญาโท หรือปริญญาเอกทางด้านการศึกษา หรือ

4.2 มีประสบการณ์ในการนิเทศอย่างน้อย 4 ปี หรือ

4.3 มีประสบการณ์ในการเขียนตำรา เอกสาร หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ หรือ

4.4 เป็นผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป ในด้านหลักสูตรและการสอน และ

4.5 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สูงในด้านการฝึกสอน ตามคุณสมบัติที่ได้กำหนดไว้ของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัย-เกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร

5. อาจารย์นิเทศก์ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศการสอนประจำในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากคณะศึกษาศาสตร์ให้เป็นผู้สังเกตการสอน ควบคุมดูแลความประพฤติ และประสานงานระหว่างนักศึกษาฝึกสอน อาจารย์พี่เลี้ยง และ คณะศึกษาศาสตร์

6. อาจารย์พี่เลี้ยง หมายถึง อาจารย์ประจำโรงเรียนมัธยมศึกษาต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารของโรงเรียนได้มอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลนักศึกษาขณะฝึกสอนอยู่ในโรงเรียน

7. โรงเรียนฝึกสอน หมายถึง โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้จัดส่งนักศึกษาไปฝึกสอนมีจำนวน 44 โรงเรียน

8. เทคนิคเดลฟาย หมายถึง กระบวนการหนึ่งที่น่ามาใช้ในการวิจัย ซึ่งมีหลักการสำคัญอยู่ที่การพยายามรวบรวมความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้มีความสอดคล้องกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างมีระบบ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สารที่เกี่ยวกับเอกสารและงานวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ตอนด้วยกัน คือ
ตอนที่ 1 หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน โดยเสนอ
เป็นหมวดหมู่ตามลำดับดังนี้

1. ความหมายและความสำคัญของการฝึกสอน
2. การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน
3. การเตรียมการก่อนการฝึกสอน
4. การจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน
5. การล้มมนาการฝึกสอน
6. การประเมินผลการฝึกสอน

ตอนที่ 2 รูปแบบการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรและ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศและต่างประเทศ

ตอนที่ 4 การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

ตอนที่ 1 หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน

1. ความหมายและความสำคัญของการฝึกสอน

กระบวนการผลิตครูของสถาบันผลิตครูในประเทศไทยไม่ว่าจะเป็นสถาบันระดับ
วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยต่างก็ได้ให้ความสำคัญต่อการจัดให้ผู้เรียนได้มีโอกาสฝึกงาน
ร่วมงานและปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะเป็นส่วนประกอบที่ถือเป็นหัวใจของการฝึกหัดครู
อย่างแท้จริง (วิทยาลัยครูสุรินทร์ 2520 : 2) จะเห็นได้ว่าสถาบันผลิตครูทุกแห่งต่างก็
กำหนดให้นักศึกษาของตนมีโอกาสได้ฝึกงานหรือฝึกสอน โดยกำหนดหน่วยกิตการฝึกสอนไว้ใน

หลักสูตรและวิชาบังคับที่นักศึกษาทุกคนต้องเรียนหรือเข้ารับการฝึกการจัดโปรแกรมการฝึกงานดังกล่าวบางสถาบันก็เรียกว่า "การฝึกสอน" บางสถาบันก็เรียกว่า "ประสบการณ์วิชาชีพ" หรือ "การฝึกวิชาชีพครู" ซึ่งล้วนแต่มีความหมายเหมือนกันดังจะเห็นได้จากเอกสารที่นำมากล่าวถึงดังต่อไปนี้

- คณะกรรมการประสานงานการฝึกหัดครู (คณะกรรมการประสานงานฝึกหัดครู 2521 : 1) ใช้คำว่า "การฝึกวิชาชีพครู" โดยให้ความหมายไว้ว่า การฝึกวิชาชีพครูเป็น
1. การสังเกตการณ์ เช่น การสังเกตพัฒนาการของนักเรียน การจัดชั้นเรียน การปกครองชั้น การจัดกิจกรรมและการสอนวิชาต่าง ๆ
 2. การเข้าไปมีส่วนร่วม เช่น การไปช่วยจัดอุปกรณ์การสอน การช่วยปกครองชั้นเรียน การช่วยดูแลการจัดกิจกรรม การช่วยตรวจงานนักเรียน
 3. การฝึกสอนและฝึกงาน คือ การรับผิดชอบในการสอน การปกครองชั้นเรียน และการฝึกงานในสาขาวิชาที่เรียนมา

คณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ใช้คำว่า "ประสบการณ์วิชาชีพ" โดยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ประสบการณ์ทั้งหมดที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับนักเรียน นักศึกษาและบุคลากรในระดับหรือกลุ่มต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รวมถึงได้รับโอกาสให้ทำการสังเกตการเรียนการสอน ร่วมมือทำงาน ฝึกทำการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ อันจะเสริมสร้างให้ผู้ที่จะเป็นครูเกิดการเรียนรู้และมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวความคิดพื้นฐานตลอดจนหลักการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อกระบวนการเรียนการสอน (อัจฉรา ประไพตระกูล และคนอื่น ๆ 2522 : 1)

จากความหมายของการฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพดังกล่าวมาแล้วทำให้มองเห็นได้ว่าการฝึกสอนหรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสมกับเป็นหัวใจของการฝึกหัดครู การฝึกสอนหรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นกิจกรรมที่มีความหมายสำคัญในตัวเองอยู่แล้ว สถาบันผลิตครู นักการศึกษาที่ได้ให้ความสำคัญแก่การฝึกสอนไว้เป็นอย่างมากตลอดระยะเวลาที่ผ่านมางานฝึกสอนสำหรับนักศึกษาครูยังได้รับความสนใจและยึดถือ เป็นแนว

ปฏิบัติอยู่เสมอมา อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าการฝึกสอนจะมีความสำคัญและได้รับความสนใจเพียงไร แต่ถ้าหากว่าระบบการจัดหรือการดำเนินการในการฝึกปฏิบัติยังมีความบกพร่องหรือไม่ดีพอแล้ว การจัดการฝึกสอนหรือฝึกงานนั้น ๆ ก็จะไม่สามารถบรรลุผลได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ระบบการจัดหรือดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกสอนที่สถาบันผลิตครูต่าง ๆ จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับได้แก่ การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน การเตรียมการก่อนการฝึกสอน การจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน การสัมมนาการฝึกสอนและการประเมินผลการฝึกสอน หากระบบหรือวิธีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวมีคุณภาพดีก็ย่อมจะส่งผลดีไปยังโครงการฝึกสอนและสถาบันผลิตครูนั้น ๆ ในทางตรงกันข้ามหากว่าระบบหรือวิธีการนั้น ๆ มีข้อบกพร่องก็ย่อมก่อความเสียหายให้แก่กระบวนการผลิตครูได้เช่นกัน รายละเอียดและความสำคัญของระบบวิธีการดำเนินการจัดการฝึกสอนจึงนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อสถาบันผลิตครูซึ่งจะได้กล่าวถึงในตอนต่อไป

2. การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน

การฝึกสอนจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น สิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงก็คือ บุคลากรผู้ดำเนินการหรือบริการการฝึกสอน บุคลากรในการฝึกสอนโดยทั่วไปจะมีบุคคลต่าง ๆ ประกอบกันเข้าเพื่อดำเนินการฝึกสอนอย่างน้อย 6 กลุ่ม คือ

1. ผู้บริหารสถาบันฝึกหัดครูซึ่งได้แก่ อธิการวิทยาลัยครู คณะบดีคณะการศึกษาและรวมถึงหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชา ฯลฯ
2. ผู้อำนวยการฝึกสอน
3. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกระดับ
4. อาจารย์ผู้ประสานงานของสถาบันฝึกหัดครูหรืออาจารย์นิเทศก์
5. อาจารย์ที่เลี้ยงรวมทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาประจำโรงเรียนฝึกสอน
6. นักศึกษาหรือนิสิตฝึกสอน

สำหรับในที่นี้จะได้นำแนวคิด หลักการของนักการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในการฝึกสอนมากล่าวเพียง 3 ฝ่าย เท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากเป็นฝ่ายที่มีหน้าที่โดยตรงต่อการจัดหรือดำเนินการฝึกสอน ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการจัดการฝึกสอน อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน รวมทั้งอาจารย์นิเทศก์ดังต่อไปนี้

ก. คณะกรรมการจัดการฝึกสอน

คณะกรรมการจัดการฝึกสอน โดยปกติประกอบด้วยอาจารย์จากภาควิชาหลักสูตร และการสอน ซึ่งได้มาจากการกำหนดหรือแต่งตั้ง มีจำนวนทั้งหมด 5 - 7 คน หน้าที่สำคัญของคณะกรรมการจัดการฝึกสอน คือ

1. ตรวจสอบคุณสมบัตินักศึกษาฝึกสอนที่จะออกฝึกสอนว่ามีคุณสมบัติครบถ้วน ตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

2. จัดส่งนักศึกษาฝึกสอนไปฝึกสอนตามโรงเรียนต่าง ๆ

3. จัดอาจารย์นิเทศก์ประจำตามโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกสอน

4. ประสานงานกับโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยฝึกสอน

5. จัดปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนก่อนออกฝึกสอน

นอกจากนี้บุคคลที่มีความสำคัญในการฝึกสอน ได้แก่ ประธานการฝึกสอน ซึ่งเป็นผู้บริหารงานย่อยของภาควิชาหลักสูตร และการสอน การบริหารงานในระดับนี้แตกต่างจากบริหารงานระดับสถาบัน เพราะการบริหารงานระดับนี้จะเป็นผู้รับนโยบายมาปฏิบัติมากกว่ากำหนดนโยบาย และถ้าจะกำหนดนโยบายเองจะปฏิบัติในทันทีไม่ได้ จะต้องได้รับการยอมรับจากระดับสูงเสียก่อน คุณลักษณะของประธานกรรมการฝึกสอนมีดังนี้ คือ

1. ดำรงตำแหน่งในฐานะประธานการฝึกสอน

2. การปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น ร่วมมือกับหัวหน้าภาควิชาต่าง ๆ เพื่อตั้งเกณฑ์ในการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ พัฒนาอาจารย์นิเทศก์ให้มีประสิทธิภาพ และดำเนินการให้อาจารย์นิเทศก์พัฒนาหน้าที่นี้เทศ เมื่ออาจารย์นิเทศก์ได้รับสมรรถภาพในการทำงาน

3. การตัดสินใจในลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

4. มีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ

ข. อาจารย์นิเทศก์

อาจารย์นิเทศก์ หมายถึง อาจารย์ที่ได้รับมอบหมายจากคณะศึกษาศาสตร์ให้เป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำการฝึกสอนแก่นักศึกษาฝึกสอนและโรงเรียนฝึกสอน ตลอดจนเป็นผู้ประสานงานระหว่างคณะศึกษาศาสตร์และโรงเรียนฝึกสอน จะเห็นได้ว่าอาจารย์นิเทศก์นั้นเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการฝึกสอนของสถาบันผลิตครูเป็นอย่างมาก เพราะอาจารย์นิเทศก์คือผู้ที่ได้รับ

มอบหมายให้ เป็นผู้แทนของคณะศึกษาศาสตร์ ในการช่วยเหลือแนะนำ ประสานงานและ ประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน ดังที่คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ ให้ความหมายของอาจารย์นิเทศก์ว่า

อาจารย์นิเทศก์คือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ เป็นผู้แทนของคณะครุศาสตร์ออกไปดูการฝึกสอน ของนิสิตฝึกสอน แนะนำและให้คำปรึกษาแก่นิสิตฝึกสอนทุกด้าน ขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่ เป็นผู้ประสานงานระหว่างโรงเรียนฝึกสอนและคณะครุศาสตร์ด้วย อาจารย์ช่วยฝึกสอน มีปัญหาข้อสงสัยอะไรก็อาจซักถามข้อเท็จจริงหรือขอคำปรึกษาจากอาจารย์นิเทศก์ได้ โดยตรง นอกจากนี้อาจารย์นิเทศก์ยังต้องรับผิดชอบในการจัดดำเนินการเกี่ยวกับการ ประชุมปรึกษาตลอดระยะเวลาการฝึกสอน ประเมินผลความก้าวหน้าของนิสิตและวัดผล การสอน แลดูการสอนแล้วสรุปให้คะแนนนิสิตเป็นรายบุคคล (คณะครุศาสตร์ 2521 : 7)

อาจารย์นิเทศก์เป็นผู้ที่มีความสำคัญมากในกระบวนการจัดการฝึกสอน ปัญหาและ อุปสรรคที่มักจะประสบก็คือ อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่อยากจะออกไปนิเทศการฝึกสอน เนื่องจากต้อง รับภาระหนักกว่าปกติ อาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยหรืออาจารย์ใหม่ ๆ มักจะถูกกำหนดให้ไป เป็นอาจารย์นิเทศก์เสียมากกว่า ซึ่งเรื่องนี้ได้รับความพยายามที่จะแก้ปัญหากันอยู่ตลอดมาด้วย การเสนอให้มีการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกด้วย ดังที่กรมการ ฝึกหัดครูได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า (กรมการฝึกหัดครู 2518 : 7)

ในการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ที่จะออกนิเทศการสอน ควรปฏิบัติดังนี้

1. การคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์น่าจะต้องมีประสบการณ์ในการสอนในระดับที่ นักศึกษาออกไปฝึกสอนหรือมีความรู้เกี่ยวกับการสอน นอกจากนั้นอาจารย์นิเทศก์จะต้องเป็นผู้มี วุฒิปริญญาโทหรือเอก มีมนุษยสัมพันธ์กับนักศึกษาและโรงเรียน
2. คณะศึกษาศาสตร์ควรตั้งเกณฑ์ในการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ นิเทศก์ที่จบปริญญาโทควรมีประสบการณ์ในการสอนอย่างน้อย 1 ปี สำหรับผู้ที่จบปริญญาตรี ควรมีประสบการณ์ในการสอนอย่างน้อย 3 ปี

ค. อาจารย์พี่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน

อาจารย์พี่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนนับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการฝึกสอนอย่างมาก บทบาทของอาจารย์พี่เลี้ยงนั้นไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าอาจารย์นิเทศก์เลย บางครั้งอาจมีความสำคัญมากกว่าอาจารย์นิเทศก์เสียอีก ทั้งนี้เพราะอาจารย์พี่เลี้ยงเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักศึกษาฝึกสอนเกือบตลอดเวลา ซึ่งตามหลักการแล้วถือว่าอาจารย์พี่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูและสามารถจะนิเทศนักศึกษาฝึกสอนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการประสานงาน กรมการฝึกหัดครู (คณะกรรมการประสานงาน กรมการฝึกหัดครู 2521 : 150) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทความสำคัญของผู้บริหารและอาจารย์พี่เลี้ยงไว้ในการวิจัยเรื่อง "การดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชนบท" ว่าครูใหญ่ อาจารย์พี่เลี้ยงนับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการฝึกสอนมาก เพราะอาจารย์พี่เลี้ยงเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักศึกษาฝึกสอนมากที่สุด ถ้านักศึกษาฝึกสอนขาดความสัมพันธ์อันดีกับอาจารย์พี่เลี้ยงเสียแล้วย่อมเป็นการยากที่นักศึกษาฝึกสอนจะขอความคิดเห็นในเรื่อง การสอน การปกครองชั้น การทำอุปกรณ์การสอน การพัฒนาโรงเรียน และหมู่บ้าน กรมการฝึกหัดครูก็ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้เช่นเดียวกันดังนี้

1. วิทยาลัยครูควรส่งวิทยากรที่เป็นทีมไปให้การอบรมอาจารย์พี่เลี้ยงทุกคน และทุกโรงเรียนที่วิทยาลัยครูส่งนักศึกษาออกฝึกสอน
2. วิทยาลัยครูควรจะวางโปรแกรมเพื่อส่งเสริมความรู้อาจารย์พี่เลี้ยง สิ่งที่จะให้การอบรมล่วงหน้าก่อนคือ จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน ประเภทและหน้าที่ของอาจารย์พี่เลี้ยง วิธีการนิเทศ
3. วิทยาลัยครูควรจะให้รางวัลและให้ความช่วยเหลือโรงเรียนที่ส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอน เช่น มีโปรแกรมให้โรงเรียนเหล่านั้นเป็นโรงเรียนน้องหรืออยู่ในโครงการบริการการศึกษา

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าอาจารย์พี่เลี้ยงจะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อนักศึกษาฝึกสอนมาก แต่ก็มิใช่น้อยเหมือนกันที่อาจารย์พี่เลี้ยงอาจไม่มีคุณสมบัติที่ดีพอที่จะทำหน้าที่นี้ เหตุการณ์ฝึกสอน เช่น อาจจะมีจุดคำเกินไป ขาดประสบการณ์ ไม่มีความสนใจในโครงการฝึกสอน

ยังไม่ได้ผ่านการอบรมความรู้ในการนิเทศมาก่อน ฯลฯ ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาอยู่เสมอมา การที่จะแก้ปัญหานี้ให้ทางหนึ่งก็คือ การจัดให้มีการคัดเลือกและตั้งเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์ที่จะมาเป็นพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกสอน

สำหรับการคัดเลือกอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อทำหน้าที่อาจารย์พี่เลี้ยงให้เหมาะสมนั้น

บุญเชิด รัตนานันท์ (บุญเชิด รัตนานันท์ 2521 : 26 - 27) ได้ให้ข้อเสนอแนะ สรุปไว้ว่าควรจะได้มีการสำรวจคุณสมบัติของอาจารย์พี่เลี้ยงในโรงเรียนที่จะส่งนักศึกษาไปฝึกสอนเป็นประจำทุก ๆ ปี ซึ่งอาจารย์พี่เลี้ยงนั้นอย่างน้อยที่สุดควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีวุฒิทางครูสูงกว่านักศึกษาฝึกสอน
2. มีวิทยุสูงกว่านักศึกษาฝึกสอน
3. มีประสบการณ์การสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และไม่เกิน 5 ปีการศึกษา
4. มีความสำนึกว่าตนเองมีหน้าที่ช่วยผลิตครูที่ดีให้แก่สังคม เช่นเดียวกับ

อาจารย์ที่สอนอยู่ในวิทยาลัย

5. เป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง มีคุณธรรมและน้ำใจ

ทางด้านผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน คือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ก็นับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการจัดการฝึกสอนเช่นเดียวกัน ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ นอกจากจะอยู่ในฐานะผู้บริหารผู้ประสานงานนโยบายร่วมกับสถาบันผลิตครูแล้วยังต้องมีบทบาทหน้าที่อื่น ๆ อีกไม่น้อย กล่าวคือ จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และความรับผิดชอบการฝึกสอนทั้งกระบวนการตั้งที่วิทยาลัยครู เชียงใหม่ ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ของโรงเรียนฝึกสอนไว้ดังนี้

1. ให้การปฐมนิเทศแก่นักศึกษาฝึกสอนโดยแนะนำให้รู้จักบุคคล สถานที่ ตลอดจนเครื่องใช้ต่าง ๆ ในโรงเรียน และมอบหมายงานการสอนให้แก่ นักศึกษาฝึกสอน
2. ให้ความคุ้มครอง ดูแลรักษาความปลอดภัยแก่นักศึกษาฝึกสอน
3. สอดส่อง สังเกต และให้คำแนะนำชี้แจงข้อบกพร่อง ตลอดจนเสนอแนะแนวทางการแก้ไขแก่นักศึกษาฝึกสอน เช่น การสอน การจัดกิจกรรมและความประพฤติ
4. ร่วมมือกับวิทยาลัยครู อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษา

ฝึกสอน

5. พานักศึกษาฝึกสอนไปรู้จักบุคคลสำคัญในท้องถิ่น ออกเยี่ยมเยียนประชาชน ตลอดจนเข้าร่วมพิธีการต่าง ๆ ในท้องถิ่น
6. คอยสอดส่องดูแลและกระตุ้นอาจารย์พี่เลี้ยงให้เอาใจใส่และร่วมทำงานกับนักศึกษาฝึกสอนอย่างใกล้ชิด
7. ส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีระหว่างนักศึกษาฝึกสอนกับนักเรียน อาจารย์พี่เลี้ยง ผู้ปกครอง-นักเรียนและประชาชนทั่วไป
8. รายงานอาจารย์นิเทศก์หรือวิทยาลัยครู เมื่อมีปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับนักศึกษาฝึกสอนที่เกิดขึ้น
9. วัดผลและประเมินผลการทำงานของนักศึกษาฝึกสอน
10. ประชุมชี้แจง แนะนำและอบรมระเบียบการปฏิบัติงานของโรงเรียน ตลอดจนการปฏิบัติตนในหน้าที่ราชการ (วิทยาลัยครูเชียงใหม่ ม.ป.ป. : 3)

3. การเตรียมการก่อนการฝึกสอน

เนื่องจากการฝึกสอนเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญมากในกระบวนการผลิตครู ดังนั้นก่อนที่จะให้นักศึกษาออกไปทำงานฝึกสอนจะต้องมีการเตรียมนักศึกษาให้มีความพร้อมทุก ๆ ด้านเสียก่อน ทั้งนี้เพราะการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ นั้นอาจจะไม่ครบถ้วนพอที่นักศึกษาจะมีทักษะในการนำทฤษฎีและหลักวิธีการต่าง ๆ ไปใช้ได้จริง ๆ การเตรียมการก่อนการฝึกสอนจึงเป็นการฝึกทักษะเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดหรือบกพร่อง ทั้งยังเป็นการทบทวนและย้ำให้เกิดความแม่นยำในส่วนที่ได้เรียนไปแล้วอีกครั้งหนึ่ง

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู (กรมการฝึกหัดครู 2518 : 144 - 148) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกสอนโดยละเอียดขึ้นไปอีกว่า การเตรียมนักศึกษาให้มีความสามารถในการฝึกสอนและฝึกปฏิบัติงานในโรงเรียนจะเตรียมเสียแต่เนิ่น ๆ ตั้งแต่นักศึกษาเริ่มเข้าเรียนในวิทยาลัย สำหรับขั้นตอนในการเตรียมนั้นมีดังนี้

1. เตรียมวางแผนแบ่งนักศึกษาล่วงหน้าสำหรับการส่งออกฝึกสอนว่ากลุ่มใดจะออกฝึกสอนภาคใด ถ้าเป็นไปได้ควรให้นักศึกษาได้ทราบล่วงหน้าตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ว่าเขาจะไปสอนที่ไหน-เมื่อไร และชั้นอะไร

2. เมื่อทราบกลุ่มเรียนร้อยแล้ววิทยาลัยจะได้จัดวิชาให้นักศึกษาเรียนตามความต้องการและความจำเป็นที่จะให้นักศึกษาได้นำความรู้เชิงทฤษฎีเหล่านั้นไปปฏิบัติใช้ได้จริง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เชิงเนื้อหาวิชา นักศึกษาจะต้องทราบและมีความเข้าใจถูกต้องชัดเจน

3. กลุ่มวิชาที่เป็นวิชาชีพน่าจะจัดให้เรียนใกล้ ๆ กับช่วงเวลาที่นักศึกษาจะต้องออกไปฝึกสอน เช่น วิชาจิตวิทยาการศึกษา วิชาพฤติกรรมการสอน

4. เมื่อนักศึกษาเรียนเนื้อหาวิชาหมดแล้วและกำลังจะออกไปฝึกสอน ก่อนส่งออกไป 7 วัน คณะศึกษาศาสตร์อาจจะจัดโปรแกรมว่าด้วยความพร้อมของการออกไปปฏิบัติงานอีกครั้งหนึ่งก็ได้ รายละเอียดของโปรแกรมอาจจะมีสาระเกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้

4.1 มารยาทในการปฏิบัติตนต่อสังคม

4.2 เพลงที่นักศึกษาควรร้องได้สำหรับใช้ในบทเรียนต่าง ๆ

4.3 ลองเล่นบทบาทสมมติและใช้สถานการณ์จำลองเกี่ยวกับการแก้ปัญหาทางวินัย

4.4 การพัฒนาโรงเรียนชุมชน

5. ข้อสำคัญถ้าเป็นไปได้ คณะศึกษาศาสตร์อาจจะมีโครงการเตรียมนักศึกษาฝึกสอนไว้ล่วงหน้า เมื่อทราบว่ากลุ่มใดจะออกไปฝึกสอน นักศึกษาจะต้องร่วมอยู่ในโครงการและมีอาจารย์ผู้สอนทั้งกลุ่มวิชาชีพและวิชาพื้นฐานร่วมกันจัดการฝึก

จะเห็นได้ว่า ลักษณะการเตรียมนักศึกษาหรือเตรียมการก่อนการฝึกสอนนั้น มีอยู่ 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะที่ 1 เป็นการเตรียมการระยะยาวตั้งแต่นักศึกษาเริ่มเข้ามาเรียนโดยจัดระบบวางแผนการเรียนวิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตรให้เหมาะสมสอดคล้องและเป็นประโยชน์ต่อการที่จะออกไปฝึกสอนในภายหลัง ลักษณะที่ 2 เป็นการเตรียมการอย่างเข้มข้นเพิ่มเติมในช่วงหนึ่งก่อนหน้าที่จะออกไปฝึกสอน

เกี่ยวกับการเตรียมการก่อนการฝึกสอนอย่างเข้มข้นนี้ ควรมีการอบรมในเรื่อง

1. การสอนเพลงประกอบบทเรียน

2. การจัดกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนและประเมินผลบทเรียน

3. การใช้เกมและกิจกรรมประกอบการสอน
4. การทำและการใช้สื่อการเรียนประกอบการสอน

4. การจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน

เบอร์กเฮด (Burkhead. 1965 : 87) ได้ให้ความหมายของงบประมาณไว้ว่า งบประมาณ หมายถึง การศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน ตลอดจนใช้วิธีงบประมาณเป็นแผนงาน เป็นเครื่องมือในการควบคุมงาน วิธีการบริหารงบประมาณโดยทั่วไปมักจะหมุนเวียนคล้ายคลึงกันอย่างที่เรียกว่า "วงจรงบประมาณ" (Budget - Cycle) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

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

การดำเนินการจัดการฝึกสอนเป็นงานใหญ่และกว้างขวาง กล่าวคือ เป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับอาจารย์ทุกคนในสถาบันผลิตครูและเกี่ยวข้องกับหน่วยงานสถาบันภายนอกด้วย งานฝึกสอนจึงเป็นงานที่ต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายสูงมาก ทั้งนี้เพื่อเป็นค่าพาหนะเดินทาง ค่าน้ำมันรถยนต์ ค่าเอกสารสิ่งพิมพ์ ดังนั้นการบริหารงานจำเป็นต้องมีเงินงบประมาณสนับสนุนก็จะทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี

ในปัจจุบันการจัดสรรงบประมาณในเรื่องการฝึกสอนมีปัญหามาก สาเหตุของปัญหาก็คือ สถาบันผลิตครูเหล่านั้นไม่มีโครงการบริหารเงินอย่างมีระบบ ถ้าหากสถาบันนั้นได้มีโครงการในการบริหารงานอย่างมีระบบแล้ว การบริหารการเงินก็จะเป็นปัญหานานัก เพราะการบริหารการเงินเป็นการบริหารงานที่มีระบบ (เจริญผล สุวรรณโชติ 2524 : 69)

5. การสัมมนาการฝึกสอน

การประชุมสัมมนาเป็นหัวใจที่สำคัญประการหนึ่งของกระบวนการฝึกสอน เป็นการร่วมปรึกษาหารือกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอนในอันที่จะวิเคราะห์การสอนและการแก้ปัญหาต่าง ๆ และให้รู้จักปรับปรุงตนเองของนักศึกษาฝึกสอนในระหว่างการฝึกสอน การสัมมนาการฝึกสอนแบ่งออกเป็น 3 ตอนด้วยกัน คือ

1. การสัมมนาการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนในแต่ละสัปดาห์
2. การสัมมนาการฝึกสอนของนักศึกษาทั้งหมดภายหลังจากสอนไปได้ครึ่งภาค โดยจัดดำเนินการที่คณะศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วยอาจารย์นิเทศก์ และคณะกรรมการจัดการฝึกสอนมาร่วมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านที่เป็นอุปสรรคและปัญหาของนักศึกษา โดยแยกนักศึกษออกเป็นกลุ่มตามโรงเรียนที่ไปทำการฝึกสอน ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษาได้ร่วมปรึกษาหารือกันเองหรือเพื่อขอคำแนะนำแนวทางแก้ปัญหากับอาจารย์นิเทศก์ประจำโรงเรียนนั้น ๆ
3. การสัมมนาการฝึกสอนภายหลังจากสิ้นสุดการฝึกสอนหรือเรียกว่า การปัจฉิมนิเทศ เป็นการสัมมนานักศึกษาฝึกสอนทั้งหมด โดยจัดสัมมนาที่ต่างจังหวัด จุดมุ่งหมายเพื่อประเมินผลงานตลอดโปรแกรมเป็นการแลกเปลี่ยนความสำเร็จซึ่งกันและกัน เพื่อเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน และอาจนำไปใช้ในการปฐมนิเทศนักศึกษารุ่นต่อไป (ชิน บุญญาภภาพ 2522 : 29 - 31)

การสัมมนานักศึกษาฝึกสอน โดยมีอาจารย์นิเทศก์ร่วมในการสัมมนาด้วยนี้เป็นสิ่งที่มีประโยชน์มากเพราะในการสัมมนานี้ นักศึกษาฝึกสอนจะบอกถึงประสบการณ์ที่ดีที่สุดมีประโยชน์ที่สุดของตน และมีการอภิปรายถึงหัวข้อที่ทำให้ตนมีปัญหหรือประสบความลำบากที่สุดในการสอน ถึงแม้ว่านักศึกษาฝึกสอนเหล่านั้นจะสอนกันคนละระดับชั้น แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นมักจะเหมือน ๆ กัน นักศึกษาฝึกสอนทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการพูดจาอภิปรายกันในการสัมมนานี้ นับได้ว่าการสัมมนาเป็นที่นิยมมากในโครงการจัดการฝึกสอนของสถาบันผลิตครูทุกแห่ง เพราะการสัมมนานี้ทำให้นักศึกษาฝึกสอนมีแนวคิดใหม่ ๆ และมีโอกาสในการนำแนวคิดที่ได้รับไปใช้สอนในห้องเรียน ถ้าพิจารณาในแง่ของการศึกษาแล้วจะเห็นได้ชัดว่าการสัมมนาเป็นการช่วยเสริมสร้างความดีงามให้แก่ นักศึกษาฝึกสอนเป็นอย่างมาก (วืตได้ เจ. ปีลา 2521 : 51 - 60)

6. การประเมินผลการฝึกสอนและโครงการฝึกสอน

การประเมินผลการฝึกสอน มักจะต้องเริ่มประเมินตั้งแต่วันที่นักศึกษาฝึกสอนเข้ารับ การปฐมนิเทศจนถึงวันปัจฉิมนิเทศ โดยมีบุคคลหลายฝ่ายเข้ามาเกี่ยวข้องและดำเนินการเพื่อ ใ้การฝึกสอนของนักศึกษสำเร็จตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นบุคคลที่เกี่ยวข้องเหล่านั้น จำต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษา ดังนี้

1. ความรับผิดชอบในการประเมินผล ครูใหญ่ ครูพี่เลี้ยง กรรมการวัดผล ของโรงเรียน ผู้นิเทศคนอื่น ๆ ตลอดจนอาจารย์นิเทศจะต้องรับผิดชอบร่วมกัน

2. การวัดผลและการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา หมายถึง การพิจารณาว่า

- นักศึกษาฝึกสอนมีความรับผิดชอบต่องานที่มอบหมายให้ปฏิบัติเพียงใด
- นักศึกษาฝึกสอนมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพียงใด
- นักศึกษาฝึกสอนปฏิบัติงานสำเร็จดีเพียงใด

3. การวัดและประเมินผลการฝึกสอนเป็นกระบวนการต่อเนื่องกันไป ผู้นิเทศจะต้องกระทำอยู่เป็นประจำและบอกให้นักศึกษาฝึกสอนทราบข้อดีและข้อบกพร่องว่ามี อะไรบ้างทุกคราวไป

4. สิ่งที่ผู้นิเทศจะต้องวัดมีอยู่ 2 ด้านด้วยกัน คือ

- งานในโรงเรียนรวมทั้งการสอน การปกครองชั้น งานธุรการ งาน ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร และงานด้านพัฒนาโรงเรียน
- ความรับผิดชอบและความประพฤติ

5. สิ่งที่พิจารณาเพิ่มเติมในการวัดผลประเมินผลคือ รายงานต่าง ๆ ที่ทาง คณะศึกษาศาสตร์ได้มอบหมายให้นักศึกษาทำทั้งที่เป็นงานเฉพาะบุคคลและงานกลุ่มอันได้แก่ รายงานสังเกตการสอน รายงานสังเกตเด็กเป็นรายบุคคล บัญชีเรียกชื่อนักเรียน โครงการ สอน สมุดบันทึกการสอน และรายงานการฝึกสอน เป็นต้น

พีเรส (Pires. 1960 : unpagged) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติในการ ประเมินผลการฝึกสอนไว้ว่า

1. ในการประเมินผลการฝึกสอนควรกระทำต่อเนื่องกัน เพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอน ปรับปรุงนิสัยและเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
2. การฝึกสอนเป็นการช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนได้ปรับปรุงทักษะ ความสามารถในการสอนมิได้เป็นการทดสอบวัดความสามารถ ดังนั้นในการวัดความสามารถในการสอนจึงควรวัดและประเมินผลในตอนสุดท้ายของการฝึกสอนเพื่อพิจารณาว่าได้มีการปรับปรุงการสอนดีขึ้นหรือไม่
3. ในการวัดและประเมินผลการฝึกสอนจะกระทำเพียงบุคคลใดบุคคลหนึ่งมิได้ แต่จะต้องพิจารณาจากความคิดเห็นของบุคคลทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกสอน
4. มีข้อที่น่าสังเกตว่าอาจารย์ผู้ทำหน้าที่นี้เทศการสอนบางคนไม่มีทักษะในการนิเทศและวัดผลประเมินผลการฝึกสอน ซึ่งจะมีผลทำให้มาตรฐานการฝึกสอนด้อยลงไป ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่อาจารย์ผู้ทำหน้าที่นี้เทศการสอนจะต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนิเทศการฝึกสอนและการประเมินผลการฝึกสอน

ตอนที่ 2 รูปแบบการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การดำเนินการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหงในปัจจุบันประกอบด้วยโครงสร้างใหญ่ ๆ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2528)

1. การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน
บุคลากรที่ดำเนินการจัดการฝึกสอน ประกอบด้วย คณะกรรมการจัดการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง

1.1 คณะกรรมการจัดการฝึกสอน ประกอบด้วยคณาจารย์จากภาคหลักสูตรและการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 6 - 7 คน บุคลากรเหล่านี้ได้มาจากการแต่งตั้งโดยผู้บริหาร ต่อจากนั้นบุคลากรเหล่านี้ก็จะเลือกประธานการฝึกสอน เพื่อเป็นตัวแทนในการดำเนินงานบริหารการฝึกสอน หน้าที่สำคัญของคณะกรรมการจัดการฝึกสอน คือ

- 1.1.1 ตรวจสอบคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกสอนที่จะออกฝึกสอนว่ามีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์กำหนดหรือไม่

1.1.2 ประสานงานกับโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยฝึกสอน

1.1.3 จัดส่งนักศึกษาฝึกสอนไปฝึกสอนตามโรงเรียนที่เป็น

หน่วยฝึกสอน

1.1.4 จัดอาจารย์นิเทศก์ไปประจำตามโรงเรียนที่เป็นหน่วย

ฝึกสอน

1.1.5 จัดปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนก่อนออกฝึกสอน

1.1.6 จัดดำเนินการประชุมสัมมนานักศึกษาฝึกสอน

1.1.7 จัดดำเนินการในการปัจฉิมนิเทศนักศึกษาหลังจากฝึกสอน

เสร็จแล้ว

1.2 อาจารย์นิเทศก์

อาจารย์นิเทศก์คือ คณาจารย์จากภาคหลักสูตรและการสอน และคณาจารย์จาก
โรงเรียนมัธยมสาธิตรามคำแหง อาจารย์นิเทศก์เหล่านี้ได้มาจากการแต่งตั้ง ซึ่งพิจารณา
คุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์ประกอบดังนี้ (ภาควิชาหลักสูตรและการสอน 2527 : 3 - 4)

1.2.1 มีวุฒิปริญญาตรีและเคยสอนในระดับมัธยมศึกษาเป็นเวลา
ไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือมีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี และเคยสอนในระดับมัธยมศึกษาเป็นเวลาไม่น้อย
กว่า 1 ปี

1.2.2 เป็นอาจารย์ในสังกัดภาควิชาหลักสูตรและการสอน หรือ
เป็นอาจารย์ภาคอื่นที่กำลังทำการสอนประจำที่โรงเรียนมัธยมสาธิตรามคำแหง

1.2.3 ปีชั่วโมงสอนไม่เกิน 12 ชั่วโมง

หน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์

1. ส่งตัวนักศึกษาตามกำหนดเวลา
2. รวบรวมตารางสอนส่งกรรมการจัดการฝึกสอน
3. ประสานงานกับโรงเรียนฝึกสอน และในเรื่องต่อไปนี้

3.1 ประสานงานกับผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ หัวหน้าภาควิชา
และอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกสอน และการนิเทศ เช่น ส่งเอกสารต่าง ๆ รับฟังปัญหา
และข้อเสนอแนะจากโรงเรียนฝึกสอน ติดตามผลการสอนตลอดจนความประพฤติของนักศึกษา



3.2 ประสานงานกับฝ่ายวิชาการ เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนได้ชั่วโมงสอนตามสายวิชาเอกอย่างน้อย 8 คาบต่อสัปดาห์

3.3 รวบรวมคะแนนการวัดผลและประเมินผลฉบับที่ 1 ฉบับที่ 2 และฉบับที่ 3 จากฝ่ายวิชาการ

4. ประสานงานกับนักศึกษาฝึกสอน ในเรื่องต่อไปนี้

4.1 ดูแลความประพฤติและการแต่งกาย

4.2 ให้นักศึกษาทำโครงการสอนให้เสร็จภายในสัปดาห์แรกของการฝึกสอนและทำบันทึกการสอนให้เสร็จล่วงหน้าหนึ่งสัปดาห์ ก่อนการสอนทุกครั้ง

4.3 ตรวจสอบที่กกิจกรรม

4.4 นิเทศการสอนในชั้นไม่ต่ำกว่า 3 ครั้งต่อนักศึกษา 1 คน

4.5 จัดประชุมนักศึกษาฝึกสอนในโรงเรียนที่รับผิดชอบอย่างน้อยเดือนละครั้ง

4.6 ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในโรงเรียน

4.7 ให้คะแนนวัดผลประเมินผลฉบับที่ 1 ฉบับที่ 2 และฉบับที่ 3

1.3 อาจารย์พี่เลี้ยง

อาจารย์พี่เลี้ยง คือ คณาจารย์ที่โรงเรียนในหน่วยฝึกสอนได้มอบหมายให้ทำหน้าที่ดูแลนักศึกษาฝึกสอนขณะที่นักศึกษาฝึกสอนอยู่ในโรงเรียน หน้าที่ของอาจารย์พี่เลี้ยง (วีรัตน์ แตนราช 2527 : 20) คือ

1.3.1 ดูแลพฤติกรรมทางการสอน และความประพฤติของนักศึกษา

1.3.2 ตรวจสอบที่กการสอน

1.3.3 ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอน

1.3.4 ให้คะแนนวัดผลประเมินผลฉบับที่ 2

2. การเตรียมการก่อนการฝึกสอน

ภาคหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้จัดให้มีการเตรียมการก่อนการฝึกสอน 3 ลักษณะ กล่าวคือ (สุดา สมพอง 2528 : 30 - 35)

2.1 เตรียมนักศึกษา โดยการให้ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับวิชาการ เทคนิคการสอน และทักษะการสอน เช่น การทดลองสอนจุลภาค การสาธิต การสอน และการฝึกหัดสอน ซึ่งจะอยู่ในวิชาปฏิบัติการการสอน 2 วิชา คือ ปฏิบัติการการสอน 1 และปฏิบัติการการสอน 2 มีคะแนนรายวิชาละ 4 หน่วยกิต ซึ่งแบ่งตามสาขาวิชาเอก

การเตรียมการก่อนการฝึกสอนอีกประการหนึ่ง เตรียมโดยการจัดปฐมนิเทศตามกำหนดการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ ประจำภาคเรียนที่ 2/2528 ณ ห้องประชุมชั้น 4 ตึก ดีเอส 6

การจัดปฐมนิเทศศึกษานั้นจะจัดดำเนินการก่อนนักศึกษาได้ออกฝึกสอน ระยะเวลาในการปฐมนิเทศประมาณ 3 วัน จุดมุ่งหมายของการจัดปฐมนิเทศเพื่อเตรียมให้นักศึกษามีความพร้อมทางด้านบุคลิกภาพ การปฏิบัติงานในระหว่างฝึกสอนและทบทวนความรู้เกี่ยวกับการเขียนโครงการฝึกสอน และการทำบันทึกการสอนอีกครั้ง

2.2 เตรียมโรงเรียนฝึกสอน คณะกรรมการจัดการฝึกสอนจะต้องเตรียมจดหมายขอความร่วมมือจากโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อให้ให้นักศึกษามีโอกาสไปฝึกสอน โดยจะเริ่มส่งจดหมายไปประมาณเดือนสุดท้ายของการฝึกสอนของนักศึกษาที่กำลังฝึกสอนอยู่ เมื่อได้โรงเรียนมาแล้ว ก็จะต้องเลือกโรงเรียนที่อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่ไปนิเทศได้ ซึ่งโรงเรียนส่วนใหญ่จะอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ

2.3 การคัดเลือกและจัดนักศึกษาฝึกสอนประจำโรงเรียน ทางคณะกรรมการจัดการฝึกสอนจะเปิดให้นักศึกษามาแจ้งความจำนงค์จะออกฝึกสอนประมาณกลางภาคการศึกษาก่อนหน้าภาคการศึกษาที่จะออกฝึกสอน ช่วงระยะเวลาในการแจ้งความจำนงค์ใช้เวลาประมาณ 1 เดือน หลังจากนั้นคณะกรรมการจะตรวจสอบคุณสมบัติที่ภาควิชาได้กำหนดไว้ และนำรายชื่อนักศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์มาจัดประจำโรงเรียนโดยพิจารณาตามที่อยู่ของนักศึกษา

3. การจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน

งบประมาณที่คณะศึกษาศาสตร์ได้รับและนำมาใช้ในการฝึกสอนได้จากงบรายได้ของมหาวิทยาลัย คือ ค่าตอบแทนในการนิเทศ การฝึกสอน ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

ไปนี้เทศ ส่วนค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนาทางวิชาการ ที่เกี่ยวกับการฝึกสอนนั้น ใช้งบรายได้ของมหาวิทยาลัย ซึ่งจัดสรรให้แต่ละคณะมาใช้จ่ายในการพัฒนาทางด้านวิชาการของคณาจารย์ แต่งบประมาณก็มีจำนวนไม่มาก

4. การสัมมนาการฝึกสอน

การสัมมนาการฝึกสอนของภาควิชาหลักสูตรและการสอน ตามคำสั่งคณะกฤษฎาศาสตร์ที่ 5/2528 เรื่องการดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมสร้างวิชาชีพในการสัมมนาการฝึกสอน ได้จัดขึ้นเพื่อจุดมุ่งหมายที่จะร่วมปรึกษาหารือกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ กรรมการจัดการฝึกสอน และนักศึกษาฝึกสอน ในการที่จะวิเคราะห์การสอน และแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่นักศึกษาได้ประสบในขณะที่กำลังทำการสอน การสัมมนาการฝึกสอนจะจัดให้ดำเนินการภาคละ 7 ครั้ง พร้อมทั้งประชุมเชิงปฏิบัติการนอกสถานที่เกี่ยวกับโครงการเสริมประสบการณ์วิชาชีพอีก 3 วัน วิธีดำเนินการใช้เทคนิคกลุ่มสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังมีการประชุมกลางภาค ซึ่งได้จัดขึ้นเมื่อนักศึกษาฝึกสอนผ่านไปแล้ว 1 เดือนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายของการจัดเพื่อที่จะประเมินผลการฝึกสอนในระยะแรก และยังมีการปัจฉิมนิเทศ เพื่อแนะแนวอาชีพให้นักศึกษาก่อนจะสำเร็จการศึกษ

5. การประเมินผลการฝึกสอน

จุดมุ่งหมายสำคัญในการจัดประเมินผลการฝึกสอน คือ

1. เพื่อประเมินบุคลิกภาพ ลักษณะของการเป็นครู และคุณลักษณะในการสอนของนักศึกษาฝึกสอน
2. เพื่อประเมินผลในด้านคุณภาพในการจัดกิจกรรมพิเศษ และผลของการจัดกิจกรรมพิเศษ

รูปแบบในการประเมินผลมี 2 แบบ คือ แบบวัดผลและประเมินผลที่ 1 และแบบวัดผลและแบบประเมินผลที่ 2 (ภาควิชาหลักสูตรและการสอน 2526 : 152)

วิธีการให้คะแนนตามคำอธิบายประกอบการประเมินผลการฝึกสอนแบบ 1 มีดังนี้ คือ

ถ้าผลการสอนของนักศึกษาอยู่ในเกณฑ์ดีมาก เท่ากับ 4

ถ้าผลการสอนของนักศึกษาอยู่ในเกณฑ์ดี เท่ากับ 3

ถ้าผลการสอนของนักศึกษาอยู่ในเกณฑ์พอใช้ให้คะแนน เท่ากับ 2

ถ้าผลการสอนของนักศึกษาอยู่ในเกณฑ์ไม่พอใช้ต้องปรับปรุงให้คะแนน เท่ากับ 1

ถ้าผลการสอนของนักศึกษาอยู่ในเกณฑ์ใช้ไม่ได้ให้คะแนน เท่ากับ 0

วิธีคิดคะแนนให้นำผลรวมของคะแนนทั้งหมดหารด้วย 30 ผลที่ได้คือคะแนนเฉลี่ย และพิจารณาคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์วิธีให้คะแนนข้างต้น

ผลการประเมิน ถ้านักศึกษาฝึกสอนได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3 ขึ้นไปจึงจะไป G ถ้าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3 - 2 เป็น P ถ้าต่ำกว่า 2 จะเป็น F ต้องฝึกสอนใหม่

รูปแบบการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การดำเนินการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในปัจจุบัน ประกอบด้วยโครงสร้างใหญ่ ๆ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน

บุคลากรที่ดำเนินการจัดการฝึกสอน ประกอบด้วย คณะกรรมการจัดการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพศึกษาศาสตร์ อาจารย์นิเทศก์ อนุกรรมการดำเนินการ และอาจารย์พี่เลี้ยง (อภา ศเกียรติวรสวัสดิ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ประภา ธาณิรัตน์ เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ 6 มกราคม พ.ศ. 2530)

1.1 คณะกรรมการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ได้มาจากการ แต่งตั้งโดยคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

1. ประธาน

2. คณะกรรมการซึ่งคัดเลือกมาจากอาจารย์ทุกภาควิชา ภาควิชา

ละ 2 คน และคัดเลือกมาจากอาจารย์หน่วยงานโรงเรียนสาธิต 2 คน

3. กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ 2 คน บุคลากรเหล่านี้มีวาระใน การทำงาน 1 ปี มีจำนวนทั้งสิ้นไม่เกิน 15 คน หน้าที่สำคัญของคณะกรรมการจัดการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ คือ

1. ตรวจสอบคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกสอนที่จะออกฝึกสอนว่ามีคุณสมบัติครบถ้วนตาม เกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

2. ประสานงานกับโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานฝึกสอน

3. จัดส่งนักศึกษาฝึกสอนไปฝึกสอนตามโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกสอน

4. จัดอาจารย์นิเทศก์ไปประจำตามโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกสอน

5. จัดประชุมนิเทศ นักศึกษาฝึกสอนก่อนออกฝึกสอน
6. จัดดำเนินการประชุมสัมมนานักศึกษาฝึกสอน
7. จัดดำเนินการในการปัจฉิมนิเทศนักศึกษาหลังจากฝึกสอนเสร็จแล้ว

1.2 อาจารย์นิเทศก์ ประกอบด้วย อาจารย์ภาควิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอนของนิสิต หน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์ มีดังต่อไปนี้
(คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2520 : 18)

1. รับผิดชอบในการพานิสิตไปส่งยังโรงเรียนฝึกสอน
2. พบและมอบนิสิตกับอาจารย์ใหญ่ และอาจารย์พี่เลี้ยง แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับฝึกสอน

3. การนิเทศ

- 3.1 สังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน
- 3.2 คู่มือที่กักการสอน และให้ข้อเสนอแนะ
- 3.3 สังเกตการร่วมกิจกรรมนอกชั้นเรียน
- 3.4 พบนิสิตเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม เพื่อทราบปัญหาต่าง ๆ
- 3.5 พบอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อทราบเรื่องของนิสิต
- 3.6 พบอาจารย์ใหญ่ เพื่อทราบเรื่องของนิสิต
4. บันทึกเกี่ยวกับนิเทศ
5. การรับนิสิตกลับ

1.3 อนุกรรมการดำเนินการ บุคลากรกลุ่มนี้ แต่งตั้งโดยคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มีหน้าที่ช่วยในการจัดดำเนินการประชุมนิเทศก่อนฝึกสอนและจัดดำเนินการสัมมนาหลังจากฝึกสอนเสร็จแล้ว

1.4 อาจารย์พี่เลี้ยง คือคณาจารย์ที่โรงเรียนในหน่วยฝึกสอนได้มอบหมายให้ทำหน้าที่ดูแลนักศึกษาฝึกสอนขณะที่นักศึกษาฝึกสอนอยู่ในโรงเรียน คุณสมบัติของอาจารย์พี่เลี้ยง มีดังต่อไปนี้ (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2520 : 2)

1. มีประสบการณ์ในการสอนอย่างน้อย 1 ปี
2. มีความสนใจและกระตือรือร้นในการสอน และหาความรู้เพิ่มเติม

อยู่เสมอ

3. ยินดีและเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับนิสิตฝึกสอน

4. เป็นแบบอย่างที่ดีของนิสิตฝึกสอน ในการปฏิบัติงาน มีการวางตัวเหมาะสมและมีทัศนคติที่ดี

2. การเตรียมการก่อนการฝึกสอน

คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้จัดให้มีการเตรียมการก่อนการฝึกสอน ดังต่อไปนี้คือ (อาภา เสถียรสวัสดิ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ประภา ธาณิรัตน์ เป็นผู้สัมภาษณ์ที่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ 6 มกราคม พ.ศ. 2530)

2.1 เตรียมบุคลากร โดยการจัดสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และหัวหน้าหมวดวิชาจากโรงเรียนฝึกสอน มีจุดมุ่งหมายเพื่อร่วมปรึกษาหารือ ชี้แจงจุดประสงค์ของการฝึกสอน และชี้แจงรายละเอียดในการประเมินผลการฝึกสอนทุกขั้นตอน

2.2 เตรียมนักศึกษา โดยการจัดประสบการณ์การฝึกสอนให้กับนิสิตเป็นชั้น ๆ เริ่มด้วยการให้สังเกตและฝึกปฏิบัติงานครูในโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นเวลา 15 สัปดาห์ การฝึกปฏิบัติงานนั้นให้อยู่ในดุลพินิจของอาจารย์ผู้ดูแลการฝึกปฏิบัติงาน ครูที่จะให้นิสิตสังเกต และศึกษางานต่าง ๆ ตลอดจนการมอบงานให้นิสิตปฏิบัติ เช่น การจัดชั้นเรียน การทำบันทึกการสอน การควบคุมชั้นเรียน การทำสมุดประจำชั้น เป็นต้น หลังจากนิสิตได้ผ่านขั้นตอนการฝึกปฏิบัติงานครูในโรงเรียนแล้ว ทางคณะศึกษาศาสตร์ก็จะเชิญผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ มาเสริมทักษะทุกขั้นตอน ประมาณ 2 วัน ขั้นสุดท้ายก็จะจัดให้มีการปฐมนิเทศก่อนออกปฏิบัติการฝึกสอน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมให้นักศึกษามีความพร้อมทางด้านบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานระหว่างฝึกสอน

3. การจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน

งบประมาณที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์นำมาใช้ในการฝึกสอนได้มาจากงบประมาณประจำปีเป็นส่วนใหญ่ ถ้างบประมาณที่ได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายก็จะนำงบรายได้จากค่าหน่วยกิตมาเพิ่มเติม งบประมาณเหล่านี้นำมาใช้ในการด้านต่าง ๆ ดังนี้ ค่าใช้จ่ายในการจัดสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ค่าตอบแทนในการนิเทศการฝึกสอน ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปนิเทศ ในกรณีที่อาจารย์นิเทศก์ไปนิเทศนักศึกษาฝึกสอนต่างจังหวัด ก็จะจ่ายเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าที่พัก

4. การสัมมนาการฝึกสอน

การสัมมนาการฝึกสอน จัดขึ้นหลังจากนิสิตได้เสร็จสิ้นการออกฝึกสอนแล้ว โดยใช้ เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2520 : 21) โดยมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และปัญหาระหว่างนิสิตฝึกสอนด้วยกัน
2. เพื่อศึกษาปัญหาที่ได้พบ ในระหว่างฝึกสอน พร้อมทั้งวิธีแก้ไขปัญห

ตลอดจนข้อ เสนอแนะต่าง ๆ

3. เพื่อค้นคว้าเพิ่มเติมในส่วนที่นิสิตยังขาดความรู้ ความเข้าใจ
4. เสนอแนะปัญหาและข้อแก้ไขต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานฝึกสอน

ให้แก่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องทราบ

5. เพื่อให้มีประสบการณ์และฝึกทักษะในการจัดสัมมนาและแก้ไขปัญหาร่วมกัน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อนิสิตเมื่อออกปฏิบัติงาน

5. การประเมินผลการฝึกสอน

๑ จุดมุ่งหมายสำคัญในการจัดประเมินผลการฝึกสอนคือ

1. เพื่อประเมินบุคลิกภาพ ลักษณะของการเป็นครู และคุณลักษณะในการสอน ของนักศึกษฝึกสอน
2. เพื่อประเมินผลด้านคุณภาพในการจัดกิจกรรมพิเศษ

คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้แบ่งอัตราส่วนคะแนนของอาจารย์นิเทศก์ เท่ากับ 70 เปอร์เซ็นต์ ส่วนอัตราส่วนคะแนนของอาจารย์ที่เลี้ยงเท่ากับ 30 เปอร์เซ็นต์ วิธีการกิตตะเสนนั้นได้รวมคะแนนที่ได้จากอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ที่เลี้ยงแล้วส่งกลุ่ม ดำเนินการของภาค กลุ่มดำเนินการของภาคก็ส่งให้กรรมการกลางนำไปพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง แล้วกรรมการกลางก็จะนำคะแนนมาแปรค่าเป็นเกรด (A, B, C, D) ตามเกณฑ์ที่กำหนด และจึงนำส่งที่ประชุมคณะ เพื่อประกาศผลการฝึกสอน ซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายของการประเมินผล

รูปแบบการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

การดำเนินงานจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรในปัจจุบัน ประกอบด้วยโครงสร้างใหญ่ ๆ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน

บุคลากรที่ดำเนินการจัดการฝึกสอน ประกอบด้วยคณะกรรมการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง

1.1 คณะกรรมการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ประกอบด้วย ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ เป็นประธาน หัวหน้าภาควิชา และผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต เป็นกรรมการและเจ้าหน้าที่จากสำนักงานเลขาธิการคณะเป็นกรรมการเลขาธิการ รวมทั้งหมด 7 คน บุคลากรเหล่านี้ได้มาจากการแต่งตั้งโดยผู้บริหาร หน้าที่สำคัญของคณะกรรมการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ คือ

1. วางนโยบายเรื่องการฝึกสอนและฝึกงานครู
2. ประสานงานกับสถานฝึกสอน เช่น ติดต่อโรงเรียนฝึกสอน จัดส่งนักศึกษาฝึกสอนไปฝึกสอนตามโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกสอน ฯลฯ
3. กำหนดตารางปฏิบัติงานหรือปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึกสอน เช่น การกำหนดการปฐมนิเทศ การสัมมนา รวม ฯลฯ

4. ประชุมพิจารณาแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน

1.2 อาจารย์นิเทศก์ คือ คณาจารย์จากภาควิชาต่าง ๆ ทั้ง 4 ภาควิชา รวมทั้งคณะอาจารย์จากโรงเรียนสาธิต อาจารย์นิเทศก์มี 2 ประเภทคือ อาจารย์นิเทศก์ทางวิชาการ ได้แก่ คณาจารย์ทุกคนในสาขาวิชาเอกที่ออกฝึกสอน ส่วนบางสาขาถ้ามีอาจารย์นิเทศก์ทางวิชาการน้อยก็จะใช้อาจารย์จากโรงเรียนสาธิตมาช่วย และอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายพัฒนาประสบการณ์ ได้แก่ คณาจารย์ที่มาจากทุกภาควิชา อาจารย์นิเทศก์ทั้งสองประเภทได้มาจากการแต่งตั้ง

คุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์คือ (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ม.ป.ป. :

1. เป็นผู้มีความรู้ทางการศึกษา
2. มีประสบการณ์ในการสอนในวิชาชีพครู หรือวิชาเฉพาะที่จะทำการนิเทศการสอน
3. มีความสนใจและเข้าใจกระบวนการนิเทศการสอน และการพัฒนาประสบการณ์

วิชาชีพครู

หน้าที่หลักของอาจารย์นิเทศก์

1. ชี้แจงให้นักศึกษาได้เตรียมความพร้อมก่อนออกไปฝึกสอนและฝึกงาน
2. ทำการปฐมนิเทศนักศึกษาในสายวิชาของตน เกี่ยวกับการเตรียมตัวสอน
3. ให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่จะสอน เทคนิคการสอน การใช้

สื่อการสอน การจัดชั้นเรียน และตรวจแผนการสอนของนักศึกษา

4. สังเกตการสอนจริงในห้องเรียน
5. ติดตามประเมินผลการสอน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานครูในด้านอื่น ๆ
6. สนับสนุนให้กำลังใจ และช่วยนักศึกษาฝึกสอนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่อาจ

เกิดขึ้นในระหว่างฝึกสอน

7. ติดต่อประสานงานกับอาจารย์พี่เลี้ยง เกี่ยวกับการนิเทศการสอนและการพัฒนาต่าง ๆ ของนักศึกษาฝึกสอนโดยสม่ำเสมอ

8. ประเมินผลการฝึกสอนฝึกงาน

1.3 อาจารย์พี่เลี้ยง

อาจารย์พี่เลี้ยง คือ คณาจารย์ของโรงเรียนในหน่วยฝึกสอน เป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากในกระบวนการฝึกสอน เป็นผู้ใกล้ชิดกับนักศึกษาฝึกสอน มีทักษะ มีความเข้าใจ และมีความสามารถในการแนะนำเกี่ยวกับการเรียนการสอนในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ที่สำคัญที่สุดคือ สามารถฝึกชกจนบุคคลใหม่เข้าสู่อาชีพ หน้าที่หลักของอาจารย์พี่เลี้ยง (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ม.ป.ป. : 10) มีดังต่อไปนี้

1. มอบหมายงาน แนะนำชี้แจงนักศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรการสอน และการประเมินผลในชั้นที่นักศึกษาทำการสอน

2. ทำการสังเกตการสอนของนักศึกษา และให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการสอน การจัดการในห้องเรียน
3. คอยสนับสนุนและส่งเสริมให้นักศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
4. ฝึกให้นักศึกษาได้มีโอกาสปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ของครูตามความเหมาะสม นอกเหนือจากงานสอน
5. ประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของนักศึกษาเป็นระยะ ๆ
6. ติดต่oprสานงานกับอาจารย์ใหญ่เกี่ยวกับการนิเทศการสอนของนักศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจตรงกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอนและฝึกงาน

2. การเตรียมการก่อนการฝึกสอน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรได้จัดให้มีการเตรียมการก่อนการฝึกสอน โดยจัดทำคู่มือในการฝึกสอนให้นักศึกษาฝึกสอนได้ศึกษาและทำความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ขณะที่ออกฝึกสอน นอกจากนี้ทางคณะศึกษาศาสตร์ได้จัดให้มีการประชุมนิเทศนักศึกษาที่จะออกฝึกสอน เพื่อเตรียมให้นักศึกษามีความพร้อมทางด้านบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานระหว่างฝึกสอน โดยจัดดำเนินการก่อนการออกฝึกสอนประมาณ 1 - 2 สัปดาห์ ใช้เวลาในการจัด 1 วัน ส่วนทางด้านบุคลากรนั้น ทางคณะศึกษาศาสตร์ไม่ได้จัดเตรียมการอย่างใดเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ทำหน้าที่มานาน จึงมีประสบการณ์ที่จะเข้าใจปัญหา และสามารถแก้ปัญหาได้ แต่ถ้าปัญหาใดที่เป็นปัญหาใหญ่ไม่สามารถแก้ไขได้ก็จะจัดประชุมพิจารณาร่วมกันกับคณะกรรมการ ฝึกปฏิบัติวิชาชีพ (สุภชัย แสงปัญญา เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ประภา ธาณิรัตน์ เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อวันที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2530)

3. การจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน

งบประมาณที่คณะศึกษาศาสตร์ได้รับ และนำมาใช้ในการฝึกสอนได้มาจากงบประมาณแผ่นดินของมหาวิทยาลัย โดยนำมาใช้ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมนิเทศ ค่าน้ำมันยานพาหนะในการออกนิเทศ และค่าตอบแทนวิทยากร

4. การสัมมนาการฝึกสอน

การสัมมนาการฝึกสอน ได้จัดขึ้นเพื่อจุดมุ่งหมายที่จะร่วมปรึกษาหารือและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่นักศึกษาได้ประสบในขณะที่ทำการสอน วิธีดำเนินการในการจัดสัมมนานี้ครั้งแรก อาจารย์นิเทศก์เป็นผู้จัดดำเนินการ โดยการจำแนกหน้าที่ของนักศึกษาฝึกสอนแต่ละกลุ่ม แจกกำหนดการสัมมนา และหลังจากนั้นมีการเลือกหัวหน้าโรงเรียนแต่ละโรงเรียน หัวหน้าวิชาเอกแต่ละโรงเรียน ครึ่งต่อ ๆ ไป นักศึกษาจะเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด นับตั้งแต่การกำหนดหัวข้อในการสัมมนา การเลือกประธาน เลขานุการ การเขียนรายงาน การประเมินผล ฯลฯ การสัมมนาการฝึกสอนได้จัดดำเนินการภาคละ 5 - 6 ครั้ง (ผู้ช่วยแสงปัญญา เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ประภา ธานีรัตน์ เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อวันที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2530)

5. การประเมินผลการฝึกสอน

จุดมุ่งหมายสำคัญในการจัดประเมินผลการฝึกสอนมีดังนี้

1. เพื่อให้ให้นักศึกษาได้มีการปรับปรุงสมรรถภาพการสอนและพัฒนาบุคลิกภาพของการเป็นครู
2. เพื่อประเมินความรู้ความสามารถในด้านการสอน และประเมินบุคลิกภาพของการเป็นครูหลังจากผ่านกระบวนการต่าง ๆ มาจนครบถ้วน

รูปแบบในการประเมินผลมี 8 แบบ คือ

1. แบบประเมินผลสมรรถภาพการฝึกสอนสำหรับการนิเทศ และอาจารย์พี่เลี้ยงใช้วัดผลการฝึกสอนในชั้นเรียน ใช้ชื่อว่า น 1.
2. แบบประเมินผลสมรรถภาพการฝึกงานสำหรับอาจารย์พี่เลี้ยง ใช้วัดผลความประพฤติในการฝึกงานครูโดยทั่วไป ใช้ชื่อว่า น 2.
3. สมุดบันทึกนิเทศสำหรับอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงใช้บันทึกหลังจากดูการฝึกสอน ซึ่งใช้ควบคู่กับ น 1. เป็นการเขียนวิจารณ์เกี่ยวกับการฝึกสอน ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการเรียนการสอน ใช้ชื่อว่า น 3.

4. แบบลงเวลาปฏิบัติงานของนักศึกษาสำหรับ เช้าและลงเวลาไปกลับ
ใช้ชื่อย่อว่า น 4.

5. แบบบันทึกกิจกรรมประจำวัน ใช้ชื่อย่อว่า น 5.

6. แบบประเมินผลพัฒนาการฝึกสอน และฝึกงานสำหรับอาจารย์ที่เลี้ยง
แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกสอน และฝึกงานของนักศึกษาในความดูแลตามหัวข้อต่าง ๆ
ที่กำหนดให้ เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพ พัฒนาการสอนและการร่วมกิจกรรมในสถานฝึกสอน
เป็นต้น ใช้ชื่อย่อว่า น 6.

7. แบบประเมินผลโครงการพัฒนาประสบการณ์ สำหรับคณะกรรมการ
เฉพาะกิจใช้ประเมินโครงการพัฒนาประสบการณ์ในระหว่างฝึกสอนและฝึกงาน ใช้ชื่อย่อ
ว่า น 7.

8. แบบประเมินผลแผนการสอน สำหรับอาจารย์นิเทศก์ใช้ประเมินผล
การสอนทุกสัปดาห์ ใช้ชื่อย่อว่า น 8.

เกณฑ์ในการประเมินผลการฝึกสอนมี 5 ระดับ ต่าง ๆ ดังนี้

ระดับ	4	หมายถึง	ดีมาก
ระดับ	3	หมายถึง	ดี
ระดับ	2	หมายถึง	พอใช้
ระดับ	1	หมายถึง	ยังต้องปรับปรุง
ระดับ	0	หมายถึง	ยังต้องปรับปรุงมาก

รูปแบบการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร

ในปัจจุบันการดำเนินการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
วิทยาเขตประสานมิตร ประกอบด้วยโครงสร้างด้านต่าง ๆ ดังนี้ (พยนต์ แสงเดช เป็นผู้ให้
สัมภาษณ์ ประภา ธานีรัตน์ เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร
เมื่อวันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2530)

1. การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอนประกอบด้วย คณะกรรมการการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง

1.1 คณะกรรมการฝึกสอน ประกอบด้วย หัวหน้าแผนกฝึกสอน ผู้ช่วยและกรรมการ มีจำนวนทั้งสิ้น 6 คน บุคลากรเหล่านี้ได้มาโดยได้รับการแต่งตั้งจากคณบดี หน้าที่สำคัญของคณะกรรมการการฝึกสอน คือ

1. สำรวจโรงเรียนที่จะส่งนิสิตออกไปฝึกสอน
2. ติดต่อสอบถามความต้องการที่จะรับนิสิตฝึกสอนแต่ละโรงเรียน
3. จัดส่งนิสิตฝึกสอนไปฝึกสอนตามโรงเรียนที่ได้ติดต่อไว้
4. สัมมนานิสิตฝึกสอนก่อนออกฝึกสอน
5. ควบคุมการจัดนิทรรศการเกี่ยวกับกิจกรรมที่นิสิตได้กระทำใน

ขณะที่ออกฝึกสอนหลังจากการฝึกสอนสิ้นสุดแล้ว

6. จัดให้มีการประชุมระหว่างคณะกรรมการการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ หัวหน้าและอาจารย์นิเทศก์เฉพาะวิชา เพื่อตัดสินผลการฝึกสอนในขั้นสุดท้าย

1.2 อาจารย์นิเทศก์

อาจารย์นิเทศก์มี 2 ประเภท คือ อาจารย์นิเทศก์ทั่วไป และอาจารย์นิเทศก์เฉพาะวิชา อาจารย์นิเทศก์ทั่วไปคือ คณาจารย์ภาควิชาหลักสูตรที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ ส่วนอาจารย์นิเทศก์เฉพาะวิชาคือ คณาจารย์จากภาควิชาต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากมหาวิทยาลัย อาจารย์นิเทศก์มีหน้าที่สำคัญที่ต้องรับผิดชอบ ดังนี้ (ภาควิชาหลักสูตรและการสอน 2527 : 9)

1. อธิบายถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่นิสิตฝึกสอนจะประสบ
2. ปรึกษารื้อกับอาจารย์พี่เลี้ยง เกี่ยวกับโครงการฝึกสอน
3. ตรวจสอบพิจารณาผลงานของนิสิตฝึกสอนเสมอ ๆ
4. ให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องบางประการในการสอน ตลอดจน

พฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติการสอน

5. แนะนำนิสิตฝึกสอนถึงแหล่งที่จะให้ความสะดวกในการหาอุปกรณ์ต่าง ๆ

6. พิจารณาผลงานของนิสิตฝึกสอน
7. พบปะปรึกษาหารือกับอาจารย์ใหญ่โรงเรียนฝึกสอนเสมอ
8. ให้ความช่วยเหลือแก่อาจารย์พี่เลี้ยง เพื่ออาจารย์พี่เลี้ยงจะได้ทำหน้าที่ช่วยเหลือได้เต็มที่

9. ประสานงานกับผู้บริหารของโรงเรียน ฝ่ายวิชาการ อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์วิชาเฉพาะ

10. รวบรวมคะแนนการวัดผลและประเมินผล จากอาจารย์นิเทศก์เฉพาะวิชา และอาจารย์พี่เลี้ยง นำคะแนนเหล่านั้นมาพิจารณาประเมินผลขั้นสุดท้ายแล้วจึงส่งคณะกรรมการการฝึกสอน

11. ประสานงานกับคณะกรรมการการฝึกสอนของภาควิชาหลักสูตรและการสอน

1.3 อาจารย์พี่เลี้ยง

อาจารย์พี่เลี้ยง คือ คณาจารย์ที่โรงเรียนในหน่วยฝึกสอนได้มอบหมายให้ทำหน้าที่ดูแลนิสิตฝึกสอนขณะที่ฝึกสอนอยู่ในโรงเรียน หน้าที่ของอาจารย์พี่เลี้ยง (ภาควิชาหลักสูตรและการสอน 2527 : 7) คือ

1. แนะนำนิสิตในด้านอาชีพ และการปฏิบัติตน ให้เหมาะสมกับอาชีพครู สร้างความรู้สึกเป็นกันเองให้เกิดขึ้น

2. เตรียมนักเรียนในชั้นที่นิสิตจะเข้าสอน

3. ให้นิสิตได้สังเกตการสอนก่อนเข้าสอนจริงอย่างน้อยวิชาละ 2 ครั้ง

4. ตรวจสอบบันทึกการสอนเพื่อควบคุมเนื้อหาวิชา และควบคุมวิธีสอน

ให้ถูกหลักการ

5. สังเกตการสอนของนิสิตเพื่อหาทางแก้ไขหลาย ๆ ครั้งจนนิสิตสามารถปรับตัวได้ดีพอควร ต่อจากนั้นอาจจะสังเกตการสอนเป็นครั้งคราวตามแต่ความเหมาะสม

6. ประเมินผลการสอนส่งต่อมหาวิทยาลัย โดยผ่านอาจารย์นิเทศก์

รวม 2 ครั้ง

2. การเตรียมการก่อนการฝึกสอน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร ได้จัดให้มีการเตรียมการก่อนการฝึกสอน 3 ลักษณะ ดังนี้ (ภาควิชาหลักสูตรและการสอน 2527 : 9 - 10)

2.1 เตรียมนิสิตฝึกสอน เพื่อให้มีนิสัยเกิดการเรียนรู้จากการฝึกสอนมากที่สุด แผนกฝึกสอนได้จัดเตรียมการให้นิสิตมีประสบการณ์เพิ่มเติม โดยการจัดปฐมนิเทศนิสิตที่จะออกฝึกสอน เพื่อชี้แจงนโยบาย และการปฏิบัติตนเองในการฝึกสอนจัดขึ้นในวันเสาร์ก่อนที่นิสิตจะออกฝึกสอน 1 สัปดาห์ โดยใช้เวลาในการปฐมนิเทศ $\frac{1}{2}$ วัน

2.2 เตรียมโรงเรียนฝึกสอน คณะกรรมการการฝึกสอนจะต้องเตรียมจดหมายขอความร่วมมือจากโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อให้มีนิสิตมีโอกาสไปฝึกสอนโดยเริ่มส่งจดหมายไปประมาณ 4 - 8 สัปดาห์ ก่อนที่จะส่งนิสิตออกไปฝึกสอน เมื่อโรงเรียนตอบตกลงแล้ว ก็จะต้องเลือกโรงเรียนส่วนใหญ่ที่อาจารย์นิเทศก์ประจำวิชาสามารถจะไปนิเทศก์ได้ ซึ่งโรงเรียนส่วนใหญ่จะอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.3 การคัดเลือกและจัดนิสิตฝึกสอนประจำโรงเรียน ทางคณะกรรมการการฝึกสอนจะจัดประชุมเพื่อปรึกษารื้อกับอาจารย์นิเทศก์ประจำวิชาและนิสิตฝึกสอน ในเรื่องการเลือกโรงเรียนฝึกสอน เกณฑ์การจัดนิสิตฝึกสอนประจำโรงเรียนต่าง ๆ โดยพิจารณาความสามารถจะไปนิเทศของอาจารย์นิเทศก์เฉพาะวิชา และพิจารณาตามที่อยู่อาศัยของนิสิตควบคู่กัน

3. การจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน

งบประมาณที่คณะศึกษาศาสตร์ได้รับ และนำมาใช้ในการฝึกสอนได้มาจากงบรายได้ของมหาวิทยาลัย โดยนำมาใช้ในด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปนิเทศโดยเบิกตามระยะกิโลเมตร ซึ่งมหาวิทยาลัยได้จ่ายให้ในราคากิโลเมตรละ 90 สตางค์ ค่าใช้จ่ายในการสมมนาอาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกสอน ซึ่งในการสมมนานั้นจะกล่าวถึงปัญหาการฝึกสอน และแนวทางแก้ไข และค่าตอบแทนวิทยากร

4. การสัมมนาการฝึกสอน (ภาควิชาหลักสูตรและการสอน 2527 : 9)

ตลอดเวลาที่ทำการศึกษาฝึกสอนนี้ นิสิตฝึกสอนจะต้องมีการสัมมนาที่มหาวิทยาลัย อาจารย์ พี่เลี้ยงอาจร่วมสัมมนาด้วยเมื่อสนใจ การสัมมนามีจุดมุ่งหมายเพื่อให้นิสิตได้พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันให้เกิดแนวคิดเพื่อปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น นิสิตที่สอนวิชาเดียวกัน ควรร่วมกันทำเอกสารแสดงการค้นคว้าทดลองเกี่ยวกับการสอนวิชานั้น ๆ เป็นการรวบรวมผลของประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วในภาคนี้

5. การประเมินผลการฝึกสอน

จุดมุ่งหมายสำคัญในการจัดประเมินผลการฝึกสอนคือ

1. เพื่อประเมินบุคลิกภาพ ลักษณะของการเป็นครู และคุณลักษณะในการสอนของนักศึกษาฝึกสอน
2. เพื่อประเมินผลในด้านคุณภาพในการจัดกิจกรรมพิเศษ และผลของการจัดกิจกรรมพิเศษ

เกณฑ์ในการประเมินผลการฝึกสอนมี 9 ระดับคือ $A = 9$, $A^- = 8$, $B^+ = 7$, $B^- = 6$, $B^- = 5$, $C^+ = 4$, $C = 3$, $C^- = 2$, $D = 1$ วิธีดำเนินการในการให้คะแนน อาจารย์นิเทศก์ทั่วไปจะเป็นผู้ประสานงาน และดำเนินการ โดยเก็บแบบประเมินผลจากอาจารย์นิเทศก์ประจำวิชา และอาจารย์พี่เลี้ยง แล้วนำแบบประเมินผลทั้ง 3 ส่วน ส่งให้แก่แผนกฝึกสอน แผนกฝึกสอนก็จะนำคะแนนทั้ง 3 ส่วนมาเฉลี่ย เมื่อดำเนินการประเมินผลเสร็จแล้ว แผนกฝึกสอนก็จะจัดประชุมระหว่างอาจารย์นิเทศก์ทั่วไปและอาจารย์นิเทศก์เฉพาะวิชา เพื่อพิจารณาผลครั้งสุดท้าย แล้วจึงส่งเกรดของนิสิตแต่ละคนให้กับคณะศึกษาศาสตร์เพื่อประกาศต่อไป

จากการศึกษารูปแบบการจัดการฝึกสอนของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 มหาวิทยาลัย พบว่าแต่ละรูปแบบการจัดการฝึกสอนนั้นมีโครงสร้างใหญ่ ๆ ทั้ง 5 ด้าน คล้ายคลึงกัน แต่สำหรับรายละเอียดปลีกย่อยจะมีข้อแตกต่างกันบ้าง กล่าวคือ รูปแบบการจัดการฝึกสอนจะประกอบด้วยโครงสร้างใหญ่ ๆ 5 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน

ในด้านนี้จะเห็นได้ว่าบุคลากรที่ดำเนินการจัดการฝึกสอนจะประกอบด้วยคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ดำเนินการจัดการฝึกสอน ซึ่งแต่ละสถาบันจะมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง เรียกว่า คณะกรรมการจัดการฝึกสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรียกว่า คณะกรรมการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เรียกว่า คณะกรรมการฝึกปฏิบัติวิชาชีพและมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร เรียกว่า คณะกรรมการฝึกสอน ส่วนหน้าที่ของบุคลากรดำเนินการจัดการฝึกสอนทั้ง 4 มหาวิทยาลัยนั้นเหมือนกัน นอกจากนี้บุคลากรที่ดำเนินการจัดการฝึกสอนยังประกอบด้วย อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบเหมือนกัน

2. การเตรียมการก่อนการฝึกสอน

ลักษณะการวางแผนการเตรียมการก่อนการฝึกสอนทั้ง 4 มหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่จะมีการเตรียมคล้ายคลึงกัน เช่น

2.1 เตรียมนักศึกษา โดยการเตรียมประสบการณ์เพิ่มเติมเพื่อให้นักศึกษามีความพร้อมทั้งด้านวิชาการ เทคนิคการสอน และทักษะการสอน โดยจัดดำเนินการก่อนการออกฝึกสอน ส่วนระยะเวลาในการจัดดำเนินการแต่ละสถาบันใช้เวลาแตกต่างกันตามความเหมาะสม

2.2 เตรียมโรงเรียนฝึกสอน ทุกมหาวิทยาลัยจะมีการเตรียมโรงเรียนฝึกสอนก่อนจะจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอน และวิธีการเตรียมโรงเรียนฝึกสอนก็มีความคล้ายคลึงกัน โดยการเริ่มส่งจดหมายไปติดต่อขอความร่วมมือ เมื่อโรงเรียนฝึกสอนตอบตกลงแล้ว ทางมหาวิทยาลัยก็จะจัดส่งนักศึกษาฝึกสอนออกไปฝึกสอนตามโรงเรียนฝึกสอนต่าง ๆ เหล่านั้น

2.3 การเตรียมบุคลากรนั้น มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศิลปากร ไม่ได้จัดเตรียมการแต่อย่างใด เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ทำหน้าที่มานานจึงสามารถมองเห็นสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาได้ ส่วนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้มีการเตรียมบุคลากรโดยจัดให้มีการสัมมนาทั้งอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และหัวหน้าหมวดวิชาจากโรงเรียนฝึกสอนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อร่วมปรึกษาหารือ ชี้แจงจุดประสงค์ในการฝึกสอน และชี้แจงรายละเอียดในการประเมินผลการฝึกสอนทุกขั้นตอน

3. การจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน

งบประมาณที่นำมาใช้ในการจัดการฝึกสอนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร ได้มาจากงบรายได้ของมหาวิทยาลัย ส่วนมหาวิทยาลัยศิลปากรและมหาวิทยาลัยเกษตรนั้น ได้มาจากงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณที่ได้รับนี้ทั้ง 4 มหาวิทยาลัยจะนำมาใช้ในด้านต่าง ๆ ของการจัดการฝึกสอน เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปนิเทศ ค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนา ค่าตอบแทนวิทยากร ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง ฯลฯ

4. การสัมมนาการฝึกสอน

การสัมมนาการฝึกสอนทั้ง 4 มหาวิทยาลัย มีจุดมุ่งหมายในการจัดสัมมนาเหมือนกัน คือ เพื่อร่วมปรึกษาหารือ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่นักศึกษาได้ประสบในขณะทำการสอน เพื่อกันคว่ำเพิ่มเติมสำหรับนิสิตหรือนักศึกษาที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจ ส่วนระยะเวลาในการสัมมนานั้น แต่ละมหาวิทยาลัยจะใช้เวลานานมากน้อยต่างกันตามความเหมาะสม

5. การประเมินผลการฝึกสอน

จุดมุ่งหมายในการประเมินผลการฝึกสอนของทั้ง 4 มหาวิทยาลัยเหมือนกันคือ

1. เพื่อประเมินบุคลิกภาพลักษณะของการเป็นครู และคุณลักษณะในการสอน ของนักศึกษาฝึกสอน
2. เพื่อปรับปรุงสมรรถภาพการสอน และพัฒนาบุคลิกภาพของการเป็นครู
3. เพื่อประเมินในด้านคุณภาพในการจัดกิจกรรมพิเศษ

สำหรับรูปแบบในการประเมินนั้นมหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร มี 2 รูปแบบ ส่วนมหาวิทยาลัยศิลปากรมีรูปแบบการประเมิน 8 รูปแบบ เกณฑ์ในการประเมินผลแต่ละสถาบันจะแตกต่างกันออกไปคือ มหาวิทยาลัยรามคำแหงใช้เกณฑ์การประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนเป็นระบบเกรด ซึ่งมี 3 ระดับคือ G, P, F มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ใช้เกณฑ์ในการประเมินผล 4 ระดับคือ A, B, C, D มหาวิทยาลัยศิลปากรใช้เกณฑ์ประเมินผล 5 ระดับคือ 4, 3, 2, 1, 0 ส่วนมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใช้เกณฑ์การประเมินผล 9 ระดับคือ A, A⁻, B⁺, B, B⁻, C⁺, C, C⁻ และ D

ตอนที่ 3 งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ

งานวิจัยในประเทศ

เกลียวพันธ์ ขจรผดุงกิตติ (เกลียวพันธ์ ขจรผดุงกิตติ 2520 : 149 - 159) ได้วิจัยเรื่อง "บทบาทของอาจารย์เทศก์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางของประเทศไทย" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหน้าที่และความกีดเห็นของอาจารย์เทศก์เพื่อศึกษาโครงการและการจัดดำเนินการนิเทศการฝึกสอน และเพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งเสริมการนิเทศการฝึกสอน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. อาจารย์นิเทศก์ ควรเป็นผู้มีความรับผิดชอบ มีอารมณ์มั่นคงหนักแน่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เคยสอนโรงเรียนประถมศึกษามาก่อน ผ่านการสอนที่วิทยาลัยครูอย่างน้อย 3 ปี ควรกำหนดให้นิเทศเต็มเวลา ควรสังเกตการสอนของนักศึกษาฝึกสอน 3 - 5 ครั้ง ในแต่ละภาคเรียน ควรร่วมปรึกษาหารือกับอาจารย์ใหญ่และอาจารย์พี่เลี้ยงในการแก้ปัญหาของนักศึกษาฝึกสอน ควรจัดให้นักศึกษาได้สังเกตการสอนซึ่งกันและกัน และควรสังเกตการสอนของนักศึกษาฝึกสอนร่วมกับอาจารย์พี่เลี้ยง

2. หน่วยงานฝึกสอน คือ หน่วยงานที่ควรมีฐานะเป็นภาควิชาหนึ่งในคณะครุศาสตร์ ควรให้ภาควิชาต่าง ๆ ได้ช่วยเหลือทางวิชาการแก่นักศึกษาฝึกสอน ควรจัดให้มีการประชุมปฏิบัติการด้านการสอนระหว่างอาจารย์นิเทศก์กับอาจารย์พี่เลี้ยง ควรจัดให้มีบริการของศูนย์วัสดุอุปกรณ์และคู่มือการสอนแก่นักศึกษาฝึกสอน ควรจัดสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ก่อนออกปฏิบัติการควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ ควรจัดหายานพาหนะให้เพียงพอ และสะดวกแก่การนิเทศ ควรเลือกเฟ้นสรรหาอาจารย์นิเทศก์ และควรจัดให้นักศึกษาฝึกสอนได้เรียนวิชาที่จำเป็นต่อการฝึกสอนก่อนออกฝึกสอน

บรรจบ วงศ์ยัง (บรรจบ วงศ์ยัง 2520 : 122 - 127) ได้วิจัยเรื่อง "บทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูในภาคเหนือของประเทศไทย" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์ เพื่อศึกษาโครงสร้างและการดำเนินการจัดการนิเทศการฝึกสอน และเพื่อศึกษาองค์ประกอบที่จะช่วยในการนิเทศการฝึกสอนผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. อาจารย์นิเทศก์ ควรสำเร็จปริญญาตรีโดยผ่านการอบรมทางการนิเทศการศึกษามาแล้ว ควรผ่านการสอนในวิทยาลัยครูอย่างน้อยเป็นเวลา 3 ปี และเคยสอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษามาก่อน เป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง มีอารมณ์มั่นคงหนักแน่น มีความสามารถในการสาธิตการสอน มีการวางแผนการสอนร่วมกับนักศึกษาฝึกสอน จัดประชุมปรึกษาหารือกับนักศึกษาฝึกสอนทุกสัปดาห์ เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่อาจารย์ใหญ่ อาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน ควรเผยแพร่นโยบายและหลักการของการฝึกหัดครูแก่นักศึกษาฝึกสอนและชุมชน ควรร่วมมือกับอาจารย์ใหญ่ อาจารย์พี่เลี้ยงในการแก้ปัญหาของนักศึกษาฝึกสอน ควรให้ภาควิชาต่าง ๆ ของวิทยาลัยได้ช่วยเหลือนักศึกษาฝึกสอนทางด้านวิชาการ และควรเข้าร่วมในโครงการอบรมครูประจำการของหน่วยงานในท้องถิ่น

2. หน่วยงานฝึกสอนควรกำหนดให้เป็นอิสระ ไม่สังกัดอยู่ในหน่วยงานอื่นใด ควรคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์จากภาควิชาต่าง ๆ จัดประชุมสัมมนาเพื่อเป็นการเตรียมอาจารย์นิเทศก์ก่อนออกปฏิบัติภารกิจ จัดยานพาหนะให้เพียงพอ เพื่อสะดวกในการนิเทศ และควรจัดให้นักศึกษาได้เรียนวิชาที่จำเป็นต่อการฝึกสอนก่อนออกฝึกสอน

โกเมน อีรณเรศรั (โกเมน อีรณเรศรั 2521 : 265 - 281) ได้วิจัยเรื่อง "ปัญหาการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบทของวิทยาลัยครูในภาคเหนือของประเทศไทย" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงถึงความรับผิดชอบ ปริมาณความช่วยเหลือแก่นักเรียนฝึกสอน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน และปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของนักเรียนฝึกสอน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาที่อาจารย์นิเทศก์ประสบคือ มีเวลาในการแนะนำนักเรียนฝึกสอนไม่เพียงพอ เพราะต้องรับผิดชอบงานอื่นมาก ขาดการประสานงานกันกับครูพี่เลี้ยงและวิทยาลัยครูขาดงบประมาณในการนิเทศการสอน

2. ปัญหาที่อาจารย์พี่เลี้ยงประสบคือ ไม่เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง มีงานอื่นมากทำให้ไม่มีเวลาในการแนะนำนักเรียนฝึกสอนอย่างเพียงพอ ต้องการให้วิทยาลัยครูช่วยเหลือด้านสื่อการสอน ตลอดจนจัดการอบรมให้

3. ปัญหาด้านนักเรียนฝึกสอนคือ การเดินทางไม่สะดวก ห้องการน้ำดื่มน้ำใช้ที่สะอาด อาจารย์ที่เลี้ยงมักปล่อยให้สอนเองตามลำพัง ไม่สามารถนำวิธีการสอนที่ได้รับมาไปใช้ได้ และ ยังเห็นว่าโรงเรียนขาดสื่อการสอน ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนา และนักเรียนฝึกสอนส่วนใหญ่ ยังมีความเห็นว่าบ้านพักควรอยู่ในที่ปลอดภัยและสะดวกสบาย พอเหมาะกับจำนวนคน และ ยัง ต้องการให้ทางวิทยาลัยจัดหาการรักษาโรคมาให้เพียงพอ

วันดี ทองใหญ่ ๗ อายุ ๒๒ (วันดี ทองใหญ่ ๗ อายุ ๒๒ 2522 : 147 - 153) ได้วิจัยเรื่อง "เทคนิคในการนิเทศการสอนของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครู" โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเทคนิคในการนิเทศการสอน และเพื่อเสนอเทคนิคในการนิเทศการสอน ที่เหมาะสม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับนักศึกษาฝึกสอน โดยให้ความสนใจซักถามปัญหาด้วยความเป็นกันเอง มีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส ปรึกษากับอาจารย์ ที่เลี้ยงอย่างสม่ำเสมอ สนทนากับครูใหญ่ในการมอบหมายงานให้นักศึกษาฝึกสอนในวันแรกที่ไป นิเทศแนะนำแหล่งความรู้และแหล่งการสอนแก่นักศึกษาฝึกสอน ก่อนออกฝึกสอนให้นักศึกษา สังเกตการสอนของอาจารย์ที่เลี้ยงในสัปดาห์แรก สังเกตพฤติกรรมการสอนของนักศึกษาใน การใช้วัสดุในห้องเรียนประเมินผลการสอนของนักศึกษาฝึกสอนจากบันทึก การสังเกตของ ตนเองและของอาจารย์ที่เลี้ยง

2. เทคนิคในการนิเทศการสอน อาจารย์นิเทศก์ควรมีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส การ สร้างความคุ้นเคย การยอมรับบุคคล ร่วมมือกับนักศึกษาฝึกสอนและอาจารย์ที่เลี้ยง จัดนิทรรศการ และสัปดาห์วิชาการขึ้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษา เช่น กระบวนการกลุ่มมาใช้ในการ ฝึกสอน จัดประเมินผลแก่นักศึกษา และควรจัดให้มีการสัมมนาการประเมินผลแก่นักศึกษาฝึกสอน อาจารย์ที่เลี้ยงและอาจารย์ใหญ่

อุษา วัชรินทร์เสวี (อุษา วัชรินทร์เสวี 2522 : 149 - 159) ได้วิจัยเรื่อง "การจัดการนิเทศการฝึกสอนในวิทยาลัยครูภาคตะวันตก" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบ การจัดการนิเทศการฝึกสอน โดยศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ ที่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอนที่มีต่อการจัดการนิเทศการฝึกสอน ศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการ จัดการนิเทศการฝึกสอน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การจัดรูปแบบการนิเทศการฝึกสอน มีหัวหน้าหน่วยฝึกสอนดำเนินการขึ้นตรงต่อสำนักอธิการ ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศ มีความเห็นว่าได้ปฏิบัติงานมากถือ ด้านการวางแผน และด้านวิชาการ ส่วนปฏิบัติน้อยคือ ด้านประสานงานและบริหาร การสรรหาบุคลากร การดำเนินงานในการจัดการนิเทศการฝึกสอน และการประเมินผล

2. รูปแบบการจัดการนิเทศการฝึกสอน ด้านที่จำเป็นมากคือด้านการวางแผน ด้านวิชาการ ด้านการประสานงานและบริหาร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการดำเนินงานในการจัดการนิเทศการฝึกสอน และด้านประเมินผล

3. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการนิเทศการฝึกสอน ปัญหาเกี่ยวกับอาจารย์นิเทศที่มีปัญหามากคือ วิธีการในการนิเทศ ส่วนปัญหาเกี่ยวกับอาจารย์ที่เลี้ยงมีปัญหาน้อย

นันทวัลย์ ทองชำนาญ (นันทวัลย์ ทองชำนาญ 2517 : 108 - 112) ได้วิจัยเรื่อง "สำรวจปัญหาการออกฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ออกฝึกสอนในปีการศึกษา 2517" พบว่า

1. ด้านการสอน นักศึกษาฝึกสอนส่วนใหญ่ขาดเทคนิคการสอนที่ดี และในเรื่องการเรียนการสอนนั้น นักศึกษาส่วนใหญ่หาแหล่งวิชาได้ลำบาก ส่วนเรื่องอุปกรณ์การสอนนั้น นักศึกษาฝึกสอนส่วนใหญ่หาอุปกรณ์การสอนที่เหมาะสมกับบทเรียนได้ยาก

2. ด้านการปรับตัว นักศึกษาฝึกสอนส่วนใหญ่ยังไม่มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับอาจารย์ที่เลี้ยงได้ แต่นักศึกษาฝึกสอนมักมีการปรับตัวดีเมื่ออยู่กับนักเรียน

3. ด้านการปกครองชั้นเรียน นักศึกษาฝึกสอนหนักใจมากเพราะนักเรียนอ่อนมาก ทำให้ปกครองชั้นลำบาก

และยังพบอีกว่า นักศึกษาไม่สามารถปฏิบัติตามโครงการสอนได้ทุกเรื่อง และลำบากใจเรื่องการทำบันทึกการสอนในครั้งแรก ๆ

งานวิจัยต่างประเทศ

แอมิดอน และ อีแวน (Amidon and Evan. 1966 : 55) ได้สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับอาจารย์ที่เลี้ยงว่า

1. อาจารย์ที่เลี้ยงต้องรู้วิธีที่จะฝึกนักศึกษาฝึกสอนให้ใช้เทคนิคในการสอนหรือรู้จักใช้สื่อการสอน
2. อาจารย์ที่เลี้ยงควรชำนาญการสอนมาก่อน โดยเอาวิธีสอนต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้ได้ผล
3. อาจารย์ที่เลี้ยงควรช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนได้รู้ข้อบกพร่อง โดยการให้มีการวัดผลย้อนกลับ (feedback)
4. อาจารย์ที่เลี้ยงควรช่วยชี้แนะให้นักศึกษาฝึกสอนทราบถึงความเชื่อมโยงเกี่ยวกับของเทคนิคต่าง ๆ และช่วยนักศึกษาให้นำมาใช้ในการสอน
5. ควรควบคุมดูแลพฤติกรรมการสอนของนักศึกษา
6. ตั้งคำถามและให้ความกระจ่างแก่นักศึกษาว่าสิ่งที่นักศึกษาอธิบายนักเรียนอย่างนั้น ๆ ถูกหรือผิดอย่างไร ทั้งนี้โดยนำข้อผิดข้อถูกมาพูดกับนักศึกษาฝึกสอนทั้งเป็นรายบุคคล และทั้งเป็นกลุ่มและส่งเสริมให้เขาสังเกตการสอนซึ่งกันและกันด้วย
7. อาจารย์ที่เลี้ยงไม่ควรตัดสินว่านักศึกษาสอนดีหรือเลว แต่ควรช่วยนักศึกษาให้สำรวจค้นหาว่าควรใช้วิธีการสอนใดบ้างไหนจึงจะดี และวิธีการสอนใดของอาจารย์อื่น ๆ ที่นักศึกษาเห็นว่าเป็นการสอนที่ดี เพื่อเอามาใช้

คอร์เนตต์ (Cornett. 1966 : 686) ได้วิจัยเพื่อศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์นิเทศก์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. อาจารย์นิเทศก์ควรปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ควรแนะนำให้ครูที่เลี้ยงได้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับวิทยาลัย และนักศึกษาฝึกสอน
 - 1.2 สัมภาษณ์นักศึกษาฝึกสอนเพื่อทราบประสบการณ์ด้านต่าง ๆ
 - 1.3 เป็นสื่อกลางระหว่างอาจารย์ที่เลี้ยงกับนักศึกษาฝึกสอน
 - 1.4 ช่วยเหลือในการกำหนดงานให้แก่นักศึกษาฝึกสอน
 - 1.5 เป็นผู้นำในการสัมมนาเกี่ยวกับการฝึกสอน
 - 1.6 สร้างขวัญและกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือนักศึกษาฝึกสอนในการวางแผนการปฏิบัติการสอนในชั้น และงานที่นอกเหนือจากการสอน

2. อาจารย์นิเทศก์ควรมีหน้าที่ต่อไปนี้

- 2.1 ประมุขนิเทศน์การศึกษาฝึกสอน
- 2.2 กระตุ้นให้นักศึกษาฝึกสอนมีความรับผิดชอบ
- 2.3 ติดตามการวัดและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ
- 2.4 เป็นผู้ชักนำให้นักศึกษาฝึกสอนได้เข้ามาสู่อาชีพครู
- 2.5 ช่วยเหลือนักศึกษาฝึกสอนในการวางแผนเกี่ยวกับชั้นเรียน
- 2.6 เป็นผู้นำในการปรึกษาหารือทั้งในแบบรายบุคคลและ เป็นกลุ่ม
- 2.7 สังเกตการณ์และวิจารณ์เพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น
- 2.8 เป็นผู้นำในการทดลองและวิจัยเกี่ยวกับงานการศึกษาฝึกสอน

สไปรเว (Sprivey. 1973 : 33) ได้วิจัยเกี่ยวกับการทำนายผลสำเร็จที่นักศึกษาฝึกสอนได้รับจากโครงการการศึกษาฝึกสอนในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1900 - 1971 สรุปผลวิจัยได้ว่า

1. นักศึกษาไม่ได้ประสบผลสำเร็จในทุกด้านทั้งหมด แต่สิ่งสำคัญที่ได้รับคือ การทำให้ฉลาดขึ้น และสามารถปรับปรุงบุคลิกได้ดี สามารถควบคุมอารมณ์ จิตใจ และเป็นคนรู้จักสังเกต
2. เครื่องมือที่นำมาใช้ในการประเมินผล และความสามารถของนักศึกษาฝึกสอนเอง ประกอบกันเป็นเครื่องช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนฉลาดขึ้น
3. การมีโอกาเลือกสถานที่ฝึกสอน อาจารย์ที่เลี้ยง ระยะเวลาของการฝึกสอน สภาพทางอารมณ์ขณะทำการสอน และบรรยากาศภายในโรงเรียนฝึกสอนเป็นองค์ประกอบที่ล้วนมีผลต่อความสำเร็จของนักศึกษาฝึกสอนทั้งสิ้น
4. อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ที่เลี้ยงมีบทบาทอย่างสำคัญต่อความสำเร็จของนักศึกษาฝึกสอน
5. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักศึกษาฝึกสอนกับนักเรียนในห้องเป็นความสำเร็จส่วนหนึ่งของนักศึกษาฝึกสอนด้วย
6. สถาบันผลิตครู ควรได้มีการวางจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน การดำเนินงาน และการประเมินผลต่าง ๆ อย่างรอบคอบและมีมาตรฐาน

พาสมอร์ (Passmore. 1970 : unpagged) ได้สรุปผลการวิจัยว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดของนักศึกษากับบุคลิกลักษณะ จะเป็นเครื่องทำนายผลสำเร็จในการสอนของนักศึกษาว่าจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงไร นอกจากนี้ พาสมอร์ยังพบว่า ถ้านักศึกษาฝึกสอนอาจารย์ที่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์สามารถเข้าใจซึ่งกันและกันได้ดี การสอนของนักศึกษาก็จะก้าวหน้า นั่นหมายความว่ามหาวิทยาลัยหรือสถาบันผลิตครูต้องมีการปฐมนิเทศ เพื่อให้ทั้งสามฝ่ายได้รับทราบว่าแต่ละฝ่ายได้รับการคาดหวังจากฝ่ายอื่น ๆ อย่างไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อให้การสอนของนักศึกษาประสบผลเป็นที่น่าพึงพอใจ

จากการศึกษาผลของการวิจัยดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดในเรื่องบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์ เทคนิคการนิเทศ บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่เลี้ยง การสรรหาบุคลากร การเตรียมการก่อนการฝึกสอนทั้งด้านนักศึกษาและบุคลากร การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอน การสัมมนาการฝึกสอนและรูปแบบการประเมินผล มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการจัดการฝึกสอน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ การกำหนดและสรรหาบุคลากร การเตรียมการก่อนการฝึกสอน การจัดสรรงบประมาณ การสัมมนาการฝึกสอน และการประเมินผล การฝึกสอน

ตอนที่ 4 เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

การวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงนี้ ดำเนินการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ซึ่งเป็นวิธีวิจัยที่มีสาระสำคัญอันควรกล่าวถึงดังนี้

ประวัติความเป็นมา

การพิจารณาตัดสินในเรื่องใดหากข้อมูลประกอบการพิจารณามีอยู่อย่างจำกัด การตัดสินใจก็มักจะเป็นไปในรูปที่ผู้บริหารกระทำไปตามความรู้ความสามารถของตนเอง หรือเรียกผู้ที่มีความรู้ในเรื่องนั้นมาประชุมร่วมกันพิจารณาตัดสิน การที่ผู้บริหารตัดสินด้วยความรู้ความสามารถของตนเองนั้นมิได้เป็นหลักประกันแต่อย่างใดว่าผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นอย่างดีพอ แต่กระทำไปด้วยความจำเป็นทั้ง ๆ ที่ขาดข้อมูลสนับสนุนที่เพียงพอ การจัดประชุมผู้ที่มีความรู้ในเรื่องนั้น

เพื่อร่วมกันพิจารณาตัดสินก็เช่นเดียวกัน แม้ว่าจะเป็นการร่วมกันพิจารณาตัดสิน แต่มีหลายกรณี ที่ผู้ร่วมประชุมไม่สามารถแสดงความคิดเห็นโต้แย้งกับผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่า ดังนั้นแทนที่การประชุมจะเป็นการระดมความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุมในทุกแง่ทุกมุม กลับเป็นการรับฟังความคิดเห็นของคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่มีอำนาจบังคับบัญชาแต่เพียงผู้เดียวหรือกลุ่มเดียว กรณีเช่นนี้ทำให้การพิจารณาในที่ประชุมมีขอบเขตจำกัดและอาจเกิดข้อบกพร่องหรือผิดพลาด จึงได้มีการคิดค้นหาวิธีการที่จะทำให้ได้ความคิดเห็นจากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญอย่างแท้จริง เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างถูกต้องที่สุด วิธีการอย่างหนึ่งที่ค้นคิดขึ้นเพื่อสนองวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้คือ เทคนิคเดลฟาย (ประยูร ศรีประสาธน์ 2523 : 49 - 50)

เทคนิคเดลฟายเป็นกระบวนการที่เป็นระบบสำหรับใช้เสาะแสวงหาข้อสรุปความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคตด้านเวลา ปริมาณ และสภาพการณ์ที่ต้องการจะให้เป็นไป ด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามแทนการเรียกประชุม

เทคนิคเดลฟายเกิดขึ้นเมื่อประมาณปี ค.ศ. 1950 โดย โอลาฟ เฮลเมอร์ (Olaf Helmer) และคณะผู้เชี่ยวชาญของบริษัทแรนด์ คอร์เปอร์เรชั่น (Rand corporation) เพื่อนำไปใช้รวบรวมกลุ่มความคิดเห็นในการพยากรณ์และวางแผนงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Pill. 1971 : 58) ภายหลังการพิมพ์ผลงานออกแพร่ในปี ค.ศ. 1960 แล้วเทคนิคเดลฟายได้แพร่หลายไปยังศาสตร์สาขาอื่น ๆ อีกมาก (Judd. 1972 : 35) การแพร่หลายของเทคนิคเดลฟายเป็นเพราะการพยายามเสาะแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อน ต้องใช้ความพยายามอย่างสูงและเวลานานยาวนาน ใช้ศาสตร์หลายสาขาร่วมกัน และยังไม่มีทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานสนับสนุนเพียงพอในการแก้ปัญหานั้น (Helmer. 1966 : 1) จึงมีความจำเป็นต้องใช้การหยั่งรู้ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการคาดคะเนและวางแผนแก้ไขปัญหานั้น ๆ แทน

เทคนิคเดลฟายมีความเป็นปรนัยและแม่นยำในการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมากกว่าวิธีจัดอภิปรายและวิธีการอื่น ๆ ที่จัดให้กลุ่มบุคคลได้มาเผชิญหน้ากันโดยตรง เพื่อแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพราะว่าเทคนิคเดลฟายไม่จำเป็นต้องให้บุคคลมาพบปะกัน จึงเป็นการป้องกันอิทธิพลที่สมาชิกของกลุ่มจะมีต่อกันและกันได้ สมาชิกทุกคนมีโอกาส

เต็มที่ในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ต้องคำนึงว่าจะสอดคล้องกับความคิดเห็นของใครหรือไม่ มีทั้งอิสระและความปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นอย่างแท้จริง

ความเชื่อมั่นของเทคนิคเดลฟายจะยิ่งสูงขึ้น หากการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นไปอย่างละเอียดรอบคอบและได้ผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมจริง ๆ สำหรับจำนวนผู้เชี่ยวชาญนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญกล่าวคือ ถ้ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเป็นเอกพันธ์สูงจะใช้จำนวน 10 - 15 คนก็เป็นการเพียงพอ แต่ถ้ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเป็นเอกพันธ์ต่ำก็อาจต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญมากกว่า 30 คน จึงจะได้ความเชื่อมั่น ผลการวิจัยเกี่ยวกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญนี้ พบว่า หากมีจำนวนตั้งแต่ (17) คนขึ้นไปแล้ว อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยมาก (เกษม บุญอ่อน 2522 : 27 - 28)

ความหมาย

ได้มีผู้ให้ความหมายของการวิจัยแบบนี้ไว้ต่าง ๆ กันเช่น

- พิล (Pill. 1971 : 57) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟายเป็นวิธีการที่นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาใช้ประโยชน์อย่างมีระบบ

- แมคมิลแลน (McMillan. 1971 : unpage) ให้ความหมายว่า เทคนิคเดลฟายเป็นวิธีการของการค้นหาและขัดเกลากการตัดสินใจของกลุ่ม

รอล์ฟ (ประยูร ศรีประสาธน์ 2523 : 50 อ้างอิงมาจาก Ralph. 1971) อธิบายว่าเทคนิคเดลฟายเป็นเทคนิคของการรวบรวมการพิจารณาตัดสินใจที่มุ่งจะเอาชนะจุดอ่อนของการตัดสินใจที่ต้องขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนหนึ่งคนใดโดยเฉพาะ หรือความคิดเห็นของกลุ่ม หรือมติที่ประชุม

จากความหมายเหล่านี้สรุปได้ว่า เทคนิคเดลฟายเป็นกระบวนการหนึ่งที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีหลักการสำคัญอยู่ที่การพยายามรวบรวมความคิดเห็นที่กระจัดกระจายของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้มีความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างมีระบบ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจหรือลงสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

คุณลักษณะทั่วไป

กระบวนการที่เป็นระบบในการแสวงหาข้อสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญของเทคนิคเดลฟายมีลักษณะดังนี้

1. มีการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญอย่างหลากหลาย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมการวิจัยจะไม่ทราบว่าผู้ใดบ้างที่ร่วมอยู่ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนี้ เหตุที่ต้องทำเช่นนี้ก็เพื่อขจัดอิทธิพลจากลักษณะเด่นของผู้เชี่ยวชาญบางคนที่อาจส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ ดังนั้นการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายจึงนิยมใช้แบบสอบถามหรือวิธีการอื่นที่ช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญไม่ต้องมาเผชิญหน้ากัน

ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ได้รับการฝึกฝนและมีความรอบรู้ในสาขานั้นและ/หรือทุก ๆ คน ที่สามารถให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยต้องการได้ บุคคลเหล่านี้จะต้องมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมในการวิจัยด้วย

2. มีการกำหนดเงื่อนไขหรือสถานการณ์ที่จะให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความสามารถของตนชัดเจน รวมถึงการให้ผู้เชี่ยวชาญได้รับรู้ผลการแสดงความคิดเห็นของตนเองกับความคิดเห็นของกลุ่มด้วย การวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายนิยมใช้แบบสอบถามในการรวบรวมความคิดเห็น เพราะเป็นเงื่อนไขที่ชัดเจนต่อผู้เชี่ยวชาญทุกคน และเพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่ถูกต้องเชื่อถือได้ จึงต้องมีการใช้แบบทดสอบถามซ้ำหลาย ๆ รอบ ในแต่ละรอบของแบบสอบถามที่ส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนนั้น ผู้วิจัยได้แสดงผลของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญคนนั้น ๆ เองในรอบก่อนไว้ด้วย เพื่อผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะได้ทราบว่าความคิดเห็นของตนเป็นอย่างไร แตกต่างกับความคิดเห็นของคนอื่น ๆ หรือไม่อย่างไร

3. มีการใช้วิธีการทางสถิติเข้าช่วยในการจัดกระทำกับคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ การใช้วิธีการทางสถิติจะช่วยลดการกระจายกระจายของคำตอบของกลุ่ม และยังเป็นการยืนยันว่าความคิดเห็นในคำตอบรอบสุดท้ายของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั้น เป็นตัวแทนของความคิดเห็นของสมาชิกทั้งหมดในกลุ่มด้วย

กระบวนการวิจัย

กระบวนการที่สำคัญของเทคนิคเดลฟายอยู่ที่การใช้ชุดของแบบสอบถามในการถามย้ำความคิดเห็นโดยทั่ว ๆ ไปแล้ว แบบสอบถามฉบับแรกจะกำหนดให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญตอบคำถามกว้าง ๆ เกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ผู้วิจัยต้องการทราบ แบบสอบถามฉบับต่อ ๆ มาแต่ละฉบับจะสร้างโดยการปรับปรุงมาจากแบบสอบถามฉบับก่อน กระบวนการวิจัยนี้จะสิ้นสุดเมื่อได้รับความเห็นที่สอดคล้องกันหรือได้รับข้อมูลที่ใช้ได้เพียงพอแล้ว

ตามปกติการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย จะใช้แบบสอบถามสี่รอบด้วยกัน แต่ในบางกรณีอาจจะใช้แบบสอบถามเพียงสองหรือสามรอบเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าแบบสอบถามฉบับแรกเริ่มด้วยการให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญลงมติหรือจัดอันดับความสำคัญ เมื่อถึงแบบสอบถามฉบับที่สองหรือสาม อาจจะพบว่าคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก หรือพบว่าค่าอินเตอร์กัวอิลส์เรนจ์แคบมาก (Kothbantau. 1978 : 28 - 30 และ วัน เดชพิชัย 2527 : 126) แล้วกระบวนการวิจัยก็สามารถยุติได้

รอบที่ 1 แบบสอบถามฉบับแรกประกอบด้วยคำถามแบบปลายเปิด ซึ่งให้ผู้ตอบตอบคำถามในประเด็นปัญหากว้าง ๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อจะเก็บรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

รอบที่ 2 ความคิดเห็นทั้งหมดที่ได้รับจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามฉบับแรก จะถูกนำมาสร้างให้เป็นประโยคหรือข้อรายการคำถามที่เกี่ยวกับปัญหาหรือหัวข้อที่ต้องการศึกษาจากแบบสอบถามฉบับที่สองนี้ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะได้รับการขอร้องให้ลงมติจัดอันดับความสำคัญหรือให้คะแนนความสำคัญในแต่ละประโยค หรือข้อรายการคำถาม

การวิจัยบางเรื่องไม่ได้เริ่มต้นด้วยแบบสอบถามปลายเปิดตามที่กล่าวมาข้างต้น แต่สร้างแบบสอบถามฉบับแรกให้มีลักษณะคล้ายแบบสอบถามฉบับที่สอง โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้สร้างประโยคหรือข้อรายการคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัญหาหรือหัวข้อที่ต้องการศึกษาขึ้นมาเอง เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ แต่ทั้งนี้ควรจะเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้ตามความต้องการ โดยมีคำถามแบบปลายเปิดไว้ตอนท้ายของแบบสอบถามด้วย

รอบที่ 3 ใช้แบบสอบถามที่ประกอบด้วยประโยคหรือข้อรายการคำถามที่เหมือนกัน ในแบบสอบถามฉบับที่สอง แต่ได้มีการแสดงค่ามัธยฐาน (Median) และค่าอินเตอร์ควอไทล์ เรนจ์ (Interquartile range) ของแต่ละข้อรายการคำถาม รวมทั้งตำแหน่งของค่า ที่ผู้เชี่ยวชาญคนนั้น ๆ ตอบในแบบสอบถามฉบับที่สองไว้ด้วย การตอบแบบสอบถามในรอบนี้ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะได้รับการขอร้องให้ทบทวนและพิจารณาคำตอบของตนอีกครั้งหนึ่ง ซึ่ง ผู้เชี่ยวชาญคนนั้นอาจจะเปลี่ยนแปลงคำตอบของตนใหม่เมื่อได้เห็นข้อมูลเกี่ยวกับคำตอบของ กลุ่ม หรือจะยังคงยืนยันในคำตอบเดิมของตนก็ได้ ในกรณีที่คำตอบของผู้เชี่ยวชาญใดตกอยู่ สูงหรือต่ำกว่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์ จะได้รับการขอร้องให้แสดงเหตุผลในการตอบด้วย

รอบที่ 4 ดำเนินการเหมือนกับรอบที่สาม แต่จะใช้ผลการวิเคราะห์คำตอบใน รอบนี้เพื่อการพิจารณาและแสดงผลการวิจัย

งานวิจัยที่ใช้เทคนิคเดลฟาย

การวิจัยทางการศึกษาที่ใช้กระบวนการวิจัยของเทคนิคเดลฟายมีดังนี้คือ

แอนเดอร์สัน (Anderson) ได้ใช้ทำการศึกษาเป้าหมายทางการศึกษาของโรงเรียน ต่าง ๆ ในแต่ละเขตของรัฐโอไฮโอ ไซเฟิร์ท และ แกนท์ (Cyphert and Gant) ได้ใช้ทำการศึกษาเป้าหมายของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเวอร์จิเนีย ราสพ (Rasp) ได้ใช้ศึกษาวัตถุประสงค์ของระบบโรงเรียนในรัฐวอชิงตัน เป็นปรินซิพนิพนธ์ ระดับปริญญาโท และ ซัมเมอร์ (Summer) ได้ใช้เทคนิคเดลฟายเป็นเครื่องมือทำการสำรวจความต้องการ พัฒนาอาจารย์ด้านการศึกษาผู้ใหญ่ในรัฐแคนซัส (Kohlbantau. 1978 : 27 - 28)

รอสแมนและบันนิง (Rossman and Bunning. 1978) ได้ใช้เทคนิคเดลฟาย ในการกำหนดความสามารถด้านความรู้และทักษะของนักการศึกษาผู้ใหญ่ของประเทศสหรัฐอเมริกา ควอสเทล และ บอสเชียร์ (Quastel and Boshier. 1982) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความต้องการทางการศึกษา โอกาสทางการศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานในสำนักงานบริหารสุขภาพจิตของเทศบาลนครแวนคูเวอร์ ประเทศแคนาดา สุนทร โคตรบรรเทา (Kohlbantau. 1978) ได้ใช้สำรวจความต้องการเกี่ยวกับการ ศึกษาผู้ใหญ่ของประเทศไทย เป็นปรินซิพนิพนธ์ระดับปริญญาเอก ณ มหาวิทยาลัยโอเรกอน

เกษม บุญอ่อน (Boonon. 1979) ได้ศึกษาอนาคตของการฝึกหัดครูในประเทศไทย เป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก ณ มหาวิทยาลัยอลาบามา สมบูรณ์ ตันยะ (สมบูรณ์ ตันยะ 2524) ได้ใช้เทคนิคเดลฟายทำการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อสร้างเสริมสมรรถภาพด้านการสอนของครูประจำการ ระดับประถมศึกษา เป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และวัน เกษพิชัย (วัน เกษพิชัย 2527) ได้ใช้เทคนิคเดลฟายทำการสร้างเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน โครงการการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐานประเภทชั้นเรียนในเขตการศึกษา 2 เป็น วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

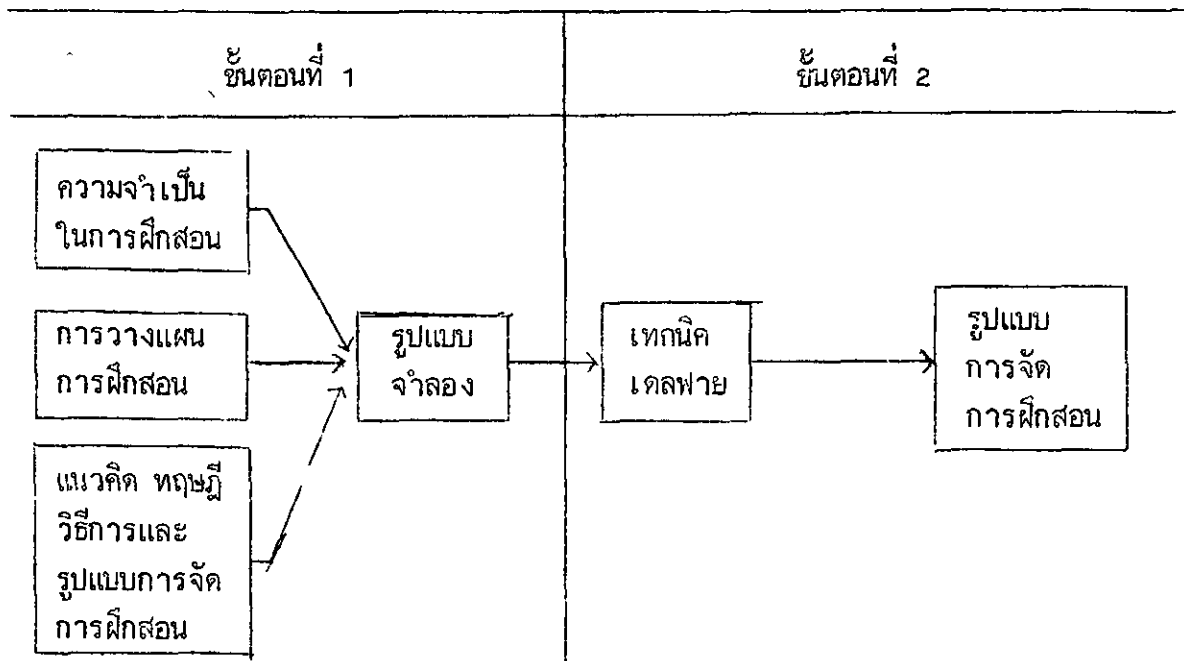
กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า มีทั้งหมด 19 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในการนิเทศของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 7 คน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 4 คน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 5 คน และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 3 คน

ขั้นต่าง ๆ ในการดำเนินการวิจัยมี 2 ตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำมาสังเคราะห์ เป็นรูปแบบจำลองเพื่อพัฒนารูปแบบที่แท้จริงในต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบจำลองไปเป็นรูปแบบที่แท้จริงตามวิธีการเทคนิคเดลฟาย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ขั้นตอนการวิจัยรูปแบบการจัดการฝึกสอน

ขั้นตอนการวิจัยตามภาพประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นที่จะนำมาสร้างรูปแบบจำลองของการจัดการฝึกสอน และจะได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาไปเป็นรูปแบบที่แท้จริงต่อไป

ข้อมูลการศึกษามี 3 ด้านด้วยกัน คือ

1.1 ศึกษาความจำเป็นในการฝึกสอน โดยวิธีการสังเกตผลการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน วิเคราะห์ผลการฝึกสอนและปัญหาในการฝึกสอน การศึกษาเรื่องนี้ผู้วิจัยได้แนวคิดมาจากงานวิจัยของสไปรเว (Sprivey, 1973 : 35) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำนายผลความสำเร็จที่นักศึกษาฝึกสอนได้รับจากโครงการจัดการฝึกสอน และจากงานวิจัยของ นันทวัลย์ ทองขำนาญ (นันทวัลย์ ทองขำนาญ 2517 : 108 - 112) ซึ่งได้ศึกษาปัญหาของการออกฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จากแนวคิดของงานวิจัยทั้ง 2 เล่มนี้ ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะศึกษาถึงความจำเป็นและความสำคัญในการจัดการฝึกสอนเพื่อนำผลมาพัฒนา โครงการจัดการฝึกสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 ศึกษาการวางแผนการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จากเอกสารและการสัมภาษณ์คณาจารย์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดโปรแกรมการฝึกสอน พบว่า การวางแผนการฝึกสอนนั้นมีความจำเป็นเพราะจะทำให้การบริหารงานดำเนินไปตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ซึ่งจะสามารถช่วยทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

1.3 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิธีการ และรูปแบบ การจัดการฝึกสอน จากเอกสาร ตำรา และคู่มือการฝึกสอนของสถาบันผลิตครูหลายสถาบันพบว่า แต่ละรูปแบบการจัดการฝึกสอนนั้นมีข้อแตกต่างกันในรายละเอียดปลีกย่อย แต่สำหรับโครงสร้างใหญ่ ๆ แล้วจะมีลักษณะคล้ายคลึงกันทั้งสิ้น กล่าวคือ รูปแบบการจัดการฝึกสอนจะประกอบด้วย โครงสร้างใหญ่ ๆ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ การกำหนดสรรหาบุคลากร การเตรียมการก่อนการฝึกสอน การจัดสรรงบประมาณ การสัมมนา การฝึกสอน และการประเมินผลการฝึกสอน

(2) การพัฒนารูปแบบ การพัฒนารูปแบบการจัดการฝึกสอนแบบจำลองไปเป็นรูปแบบที่แท้จริง ดำเนินการโดยอาศัยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญตามวิธีการเทคนิคเคลฟาย ดังรายละเอียดดังนี้

2.1 การเลือกผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศ ไปถึง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยขอความอนุเคราะห์ให้ช่วยคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์กำหนดคือ

1. จบปริญญาโท หรือปริญญาเอก ทางการศึกษา หรือ
2. มีประสบการณ์ในการนิเทศอย่างน้อย 4 ปี หรือ
3. มีประสบการณ์ในการเขียนตำรา เอกสาร หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กับการนิเทศ หรือ

4. เป็นผู้ที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ ตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป

ในด้านหลักสูตรและการสอน

นอกจากนี้คณาจารย์เหล่านั้นจะต้องได้รับการยอมรับ ภายในคณะศึกษาศาสตร์ว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ และมีความชำนาญในการนิเทศการสอนเป็นอย่างดีอีกประการหนึ่งด้วย

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ขอรายชื่อและประวัติการทำงานของคณาจารย์เหล่านั้น เพื่อผู้วิจัยจะได้นำประวัติของคณาจารย์มาตรวจสอบคุณสมบัติและความเหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง

เมื่อคัดเลือกอาจารย์ตามคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว ได้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ไปทำการติดต่อเพื่อขอความร่วมมือด้วยตนเอง

2.2 การสอบถามผู้เชี่ยวชาญได้ดำเนินการดังนี้

2.2.1 รอบที่หนึ่งผู้วิจัยจัดทำสรุปเกี่ยวกับโครงสร้างกว้าง ๆ ในด้านต่าง ๆ ของรูปแบบการจัดการฝึกสอนและปัญหาต่าง ๆ ในการจัดการฝึกสอนที่ผ่านมา เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญใช้พิจารณาประกอบการตัดสินใจในการตอบคำถาม ซึ่งจะถามในประเด็นกว้าง ๆ ในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับรูปแบบของการจัดการฝึกสอน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญเพิ่มเติมหรือแก้ไขได้ตามความคิดเห็น นำคำตอบในรอบที่หนึ่งมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามที่จะใช้ในรอบที่สอง

2.2.2 รอบที่สอง สอบถามผู้เชี่ยวชาญโดยใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ (Rating scale) ให้ผู้เชี่ยวชาญจัดอันดับความสำคัญในประเด็นคำถาม นำคำตอบในรอบนี้มาหาค่าจำนวนมัธยฐาน (Median) และค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์ (Interquartile range)

2.2.3 รอบที่สาม สอบถามผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบสอบถามที่ใช้รอบที่สองอีกครั้งหนึ่ง โดยแสดงค่ามัธยฐานของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่สอง และตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญคนนั้น ๆ พร้อมทั้งแสดงค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์ด้วย เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาคำตอบของตนอีกครั้งหนึ่ง หากผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าตำแหน่งคำตอบที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันนั้นไม่ตรงกับความคิดของตน ก็สามารถเปลี่ยนแปลงหรือยืนยันความคิดเห็นเดิมของตนได้ การยืนยันความคิดเห็นที่ไม่ตรงกับความคิดเห็นของกลุ่มนั้นจะเปิดโอกาสให้เจ้าของความคิดเห็นได้แสดงเหตุผลประกอบด้วย ถ้าผู้เชี่ยวชาญคนใดมีความคิดไม่ตรงกับกลุ่มและไม่มีเหตุผลประกอบความคิดเห็นของตนก็ถือว่าเป็นการยอมรับและเห็นด้วยกับความคิดเห็นของกลุ่ม

คำตอบในรอบที่สามนี้ ผู้วิจัยนำมาคำนวณหาค่าความเหมาะสมของกรณีต่าง ๆ ตามประเด็นคำถามโดยใช้ค่ามัธยฐาน และค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์เป็นเกณฑ์ในการสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการและตัวอย่างการเขียนแบบสอบถามที่ใช้เทคนิคเคลฟายจาก ประยูร ศรีประสาธน์ (ประยูร ศรีประสาธน์ 2523 : 58 - 60) นำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้สอบถามผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วยแบบสอบถามปลายเปิด แบบสอบถามแบบเลือกตอบและแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าห้าค่า จำนวน 57 ข้อ ดังภาคผนวก ก และภาคผนวก ข ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ และขอรับคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในรอบแรก ใช้วิธีหาค่าร้อยละ ส่วนในรอบที่สองและรอบที่สาม ใช้วิธีวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน และค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์ ตามสูตรดังนี้

1. ค่ามัธยฐาน ในงานวิจัยนี้ใช้ผู้เชี่ยวชาญ 19 คน เป็นจำนวนคี่ จึงใช้สูตร

$$Md_n = \frac{N + 1}{2} \quad (\text{นิกา ศรีไพโรจน์ 2524 : 61})$$

เมื่อ Md_n เป็น มัธยฐาน
 N เป็น จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมของเรื่องที่น่ามาสอบถาม ดังนี้

ค่ามัธยฐาน 5	ถือว่า	เหมาะสมอย่างยิ่ง
ค่ามัธยฐาน 4	ถือว่า	เหมาะสมมาก
ค่ามัธยฐาน 3	ถือว่า	เหมาะสมปานกลาง
ค่ามัธยฐาน 2	ถือว่า	เหมาะสมน้อย
ค่ามัธยฐาน 1	ถือว่า	ไม่เหมาะสม

2. ค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์ ใช้วิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ ใช้สูตร

$$I.R. = Q_3 - Q_1$$

$$Q_1 \text{ และ } Q_3 \text{ หาได้จากสูตร } Q_x = L_o + i \left[\frac{\frac{NX}{4} - F}{f} \right] \quad (\text{ชูเกียรติ วงศ์วิริยะ 2525 : 51})$$

เมื่อ Q_x เป็น ค่าควอไทล์ที่ต้องการ
 L_o เป็น ขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นคะแนนที่ควอไทล์นั้นตกอยู่
 i เป็น อัตรากาชั้น
 N เป็น จำนวนข้อมูล
 x เป็น ตำแหน่งที่ของควอไทล์นั้น

F เป็น ความถี่สะสมก่อนชั้นคะแนนที่ควอไทล์นั้นอยู่

f เป็น ความถี่ของคะแนนที่ควอไทล์นั้นอยู่

กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้องกันของคำตอบดังนี้

ค่าอินเตอร์ควอไทล์เร้นจ์ตั้งแต่ 0.01 - 0.99 ถือว่าคำตอบมีความสอดคล้องกันสูงมาก

ค่าอินเตอร์ควอไทล์เร้นจ์ตั้งแต่ 1.00 - 1.99 ถือว่าคำตอบมีความสอดคล้องกันสูง

ค่าอินเตอร์ควอไทล์เร้นจ์ตั้งแต่ 2.00 - 2.99 ถือว่าคำตอบมีความสอดคล้องกันต่ำ

ค่าอินเตอร์ควอไทล์เร้นจ์ตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป ถือว่าคำตอบไม่มีความสอดคล้องกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่หนึ่ง รอบที่สองและรอบที่สามตามลำดับ โดยในเบื้องต้นได้แจกแจงข้อมูลด้านสถานภาพของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญก่อนดังนี้

1. จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมในงานวิจัยนี้มี 19 คน
2. สังกัด จำแนกตามสถานที่ทำงาน
 - 2.1 มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 7 คน
 - 2.2 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 4 คน
 - 2.3 มหาวิทยาลัยศิลปากร (ทับแก้ว) จำนวน 5 คน
 - 2.4 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร จำนวน 3 คน
3. ภาระหน้าที่รับผิดชอบ จำแนกได้ดังนี้
 - 3.1 รับผิดชอบด้านนโยบายและการบริหารงานฝึกสอน จำนวน 6 คน
 - 3.2 รับผิดชอบด้านการปฏิบัติงานนิเทศการฝึกสอน จำนวน 13 คน
4. วุฒิการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญทุกคนมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญา จำแนกได้ดังนี้
 - 4.1 ปริญญาเอก จำนวน 3 คน
 - 4.2 ปริญญาโท จำนวน 16 คน
5. ตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกได้ดังนี้
 - 5.1 รองศาสตราจารย์ จำนวน 7 คน
 - 5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 8 คน
 - 5.3 อาจารย์ จำนวน 4 คน

การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่หนึ่ง

การวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบนี้เป็นการวิเคราะห์ว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสาระที่ผู้วิจัยใช้เป็นประเด็นคำถามในรอบต่อไป สาระที่นำมาสอบถามจะแบ่งเป็น 5 ตอนใหญ่ ประกอบด้วยเรื่อง การกำหนดและการสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน การเตรียมการก่อนการฝึกสอน การจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน การสัมมนาการฝึกสอน และการประเมินผลการฝึกสอน แต่ละตอนจะแบ่งย่อยเป็นคำถามแบบเลือกตอบซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 28 ข้อ และแต่ละข้อจะมีคำถามปลายเปิดสำหรับผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเห็นด้วยกับสาระที่ใช้เป็นประเด็นคำถามในรอบที่สอง

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบนี้ได้แสดงรายละเอียดของข้อมูล และคำร้อยละของความคิดเห็นไว้ในตาราง 1

ตาราง 1 คำร้อยละของจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับสาระที่ใช้เป็นประเด็นคำถามในรอบที่สอง

ประเด็นคำถาม	คำร้อยละ		เหตุผล
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1. การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน ควรให้มีสาระครอบคลุมเรื่องต่อไปนี้			
1.1 กรรมการบริหาร			
1.1.1 คุณสมบัติของคณะกรรมการจัดการฝึกสอน	94.73	5.27	
1.1.2 วิธีการสรรหาประธานจัดการฝึกสอน	73.68	26.32	
1.1.3 วิธีการสรรหาคณะกรรมการจัดการฝึกสอน	89.47	10.53	

ตาราง 1 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ค่าร้อยละ		เหตุผล
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1.1.4 วาระการทำงานของประธานและ คณะกรรมการ	100.00	-	
1.2 อาจารย์นิเทศก์			
1.2.1 คุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์	100.00	-	
1.2.2 เกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์	89.47	10.53	
1.2.3 การจัดอบรมอาจารย์นิเทศก์	94.73	5.27	
1.2.4 วาระการทำงานของอาจารย์นิเทศก์	68.42	31.58	
1.3 อาจารย์พี่เลี้ยง			
1.3.1 คุณสมบัติของอาจารย์พี่เลี้ยง	94.73	5.27	
1.3.2 เกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์พี่เลี้ยง	78.94	21.06	
1.3.3 การจัดอบรมอาจารย์พี่เลี้ยง	94.73	5.27	
1.3.4 จำนวนนักศึกษาที่อาจารย์พี่เลี้ยง ต้องรับผิดชอบ	94.73	5.27	
2. การเตรียมการก่อนการฝึกสอน ควรให้ครอบคลุม เรื่องต่อไปนี้			
2.1 การปฐมนิเทศ	100.00	-	
2.2 การอบรมเกี่ยวกับวิธีสอนและเทคนิคใน การสอน	89.47	10.53	
2.3 การทดลองสอนแบบจุลภาค (Micro teaching) ก่อนการฝึกสอน	89.47	10.53	

ตาราง 1 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ค่าร้อยละ		เหตุผล
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
3. การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดการฝึกสอน ควรให้ครอบคลุมเรื่องต่อไปนี้			
3.1 วิธีการจัดสรรงบประมาณ	100.00	-	
3.2 รายละเอียดของงบประมาณสำหรับโครงการต่าง ๆ	100.00	-	
3.3 ค่าใช้จ่ายในการนิเทศ	94.73	5.27	
4. การสัมมนาการฝึกสอน ควรให้ครอบคลุมเรื่องต่อไปนี้			
4.1 เนื้อหาของการสัมมนา	100.00	-	
4.2 ระยะเวลาในการสัมมนา	100.00	-	
4.3 วิธีการจัดสัมมนา	100.00	-	
4.4 การประเมินผลการสัมมนา	94.73	5.27	
4.5 บุคลากรหรือวิทยากรในการสัมมนา	100.00		
5. การประเมินผลการฝึกสอน ควรให้ครอบคลุมเรื่องต่อไปนี้			
5.1 เกณฑ์การตัดสินการฝึกสอน	100.00	-	
5.2 บุคคลที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินผล	100.00	-	
5.3 วิธีการในการประเมินผล	94.73	5.27	
5.4 การกำหนดน้ำหนักคะแนนของอาจารย์แต่ละฝ่าย	100.00	-	
5.5 การประชุมเพื่อตัดสินผลการฝึกสอน	89.47	10.53	

การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่สอง

การวิเคราะห์คำตอบในรอบนี้เป็นการวิเคราะห์ด้านความเหมาะสมในเรื่องต่าง ๆ ตามประเด็นคำถามและหาความสอดคล้องของคำตอบ คำถามที่ใช้ในรอบนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าห้าค่า จำนวน 57 ข้อ เป็นคำถามด้านการกำหนดและสรรหายุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน 22 ข้อ ด้านการเตรียมการก่อนการฝึกสอน 12 ข้อ ด้านการจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน 4 ข้อ ด้านการสัมมนาการฝึกสอน 9 ข้อ และด้านการประเมินผลการฝึกสอน 10 ข้อ ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมปรากฏว่ามีวิธีดำเนินการที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 32 ข้อ เหมาะสมมาก 13 ข้อ เหมาะสมปานกลาง 8 ข้อ เหมาะสมน้อย 4 ข้อ และไม่เหมาะสมไม่มี ในด้านความสอดคล้องกันของคำตอบพบว่า มีความสอดคล้องกันสูงมาก 19 ข้อ สอดคล้องกันสูง 26 ข้อ สอดคล้องกันต่ำ 10 ข้อ และไม่สอดคล้องกัน 2 ข้อ กิ่งแสงในตาราง 2

ตาราง 2 ความเหมาะสมของวิธีดำเนินการและความสอดคล้องกันของคำตอบในรอบที่สอง

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม	ค่าความสอดคล้อง
<u>หมวดที่ 1</u>	การกำหนดและสรรหายุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน		
	ก. <u>กรรมการบริหาร</u>		
1	คุณสมบัติของประธาน และคณะกรรมการจัดการฝึกสอนควรกำหนดโดยผู้บริหารของคณะศึกษาศาสตร์	3	1.89
2	การสรรหาประธานจัดการฝึกสอน ควรใช้วิธีการเลือกตั้งจากคณาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอนของคณะศึกษาศาสตร์	3	3.21

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
3	การสรรหาประธานจัดการฝึกสอนควรใช้วิธีการแต่งตั้งโดย คณบดีคณะศึกษาศาสตร์	3	2.52
4	การสรรหาคณะกรรมการจัดการฝึกสอนควรใช้วิธีการเลือกตั้ง จากคณาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอนของคณะศึกษาศาสตร์	3	2.31
5	การสรรหาคณะกรรมการจัดการฝึกสอนควรใช้วิธีการแต่งตั้ง โดยคณบดีคณะศึกษาศาสตร์	3	2.66
6	ควรเชิญผู้บริหารของโรงเรียนฝึกสอนมาร่วมเป็น คณะกรรมการจัดการฝึกสอน	2	2.76
7	คณะกรรมการจัดการฝึกสอน ควรมีวาระในการทำงาน	5	0.65
ข. อาจารย์นิเทศก์			
8	อาจารย์นิเทศก์ควรมีประสบการณ์ในการสอนมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี	4	1.22
9	ควรมีการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์โดยกำหนดเกณฑ์อย่าง เหมาะสม	5	1.13
10	ควรให้มีการอบรมอาจารย์นิเทศก์ก่อนออกนิเทศการฝึกสอน	4	0.96
11	ควรให้มีอาจารย์นิเทศก์ 2 ประเภท คืออาจารย์นิเทศก์ทั่วไป และอาจารย์นิเทศก์ประจำวิชา	4	1.33
12	อาจารย์นิเทศก์ควรทำหน้าที่วาระละ 1 ปี	2	2.14
13	อาจารย์นิเทศก์ควรทำหน้าที่วาระละ 2 ปี	4	2.66
14	อาจารย์นิเทศก์ควรทำหน้าที่วาระละ 3 ปี	2	2.05
15	อาจารย์นิเทศก์ควรทำหน้าที่วาระละเกินกว่า 3 ปี	2	2.64

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
16	ควรมีการประเมินผลการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ในแต่ละภาคเรียน	5	1.46
17	ค. <u>อาจารย์พี่เลี้ยง</u> อาจารย์พี่เลี้ยงควรมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่ภาควิชาหลักสูตรและการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ได้กำหนดไว้	4	1.42
18	เกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์พี่เลี้ยงที่รวบรวมให้เป็นหน้าที่ของโรงเรียนฝึกสอน	5	1.12
19	โรงเรียนฝึกสอนและคณะศึกษาศาสตร์ ควรร่วมกันตั้งเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์พี่เลี้ยง	5	1.27
20	ควรมีโครงการพัฒนาอาจารย์พี่เลี้ยง	4	0.99
21	อาจารย์พี่เลี้ยงควรรับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนได้ไม่เกิน 2 คน	4	1.04
22	ควรมีการประเมินผลการนิเทศของอาจารย์พี่เลี้ยงในแต่ละภาคเรียน	4	1.01
<u>หมวดที่ 2</u>	<u>การเตรียมการก่อนการฝึกสอน</u> การเตรียมการก่อนการฝึกสอนในที่นี้หมายถึง การเตรียมตัวนักศึกษาฝึกสอนก่อนการออกฝึกสอนในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ อย่างเข้ม ประมาณ 2 สัปดาห์ ในเรื่องนี้ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอข้อคิดเห็นดังต่อไปนี้		
23	ควรจัดทำคู่มือการฝึกสอน ให้แก่บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องทราบ	5	1.56
24	ควรจัดให้มีการร่วมปรึกษาหารือระหว่างอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อชี้แจงจุดประสงค์ และแบบฟอร์มต่าง ๆ	5	0.66

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
25	ควรฝึกการทำแผนการสอนและบันทึกการสอน	5	0.66
26	ควรให้นักศึกษาได้ทดลองสอนแบบจุลภาคก่อนออกฝึกสอนอย่างน้อย 2 - 3 สัปดาห์	5	1.49
27	ควรมีการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และช่วยงานครูก่อนออกฝึกสอน 1 ภาคการศึกษา	5	0.62
28	ควรมีการอบรมเกี่ยวกับวิธีสอน และเทคนิคการสอน	5	0.89
29	ควรมีการอบรมเกี่ยวกับการผลิตอุปกรณ์ การสอน และวิธีใช้	5	1.03
30	ควรจัดปฐมนิเทศอย่างเข้ม เพื่อให้ นักศึกษาได้ทราบแนวทางในการปฏิบัติตนในระหว่างออกฝึกสอน	5	0.96
31	ควรพานักศึกษาฝึกสอนไปทำความคุ้นเคยกับโรงเรียนฝึกสอนก่อนออกฝึกสอน	4	1.35
32	ควรพานักศึกษาฝึกสอนไปเยี่ยมชมโรงเรียนฝึกสอนที่ได้มาตรฐานแล้ว	5	1.27
33	ควรรวบรวมปัญหาเกี่ยวกับการฝึกสอนที่ผ่านมา มาวิเคราะห์ และหาแนวทางแก้ปัญหา	5	0.66
34	ให้นักศึกษาได้ดูเทปโทรทัศน์เกี่ยวกับการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนที่ดี เค้น เพื่อที่จะนำมาเป็นแบบในการปฏิบัติ	5	0.66

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
หมวดที่ 3	การจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน ในการจัดสรร งบประมาณในการฝึกสอนของมหาวิทยาลัยรามคำแหงนั้น ให้มีการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนแก่อาจารย์ผู้ให้ การนิเทศตามจำนวนนักศึกษาที่ออกฝึกสอน ในเรื่องนี้ให้มี ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้เพิ่มเติมงบประมาณตามรายจ่ายดังนี้		
35	ควรมีงบประมาณสำหรับกิจกรรมวิจัย และโครงการทดลองต่าง ๆ	5	1.03
36	ควรมีงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการจัดสมมนานักศึกษา ฝึกสอน	5	0.57
37	ควรมีงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการจัดสมมนาอาจารย์ นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง	5	0.66
38	กำหนดในการนิเทศการจัดสรรตามอัตราที่เป็นจริง ในการออกนิเทศ	5	0.60
หมวดที่ 4	การสัมมนาการฝึกสอน การสัมมนาในที่นี้หมายถึง การสัมมนาร่วมกันระหว่างคณะ กรรมการจัดการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอน ที่ได้จัดขึ้นระหว่างการออกฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน ซึ่งมี ความหมายรวมไปถึงกระบวนการวิชาการสัมมนาการฝึกสอนที่ระบุไว้ ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงในเรื่องนี้ผู้เชี่ยวชาญได้ แสดงความกีดเห็นดังนี้		
39	เนื้อหาของการสัมมนาควรจะอภิปรายถึงสภาพปัญหาในการ ฝึกสอน	5	0.66

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
40	โครงการสัมมนาควรชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสัมมนาให้ เด่นชัด	5	0.67
41	เนื้อหาในการสัมมนาควรเน้นความรู้ และวิชาเสริมทักษะ ในการสอน	5	1.15
42	ควรมีการสัมมนาในระหว่างการฝึกสอนอย่างน้อย 7 ครั้ง ใน 1 ภาคการศึกษา	3	2.67
43	ควรให้อาจารย์นิเทศก์ทุกท่านได้มีส่วนร่วมในการสัมมนา การฝึกสอนทุกครั้ง	5	1.03
44	ควรหมุนเวียนจัดสัมมนา ณ โรงเรียนฝึกสอนต่าง ๆ เพื่อ สร้างความเข้าใจที่ตรงกัน	3	1.99
45	ควรมีการจัดกิจกรรมการฝึกสอน	4	1.84
46	ควรมีการประชุมเพื่อกันหาวิธีการวัดผลการสัมมนาอย่างมี ประสิทธิภาพ	4	1.14
47	ควรมีวิทยากรที่เชี่ยวชาญด้านการสอนแต่ละสาขาวิชาเอก มาสาธิตการสอนให้แก่นักศึกษาฝึกสอนในระยะเริ่มแรกของ การฝึกสอน	4 5	1.14 1.57
หมวดที่ 5 การประเมินผลการฝึกสอน			
48	เกณฑ์การประเมินผลการฝึกสอน ควรแบ่งเป็น 3 ระดับคือ ดีมาก ผ่าน และไม่ผ่าน	3	1.98
49	ควรมีการประเมินผลหลายวิธี	5	1.05

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
50	ควรมีการประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติในการประเมินผลการฝึกสอน แก่อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง	5	0.90
51	ควรให้ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน มีส่วนเกี่ยวข้องในการ ประเมินผลด้วย	4	2.34
52	ควรมีแบบสอบถามให้อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยงสรุปผล ในการฝึกสอน และประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงานใน หน้าที่ครูโดยทั่วไปของนักศึกษาฝึกสอน	5	0.66
53	ควรมีการประชุมและอภิปรายระหว่างอาจารย์พี่เลี้ยงและ อาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับเกณฑ์การให้คะแนนการฝึกสอนให้ เข้าใจตรงกันก่อนจะมีการประเมินผล	5	0.61
54	ควรกำหนดอัตราส่วนคะแนนการฝึกสอนของอาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ให้เหมาะสม	5	0.61
55	การให้คะแนนควรกำหนดเป็น 2 ระยะ คือ กลางภาคเรียน และปลายภาคเรียน	4	3.10
56	ควรมีการประชุมเพื่อประเมินผลการฝึกสอนร่วมกันระหว่าง อาจารย์นิเทศก์กับคณะกรรมการจัดการฝึกสอนก่อนการ ตัดสินผล	5	1.46
57	ควรให้สิทธิขาดแก่อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ในการประเมินผลการฝึกสอนขั้นสุดท้าย	5	1.15

การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่สาม

การวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่สามเป็นการวิเคราะห์คำตอบที่ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาพบทวนแล้ว จากการนำคำถามในรอบที่สองไปสอบถามอีกครั้งหนึ่ง โดยแสดงตำแหน่งคำตอบของกลุ่มและของผู้เชี่ยวชาญคนนั้น พร้อมกับค่าความสอดคล้องของคำตอบในแต่ละข้อด้วยการวิเคราะห์คำตอบในรอบนี้เป็นการวิเคราะห์ขั้นสุดท้ายและเป็นผลการวิจัย ผลการวิเคราะห์ในด้านความเหมาะสมในเรื่องต่าง ๆ ตามประเด็นคำถามพบว่า ค่าความเหมาะสมเท่ากับค่าความเหมาะสมในรอบที่สองเกือบทุกข้อ แสดงว่าคำตอบของกลุ่มไม่เปลี่ยนแปลง แต่ในด้านความสอดคล้องกับของคำตอบ วิเคราะห์พบว่า มีความสอดคล้องกันสูงมากขึ้น คือ มีคำตอบที่สอดคล้องกันสูงมาก 52 ข้อ คำตอบมีความสอดคล้องกันสูง 5 ข้อ ไม่มีคำตอบที่มีความสอดคล้องกันต่ำและคำตอบที่ไม่สอดคล้องกัน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ความเหมาะสมของวิธีดำเนินการและความสอดคล้องกันของคำตอบในรอบที่สาม

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม	ค่าความสอดคล้อง
หมวดที่ 1	การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน		
	ก. <u>กรรมการบริหาร</u>		
1	คุณสมบัติของประธานและคณะกรรมการจัดการฝึกสอน ควรกำหนดโดยผู้บริหารของคณะศึกษาศาสตร์	3	0.77
2	การสรรหาประธานจัดการฝึกสอนควรใช้วิธีการเลือกตั้งจากคณาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอนของคณะศึกษาศาสตร์	3	0.64
3	การสรรหาประธานจัดการฝึกสอนควรใช้วิธีการแต่งตั้งโดยคณบดีคณะศึกษาศาสตร์	3	0.85

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
4	การสรรหาคณะกรรมการจัดการฝึกสอนควรใช้วิธีการเลือก ตั้งจากคณาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอนของคณะ ศึกษาศาสตร์	3	0.71
5	การสรรหาคณะกรรมการจัดการฝึกสอนควรใช้วิธีการ แต่งตั้งโดยคณบดีคณะศึกษาศาสตร์	3	0.40
6	ควรเชิญผู้บริหารของโรงเรียนฝึกสอนมาร่วมเป็นคณะกรรมการ จัดการฝึกสอน	2	0.70
7	คณะกรรมการจัดการฝึกสอนควรมีวาระในการทำงาน	5	0.50
	ข. <u>อาจารย์นิเทศก์</u>		
8	อาจารย์นิเทศก์ควรมีประสบการณ์ในการสอนมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี	5	0.91
9	ควรมีการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์โดยกำหนดเกณฑ์อย่าง เหมาะสม	5	0.66
10	ควรจัดให้มีการอบรมอาจารย์นิเทศก์ก่อนออกนิเทศการฝึกสอน	5	0.99
11	ควรจัดให้มีอาจารย์นิเทศก์ 2 ประเภทคือ อาจารย์นิเทศก์ ทั่วไป และอาจารย์นิเทศก์ประจำวิชา	4	0.99
12	อาจารย์นิเทศก์ควรทำหน้าที่วาระละ 1 ปี	2	0.95
13	อาจารย์นิเทศก์ควรทำหน้าที่วาระละ 2 ปี	4	1.01
14	อาจารย์นิเทศก์ควรทำหน้าที่วาระละ 3 ปี	2	1.05
15	อาจารย์นิเทศก์ควรทำหน้าที่วาระละเกินกว่า 3 ปี	2	0.71
16	ควรมีการประเมินผลการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ในแต่ละ ภาคเรียน	5	0.66

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
17	ก. <u>อาจารย์พี่เลี้ยง</u> อาจารย์พี่เลี้ยงควรวิเคราะสมบัติครบตามเกณฑ์ที่ภาควิชาหลักสูตร และการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ได้กำหนดไว้	4	1.06
18	เกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์พี่เลี้ยงควรมอบให้เป็นหน้าที่ของ โรงเรียนฝึกสอน	5	0.66
19	โรงเรียนฝึกสอนและคณะศึกษาศาสตร์ ควรร่วมกันตั้งเกณฑ์ การคัดเลือกอาจารย์พี่เลี้ยง	5	0.79
20	ควรมีโครงการพัฒนาอาจารย์พี่เลี้ยง	5	0.79
21	อาจารย์พี่เลี้ยงควรรับผิดชอบนักศึกษฝึกสอนได้ไม่เกิน 2 คน	5	0.99
22	ควรมีการประเมินผลการนิเทศของอาจารย์พี่เลี้ยงในแต่ละ ภาคเรียน	4	0.97
หมวดที่ 2	การเตรียมการก่อนการฝึกสอน การเตรียมการก่อนการฝึกสอนในที่นี้หมายถึง การเตรียมตัว นักศึกษาฝึกสอนก่อนออกฝึกสอนในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ อย่างเข้มประมาณ 2 สัปดาห์ ในเรื่องนี้ผู้เชี่ยวชาญได้ เสนอข้อกีดเห็นดังต่อไปนี้		
23	ควรจัดทำคู่มือการฝึกสอนให้แก่บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง ทราบ	5	0.50
24	ควรจัดให้มีการร่วมปรึกษาหารือระหว่างอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อชี้แจงจุดประสงค์ และแบบฟอร์ม ต่าง ๆ	5	0.50

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
25	ควรฝึกการทำแผนการสอนและบันทึกการสอน	5	0.53
26	ควรให้นักศึกษาได้ทดลองสอนแบบจุลภาคก่อนออกฝึกสอน อย่างน้อย 2 - 3 สัปดาห์	5	0.66
27	ควรมีการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และช่วยงานครูก่อน ออกฝึกสอน 1 ภาคการศึกษา	5	0.50
28	ควรมีการอบรมเกี่ยวกับวิธีสอน และเทคนิคการสอน	5	0.56
29	ควรมีการอบรมเกี่ยวกับการผลิตอุปกรณ์การสอน และวิธีใช้	5	0.66
30	ควรจัดการปฐมนิเทศอย่างเข้ม เพื่อให้นักศึกษาได้ทราบ แนวทางในการปฏิบัติตนในระหว่างออกฝึกสอน	5	0.66
31	ควรพานักศึกษาฝึกสอนไปทำความคุ้นเคยกับ โรงเรียนฝึกสอน ก่อนออกฝึกสอน	4	0.99
32	ควรพานักศึกษาฝึกสอนไปเยี่ยมชมโรงเรียนฝึกสอนที่ได้ มาตรฐานแล้ว	5	0.91
33	ควรรวบรวมปัญหาเกี่ยวกับการฝึกสอนที่ผ่านมา นำมา วิเคราะห์และหาแนวทางแก้ปัญหา	5	0.50
34	ให้นักศึกษาได้ดูเทปโทรทัศน์เกี่ยวกับการฝึกสอนของ นักศึกษาฝึกสอนที่ดีเด่นเอื้อที่จะนำมาเป็นแบบในการ ปฏิบัติ	5	0.50

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
หมวดที่ 3	การจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน ในการจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอนของมหาวิทยาลัยรามคำแหงนั้น ได้มีการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนแก่อาจารย์ผู้ให้การนิเทศตามจำนวนนักศึกษาที่ออกฝึกสอนในเรื่องนี้ได้มีผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้เพิ่มเติมงบประมาณการรายจ่ายดังนี้		
35	ควรมีงบประมาณสำหรับการวิจัย และโครงการทดลองต่าง ๆ	5	0.79
36	ควรมีงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนานักศึกษาฝึกสอน	5	0.50
37	ควรมีงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง	5	0.50
38	ค่าพาหนะในการนิเทศควรจัดสรรตามอัตราที่เป็นจริงในการออกนิเทศ	5	0.50
หมวดที่ 4	การสัมมนาการฝึกสอน การสัมมนาในที่นี้หมายถึง การสัมมนาร่วมกันระหว่างคณะกรรมการจัดการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอน ที่ได้จัดขึ้นระหว่างการออกฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน ซึ่งมีความหมายรวมไปถึงกระบวนการวิชาการสัมมนาการฝึกสอนที่ระบุไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงในเรื่องนี้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นดังนี้		

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
39	เนื้อหาของการสัมมนาควรครอบคลุมถึงสภาพปัญหาในการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน	5	0.50
40	โครงการสัมมนาควรชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสัมมนาให้เด่นชัด	5	0.50
41	เนื้อหาในการสัมมนาควรเน้นความรู้ และวิชาเสริมทักษะในการสอน	5	1.06
42	ควรมีการสัมมนาในระหว่างการฝึกสอนอย่างน้อย 7 ครั้งใน 1 ภาคการศึกษา	3	0.96
43	ควรให้อาจารย์นิเทศทุกท่านได้มีส่วนร่วมในการสัมมนาการฝึกสอนทุกครั้ง	5	0.79
44	ควรหาเว็บบอร์ดสัมมนา ณ โรงเรียนฝึกสอนต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน	3	1.54
45	ควรมีการจัดนิทรรศการการฝึกสอน	4	1.14
46	ควรมีการประชุมเพื่อค้นหาวิธีการวัดผลการสัมมนาอย่างมีประสิทธิภาพ	4	0.99
47	ควรมีวิทยากรที่เชี่ยวชาญด้านการสอนแต่ละสาขาวิชาเอก มาสาธิตการสอนให้นักศึกษาฝึกสอนในระยะเริ่มแรกของการฝึกสอน	5	0.83
หมวดที่ 5	การประเมินผลการฝึกสอน		
4.8	เกณฑ์ในการประเมินผลการฝึกสอนควรแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ดีมาก ผ่าน และไม่ผ่าน	3	0.77

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
49	การมีการประเมินผลหลายวิธี	5	0.79
50	ควรมีการประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติในการประเมินผลการฝึกสอน แก่อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง	5	0.91
51	การให้ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน มีส่วนเกี่ยวข้องในการ ประเมินผลด้วย	3	1.41
52	ควรมีแบบสอบถามให้อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยงสรุปผล ในการฝึกสอน และประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงานใน หน้าที่ครูโดยทั่วไปของนักศึกษาฝึกสอน	5	0.50
53	การมีการประชุมและอภิปรายระหว่างอาจารย์พี่เลี้ยงและ อาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับเกณฑ์การให้คะแนนการฝึกสอน ให้เข้าใจตรงกันก่อนจะมีการประเมินผล	5	0.50
54	การกำหนดอัตราส่วนคะแนนการฝึกสอนของอาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ให้เหมาะสม	5	0.53
55	การให้คะแนนการกำหนดเป็น 2 ระยะคือ กลางภาคเรียน และปลายภาคเรียน	4	0.53
56	ควรมีการประชุมเพื่อประเมินผลการฝึกสอนร่วมกันระหว่าง อาจารย์นิเทศก์กับคณะกรรมการจัดการฝึกสอนก่อนการ ตัดสินผล	5	0.99
57	การให้สิทธิขาดแก่อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ในการประเมินผลการฝึกสอนขั้นสุดท้าย	5	0.91

จากตาราง 3 ความเหมาะสมในการดำเนินการจัดการฝึกสอน ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นดังนี้

1. การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน

1.1 กรรมการบริหาร โดยเฉพาะประธานและคณะกรรมการจัดการฝึกสอน
 1.1.1 กรรมการบริหาร โดยเฉพาะประธานและคณะกรรมการจัดการฝึกสอน
 1.1.1.1 การมีวาระในการทำงาน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.50)
 การสรรหาคณะกรรมการจัดการฝึกสอนสามารถดำเนินการได้สองวิธี คือ สรรหาด้วยวิธีการ
 เลือกตั้งจากคณาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ และด้วยวิธีการ
 แต่งตั้งจากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ (ค่าความเหมาะสม 3) แต่วิธีหลังผู้เกี่ยวข้องมีความ
 เห็นสอดคล้องมากกว่าวิธีแรก (ค่าความสอดคล้องของวิธีแรก 0.71 ค่าความสอดคล้อง
 ของวิธีหลัง 0.40) ส่วนการสรรหาประธานจัดการฝึกสอนสามารถดำเนินการได้สองวิธี
 เช่นกัน คือ สรรหาด้วยวิธีการเลือกตั้งจากคณาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอนของ
 คณะศึกษาศาสตร์ และด้วยวิธีการแต่งตั้งจากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ (ค่าความเหมาะสม 3)
 แต่วิธีแรกผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นสอดคล้องมากกว่าวิธีหลัง (ค่าความสอดคล้องของคำตอบ
 วิธีแรก 0.64 ค่าความสอดคล้องของคำตอบวิธีหลัง 0.85) คุณสมบัติของประธานและ
 กรรมการจัดการฝึกสอนควรกำหนดโดยผู้บริหารของคณะศึกษาศาสตร์ (ค่าความเหมาะสม
 3 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.77) ส่วนการเชิญผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนแต่ละแห่ง
 มาร่วมเป็นคณะกรรมการจัดการฝึกสอนนั้นมีความเหมาะสมน้อย (ค่าความเหมาะสม 2
 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.70)

1.2 การคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ควรมีการกำหนดเกณฑ์อย่างเหมาะสม
 (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.66) การมีภาระประเมินผลการ
 นิเทศการฝึกสอนของอาจารย์นิเทศก์แต่ละภาคเรียน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความ
 สอดคล้องของคำตอบ 0.66) อาจารย์นิเทศก์ควรมีประสบการณ์ในการสอนมาแล้วอย่าง
 น้อย 3 ปี (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.91) ควรจัดให้มีการ
 การอบรมอาจารย์นิเทศก์ก่อนออกนิเทศการฝึกสอน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง
 ของคำตอบ 0.99) ควรจัดอาจารย์นิเทศก์ให้มี 2 ประเภทคือ อาจารย์นิเทศก์ทั่วไปและ
 อาจารย์นิเทศก์ประจำวิชา (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.99)

วาระการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ควรทำหน้าที่วาระละ 2 ปี (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 1.01) ส่วนวาระการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์วาระละ 1 ปี 3 ปี และเกินกว่า 3 ปีนั้น ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นตรงกันว่าไม่เหมาะสม (ค่าความเหมาะสม 2 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.95, 1.05, 0.71 ตามลำดับ)

1.3 เกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์พี่เลี้ยงสามารถดำเนินการได้สองวิธีคือ มอบภาระในการคัดเลือกอาจารย์พี่เลี้ยงให้เป็นหน้าที่ของโรงเรียนฝึกสอน และการคัดเลือกอาจารย์พี่เลี้ยงควรจะได้มีการตั้งเกณฑ์ร่วมกันระหว่างโรงเรียนฝึกสอนและคณะศึกษาศาสตร์ วิธีทั้งสองนี้มีความเหมาะสมเท่ากัน (ค่าความเหมาะสม 5) แต่วิธีแรกผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันมากกว่าวิธีหลัง (ค่าความสอดคล้องของคำตอบวิธีแรก 0.66 ค่าความสอดคล้องของคำตอบวิธีหลัง 0.79) ควรจัดให้มีการพัฒนาอาจารย์พี่เลี้ยง (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.79) อาจารย์พี่เลี้ยงควรจะได้รับฝึกชมนักศึกษาฝึกสอนได้ไม่เกิน 2 คน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.99) ควรจัดให้มีการประเมินผลการนิเทศของอาจารย์พี่เลี้ยงในแต่ละภาคเรียน (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.97) และอาจารย์พี่เลี้ยงควรมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ภาควิชาหลักสูตรและการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ให้กำหนดไว้ (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 1.06)

2. การเตรียมการก่อนการฝึกสอน เป็นการเตรียมตัวนักศึกษาฝึกสอนก่อนออกฝึกสอนในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ อย่างเข้มประมาณ 2 สัปดาห์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้นักศึกษามีระเบียบวินัยและมีความเชื่อมั่นโดยเฉพาะด้านเทคนิคในการสอนที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอน และนอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอนในเรื่องนี้ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ควรจัดทำคู่มือการฝึกสอนให้แก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทราบ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.50) ควรจัดให้มีการร่วมปรึกษารื้อระหว่างอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อชี้แจงจุดประสงค์และแบบฟอร์มต่าง ๆ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.50) ควรจัดให้นักศึกษาฝึกสอนให้มีการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และช่วยงานครูก่อนออกฝึกสอน 1 ภาคการศึกษา (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.50) ควรรวบรวมปัญหาเกี่ยวกับ

การฝึกสอนที่ผ่านมา แล้วนำมาวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ปัญหา (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.50) ควรให้นักศึกษาได้ดูเทปโทรทัศน์เกี่ยวกับการฝึกสอน ของนักศึกษาที่ดีเกิน เพื่อที่จะนำมาเป็นแบบในการปฏิบัติ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.50) ควรให้นักศึกษาฝึกสอนได้ฝึกทำแผนการสอนและบันทึกการสอน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.53) ควรมีการอบรมเกี่ยวกับ วิธีสอนและเทคนิคการสอน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.56) ควรให้นักศึกษาได้ทดลองสอนแบบจุลภาค ก่อนออกฝึกสอนอย่างน้อยสองหรือสามสัปดาห์ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.66) ควรมีการอบรมเกี่ยวกับการผลิต อุปกรณ์การสอน และวิธีใช้อุปกรณ์การสอน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.66) ควรจัดประชุมหารืออย่างเข้มเพื่อให้นักศึกษาได้ทราบแนวทาง ในการปฏิบัติตนในระหว่างออกฝึกสอน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.66) ควรพานักศึกษาฝึกสอนไปเยี่ยมชมโรงเรียนฝึกสอนที่ได้มาตรฐานแล้ว (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.91) และควรพานักศึกษาฝึกสอนไปทำความคุ้นเคยกับโรงเรียนฝึกสอนก่อนออกฝึกสอน (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.99)

3. การจัดสรรงบประมาณในการจัดฝึกสอน ของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้มีการจัดสรรเพื่อเป็นค่าตอบแทนแก่คณาจารย์ ซึ่งให้การนิเทศตามจำนวน นักศึกษาที่ออกฝึกสอน ในเรื่องนี้ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะให้เพิ่มเติมงบประมาณต่าง ๆ เหล่านี้ คือ ควรเพิ่มงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการจัดมณานักศึกษาฝึกสอน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.50) ควรเพิ่มงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการจัด สัมมนาอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ 0.50) และโดยเฉพาะค่าพาหนะในการนิเทศ ควรจัดสรรตามอัตราที่เป็นจริง ในการออกนิเทศ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.50) ควรจัด ให้มีงบประมาณสำหรับการวิจัย และโครงการทดลองต่าง ๆ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.79)

4. การสัมมนาการฝึกสอน เป็นการสัมมนาร่วมกันระหว่าง คณะกรรมการจัดการฝึกสอนอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอน ได้จัดขึ้นระหว่างการออกฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน และยังมีความหมายรวมไปถึงกระบวนการพัฒนาการฝึกสอนที่ระบุไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในเรื่องนี้ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ควรดำเนินการตามลำดับความเหมาะสมดังนี้ เนื้อหาของการสัมมนาควรจะได้มีการอภิปรายถึงสภาพปัญหาในการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.50) โครงการสัมมนา ควรชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสัมมนาให้เด่นชัด (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.50) ควรให้อาจารย์นิเทศก์ทุกท่านได้มีส่วนร่วมในการสัมมนาการฝึกสอนทุกครั้ง (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.79) การใช้วิทยากรที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนแต่ละสาขาวิชาเอกมาสาธิตการสอนให้แก่ นักศึกษาฝึกสอนในระยะเริ่มแรกของการฝึกสอน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.83) เนื้อหาควรจะเน้นความรู้และวิชาเสริมทักษะในการสอน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 1.06) ควรจัดให้มีการประชุมเพื่อค้นหาวิธีการวัดผลการสัมมนาอย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.99) ควรมีการจัดนิทรรศการผลการฝึกสอน (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 1.14) ควรจัดให้มีการสัมมนาในระหว่างการฝึกสอนอย่างน้อย 7 ครั้ง ใน 1 ภาคการศึกษา (ค่าความเหมาะสม 3 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.96) และควรจัดให้มีการหมุนเวียนในการจัดสัมมนา ณ โรงเรียนฝึกสอนต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน (ค่าความเหมาะสม 3 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 1.54)

5. การประเมินผลการฝึกสอน ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าควรดำเนินการตามลำดับความเหมาะสมดังนี้ ควรมีแบบสอบถามให้อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง สรุปผลการฝึกสอน และประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงานครูผู้สอนของนักศึกษาฝึกสอน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.50) ควรมีการประชุมและอภิปรายระหว่างอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับเกณฑ์การให้คะแนนการฝึกสอนให้เข้าใจตรงกันก่อนจะมีการประเมินผล (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.50)

ควรกำหนดอัตราส่วนคะแนนการฝึกสอนของอาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ ให้เหมาะสม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.53) ควรจะให้มีการประเมินผลหลายวิธี (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.79) ควรจะมีการประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติในการประเมินผลการฝึกสอนแก่อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.91) ควรให้สิทธิหากแก่อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงในการประเมินผลการฝึกสอนขั้นสุดท้าย (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.91) การให้คะแนนควรกำหนดเป็น 2 ระยะคือ กลางภาคเรียน และปลายภาคเรียน (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.53) เกณฑ์ในการประเมินผลการฝึกสอนควรแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ดีมาก ผ่าน ไม่ผ่าน (ค่าความเหมาะสม 3 ค่าความสอดคล้องของคำตอบ 0.77)

สรุป อภิปรายผล กำหนดรูปแบบและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

งานวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและพัฒนาารูปแบบการจัดการฝึกสอนของ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนแรกเป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานได้แก่
ความจำเป็นในการฝึกสอน การวางแผนการฝึกสอน รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี วิธีการ และ
รูปแบบการจัดการฝึกสอน นำข้อมูลที่ได้มาสร้างรูปแบบจำลองของการจัดการฝึกสอน เพื่อใช้
เป็นต้นแบบในการสัมภาษณ์เป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ต่อไป ขั้นตอนหลังเป็นการศึกษาความคิดเห็นของ
กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านการฝึกสอนตามเทคนิคเดลฟาย ข้อมูลที่ได้นำมาพัฒนารูปแบบการจัด
การฝึกสอนที่ได้จำลองขึ้นในขั้นตอนแรกเป็นรูปแบบการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เทคนิคเดลฟายเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการรวบรวมความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญมาใช้แก้ปัญหา โดยไม่มีการเผชิญหน้ากันระหว่างผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจากแสดง
ความคิดเห็นโดยวิธีตอบแบบสอบถามแทนการประชัน ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจึงสามารถแสดง
ความคิดเห็นได้อย่างอิสระเต็มที่โดยปราศจากอิทธิพลอื่น ๆ มีการถามซ้ำหลาย ๆ รอบเพื่อ
ให้ได้ความคิดเห็นที่เด่นชัด และใช้วิธีการทางสถิติเข้าช่วยเพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่เป็นกลุ่มก้อน
และมีความสอดคล้องกัน สามารถสรุปแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ
ในการวิจัยนี้ใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามสองฉบับ ฉบับแรกใช้สอบถามในรอบที่หนึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 28 ข้อ และแต่ละข้อจะมีคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ลงความเห็นเกี่ยวกับสาระสำคัญที่นำมาสอบถามในรอบที่สองและรอบที่สาม แบบสอบถามฉบับที่สองเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าห้าค่าให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณากำหนดค่าความเหมาะสมในเรื่องต่าง ๆ ตามประเด็นคำถามจำนวน 57 ข้อเป็นคำถามเกี่ยวกับกรรมการบริหารงาน หน้าที่การจัดการฝึกสอนเจ็ดข้อได้แก่ ข้อ 1 - ข้อ 7 เกี่ยวกับอาจารย์นิเทศก์เก้าข้อได้แก่ ข้อ 8 - ข้อ 16 เกี่ยวกับอาจารย์ที่เลี้ยงหูกข้อได้แก่ ข้อ 17 - ข้อ 22 เกี่ยวกับการเตรียมการก่อนการฝึกสอนสิบสองข้อได้แก่ ข้อ 23 - ข้อ 34 เกี่ยวกับการสัมมนาการฝึกสอนเก้าข้อได้แก่ ข้อ 40 - ข้อ 47 และเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกสอนสิบข้อได้แก่ ข้อ 48 - ข้อ 57. (ดูในภาคผนวก ข) แบบสอบถามฉบับที่สองนี้ ใช้สอบถามในรอบที่สองและรอบที่สาม การสอบถามในรอบที่สามได้แสดงตำแหน่งคำตอบของกลุ่มและของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ รายและค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่สองด้วย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความเหมาะสมในการจัดการฝึกสอน ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นดังนี้

การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน

ในด้านการจัดการบริหาร วิธีการที่เหมาะสมอย่างยิ่งคือ ให้มีการกำหนดวาระการดำเนินงานของประธานและคณะกรรมการจัดการฝึกสอนและวิธีการที่เหมาะสมปานกลางคือ การกำหนดคุณสมบัติของประธานและคณะกรรมการจัดการฝึกสอน ให้กำหนดโดยผู้บริหารของคณะศึกษาศาสตร์ ส่วนการสรรหาประธานจัดการฝึกสอนให้ดำเนินการได้สองวิธีคือ สรรหาด้วยวิธีการเลือกตั้งจากคณาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ และด้วยวิธีการแต่งตั้งจากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ในทำนองเดียวกันการสรรหาคณะกรรมการจัดการฝึกสอนก็ให้ดำเนินการได้สองวิธีเช่นกัน คือ สรรหาด้วยวิธีการแต่งตั้งโดยคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

การประเมินผลการฝึกสอน

พระเห็นปัญหาของการประเมินผลการฝึกสอนอยู่ที่มาตรฐานการประเมินผลที่น้อย เนื่องจากอาจารย์ที่เลี้ยงบางส่วนไม่เข้าใจวิธีประเมินผลจึงเป็นสาเหตุให้การประเมินผลไม่ตรงตามเกณฑ์การวัดผลที่คณะศึกษาศาสตร์ได้กำหนดไว้ ผลการวิจัยพบว่าวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมอย่างยิ่ง ได้แก่ ให้มีการประชุมและอภิปรายระหว่างอาจารย์ที่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับเกณฑ์การให้คะแนนการฝึกสอนให้เข้าใจตรงกันก่อนจะมีการประเมินผล ให้มีแบบสอบถามให้อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ที่เลี้ยงสรุปผลการฝึกสอนและประเมินสมรรถภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูของทั้งที่บ่ฝึกสอน ให้กำหนดอัตราส่วนคะแนนของอาจารย์ที่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ให้เหมาะสม ควรมีการประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติในการประเมินผลการฝึกสอนแก่อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยง ให้มีการประเมินผลหลายวิธี ให้มีการประชุมเพื่อประเมินผลการฝึกสอนร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ กับคณะกรรมการจัดการฝึกสอนก่อนการตัดสินผล และควรให้สิทธิขาดแก่อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ที่เลี้ยงในการประเมินผลการฝึกสอนขั้นสุดท้าย วิธีปฏิบัติที่เหมาะสมมากคือ การให้คะแนนควรกำหนดเป็น 2 ระยะคือ กลางภาคเรียนและปลายภาคเรียน ส่วนวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมปานกลางคือให้ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการประเมินผลด้วย และเกณฑ์ในการประเมินผลการฝึกสอนควรแบ่งเป็น 3 ระดับคือ ดีมาก ผ่าน ไม่ผ่าน

อภิปรายผล

เนื่องจากงานวิจัยนี้ดำเนินการโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ซึ่งเป็นวิธีวิจัยที่ใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นหลักในการแก้ปัญหา ทางประเด็นที่นำมาสอบถาม ดังนั้นเพื่อให้การอภิปรายเป็นไปอย่างกว้างขวางจึงได้นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบสุดท้ายของการวิจัยครั้งนี้เป็นหลักในการอภิปราย โดยพิจารณาประกอบกับเหตุผลที่ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงไว้ใน การตอบแบบสอบถามทุก ๆ รอบ และปรับให้เข้ากับหลักวิชาเป็นเรื่อง ๆ ไป ดังนี้

1. การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน โดยเฉพาะกรรมการบริหาร ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าคณะศึกษาศาสตร์ควรกำหนดให้มีวาระการดำเนินงานของประธานและคณะกรรมการจัดการฝึกสอนเพราะการทำงานใดที่ค่อนข้างยาวนานเกินไป

อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น และความคิดริเริ่มที่ดีในการบริหารงาน จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงบ้าง การกำหนดคุณสมบัติของประธานและคณะกรรมการจัดการฝึกสอนให้กำหนดโดยผู้บริหารของคณะศึกษาศาสตร์ โดยเฉพาะผู้บริหารซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอนโดยตรง เช่น คณบดีคณะศึกษาศาสตร์และหัวหน้าภาควิชาหลักสูตรและการสอน เพราะบุคคลเหล่านี้จะทราบดีว่าประธานและคณะกรรมการจัดการฝึกสอนควรมีคุณสมบัติอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เจลิม มลิลลา (เจลิม มลิลลา 2526 : 28) ที่ว่า คณบดีคณะศึกษาศาสตร์เป็นผู้กำหนดแนวทางและนโยบายการจัดการฝึกสอน ตลอดจนกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่เป็นกรรมการบริหารได้แก่ ประธานและคณะกรรมการจัดการฝึกสอน การสรรหาประธานจัดการฝึกสอนนั้นผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ควรดำเนินการได้ 2 วิธีคือ วิธีที่หนึ่ง สรรหาด้วยการเจือจางจากคณาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ โดยยึดหลักเกณฑ์ว่า บุคคลผู้หนึ่งต้องมีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นเหตุผลสำคัญ วิธีที่สอง สรรหาด้วยการแต่งตั้งจากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ การสรรหาคณะกรรมการจัดการฝึกสอนก็ให้ดำเนินการได้สองวิธีคือ วิธีที่หนึ่ง สรรหาด้วยวิธีการแต่งตั้งโดยคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ วิธีที่สอง สรรหาด้วยการเลือกตั้งจากคณาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ ส่วนการเชิญผู้บริหารของโรงเรียนฝึกสอนแต่ละแห่งมาร่วมเป็นคณะกรรมการจัดการฝึกสอนนั้นเหมาะสมน้อยเพราะในทางปฏิบัติจริงแล้วทำได้ยาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนนั้นไม่ได้อยู่ในสังกัดของทบวงมหาวิทยาลัย และผู้บริหารโรงเรียนอาจมีภารกิจการทำงานในหน้าที่มากไม่สะดวกในการมาเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดการฝึกสอน

การคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ให้มีการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์อย่างเหมาะสม ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับผลการประชุมสัมมนาหัวหน้าหน่วยฝึกสอนของวิทยาลัยครูทั่วประเทศระหว่างวันที่ 3 - 15 มีนาคม 2519 ที่สรุปว่า "หัวหน้าหน่วยฝึกสอนควรร่วมมือกับหัวหน้าภาควิชาต่าง ๆ ตั้งเกณฑ์ในการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ โดยพยายามเลือกให้ได้ตามเกณฑ์นั้น" (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู 2521 : 73) ในด้านประสิทธิภาพการสอนอาจารย์นิเทศก์ต้องมีส่วนร่วมในการสอนมาแล้วอย่างน้อย

3 ปี ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การคัดเลือกคุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์ของสมาคมการฝึกสอนของประเทศสหรัฐอเมริกา (Association for Student Teaching. 1966 : 6 - 7) ให้มีการอบรมอาจารย์นิเทศก์ก่อนออกนิเทศการฝึกสอน ซึ่งสอดคล้องกับหนังสือปัญหาการนิเทศการสอนของทบวงมหาวิทยาลัย (ทบวงมหาวิทยาลัย 2522 : 27 - 35) ที่กล่าวว่า ต้องจัดอบรมความรู้ในด้านการนิเทศให้แก่อาจารย์นิเทศก์เพื่อให้เกิดความพร้อมในการนิเทศได้ นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญ ยังมีความเห็นว่าควรให้มีการประเมินผลการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์หลังจากได้นิเทศการสอนมาแล้วในแต่ละภาคเรียน ควรจัดให้มีอาจารย์นิเทศก์ 2 ประเภทคือ อาจารย์นิเทศก์ทั่วไป และอาจารย์นิเทศก์ประจำวิชา และวาระการทำงานของอาจารย์นิเทศก์ควรทำหน้าที่วาระละ 2 ปี เพราะเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมและไม่นานเกินไป ส่วนวาระการทำงานของอาจารย์นิเทศก์วาระละ 1 ปี 3 ปี และเกินกว่า 3 ปีนั้น ไม่เหมาะสม

การคัดเลือกอาจารย์ที่เลี้ยง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า วิธีการคัดเลือกที่เหมาะสมนั้นมีสองวิธี วิธีที่หนึ่ง ให้มอบภาระการคัดเลือกอาจารย์ที่เลี้ยงให้เป็นหน้าที่ของโรงเรียนฝึกสอน วิธีที่สอง ให้มีการร่วมกันตั้งเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์ที่เลี้ยงระหว่างโรงเรียนฝึกสอนและคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประสานงานกรรมการฝึกหัดครู (คณะกรรมการประสานงานกรรมการฝึกหัดครู 2521 : 3) ที่ว่า วิทยาลัยครูกับโรงเรียนฝึกสอนควรร่วมมือกันกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกครู-อาจารย์ที่เลี้ยง นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญยังมีความเห็นว่าควรมีการจัดโครงการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ที่เลี้ยงทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันวิทยาการต่าง ๆ ในด้านการนิเทศการฝึกสอนได้ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วจำเป็นที่อาจารย์ที่เลี้ยงจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ นนพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (นนพงษ์ บุญจิตราดุลย์ 2526 : 171) ที่ได้กล่าวไว้ว่า สถาบันผลิตครูควรหาวิธีถ่ายทอดความรู้ และพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการฝึกหัดครู การนิเทศการศึกษาให้กับอาจารย์ที่เลี้ยงเป็นประจำสม่ำเสมอ โดยขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่ส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอน สำหรับกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าอาจารย์ที่เลี้ยงควรรับผิดชอบนักศึกษาได้ไม่เกิน 2 คน นั้นสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คูก์ (Cooke. 1960 : 3645 - 4) ที่ว่า

ในระดับประถมศึกษาอาจารย์พิเศษฝ่ายโรงเรียนควรรับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนได้ไม่เกิน

1 คน สำหรับมัธยมศึกษาอาจเพิ่มเป็น 2 คนได้ ในการประเมินผลการนิเทศของอาจารย์ที่เลี้ยง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ต้องมีการประเมินผลการนิเทศของอาจารย์ที่เลี้ยงทุกภาคเรียน และในด้านคุณสมบัติของอาจารย์ที่เลี้ยงนั้น อาจารย์ที่เลี้ยงต้องมีความประพฤติครบถ้วนตามเกณฑ์ที่ภาควิชาหลักสูตรและการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ บุญเชิด รัตนานันท์ (บุญเชิด รัตนานันท์ 2521 : 26 - 27) ที่ว่า ครูที่เลี้ยงควรมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่วิทยาลัยครูได้กำหนดไว้ กล่าวคือ ต้องมีวุฒิทางครูสูงกว่านักศึกษาฝึกสอน มีวิทยุสูงกว่านักศึกษาฝึกสอน มีประสบการณ์การสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และไม่เกิน 5 ปีการศึกษา มีความสำนึกว่าตนเองมีหน้าที่ช่วยผลิตครูที่ดีให้แก่สังคม เช่นเดียวกับอาจารย์ที่สอนอยู่ในวิทยาลัยครู และเป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง มีคุณธรรมและน้ำใจ

2. การเตรียมการก่อนการฝึกสอน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าควรมีการเตรียมการก่อนการฝึกสอนหลายลักษณะ เช่น ลักษณะที่หนึ่งในด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน ให้จัดทำคู่มือการฝึกสอนให้แก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทราบ และจัดให้มีการร่วมปรึกษาหารือระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ที่เลี้ยง เพื่อชี้แจงจุดประสงค์และแบบฟอร์มต่าง ๆ ลักษณะที่สอง ในด้านการเตรียมนักศึกษาฝึกสอน ให้นักศึกษาฝึกสอนได้มีการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและช่วยงานครูก่อนออกฝึกสอน 1 ภาคการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับโครงการส่งนิสิตนักศึกษาไปฝึกวิชาชีพครู (คณะกรรมการประสานงานกรรมการฝึกหัดครู 2521 : 6) ที่ว่า การเตรียมนักศึกษาให้มีความสามารถในการฝึกสอน และฝึกปฏิบัติงานในโรงเรียน ควรจะต้องเตรียมแต่เนิ่น ๆ อย่างน้อย 1 ภาคเรียน ควรจัดให้มีการปฐมนิเทศอย่างเข้มเพื่อให้นักศึกษาได้ทราบแนวทางในการปฏิบัติในระหว่างออกฝึกสอน ซึ่งสอดคล้องกับบทนำในหนังสือประสบการณ์วิชาชีพออกฝึกของวิทยาลัยครูธนบุรี (วิทยาลัยครูธนบุรี 2523 : 1) ที่ได้กำหนดนโยบายไว้ว่า การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนนั้นเพื่อให้ นักศึกษาได้เข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในระหว่างฝึกสอนให้ตรงกันและสามารถเตรียมการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรให้นักศึกษาได้ดูเทปโทรทัศน์เกี่ยวกับการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนที่ดีเด่นเพื่อที่จะนำมาเป็นแบบในการปฏิบัติ ควรจัดรวบรวมปัญหาเกี่ยวกับนักศึกษาฝึกสอน

ที่ผ่านมาแล้ว นำมาวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ปัญหา ควรให้นักศึกษาฝึกสอนได้ฝึกหัดทำแผนการสอนและบันทึกการสอน ควรให้มีการอบรมเกี่ยวกับวิธีสอน เทคนิคการสอนและวิธีผลิต วิธีใช้อุปกรณ์การสอน และควรให้นักศึกษาได้ทดลองสอนแบบจุลภาคก่อนออกฝึกสอนอย่างน้อยสองหรือสามสัปดาห์ ซึ่งสอดคล้องกับคู่มือการฝึกสอนของวิทยาลัยครูนครราชสีมา (วิทยาลัยครูนครราชสีมา ม.ป.ป. : 2) ที่ว่า การจัดการสอนแบบจุลภาค การจัดสถานการณ์จำลอง การนำแนวคิดเทคนิคและวิธีการสอนต่าง ๆ ไปทดลองใช้ นั้นเพื่อจุดมุ่งหมายที่ว่า ให้นักศึกษาฝึกสอนได้รับประสบการณ์ที่เป็นจริง และเป็นการแสวงหาประสบการณ์ปฏิบัติ ก่อนที่จะออกไปปฏิบัติการฝึกสอนจริง และให้พานักศึกษาฝึกสอนไปเยี่ยมชมโรงเรียนฝึกสอนที่ได้มาตรฐานแล้วและทำความเข้าใจกับโรงเรียนฝึกสอนที่นักศึกษาจะออกไปฝึกสอน

3. การจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ให้เพิ่มงบประมาณในด้านต่าง ๆ ดังนี้ งบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการจัดสมมนักศึกษาฝึกสอน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ เชิญ วีระฉายา (เชิญ วีระฉายา ม.ป.ป. : 84) ที่ว่า การสมมนั้นนับว่ามีความสำคัญต่อการฝึกสอนเป็นอย่างยิ่ง เพราะการสมมนาคือการนิเทศเป็นกลุ่ม การสมมนาจะทำให้ได้แนวคิดใหม่ ๆ และสามารถนำไปสอนในห้องเรียนได้อีกด้วย จากความสำคัญของการสมมนาดังกล่าว ผู้บริหารจึงควรพิจารณาให้ความสำคัญและดำเนินการจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดสมมนา ให้เพิ่มงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการจัดสมมนาอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยง ให้จัดสรรค่าพาหนะในการนิเทศตามอัตราที่เป็นจริงในการออกนิเทศ และให้จัดงบประมาณสำหรับการวิจัยและโครงการต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ไผ่สาล สีหิเลศ (ไผ่สาล สีหิเลศ 2524 : 153) ได้เสนอแนะไว้ว่า ควรจะจัดสรรงบประมาณสำหรับโครงการทดลอง โครงการฝึกสอน และหาวิธีวิจัยเกี่ยวกับเรื่องสมรรถภาพของอาจารย์นิเทศก์ในลักษณะของการปฏิบัติจริง ซึ่งจะทำให้ได้ผลสรุปที่เป็นข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง อันเป็นผลดีต่อการนิเทศการฝึกสอน และต่อโครงการฝึกสอนต่อไป

4. การสมมนาการฝึกสอน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ให้ภาควิชาหลักสูตรและการสอนชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการสมมนาให้เด่นชัด เนื้อหาของการสมมนาควรได้มีการอภิปรายถึงสภาพปัญหาในการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน และเนื้อหาของการสมมนาต้อง

เห็นความรู้และวิชาเสริมทักษะในการสอน ควรให้อาจารย์นิเทศก์ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการสัมมนาการฝึกสอนทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ ชิน บุญบุญนนทภาพ (ชิน บุญบุญนนทภาพ 2522 : 29 - 31) ที่ว่า การประชุมสัมมนาเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งของขบวนการฝึกสอน เป็นการร่วมปรึกษาหารือกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและนักศึกษฝึกสอน ในการที่จะวิเคราะห์การสอนและการแก้ปัญหาต่าง ๆ และเพื่อให้ นักศึกษาฝึกสอน ได้รู้จักปรับปรุงตนเองในระหว่างการฝึกสอน ควรจะเชิญวิทยากรที่เกี่ยวข้องด้านการสอนแต่ละสาขาวิชาเอกมาสาธิตการสอนแก่นักศึกษาฝึกสอนในระยะเริ่มแรกของการฝึกสอน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ ชิน บุญบุญนนทภาพ (ชิน บุญบุญนนทภาพ 2522 : 29 - 31) ที่ว่า ในการสัมมนาบางครั้งควรเชิญวิทยากรมาบรรยายเพื่อจะได้รับความรู้และประสบการณ์แต่ละห้องให้ตรงกับประเด็นที่สัมมนาด้วย ควรจัดนิทรรศการการฝึกสอน การประชุมเพื่อค้นหาวิธีการวัดผลการสัมมนาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ ชิน บุญบุญนนทภาพ (ชิน บุญบุญนนทภาพ 2522 : 29 - 31) ที่ว่า ภายหลังการสัมมนา อาจารย์นิเทศก์และคณะกรรมการจัดการฝึกสอน ควรจะได้ทราบผลย้อนกลับของการฝึกสอนหรือการสัมมนาการฝึกสอน เพื่อจะได้ทราบข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้นจะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมสิ่งที่ขาดเพื่อจะได้ฝึกฝนอบรมนักศึกษาฝึกสอนรุ่นต่อ ๆ ไป ให้มีการสัมมนาอย่างน้อย 7 ครั้งใน 1 ภาคการศึกษา ระหว่างฝึกสอนและให้มีการหมุนเวียนในการจัดสัมมนา ณ โรงเรียนฝึกสอนต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน

5. การประเมินผลการฝึกสอน ปัญหาของการประเมินผลก็คือมาตรฐานการประเมินผลมีน้อยเนื่องจากอาจารย์ที่เลี้ยงบางส่วนไม่เข้าใจวิธีประเมินผล จึงทำให้การประเมินผลไม่ตรงตามเกณฑ์การวัดผลที่คณะศึกษาศาสตร์ได้กำหนดไว้ การแก้ปัญหานี้ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ควรมีการประชุมและอภิปรายระหว่างอาจารย์ที่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับเกณฑ์การให้คะแนนการฝึกสอนให้เข้าใจตรงกันก่อนมีการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิจิตร วรุตบางกูร กาญจนนา ศรีภาพสินธุ์ และสุวิษญา อีระกุล (วิจิตร วรุตบางกูร กาญจนนา ศรีภาพสินธุ์ และสุวิษญา อีระกุล 2520 : 214) ซึ่งได้สรุปข้อเสนอแนะว่าการประเมินผลต้องเป็นงานที่คำร่วมกันไม่ใช่งานหรือหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหน้าที่ของบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ ควรมีแบบสอบถามให้อาจารย์นิเทศก์

อาจารย์ที่เลี้ยงสรุปผลการฝึกสอนและประเมินสมรรถภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูของนักศึกษาฝึกสอน ควรกำหนดอัตราส่วนคะแนนของอาจารย์ที่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ให้เหมาะสม ควรมีการประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติในการประเมินผลการฝึกสอนแก่อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยง ควรมีการประเมินผลหลายวิธี ควรมีการประชุมเพื่อประเมินผลการฝึกสอนร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์และคณะกรรมการจัดการฝึกสอนก่อนการตัดสินผล ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะหลักใหญ่ ๆ ของการประเมินผลการฝึกสอนของคณะกรรมการฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2521 : 34) ที่ว่าควรใช้วิธีวัดผลหลายวิธีพยายามประเมินผลโดยใช้บุคคลหลายคนร่วมกัน และพยายามประเมินผลโดยใช้เครื่องมือหลายอย่าง ควรให้สิทธิขาดแก่อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ที่เลี้ยง ในการประเมินผลการฝึกสอนขั้นสุดท้าย การให้คะแนนควรกำหนดเป็น 2 ระยะคือ กลางภาคเรียนและปลายภาคเรียน ให้ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนมีส่วนร่วมในการประเมินผลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ดิกสัน (Dixon. 1971 : 5901) ที่ว่า ทุกสถาบันผู้อำนวยการฝึกสอนและครูที่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการประเมินผลการฝึกสอนและสถาบันส่วนมากให้เจ้าหน้าที่ฝึกสอนและบุคลากรบริหารโรงเรียนฝึกสอนเป็นผู้ประเมินผล ฝึกสอน และเกณฑ์ในการประเมินการฝึกสอน ควรแบ่งเป็น 3 ระดับคือ ดีมาก ผ่าน และไม่ผ่าน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการวิจัยของ มิลเลอร์ (Miller. 1973 : 6220) ที่ให้รายงานผลการวิจัยเพื่อวิเคราะห์การจัดดำเนินการบริหารโครงการฝึกสอน โรงเรียนมัธยมของสถาบันฝึกหัดครู 7 แห่งพบว่า ได้มีการรายงานผลการฝึกสอนสุดท้ายเป็นเกรดคือ ดีมาก ผ่าน ไม่ผ่าน 5 แห่ง และ 2 แห่งประเมินด้วยระบบได้ตก

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมานี้ รูปแบบการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ได้สร้างขึ้นเป็นรูปแบบจำลองในการวิจัยในชั้นตอนแรก ต้องปรับปรุงใหม่ให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

๕ รูปแบบการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลพื้นฐานจากการศึกษาในขั้นตอนแรกมาประกอบกับความกึกเห็นของผู้เชี่ยวชาญตามที่ได้ศึกษาด้วยเทคนิคเดลฟายในขั้นตอนหลัง ทำให้ได้รูปแบบการจัดการฝึกสอน: เสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานจัดการฝึกสอนต่อไป รูปแบบการจัดการฝึกสอนที่ได้จากการวิจัยนี้ประกอบด้วย โครงสร้างห้าด้าน คือ การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน การเตรียมการก่อนการฝึกสอน การจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน การสัมมนาการฝึกสอน และการประเมินผลการฝึกสอน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน

1.1 กรรมการบริหาร ดำเนินการดังนี้

1.1.1 ผู้บริหารของคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย คณบดี และหัวหน้าภาควิชาหลักสูตรและการสอน - เป็นผู้กำหนดคุณสมบัติของประธานและคณะกรรมการจัดการฝึกสอน

1.1.2 การสรรหาประธานจัดการฝึกสอน อาจดำเนินการได้สองวิธีคือ สรรหาด้วยวิธีการเลือกตั้งจากคณาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ หรือโดยการแต่งตั้งจากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ส่วนการสรรหาคณะกรรมการจัดการฝึกสอน ก็อาจดำเนินการได้สองวิธีเช่นกัน คือ สรรหาด้วยการแต่งตั้งจากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์หรือโดยการเลือกตั้งจากคณาจารย์ภาควิชาหลักสูตร และการสอนของคณะศึกษาศาสตร์

1.1.3 กำหนดให้มีวาระในการดำเนินงานของประธาน และคณะกรรมการจัดการฝึกสอน

1.2 อาจารย์นิเทศก์ ดำเนินการดังนี้

1.2.1 ตั้งเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์อย่างเหมาะสม โดยคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี

1.2.2 จักอบรมอาจารย์นิเทศก์ก่อนออกนิเทศการฝึกสอนเพื่อให้อาจารย์นิเทศก์ทุกคนได้ทราบแนวปฏิบัติในการนิเทศที่ตรงกัน และเข้าใจบทบาทของตนเองให้ชัดเจน

1.2.3 จัดให้มีการประเมินผลการนิเทศของอาจารย์นิเทศที่หลังจาก
ให้นิเทศการสอนในแต่ละภาคเรียนเสร็จสิ้นลงแล้ว

1.2.4 จัดให้มีอาจารย์นิเทศทั้งสองประเภท คือ อาจารย์นิเทศ
ทั่วไป และอาจารย์นิเทศประจำวิชา

1.2.5 อาจารย์นิเทศที่มีวาระในการนิเทศวาระละ 2 ปี

1.3 อาจารย์ที่เลี้ยง ดำเนินการดังนี้

1.3.1 การคัดเลือกอาจารย์ที่เลี้ยงสามารถทำได้สองวิธี คือ
มอบภาระให้เป็นหน้าที่ของโรงเรียนฝึกสอน หรือคณะกรรมการและโรงเรียนฝึกสอนร่วม
มือกันกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกอาจารย์ที่เลี้ยง

1.3.2 คณะกษาศาสตร์ และโรงเรียนฝึกสอน ร่วมมือกันดำเนินการ
จัดอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในการนิเทศให้แก่อาจารย์ที่เลี้ยง

1.3.3 คณะกษาศาสตร์ และโรงเรียนฝึกสอน ร่วมกันประเมินผล
การนิเทศของอาจารย์ที่เลี้ยงในแต่ละภาคเรียน

1.3.4 อาจารย์ที่เลี้ยงรับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนได้ไม่เกิน 2 คน

2. การเตรียมการก่อนการฝึกสอน ดำเนินการดังนี้

2.1 เตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร
โรงเรียนฝึกสอน อาจารย์ที่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศ ด้วยวิธีการดังนี้

2.1.1 จัดทำคู่มือการฝึกสอน ให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบ

2.1.2 จัดการประชุม หรือสัมมนาเพื่อร่วมปรึกษาหารือ ชี้แจง
จุดประสงค์ของการฝึกสอน และชี้แจงรายละเอียดของแบบฟอร์มต่าง ๆ ให้อาจารย์นิเทศ
และอาจารย์ที่เลี้ยงได้ทราบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้องตรงกัน

2.2 เตรียมนักศึกษาฝึกสอน

2.2.1 จัดให้นักศึกษาฝึกสอน ได้สังเกตการสอนในชั้นเรียน และ
ช่วยงานครูก่อนออกฝึกสอน 1 ภาคการศึกษา

2.2.2 จัดปฐมนิเทศอย่างเข้ม เพื่อให้นักศึกษาได้ทราบแนวทางใน
การฝึกสอนและการปฏิบัติตนในระหว่างฝึกสอน

2.2.3 ให้นักศึกษาให้ดูเทปโทรทัศน์เกี่ยวกับการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนที่ดีแก่ เพื่อที่จะนำมาเป็นแบบในการปฏิบัติ

2.2.4 จัดรวบรวมปัญหาการฝึกสอนที่ผ่านมาแล้ว นำมาวิเคราะห์ และหาแนวทางแก้ปัญหา

2.2.5 ให้นักศึกษาฝึกสอนได้ฝึกทำแผนการสอน และบันทึกการสอน ให้นีความชำนาญก่อนออกปฏิบัติการฝึกสอน

2.2.6 จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการวิธีการผลิต และวิธีใช้อุปกรณ์การสอน สำหรับนักศึกษาฝึกสอน เพื่อจะให้นำทักษะนี้ไปใช้ประโยชน์ในการฝึกสอนต่อไป

2.2.7 จัดให้นักศึกษาฝึกสอนได้ทดลองสอนแบบจุลภาค ก่อนออกปฏิบัติการฝึกสอนสองหรือสามสัปดาห์ และเสริมความรู้ในเรื่องวิธีการสอน เทคนิคการสอน ต่าง ๆ กว้าง

2.2.8 ให้นักศึกษาฝึกสอนไปเยี่ยมชมโรงเรียนฝึกสอนที่ได้มาตรฐาน เพื่อจะได้ศึกษาแบบอย่างวิธีการที่ดี

2.2.9 จัดให้นักศึกษาไปหาความคุ้นเคยกับโรงเรียนฝึกสอนที่นักศึกษาจะออกไปปฏิบัติการฝึกสอน

3. การจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน ดำเนินการดังนี้

3.1 จัดสรรค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการสัมมนาอาจารย์ในเทก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และการสัมมนานักศึกษาฝึกสอน

3.2 เติมงบประมาณสำหรับการวิจัย และโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกสอน

3.3 ศึกษารายละเอียดของข้อมูลและปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณค่าพาหนะ ในการนิเทศของอาจารย์ในเทก์ ให้ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด

4. การสัมมนาการฝึกสอน ดำเนินการดังนี้

4.1 เฝ้าหาในการสัมมนา

4.1.1 ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสัมมนาให้เด่นชัด

4.1.2 อภิปรายถึงสภาพปัญหาในการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน

4.1.3 เน้นความรู้และวิชาชีพะในการสอน

4.2 วิธีการจัดสังเกต

4.2.1 อาจารย์นิเทศก์ทุกคน มีส่วนร่วมในการสังเกตการสอน

ทุกครั้ง

4.2.2 เป็นวิทยากรที่เชี่ยวชาญด้านการสอนแต่ละสาขาวิชาเอก

มาสาธิตการสอนแก่นักศึกษาฝึกสอน

4.2.3 จัดกิจกรรมการฝึกสอน

4.2.4 จัดให้มีการประชุมระหว่างคณะกรรมการจัดการฝึกสอน

และอาจารย์นิเทศก์ เพื่อค้นหาวิธีวัดผลการสัมมนาอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.5 จัดสัมมนาอย่างน้อย 7 ครั้งใน 1 ภาคการศึกษา

4.2.6 ให้มีการหมุนเวียนจัดสัมมนา ณ โรงเรียนฝึกสอนต่าง ๆ

5. การประเมินผลการฝึกสอน ดำเนินการดังนี้

5.1 จัดให้มีการประชุม และอภิปรายระหว่างอาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ เกี่ยวกับเกณฑ์การให้คะแนนการฝึกสอน และแนวปฏิบัติในการประเมินผลการฝึกสอนเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ก่อนจะมีการประเมินผลการฝึกสอน

5.2 กำหนดอัตราส่วนคะแนนของอาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ให้เหมาะสม

5.3 ใช้วิธีการประเมินผลหลายวิธี

5.4 เตรียมแบบสอบถามเพื่อให้อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงได้สรุปผลการฝึกสอน และประเมินสมรรถภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูของนักศึกษาฝึกสอน

5.5 เชิญผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนเข้าร่วมประเมินผลด้วย

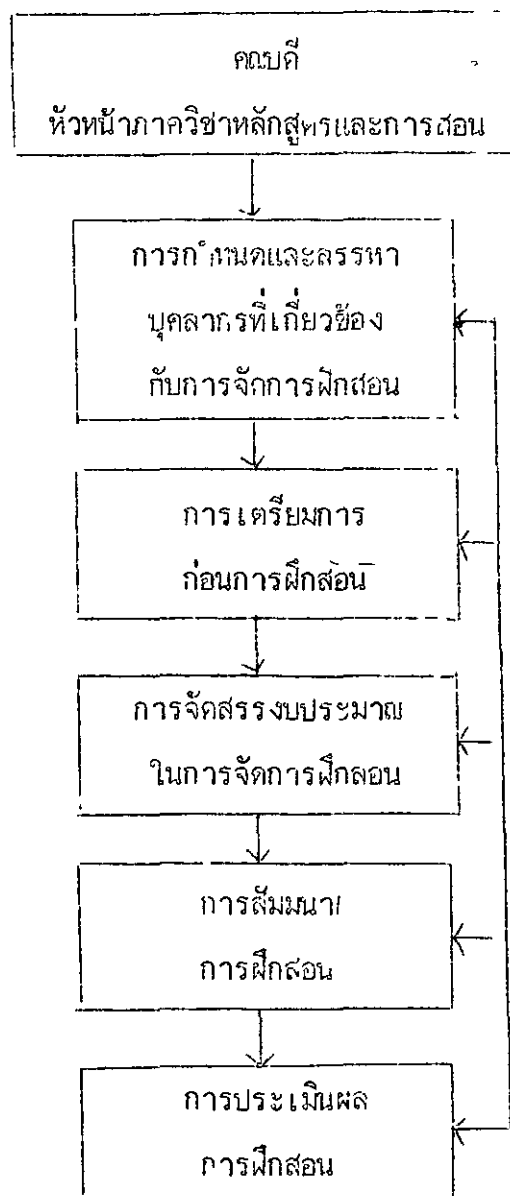
5.6 จัดประชุมอาจารย์นิเทศก์และคณะกรรมการจัดการฝึกสอน เพื่อประเมินผลการฝึกสอนร่วมกัน ก่อนที่จะประเมินผลครั้งสุดท้าย

5.7 ให้สิทธิขาดแก่อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงในการประเมินผลการฝึกสอนครั้งสุดท้าย

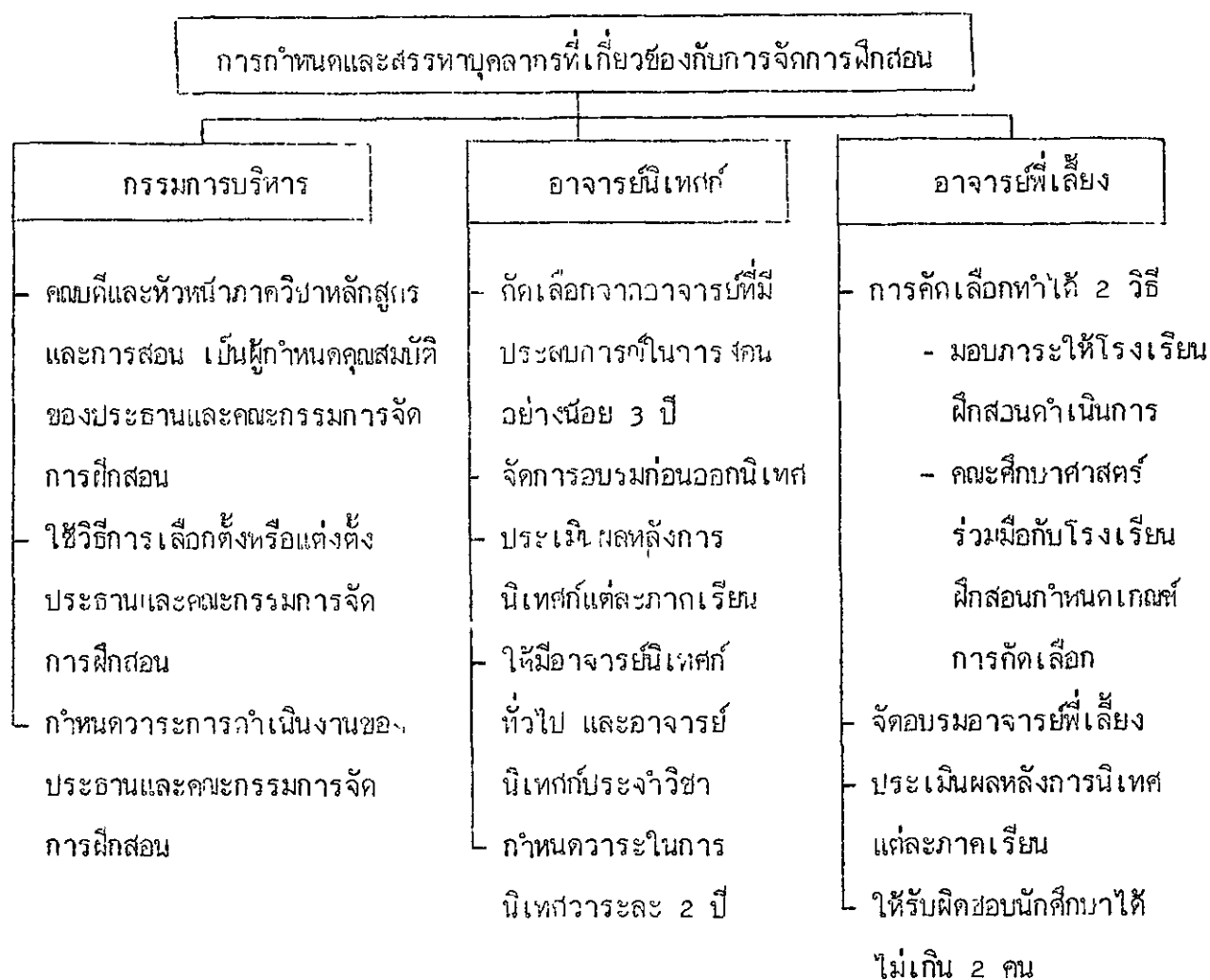
5.8 กำหนดเวลาในการให้คะแนนการฝึกสอนเป็น 2 ระยะคือ
กลางภาคเรียน และปลายภาคเรียน

5.9 ระบบหรือเกณฑ์การตัดสินผลการฝึกสอน กวาร์ใช้ระบบเกรดซึ่งแบ่ง
เป็น 3 ระดับ คือ ดีมาก (เกรด G) ผ่าน (เกรด P) และไม่ผ่าน (เกรด F)

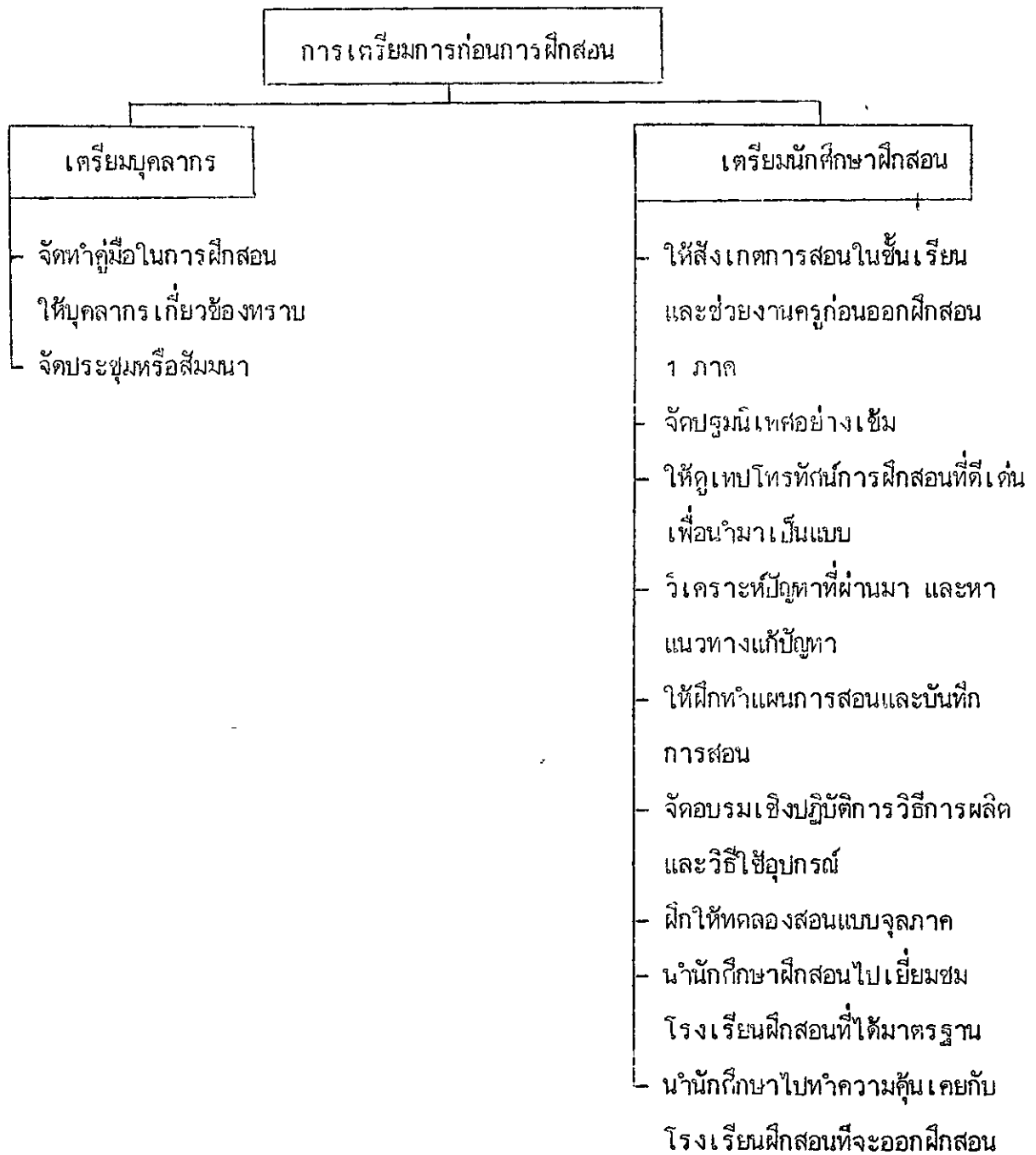
รูปแบบการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงตามที่
เสนอ^๕แสดงเป็นภาพประกอบให้ดังภาพประกอบ 2

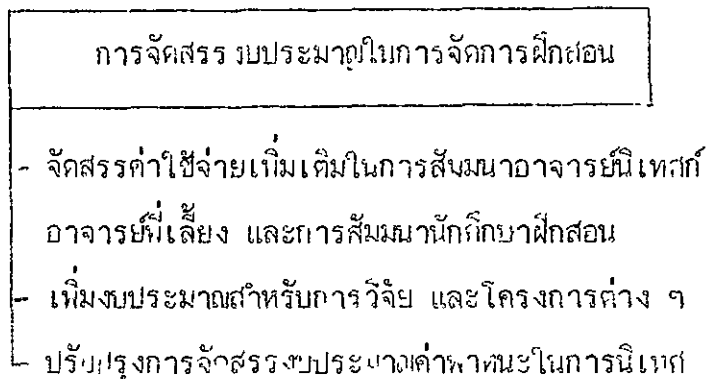


ภาพประกอบ 2 รูปแบบการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

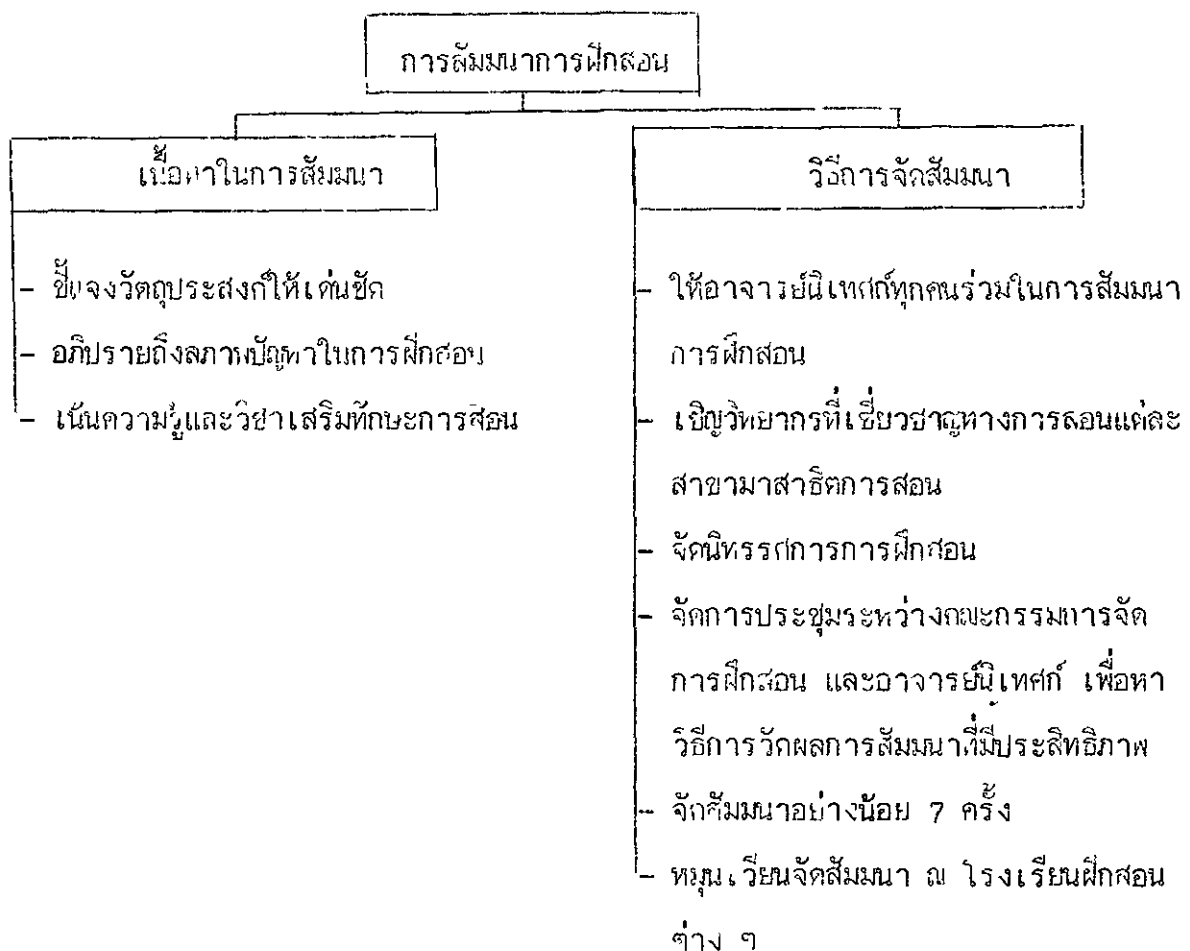


ภาพประกอบ 3 แผนภูมิแสดงการกำหนดและการสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน





ภาพประกอบ 5 แผนภูมิแสดงการจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน



ภาพประกอบ 6 แผนภูมิแสดงการสัมมนาการฝึกสอน

และด้วยวิธีการ เลือกตั้งจากคณาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ ส่วนการเชิญผู้บริหารของโรงเรียนฝึกสอนแต่ละแห่งมาร่วมเป็นคณะกรรมการจัดการฝึกสอนนั้น มีความเหมาะสมน้อย ในด้านการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์พบว่าวิธีการที่เหมาะสมอย่างยิ่งคือ ให้มีการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์อย่างเหมาะสม อาจารย์นิเทศก์ต้องมีการประสบการณ์ในการสอนมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี ให้มีการอบรมอาจารย์นิเทศก์ก่อนออกนิเทศ การฝึกสอน ให้มีการประเมินผลภาระนิเทศของอาจารย์นิเทศก์หลังจากได้นิเทศการสอนมาแล้ว ในแต่ละภาคเรียน และจัดให้มีอาจารย์นิเทศก์ 2 ประเภท คือ อาจารย์นิเทศก์ทั่วไป และ อาจารย์นิเทศก์ประจำวิชา ข้อควรพิจารณาวาระการทำงานของอาจารย์นิเทศก์ในระดับมาก ได้แก่ อาจารย์นิเทศก์ควรทำหน้าที่วาระละ 2 ปี ส่วนวาระการทำงานของอาจารย์นิเทศก์ วาระละ 1 ปี 3 ปี และเกินกว่า 3 ปีนั้นไม่เหมาะสม

ในด้านการคัดเลือกอาจารย์ที่เลี้ยงพบว่า วิธีการที่เหมาะสมอย่างยิ่งมีสองวิธีคือ มอบภาระการคัดเลือกอาจารย์ที่เลี้ยงให้เป็นหน้าที่ของโรงเรียนฝึกสอน และให้มีการร่วมกัน ตั้งเกณฑ์การคัดเลือกระหว่างโรงเรียนฝึกสอนและคณะศึกษาศาสตร์ ให้มีการจัดทำแผนการ พัฒนาอาจารย์ที่เลี้ยง ให้อาจารย์ที่เลี้ยงรับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนได้ไม่เกินสองคน วิธีการ ที่เหมาะสมมากของ การประเมินผลการนิเทศคือ การมีการประเมินผลการนิเทศของอาจารย์ ที่เลี้ยงทุกภาคเรียน และอาจารย์ที่เลี้ยงควรมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่ภาควิชาหลักสูตรและ การสอนของคณะศึกษาศาสตร์ได้กำหนดไว้

การเตรียมการก่อนการฝึกสอน

เป็นการเตรียมตัวทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน และนักศึกษฝึกสอน ก่อนออกไปปฏิบัติการฝึกสอน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การดำเนินการในด้านการเตรียม การก่อนการฝึกสอนโดยเฉพาะด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ที่เหมาะสมอย่างยิ่ง คือให้จัดทำคู่มือ การฝึกสอนให้แก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทราบและต้องจัดให้มีการร่วมปรึกษาหารือระหว่าง อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ที่เลี้ยง แก่ผู้เชี่ยวชาญประสังข์และแบบฟอร์มต่าง ๆ ส่วนการเตรียมนักศึกษาที่เหมาะสมอย่างยิ่งคือ การให้นักศึกษาฝึกสอนได้มีการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และช่วยงานครูก่อนออกฝึกสอน 1 ภาคการศึกษา จัดให้มีการปฐมนิเทศอย่างเข้มเพื่อให้

นักศึกษาได้ทราบแนวทางในการปฏิบัติตนในระหว่างออกฝึกสอน ให้นักศึกษาได้ดูแลโทรทัศน์เกี่ยวกับการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนที่กักตุนเพื่อที่จะนำมาเป็นแบบในการปฏิบัติ ให้รวบรวมปัญหาเกี่ยวกับนักศึกษาฝึกสอนที่ผ่านมาแล้วนำมาวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ปัญหา กวดฝึกลูกให้นักศึกษาฝึกสอนได้ฝึกทำแผนการสอนและบันทึกการสอน จัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับวิธีสอน เทคนิคการสอนและวิธีการผลิต วิธีใช้อุปกรณ์การสอน ให้นักศึกษาได้ทดลองสอนแบบจุลภาค ก่อนออกฝึกสอนอย่างน้องเองหรือสามัคคี และกวรหานักศึกษาฝึกสอนไปเยี่ยมชม และทำความเข้าใจกับโรงเรียนฝึกสอน ที่ได้มาตรฐานแล้วก่อนออกฝึกสอน

การจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน

ผลการวิจัยพบว่า การจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ให้แก่มงงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนานักศึกษาฝึกสอน ให้แก่มงงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนาอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยง ให้จัดสรรค่าพาหนะในการนิเทศตามอัตราที่เป็นจริงในการออกนิเทศ และให้จัดงบประมาณสำหรับการวิจัยและโครงการต่าง ๆ

การสัมมนาการฝึกสอน

เกี่ยวกับการสัมมนาการฝึกสอน ผลการวิจัยพบว่า วิธีดำเนินการที่เหมาะสมอย่างยิ่งคือ ให้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการสัมมนาให้เด่นชัด เนื้อหาของการสัมมนาควรได้มีการอภิปรายถึงสภาพปัญหาในการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน และเนื้อหาของการสัมมนาต้องเน้นความรู้และวิชาเสริมทักษะในการสอนให้อาจารย์นิเทศก์ทุกท่านได้มีส่วนร่วมในการสัมมนาการฝึกสอนทุกครั้ง ให้เชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญด้านการสอนแต่ละสาขาวิชาเอกมาสาธิตการสอนแก่นักศึกษาฝึกสอนในระยะเริ่มแรกของการฝึกสอน วิธีดำเนินการที่เหมาะสมมากคือ ให้จัดนิทรรศการการฝึกสอน ให้มีการประชุมเพื่อกันหาวิธีการวัดผลการสัมมนาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนวิธีดำเนินการที่เหมาะสมปานกลางคือ ใน 1 ภาคการศึกษาระหว่างฝึกสอนควรจัดให้มีการสัมมนาอย่างน้อย 7 ครั้ง และให้มีการหมุนเวียนในการจัดสัมมนา ณ โรงเรียนฝึกสอนต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน

การประเมินผลการฝึกสอน

- จัดประชุมและอภิปรายระหว่างอาจารย์ที่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการให้คะแนน
- กำหนดอัตราส่วนคะแนนของอาจารย์ที่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ให้เหมาะสม
- ใช้วิธีการประเมินผลหลายวิธี
- เตรียมแบบสอบถามให้อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ที่เลี้ยงได้สรุปผลการฝึกสอน และประเมินสมรรถภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานครู
- เชิญผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนเข้าร่วมประเมินผล
- จัดประชุมอาจารย์นิเทศก์ และคณะกรรมการจัดการฝึกสอน เพื่อประเมินผลครั้งสุดท้ายร่วมกัน
- ให้สิทธิแก่อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ที่เลี้ยง ในการประเมินผลขั้นสุดท้าย
- กำหนดเวลาในการให้คะแนนการฝึกสอนเป็น 2 ระยะ คือ
 - กลางภาคเรียน
 - ปลายภาคเรียน
- เกณฑ์การตัดสินผล ใช้ระบบเกรด ซึ่งมี 3 ระดับ คือ
 - ดีมาก (เกรด G)
 - ผ่าน (เกรด P)
 - ไม่ผ่าน (เกรด F)

ภาพประกอบ 7 แผนภูมิแสดงการประเมินผลการฝึกสอน

ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะสำหรับคณะกิตติมศักดิ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะกิตติมศักดิ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ควรนำแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการฝึกสอนจากงานวิจัยครั้งนี้ เสนอว่าสภามหาวิทยาลัย เพื่อเป็นข้อมูลอย่างหนึ่งในการพัฒนาการจัดการฝึกสอนและหาความเหมาะสมในการปฏิบัติต่อไป

ข. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาและวิจัยต่อไป

1. คณะกิตติมศักดิ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงควรจะได้มีการศึกษาและติดตามผล เพื่อประเมินการใช้รูปแบบการจัดการฝึกสอนของคณะกิตติมศักดิ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงครั้งต่อไป

2. ควรได้มีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการฝึกสอนของคณะกิตติมศักดิ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงครั้งนี้กับรูปแบบหรือวิธีการจัดอื่น ๆ ว่าดีหรือไม่ ต่างกันอย่างไร

3. ควรได้มีการศึกษาเรื่องนี้อย่างกว้างขวางโดยใช้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้กระจายอยู่ทั่วไปในสถาบันที่ผลิตครูอื่น ๆ

4. ควรทำการวิจัยรูปแบบการจัดการฝึกสอนที่เหมาะสมด้วยวิธีการวิจัยในแผนงาน ๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

การฝึกหัดครู, กรม การดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชนบท เอกสารนิเทศการศึกษา

ฉบับที่ 160 หน่วยกิตบ เนเทกต์ กรมการฝึกหัดครู โรงพิมพ์คุรุสภา 2518,

171 หน้า

เกลียวพันธ์ ขจรผดุงกิติ บทบาทอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางของประเทศไทย

วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2520, 188 หน้า อัดสำเนา

เกษตรศาสตร์, มหาวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ คู่มือการฝึกสอน จงเจริญการพิมพ์

2520, 56 หน้า

เกษม บุญอ่อน "เคลพาย : เทคนิคในการวิจัย" คุรุปริทัศน์ 10 : 26 - 28 ตุลาคม

2522

โกเมน อีรณเรษฐ ปัญหาการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบทของวิทยาลัยครูในภาคเหนือ

ของประเทศไทย วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2521, 329 หน้า

อัดสำเนา

คณะกรรมการประสานงานฝึกหัดครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี

โครงการส่งเสริม นักศึกษาออกไปฝึกวิชาชีพครู เอกสารอัดสำเนา 2521, 148 หน้า

โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท เอกสารนิเทศการศึกษา ฉบับที่ 205

หน่วยกิตบ เนเทกต์ กรมการฝึกหัดครู เจริญวิทย์การพิมพ์ 2511, 145 หน้า

จุฬาลงกรณ์, มหาวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ ประสบการณ์วิชาชีพ โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2521, 51 หน้า

เจริญผล สุวรรณโชติ หัวใจการฝึกหัดครู โรงพิมพ์อักษรวิทยา 2524, 154 หน้า

เฉลิม มลิลลา คู่มือการฝึกสอน กิ่งจันทร์การพิมพ์ 2526, 199 หน้า

ชิน บุญานภาพ คู่มือฝึกวิชาชีพภาคปฏิบัติ ส่วนการพิมพ์ศูนย์บริการการศึกษาวิทยาลัยครูอุตรดิตถ์

2522, 78 หน้า

เชิญ วิจารณ์ายา การฝึกสอนและการนิเทศการสอน ฝ่ายผลิตตำรา วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์

ม.ป.ป., 35 หน้า

เชียงใหม่, วิทยาลัยครู คู่มือการฝึกสอน ฝ่ายเอกสารและผลิตตำรา ม.ป.ป., 27 หน้า
 ธนบุรี, วิทยาลัยครู ประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ โรงพิมพ์การศาสนา 2523, 60 หน้า
 นครราชสีมา, วิทยาลัยครู คู่มือการฝึกสอน สมบูรณ์ออฟเซ็ทการพิมพ์ ม.ป.ป., 31 หน้า
 นันทวัลย์ ทองชำนาญ การสำรวจปัญหาการออกฝึกสอนของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ออกฝึกสอนปีการศึกษา 2527 วิทยานิพนธ์ ณะ.บ. มหาวิทยาลัย
 รามคำแหง 2517, 150 หน้า อัดสำเนา

นพคุณ คุณาชีวะ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ประภา ธาณิรัตน์ เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2528

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ "สถานภาพการจัดการฝึกสอนในประเทศไทย" ใน การฝึกสอนและ
 การนิเทศการฝึกสอน หน้า 104 - 107 ภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัย
 รามคำแหง 2526

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ และ ธรรมรส โยติคุณุชร บนเส้นทางสู่นักการบริหารการศึกษา
 เอราวันการพิมพ์ ม.ป.ป.

บรรจบ วงศ์ยิ่ง บทบาทของอาจารย์ในภาคในวิทยาลัยครูภาคเหนือของประเทศไทย
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2520, 163 หน้า อัดสำเนา

บุญถิ่น อัตถากร และ รัตนา ตันบุญเต็ก การเตรียมครู กรุงเทพมหานคร 2513,
 35 หน้า

บุญเชิด รัตนานันท์ แนวคิดบางประการเกี่ยวกับการจัดนิเทศการสอน" วารสารวิชาการ
 11 : 26 - 27 พฤศจิกายน - มีนาคม 2521

*ประยูร ศรีประลาธน์ "เทคนิคการวิจัยแบบเกลฟาย" วารสารการศึกษาแห่งชาติ
 4 : 58 - 60 เมษายน - พฤษภาคม 2523

พนธ์ แสงเดช เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ประภา ธาณิรัตน์ เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่มหาวิทยาลัยเร็นครินทรวิโรฒ
 วิทยาเขตประสานมิตร เมื่อวันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2530

พุทธทาสภิกขุ ปาฐกถาพิเศษในการอบรมครู กรมการฝึกหัดครู วิทยาลัยครูสวนสุนันทา 2498,
 21 หน้า

ไพศาล สิทธิเลิศ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ

วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2524, 145 หน้า อุดรธานี
รามคำแหง, มหาวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ คำสั่งที่ ทบ. 0907/4077 เรื่อง คำตอบแทน
ในการนิเทศการฝึกสอนและฝึกงาน ลงวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2528

รามคำแหง, มหาวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน การฝึกสอน
กึ่งจันทร์การพิมพ์ 2527, 198 หน้า

รามคำแหง, มหาวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ รายงานการประชุมคณะกรรมการวิชาการ
เรื่องขอขอบเขตการดำเนินงานของการจัดการฝึกสอน ครั้งที่ 14/2528 ลงวันที่ 28
พฤษภาคม 2528

เอกสารสรุปผลการฝึกสอน ครั้งที่ 2 ประจำภาคเรียนที่ 2/2528 ลงวันที่ 14
มกราคม พ.ศ. 2529

รามคำแหง, มหาวิทยาลัย ระเบียบสมัครเข้าเป็นนักศึกษาและแผนกำหนดการศึกษาตาม
หลักสูตรชั้นปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2526 โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย 2506, 80 หน้า

ละเมียด กรยุทธพิทักษ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ประภา ธาณิรัตน์ เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2529

วัน เดชพิสัย ประเมินโครงการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐานประเภทชั้นเรียน
ในเขตการศึกษากา 2 ปริญญาโท กศ.ด. มหาวิทยาลัยเร็นครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2527, 432 หน้า อุดรธานี

วนิดา ภูวนารถนุรักษ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ประภา ธาณิรัตน์ เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 23 ตุลาคม 2528

วันดี ทองใหญ่ ณ อยุธยา เทคนิคในกรณีการนิเทศการสอนของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครู
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2522, 199 หน้า อุดรธานี

วิจิตร วรอุบถนุร กาญจนาศรีภาพสินธุ์ และสหัสขันธ์ อีระกุล การนิเทศการศึกษา
นิตยสารพิมพ์ 2520 250 หน้า

วิรัตน์ แฉมราช ความบกพร่องของนักศึกษาฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยง
เกี่ยวกับปัญหาทางการสอนวิชาพลศึกษา ของนักศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2527,
 121 หน้า อัดสำเนา

กิลปากร, มหาวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ การฝึกปฏิบัติวิชาชีพลูกเสือศึกษาศาสตร์ ม.ป.ท.,
 ม.ป.ป., 41 หน้า

ศุภชัย แสงปัญญา เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ประภา ธาณินทร์ เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยกิลปากร เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2530

สนั่น เมืองวงศ์ การศึกษาปัญหาและทัศนคติของครูที่เลี้ยงในการปฏิบัติงานร่วมกับนักศึกษา
ฝึกสอนของวิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร วิทยานิพนธ์ กค.ม. วิทยาลัยวิชา
การศึกษา ประสานมิตร 2516, 103 หน้า

สังเวียน ฤทธิพิบูล บทบาทของอาจารย์นิเทศก์ตามความบกพร่องของอาจารย์นิเทศก์
อาจารย์ที่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน วิทยานิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง 2527, 178 หน้า อัดสำเนา

สุภา สมทอง เอกสารประกอบการสอนวิชาการฝึกสอน ม.ป.ท., 2528, 178 หน้า

สุรินทร์, วิทยาลัยครู คู่มือการฝึกสอน สุรินทร์การิมย์ 2520, 51 หน้า

สมบูรณ์ หันยะ การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสมรรถภาพด้านการสอนของ
ครูประจำการ ระดับประถมศึกษา วิทยานิพนธ์ กค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2524, 386 หน้า อัดสำเนา

อาภา เสถียรสวัสดิ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ประภา ธาณินทร์ เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ 6 มกราคม พ.ศ. 2530

อุษา วัชรินทร์เลวี การจัดการนิเทศการฝึกสอนในวิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย 2522, 222 หน้า อัดสำเนา

อ้อตโต เจ. ซึบล่า การพิจารณาคัดเลือกค่าของโครงการฝึกสอนในประเทศไทย แปลโดย
 ชูเกียรติ สุวรรณโชติ 2521, 112 หน้า อัดสำเนา

อัจฉรา ประไพตระกูล "การฝึกสอนและนิเทศการสอนนักศึกษาฝึกหัดครู" เอกสารทาง
วิชาการรวมคำบรรยายและบทความจากการสัมมนาเรื่องอิทธิพลของวิชาการศึกษาของวิทยาลัยครู
ทั่วประเทศ ระหว่างวันที่ 27 - 29 มิถุนายน 2520 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู
 2521, 180 หน้า

อัจฉรา ประไพตระกูล และคนอื่น ๆ ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตคณะครุศาสตร์
ปีการศึกษา 2520 โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2522, 51 หน้า

Association for Student Teaching. The College Supervisor : Standard
for Selection and Function. Washington, D.C. The Socation Press
 p. 6 - 7, 1966.

Amidon, Edmund J. and Powel Evan. "Interaction Analysis of a Feedback
System in Teacher Preparation" the Supervisor : Agent for Change
in Teaching. Washington D.C., ASCD, 1966.

Burkhead, Jesse. Government Budgeting. New York, John Willy and
 Sons, 1965. 120 p.

Clark, Sally Newbert. "Perceptions of the Secondary Teacher Preparation
 on Program of the University of Arizona," Dissertation Abstracts
International. Vol. p. 2504 - A, October, 1977.

Cornett, Joe Delayno. "A Survey of Research Relation to Supervision
 of Student Teachers at the Secondary Level," Dissertation Abstracts.
 Vol. 27, p. 686 - A, September, 1966.

Dan Boy Cook. "Quantitative Standard for the Implementation of
 Quantitative Standards in Student teaching Program," Dissertation
Abstracts. Vol. 20, p. 3645 - A, October, 1960.

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

Helmer, Olaf. The Delphi Method For Systematizing Judgement about the
Future. Los Angeles, Institute of Government and Public Affairs
 University of California, 1966. 12 p.

Judd, Robert C. "Forecasting to Concensus Gathering, Delphi Grow Up
 to College Needs," College University Business. p. 35 - 43,
 July, 1972.

Kohtbantau, Sunthorn. Adult Education in Thailand : A Needs Assessment.
 Doctor's Thesis, The University of Oregon, 1978. 175 p.

- McMillan, Thomsa T. The Delphi Techniques. Paper Presented at the Annual Meeting of the California Association Committee on Research and Development, Monterey, n.p. 1971.
- Miller, Rodney Don. 'An Analysis of the Organization And Administration of Secondary Student Teaching Practices in the Seven State Colleges and University of Kentucky,' Dissertation Abstracts. Vol. 33, p. 6220 - A, May, 1973.
- Passmore, Wynaka Sue. "An Investigation of the Relationships of Self - Concept and Selected Personal Characteristics of Student Teachers to Success in Student Teaching," Unpublished Dissertation. North Texas State University, 1970.
- Pill Juri. "The Delphi : Substance, Content : A Critique and an Annotated Bibliography," Socio-Econ. Plan. Sci. Vol. 5, p. 57 - 71, 1971.
- Pires, Edward A. Student Teaching in Primary Teacher Training Institutions in Asia. Bangkok, UNESCO Regional Office of Education in Asia, 1969.
- Quastel, Leak and Roger Boshier. "Educational Needs and Opportunities as Antecedents of Job Satisfaction," Adult Education. Vol. 32, p. 130 - 141, 1982.
- Rossmann, Mark H. and Richard L. Bunning. "Knowledge and Skills for the Adult Education, A Delphi Study," Adult Education. Vol. 18, p. 139 - 185, 1978.
- Sprivey, Don Ray. "The Prediction of Student Teaching Success in Teacher Education Program Development and Present Status," Dissertation Abstracts. Vol. 331, p. 33 No. 8, February, 1973.

1

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือแนะนำและแบบสอบถามในรอบที่หนึ่ง

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

20 กุมภาพันธ์ 2529

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วยดิฉัน นางประภา ธาณิรัตน์ บัณฑิตปริญญาโท สาขาการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร ขณะนี้กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การสร้างรูปแบบการจัดการฝึกสอน ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยจะใช้วิธีการวิจัยแบบเทคนิค เดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งเป็นวิธีวิจัยที่ไม่ต้องอาศัยข้อมูลจากประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง แต่อาศัยข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ประมาณ 19 คน รายชื่อของผู้เชี่ยวชาญจะปกปิดไว้จนกว่าการวิจัยจะยุติและสามารถแปลผลออกมาได้โดยสมบูรณ์ จะมีการสอบถามผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบสอบถาม 3 - 4 รอบ ผลจากการวิจัยครั้งนี้ นอกจากจะใช้เป็นวิทยานิพนธ์แล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงในการที่จะปรับปรุงระบบการดำเนินการฝึกสอนให้มีประสิทธิภาพอีกด้วย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นตามที่ได้ตั้งประเด็นไว้ ด้วยวิจารณาของท่านอย่างเป็นอิสระ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางประภา ธาณิรัตน์)

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการฝึกสอน
ของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตามเทคนิคการวิจัยแบบเกลฟาย

ชุดที่ 1

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดที่ 1 นี้ จะสอบถามความคิดเห็นของท่านอย่างกว้าง ๆ ในเรื่องเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกสอน เพื่อจะให้ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเข้าใจตรงกันในการที่จะให้คำตอบ ผู้วิจัยได้จัดทำข้อสรุปข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และสภาพปัญหาที่ควรจะทราบ จึงขอใ้โปรดอ่านบทสรุปเสียก่อน แล้วตอบคำถามในตอนที่ข้างต่อไปนี้

บทสรุป

ระบบการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีกระบวนการในการดำเนินการจัดการฝึกสอน ซึ่งแบ่งตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดและสรรหามุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน

บุคลากรที่มีหน้าที่โดยตรงในการจัดการฝึกสอน คือ คณะกรรมการจัดการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง บุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่จะทำให้การฝึกสอนดำเนินลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการสรรหามุคลากรดังกล่าวเหล่านี้จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและสำคัญยิ่งที่จะต้องคำนึง

สภาพปัญหา

ปัญหาการกำหนดและสรรหามุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอนของมหาวิทยาลัยรามคำแหงในปัจจุบันนี้ มีดังนี้คือ ปัญหาการสรรหาคณะกรรมการจัดการฝึกสอน ปัญหาเกี่ยวกับการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ ปัญหาอาจารย์นิเทศก์ไม่เพียงพอ ปัญหาอาจารย์พี่เลี้ยงขาดประสบการณ์ในการนิเทศ

2. การเตรียมการก่อนการฝึกสอน

การเตรียมการก่อนการฝึกสอนเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับนักศึกษาฝึกสอน เพราะการเตรียมการก่อนการฝึกสอนนั้นทำให้นักศึกษาฝึกสอนมีจุดหมายที่แน่นอน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้นักเรียนเกิดความศรัทธา เลื่อมใส อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการเรียนการสอน ความมีระเบียบวินัยของห้องเรียน ซึ่งผลของสิ่งเหล่านี้จะช่วยทำให้นักศึกษาฝึกสอนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพปัญหา

มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นมหาวิทยาลัยเปิด ให้สิทธิเสรีในการเข้าชั้นเรียนแก่นักศึกษา ไม่มีเกณฑ์กำหนดเวลาเรียน ดังนั้นปัญหาในด้านนี้จึงเกิดขึ้นมากมาย กล่าวคือการเตรียมตัวของนักศึกษาเพื่อฝึกทักษะเพิ่มเติมก่อนออกฝึกสอนทำได้น้อยมาก และปัญหาโรงเรียนฝึกสอนไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา

3. การจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน

การฝึกสอนเป็นงานใหญ่และกว้างขวาง เพราะต้องเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก จึงทำให้มีการใช้จ่ายงบประมาณสิ้นเปลืองมาก ดังนั้นนับได้ว่างบประมาณซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานการฝึกสอนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพปัญหา

ปัญหาในด้านนี้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้แก่ งบประมาณที่ได้รับมีน้อยไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการจัดการฝึกสอนหลายประการเช่น ค่าใช้จ่ายในการสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากร สัมมนานักศึกษาฝึกสอน ค่าใช้จ่ายในโครงการวิจัย ค่าเบี้ยเลี้ยงค่าตอบแทนวิทยากร และค่าพาหนะในการนี้เทศ ฯลฯ จึงมีผลทำให้การดำเนินงานในการจัดการฝึกสอนไม่พัฒนาเท่าที่ควร

4. การสัมมนาการฝึกสอน

การสัมมนาการฝึกสอนเป็นการร่วมปรึกษาหารือกันระหว่างนักศึกษาฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และคณะกรรมการจัดการฝึกสอน ในทางที่จะวิเคราะห์การสอน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้นักศึกษาได้นำไปปรับปรุงตนเองในระหว่างการฝึกสอน

สภาพปัญหา

ปัญหาด้านนี้ได้แก่ อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง ไม่ได้ให้ความร่วมมือในการประชุมสัมมนาเท่าที่ควร จะมีคณะกรรมการจัดการฝึกสอนเท่านั้นที่จะร่วมการสัมมนา ซึ่งอาจทำให้แก้ปัญหาได้ไม่ทั่วถึง

5. การประเมินผลการสอน

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลโดยตรงคือ อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ บุคคลเหล่านี้มีหน้าที่ในการตรวจสอบขั้นตอนต่าง ๆ ในการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนโดยวิธีการประเมินผลว่านักศึกษาฝึกสอนเหล่านั้นได้ปฏิบัติครบถ้วนและถูกต้องตามหลักการหรือไม่ ข้อสำคัญของการประเมินผลนั้น เพื่อต้องการให้นักศึกษาได้พัฒนาสมรรถภาพในการสอน และพัฒนาบุคลิกภาพของการเป็นครู

สภาพปัญหา

อาจารย์พี่เลี้ยงบางส่วนไม่เข้าใจวิธีประเมินผลจึงประเมินผลไม่ตรงตามเกณฑ์ การวัดผลของคณะกรรมการจัดการฝึกสอน จึงทำให้มาตรฐานการประเมินผลด้อยลงไป

แบบสอบถาม

ในการตอบแบบสอบถามต่อไปนี้ โปรดพิจารณาความเหมาะสมตามความกติกของท่านว่า
ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่จะให้ครอบคลุมสาระสำคัญในเรื่องต่าง ๆ ตามที่ระบุไว้ โปรดกาเครื่องหมาย
✓ ในช่องทางขวามือที่ตรงกับความเห็นของท่าน

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	<u>การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน</u> <u>ควรให้ครอบคลุมเรื่องต่อไปนี้</u> 1.1 กรรมการบริหาร 1.1.1 คุณสมบัติของคณะกรรมการจัดการฝึกสอน 1.1.2 วิธีการสรรหาประธานจัดการฝึกสอน 1.1.3 วิธีการสรรหาคณะกรรมการจัดการฝึกสอน 1.1.4 วาระการทำงานของประธาน และคณะกรรมการ 1.2 อาจารย์นิเทศก์ 1.2.1 คุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์ 1.2.2 เกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ 1.2.3 การจัดอบรมอาจารย์นิเทศก์ 1.2.4 วาระการทำงานของอาจารย์นิเทศก์ 1.3 อาจารย์พี่เลี้ยง 1.3.1 คุณสมบัติของอาจารย์พี่เลี้ยง 1.3.2 เกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์พี่เลี้ยง 1.3.3 การจัดอบรมอาจารย์พี่เลี้ยง 1.3.4 จำนวนนักศึกษาที่อาจารย์พี่เลี้ยงต้องรับผิดชอบ		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
2	<u>การเตรียมการก่อนการฝึกสอน</u> ควรให้ครอบคลุมเรื่องต่อไปนี้ 2.1 การปฐมนิเทศ 2.2 การอบรมเกี่ยวกับวิธีสอนและเทคนิคในการสอน 2.3 การทดลองสอนแบบจุลภาค (Micro Teaching) ก่อนการฝึกสอน		
3	<u>การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดการฝึกสอน</u> ควรให้ครอบคลุมเรื่องต่อไปนี้ 3.1 วิธีในการจัดสรรงบประมาณ 3.2 รายละเอียดของงบประมาณสำหรับโครงการต่าง ๆ 3.3 ค่าใช้จ่ายในการนิเทศ		
4	<u>การสัมมนาการฝึกสอน</u> ควรให้ครอบคลุมเรื่องต่อไปนี้ 4.1 เนื้อหาของการสัมมนา 4.2 ระยะเวลาในการสัมมนา 4.3 วิธีในการจัดสัมมนา 4.4 การประเมินผลการสัมมนา 4.5 บุคลากรหรือวิทยากรในการสัมมนา		
5	<u>การประเมินผลการฝึกสอน</u> ควรให้ครอบคลุมเรื่องต่อไปนี้ 5.1 เกณฑ์การตัดสินผลการฝึกสอน 5.2 บุคคลที่ควรจะมีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินผล 5.3 วิธีการในการประเมินผล 5.4 การกำหนดน้ำหนักคะแนนของอาจารย์แต่ละฝ่าย 5.5 การประชุมเพื่อตัดสินผลการฝึกสอน		

ประเด็นคำถามที่ท่านตอบไปแล้วนั้น ท่านเห็นว่าในแต่ละตอน ควรจะตัดเรื่องใด
ควรจะเพิ่มเรื่องใด หรือมีความคิดเห็นอื่น ๆ อย่างไรบ้าง

การกำหนดและสรรหาบุคลากร

ควรตัด

.....

.....

ควรเพิ่ม

.....

.....

ความเห็นอื่น ๆ

.....

.....

การเตรียมการก่อนการฝึกสอน

ควรตัด

.....

.....

ควรเพิ่ม

.....

.....

ความเห็นอื่น ๆ

.....

.....

การจัดสรรงบประมาณ

ควรตัด

.....

.....

การเพิ่ม

ความเห็นอื่น ๆ

การตัด

การเพิ่ม

ความเห็นอื่น ๆ

การตัด

การเพิ่ม

ความเห็นอื่น ๆ

การสัมมนาการฝึกสอน

การประเมินผลการฝึกสอน

ภาคผนวก ข

หนังสือและแบบสอบถามในรอบที่สอง

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

18 เมษายน 2528

เรียน

ตามที่ดิฉัน นางประภา ธาณิรัตน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจากท่าน ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยเรื่อง "การสร้างรูปแบบการจัดการฝึกสอนของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง" ในรอบที่หนึ่งนั้น ดิฉันขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ และขอความกรุณาในการตอบแบบสอบถามในรอบที่สองนี้ต่อไปตามที่ดิฉันได้ จัดทำคำชี้แจงไว้แล้วในตัวแบบสอบถาม ดิฉันเกรงจะรับแบบสอบถามชุดนี้ทันภายในวันที่ 3 พฤษภาคม 2529 จึงขอได้โปรดอนุเคราะห์ตอบให้แล้วเสร็จภายในเวลากำหนดด้วย จักเป็น พระคุณยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากต้องนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติและออกแบบสอบถามในรอบ ที่สามต่อไปในเวลาที่ไม่ห่างกันมากนัก เพราะว่าถ้าใช้เวลาร่างกันมากจะมีผลกระทบต่อ การแปรผล อันเป็นเหตุให้ต้องมีการสอบถามในรอบต่อไปอีก ซึ่งดิฉันไม่ประสงค์ให้เป็นเช่นนั้น เพราะจะเป็นการรบกวนท่านมากเกินไป

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

ขอแสดงความนับถือ

(นางประภา ธาณิรัตน์)

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างรูปแบบการจัดการฝึกสอน
ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
(ตามเทคนิคการวิจัยแบบเคลฟาย)

รอบที่สอง

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ค่า เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาถึงความเห็นตามแนวคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่คิดว่าควรจะเป็น โดยอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องประมาณค่า ที่มีหมายเลขกำกับไว้ช่องใดช่องหนึ่งในแต่ละข้อ หากจะเขียนข้อความใดเพิ่มเติม โปรดเขียนในช่องหมายเหตุทางด้านขวามือของข้อนั้น ๆ (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ) -

หมายเลขมีความหมายดังนี้

- 5 หมายความว่า เหมาะสมอย่างยิ่ง
- 4 หมายความว่า เหมาะสมมาก
- 3 หมายความว่า เหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายความว่า เหมาะสมน้อย
- 1 หมายความว่า ไม่เหมาะสม

หมวดที่ 1 การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
ก. กรรมการบริหาร							
1	คุณสมบัติของประธานและคณะกรรมการจัดการฝึกสอน การกำหนดโดยผู้บริหารของคณะวิทยาศาสตร์						
2	การสรรหาประธานจัดการฝึกสอนควรใช้วิธีการ เลือกตั้งจากคณาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและ การสอนของคณะวิทยาศาสตร์ ..						
3	การสรรหาประธานจัดการฝึกสอนควรใช้วิธีการ แต่งตั้งโดยคณบดีคณะวิทยาศาสตร์						
4	การสรรหาคณะกรรมการจัดการฝึกสอนควรใช้ วิธีการเลือกตั้งจากคณาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและ การสอนของคณะวิทยาศาสตร์						
5	การสรรหาคณะกรรมการจัดการฝึกสอนควรใช้ วิธีการแต่งตั้งโดยคณบดีคณะวิทยาศาสตร์						
6	ควรเชิญผู้บริหารของโรงเรียนฝึกสอนมาร่วมเป็น คณะกรรมการจัดการฝึกสอน						
7	คณะกรรมการจัดการฝึกสอนควรมีวาระในการ ทำงาน						
ข. อาจารย์นิเทศก์							
8	อาจารย์นิเทศก์ควรมีประสบการณ์ในการสอนมาแล้ว อย่างน้อย 3 ปี						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
9	ควรมีการคัดเลือกอาจารย์เทคนิกโดยกำหนดเกณฑ์ อย่างเหมาะสม						
10	ควรจัดให้มีการอบรมอาจารย์เทคนิกก่อนออก นิเทศการฝึกสอน						
11	ควรจัดให้มีอาจารย์เทคนิก 2 ประเภท คือ อาจารย์เทคนิกทั่วไป และอาจารย์เทคนิก ประจำวิชา						
12	อาจารย์เทคนิกควรทำหน้าที่วาระละ 1 ปี						
13	อาจารย์เทคนิกควรทำหน้าที่วาระละ 2 ปี						
14	อาจารย์เทคนิกควรทำหน้าที่วาระละ 3 ปี						
15	อาจารย์เทคนิกควรทำหน้าที่วาระละเกินกว่า 3 ปี						
16	ควรมีการประเมินผลการนิเทศของอาจารย์เทคนิก ในแต่ละภาคเรียน						
ค. <u>อาจารย์พี่เลี้ยง</u>							
17	อาจารย์พี่เลี้ยงควรมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่ ภาควิชาหลักสูตรและการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ ได้กำหนดไว้						
18	เกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์พี่เลี้ยงควรมอบให้เป็น หน้าที่ของโรงเรียนฝึกสอน						
19	โรงเรียนฝึกสอนและคณะศึกษาศาสตร์ ควรร่วมกัน ตั้งเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์พี่เลี้ยง						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
20	ควรมีโครงการพัฒนาอาจารย์พี่เลี้ยง						
21	อาจารย์พี่เลี้ยงควรรับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนได้ ไม่เกิน 2 คน						
22	ควรพิจารณาประเมินผลการนิเทศของอาจารย์พี่เลี้ยง ในแต่ละภาคเรียน						

หมวดที่ 2 การเตรียมการก่อนการฝึกสอน

การเตรียมการก่อนการฝึกสอนในที่นี้หมายถึง การเตรียมตัวนักศึกษาฝึกสอนก่อนการออกฝึกสอนในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ อย่างเข้มประมาณ 2 สัปดาห์ ในเรื่องนี้ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอข้อคิดเห็นตามข้อคำถามต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้หรือไม่อย่างไร

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น					เหตุผล
		5	4	3	2	1	
23	ควรจัดทำคู่มือการฝึกสอนให้แก่บุคลากร และ ผู้เกี่ยวข้องทราบ						
24	ควรจัดให้มีการร่วมปรึกษาหารือระหว่างอาจารย์ นิเทศกับอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อชี้แจงจุดประสงค์และ แบบฟอร์มต่าง ๆ						
25	ควรฝึกการทำแผนการสอนและบันทึกการสอน						
26	ควรให้นักศึกษาได้ทดลองสอบแบบจุลภาคก่อนออก ฝึกสอนอย่างน้อย 2 - 3 สัปดาห์						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความถี่เห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
27	ควรมีการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และช่วยงาน ครูก่อนออกฝึกสอน 1 ภาคการศึกษา						
28	ควรมีการอบรมเกี่ยวกับวิธีสอน และเทคนิคการสอน						
29	ควรมีการอบรมเกี่ยวกับการผลิตอุปกรณ์การสอน และวิธีใช้						
30	ควรจัดการปฐมนิเทศอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้ศึกษ ได้ทราบแนวทางในการปฏิบัติงานในระหว่าง ออกฝึกสอน						
31	ควรพานักศึกษาฝึกสอนไปทำควารู้จักกับครูโรงเรียน ฝึกสอนก่อนออกฝึกสอน						
32	ควรพานักศึกษาฝึกสอน ไปเยี่ยมชมโรงเรียนฝึกสอน ที่ได้มาตรฐานแล้ว						
33	ควรรวบรวมปัญหาเกี่ยวกับการฝึกสอนที่ผ่านมา นำมาวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ปัญหา						
34	ควรให้นักศึกษาได้ดูเทปโทรทัศน์เกี่ยวกับการฝึกสอน ของนักศึกษาฝึกสอนดีเด่น เพื่อที่จะนำมาเป็นแบบ ในการปฏิบัติ						

หมวดที่ 3 การจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน

ในการจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอนของมหาวิทยาลัยรามคำแหงนั้น ได้มีการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนแก่อาจารย์ผู้ให้การนิเทศตามจำนวนนักศึกษาที่ออกฝึกสอน ในเรื่องนี้มีผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้เพิ่มเติมงบประมาณตามรายจ่ายดังนี้ ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้หรือไม่อย่างไร

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
35	ควรมีงบประมาณสำหรับการวิจัย และโครงการทดลองต่าง ๆ						
36	ควรมีงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนา นักศึกษาฝึกสอน						
37	ควรมีงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนา อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง						
38	ค่าพาหนะในการนิเทศควรถูกจัดสรรตามอัตราที่เป็นจริงในการออกนิเทศ						

หมวดที่ 4 การสัมมนาการฝึกสอน

การสัมมนาในที่นี้หมายถึง การสัมมนาร่วมกันระหว่างคณะกรรมการจัดการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอน ที่ได้จัดขึ้นระหว่างการออกฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน ซึ่งมีความหมายรวมถึงกระบวนการวิชา การสัมมนาการฝึกสอนที่ระบุไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งในเรื่องนี้มีผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ท่านเห็นด้วยกับข้อคิดเห็นต่อไปนี้หรือไม่อย่างไร

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความถี่เห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
39	เนื้อหาของการสัมมนาควรจะอภิปรายถึงสภาพ ปัญหาในการฝึกสอนของนักศึกษามาก่อน						
40	โครงการสัมมนาควรชี้แจงวัตถุประสงค์ของ การสัมมนาให้เด่นชัด						
41	เนื้อหาในการสัมมนาควรเน้นความรู้ และวิชา เสริมทักษะในการสอน						
42	ควรมีการสัมมนาในระหว่างการฝึกสอนอย่าง น้อย 7 ครั้ง ใน 1 ภาคการศึกษา						
43	ควรให้อาจารย์นิเทศก์ทุกท่านได้มีส่วนร่วมใน การสัมมนาการฝึกสอนทุกครั้ง						
44	ควรหมุนเวียนจัดสัมมนา ณ โรงเรียนฝึกสอน ต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน						
45	ควรมีการจัดนิทรรศการการฝึกสอน						
46	ควรมีการประชุมเพื่อค้นหาวิธีการวัดผลการ สัมมนาอย่างมีประสิทธิภาพ						
47	ควรมีวิทยากรที่เชี่ยวชาญด้านการสอนแต่ละสาขา วิชาเอกมาสาธิตการสอนให้นักศึกษามาก่อนใน ระยะเริ่มแรกของการฝึกสอน						

หมวดที่ 5 การประเมินผลการฝึกสอน

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
48	เกณฑ์ในการประเมินผลการฝึกสอนควรแบ่งเป็น 3 ระดับคือ ดีมาก ผ่าน และไม่ผ่าน						
49	ควรมีการประเมินผลหลายวิธี						
50	ควรมีการประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติในการประเมินผลการฝึกสอนแก่อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง						
51	ควรให้ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินผลด้วย						
52	ควรมีแบบสอบถามให้อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง สรุปผลในการฝึกสอน และประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูโดยทั่วไปของนักศึกษาฝึกสอน						
53	ควรมีการประชุมและอภิปรายระหว่างอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับเกณฑ์การให้คะแนนการฝึกสอนให้เข้าใจตรงกันก่อนจะมีการประเมินผล						
54	ควรกำหนดอัตราส่วนคะแนนการฝึกสอนของอาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ให้เหมาะสม						
55	การให้คะแนนควรกำหนดเป็น 2 ระยะ กึ่งกลางภาคเรียนและปลายภาคเรียน						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความถี่เห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
56	การมีการประชุมเพื่อประเมินผลการฝึกสอน ร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์กับคณะกรรมการ จัดการฝึกสอนก่อนการตัดสินผล						
57	ควรรวให้สิทธิขาดแก่อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ ที่เลี้ยงในการประเมินผลการฝึกสอนชั้นสุดท้าย						

ภาคผนวก ก

หนังสือและแบบสอบถามในรอบที่สาม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

2 มิถุนายน 2529

เรียน

ตามที่ดิฉัน นางประภา ธาณิรัตน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้ขอความอนุเคราะห์เป็นอย่างคั่งบึงจากท่านใน
การตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง "การสร้างรูปแบบการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง" ไปสักระยะแล้วนั้น ดิฉันขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้
และเกริ่นขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในรอบที่สามนี้อีกครั้งหนึ่งตามที่ดิฉันได้จัด
ทำคำชี้แจงไว้แล้วในคิวแบบสอบถาม ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยภายในวันที่ 16
มิถุนายน 2529 ด้วย จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อจะได้รวบรวมนำไปวิเคราะห์และ
แปลผลต่อไป

อนึ่ง ขอได้โปรดเขียนสถานภาพส่วนตัวของท่านในหน้าสุดท้ายของแบบสอบถามให้
เป็นที่ถูกต้องด้วย เพื่อจะได้ นำพิมพ์ลงในปฏิธานพนธ์ได้โดยถูกต้อง

ขอแสดงความนับถือ

(นางประภา ธาณิรัตน์)

แบบสอบถามความถี่เห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 สำหรับแบบสอบถามความถี่เห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างรูปแบบการจัดกิจกรรมฝึกสอน

ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

(การเทคนิคการวิจัยของเคลฟาย)

3
 รอบที่ สาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามในรอบนี้เป็นผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ได้ตอบไปในรอบที่สอง ในรอบนี้ได้แสดงให้เห็นคำตอบของกลุ่มและคำตอบของท่านว่ามีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด เพื่อที่ท่านจะได้พิจารณาตอบของท่านอีกครั้งหนึ่ง ว่ามีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่อย่างไร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่ามัธยฐาน (Median) หมายถึง ค่ากลางของคำตอบทั้งหมด ในแต่ละข้อ แสดงค่ามัธยฐานไว้ในช่องค่าความเหมาะสมกับเครื่องหมายดอกจัน (*) เมื่อเครื่องหมายดอกจัน (*) ตกอยู่ในช่วงความเหมาะสมใด ก็หมายความว่าค่ากลางของคำตอบในข้อนั้นอยู่ในความเหมาะสมเท่านั้น และถือว่าความเหมาะสมเท่านั้นเป็นคำตอบของกลุ่ม เช่น เครื่องหมายดอกจันตกอยู่ในช่วงความเหมาะสม 4 หมายความว่า ในข้อนั้นค่ากลางของคำตอบเท่ากับ 4 และถือว่าค่าความเหมาะสม 4 เป็นคำตอบของกลุ่ม

2. ค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์ (Interquartile Range) ย่อ I.R. เป็นค่าแสดงการกระจายของคำตอบ มีความหมายดังนี้

ข้อใด I.R. มีค่ามาก แสดงว่าข้อนั้นคำตอบกระจายมากหรือผู้ตอบมีความเห็นสอดคล้องกันน้อย

ข้อใด I.R. มีค่าน้อย แสดงว่าข้อนั้นคำตอบกระจายน้อยหรือผู้ตอบมีความเห็นสอดคล้องกันมาก

คำ I.R. นี้แสดงไว้ทางด้านขวาของช่องค่าความเหมาะสม เพื่อให้ท่านได้พิจารณาว่าข้อนี้ผู้ตอบมีความเห็นสอดคล้องกันมากน้อยอย่างไร

วิธีตอบแบบสอบถามในรอบนี้

1. ให้ท่านตรวจดูในแต่ละข้อว่า คำตอบเดิมของท่าน (แสดงไว้ด้วยเครื่องหมาย ✓) กับคำตอบของกลุ่ม (แสดงไว้ด้วยเครื่องหมาย *) อยู่ในช่วงความเหมาะสมช่องเดียวกันหรือห่างกันกี่ช่อง

2. ถ้า ✓ กับ * อยู่ในช่องเดียวกัน หมายความว่า คำตอบของท่านตรงกับคำตอบของกลุ่มหรือท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับกลุ่ม ถือว่าท่านไม่ต้องทำอะไรในข้อนี้

3. ถ้า ✓ กับ * อยู่ห่างกัน 1 ช่อง เช่น * อยู่ที่ช่องค่าความเหมาะสม 3 และ ✓ อยู่ที่ช่องค่าความเหมาะสม 4 หมายความว่าคำตอบของท่านใกล้เคียงกับคำตอบของกลุ่มหรือท่านมีความเห็นค่อนข้างสอดคล้องกับกลุ่ม ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ ถ้าท่านเห็นว่าคำตอบของท่านเหมาะสมแล้ว ท่านก็ไม่ต้องทำอะไรในข้อนี้ แต่ถ้าท่านพิจารณาเห็นว่าควรตอบให้สอดคล้องกับกลุ่มมากขึ้นอีก ท่านก็ขีดเครื่องหมายทับเครื่องหมาย ✕ เกิม แล้วขีดเครื่องหมาย ✓ ใหม่ในช่องเดียวกันกับ * ก็ได้

4. ถ้า ✓ กับ * อยู่ห่างกัน 2 ช่องขึ้นไป เช่น * อยู่ที่ช่องค่าความเหมาะสม 4 เครื่องหมาย ✓ อยู่ที่ช่องค่าความเหมาะสม 2 หรือ 1 หมายความว่าคำตอบของท่านแตกต่างจากคำตอบของกลุ่ม กรณีนี้ขอให้ท่านพิจารณาตอบว่าท่านเห็นด้วยกับคำตอบของกลุ่มหรือไม่ ถ้าเห็นด้วยให้ขีดเครื่องหมาย ✕ ทับเครื่องหมาย ✓ เกิม แล้วขีดเครื่องหมาย ✓ ใหม่ให้ใกล้เคียงหรือตรงกับคำตอบของกลุ่มก็ได้ตามดุลยพินิจของท่าน แต่ถ้าท่านไม่เห็นด้วยกับกลุ่มหรือยืนยันในคำตอบเดิมของท่านขอได้โปรดอธิบายเหตุผลที่เป็นเช่นนั้น ในช่องหมายเหตุ

หมวดที่ 1 การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น					I.R.	หมายเหตุ
		5	4	3	2	1		
ก. กรรมการบริหาร								
1	คุณสมบัติของประธานและคณะกรรมการจัดการฝึกสอน การกำหนดโดยผู้บริหารของคณะศึกษาศาสตร์						1.89	
2	การสรรหาประธานจัดการฝึกสอนควรใช้วิธีการเลือกตั้งจากคณาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอนของคณะศึกษาศาสตร์			*			3.21	
3	การสรรหาประธานจัดการฝึกสอนควรใช้วิธีการแต่งตั้งโดยคณบดีคณะศึกษาศาสตร์			*			2.52	
4	การสรรหาคณะกรรมการจัดการฝึกสอนควรใช้วิธีการเลือกตั้งจากคณาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอนของคณะศึกษาศาสตร์			*			2.13	
5	การสรรหาคณะกรรมการจัดการฝึกสอนควรใช้วิธีการแต่งตั้งโดยคณบดีคณะศึกษาศาสตร์			*			2.66	
6	ควรเชิญผู้บริหารของโรงเรียนฝึกสอนมาร่วมเป็นคณะกรรมการจัดการฝึกสอน			*			2.76	
7	คณะกรรมการจัดการฝึกสอนควรมีวาระในการทำงาน						0.65	
ข. อาจารย์นิเทศก์								
8	อาจารย์นิเทศก์ควรมีประสบการณ์ในการสอนมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี		*				1.22	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความถี่เห็น					I.R.	หมายเหตุ
		5	4	3	2	1		
9	ควรมีการคัดเลือกอาจารย์เทคนิกโดยกำหนดเกณฑ์ อย่างเหมาะสม	.					1.13	
10	ควรจัดให้มีการอบรมอาจารย์เทคนิกก่อนออก นิเทศก์การฝึกสอน		.				0.96	
11	ควรจัดให้มีอาจารย์เทคนิก 2 ประเภท คือ อาจารย์เทคนิกทั่วไป และอาจารย์เทคนิก ประจำวิชา						1.33	
12	อาจารย์เทคนิกควรทำหน้าที่วาระละ 1 ปี				.		2.41	
13	อาจารย์เทคนิกควรทำหน้าที่วาระละ 2 ปี				.		2.66	
14	อาจารย์เทคนิกควรทำหน้าที่วาระละ 3 ปี				.		2.05	
15	อาจารย์เทคนิกควรทำหน้าที่วาระละเกินกว่า 3 ปี				.		2.64	
16	ควรมีการประเมินผลการนิเทศของอาจารย์เทคนิก ในแต่ละภาคเรียน	.					1.46	
ค. <u>อาจารย์พี่เลี้ยง</u>								
17	อาจารย์พี่เลี้ยงควรมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่ภาควิชา หลักสูตรและการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ได้กำหนดไว้		.				1.42	
18	เกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์พี่เลี้ยงควรมอบให้เป็น หน้าที่ของโรงเรียนฝึกสอน						1.12	
19	โรงเรียนฝึกสอนและคณะศึกษาศาสตร์ ควรร่วมกัน ตั้งเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์พี่เลี้ยง	.					1.27	
20	ควรมีโครงการพัฒนาอาจารย์พี่เลี้ยง		.				0.99	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความถี่เห็น					I. R.	หมายเหตุ
		5	4	3	2	1		
21	อาจารย์ที่เลี้ยงควรรับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนได้ไม่เกิน 2 คน		✓				1.04	
22	ควรมีการประเมินผลการนิเทศของอาจารย์ที่เลี้ยงในแต่ละภาคเรียน		✓				1.01	

หมวดที่ 2 การเตรียมการก่อนการฝึกสอน

การเตรียมการก่อนการฝึกสอนในที่นี้หมายถึง การเตรียมตัวนักศึกษาฝึกสอนก่อนการออกฝึกสอนในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ อย่างเข้มประมาณ 2 สัปดาห์ ในเรื่องนี้ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอข้อคิดเห็นตามข้อคำถามต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้หรือไม่

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความถี่เห็น					I. R.	หมายเหตุ
		5	4	3	2	1		
23	ควรจัดทำคู่มือการฝึกสอนให้แก่บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องทราบ	✓					0.56	
24	ควรจัดให้มีการร่วมปรึกษาหารือระหว่างอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยงเพื่อชี้แจงจุดประสงค์และแบบฟอร์มต่าง ๆ	✓					0.66	
25	ควรฝึกการทำแผนการสอนและบันทึกการสอน	✓					0.66	
26	ควรให้นักศึกษาได้ทดลองสอนแบบจุลภาคก่อนออกฝึกสอนอย่างน้อย 2 - 3 สัปดาห์	✓					1.49	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น					I. R.	หมายเหตุ
		5	4	3	2	1		
27	ควรมีการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และช่วย งานครูก่อนออกฝึกสอน 1 ภาคการศึกษา	✓					0.62	
28	ควรมีการอบรมเกี่ยวกับวิธีสอน และเทคนิค การสอน	✓					0.89	
29	ควรมีการอบรมเกี่ยวกับการผลิตอุปกรณ์การสอน และวิธีใช้	✓					1.03	
30	ควรจัดการปฐมนิเทศอย่างเข้ม เพื่อให้นักศึกษา ได้ทราบแนวทางในการปฏิบัติงานในระหว่างออก ฝึกสอน	✓					0.96	
31	ควรพานักศึกษาฝึกสอนไปทำความคุ้นเคยกับ โรงเรียนฝึกสอนก่อนออกฝึกสอน						1.35	
32	ควรพานักศึกษาฝึกสอนไปเยี่ยมชมโรงเรียน ฝึกสอนที่ได้มาตรฐานแล้ว	✓					1.27	
33	ควรรวบรวมปัญหาเกี่ยวกับการฝึกสอนที่ผ่านมา นำมาวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ปัญหา	✓					0.66	
34	ควรให้นักศึกษาได้ดูเทปโทรทัศน์เกี่ยวกับการฝึกสอน ของนักศึกษาฝึกสอนที่ดีเด่น เพื่อที่จะนำมาเป็น แบบในการปฏิบัติ	✓					0.66	

หมวดที่ 3 การจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน

ในการจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอนของมหาวิทยาลัยรามคำแหงนั้น ได้มีการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนแก่อาจารย์ผู้ให้การนิเทศตามจำนวนนักศึกษาที่ออกฝึกสอน ในเรื่องนี้ มีผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้เริ่มเติมงบประมาณตามรายจ่ายดังนี้ ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้หรือไม่อย่างไร

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความถี่เห็น					I. R.	หมายเหตุ
		5	4	3	2	1		
35	ควรมีงบประมาณสำหรับการวิจัย และโครงการทดลองต่าง ๆ	.					1.03	
36	ควรมีงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนา นักศึกษาฝึกสอน	.					0.57	
37	ควรมีงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนา อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ที่เลี้ยง	.					0.66	
38	ค่าพาหนะในการนิเทศควรจัดสรรตามอัตราที่เป็นจริงในการออกนิเทศ	*					0.60	

หมวดที่ 4 การสัมมนาการฝึกสอน

การสัมมนาในที่นี้หมายถึง การสัมมนาร่วมกันระหว่างคณะกรรมการจัดการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอน ที่ได้จัดขึ้นระหว่างการออกฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน ที่มีความหมายรวมไปถึงกระบวนการวิชา การสัมมนาการฝึกสอนที่ระบุไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งในเรื่องนี้มีผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความถี่เห็นเพิ่มเติม ท่านเห็นด้วยกับข้อคิดเห็นต่อไปนี้หรือไม่อย่างไร

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น					I. R.	หมายเหตุ
		5	4	3	2	1		
39	เนื้อหาของการสัมมนาควรจะอภิปรายถึงสภาพ ปัญหาในการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน	*					0.66	
40	โครงการสัมมนาควรชี้แจงวัตถุประสงค์ของ การสัมมนาให้เด่นชัด	*					0.67	
41	เนื้อหาในการสัมมนาควรเน้นความรู้ และวิชา เสริมทักษะในการสอน	*					1.15	
42	ควรมีการสัมมนาในระหว่างการฝึกสอนอย่างน้อย 7 ครั้ง ใน 1 ภาคการศึกษา			*			2.67	
43	ควรให้อาจารย์นิเทศทุกท่านได้มีส่วนร่วมใน การสัมมนาการฝึกสอนทุกครั้ง	*					1.03	
44	ควรหมุนเวียนจัดสัมมนา ณ โรงเรียนฝึกสอน ต่าง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน			*			1.99	
45	ควรมีการจัดนิทรรศการการฝึกสอน		*				1.84	
46	ควรมีการประชุมเพื่อค้นหาวิธีการวัดผลการ สัมมนาอย่างมีประสิทธิภาพ		*				1.14	
47	ควรมีวิทยากรที่เชี่ยวชาญด้านการสอนแต่ละสาขา วิชาเอกมาสาธิตการลงมือแก่นักศึกษาฝึกสอนใน ระยะเริ่มแรกของการฝึกสอน	*					1.57	

หมวดที่ 5 การประเมินผลการฝึกสอน

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น					I.R.	หมายเหตุ
		5	4	3	2	1		
48	เกณฑ์ในการประเมินผลการฝึกสอนควรแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ดีมาก ผ่าน และไม่ผ่าน						1.98	
49	ควรมีการประเมินผลหลายวิธี	*					1.05	
50	ควรมีการประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติในการประเมินผล การฝึกสอนแก่อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยง	*					0.91	
51	ควรให้ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการประเมินผลด้วย		*				2.34	
52	ควรมีแบบสอบถามให้อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ ที่เลี้ยง สรุปผลในการฝึกสอน และประเมิน สมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูโดยทั่วไป ของนักศึกษาฝึกสอน	*					0.66	
53	ควรมีการประชุมและอภิปรายระหว่างอาจารย์ ที่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับเกณฑ์การให้ คะแนนการฝึกสอนให้เข้าใจตรงกันก่อนจะมีการ ประเมินผล	*					0.61	
54	ควรกำหนดอัตราส่วนคะแนนการฝึกสอนของอาจารย์ ที่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ให้เหมาะสม	*					0.61	
55	การให้คะแนนควรกำหนดเป็น 2 ระยะ คือ กลางภาคเรียนและปลายภาคเรียน		*				3.10	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น					I. R.	หมายเหตุ
		5	4	3	2	1		
56	ควรมีการประชุมเพื่อประเมินผลการฝึกสอน ร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์กับคณะกรรมการ จัดการฝึกสอนก่อนการตัดสินผล	*					1.46	
57	ควรให้สิทธิขาดแก่อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ ที่เลี้ยง ในการประเมินผลการฝึกสอนขั้นสุดท้าย	*					1.15	

สถานภาพของผู้ตอบ

ชื่อ

วุฒิการศึกษา

ตำแหน่ง

สังกัด

.....

ภาคผนวก ง

รายชื่อและสถานภาพของผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อและสถานภาพของผู้เชี่ยวชาญ

- 1 ชื่อ นายสังเวียน สฤทธิกุล
 วุฒิการศึกษา กศ.บ., พ.ม., M.A.
 ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
 สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง .

- 2 ชื่อ นางสาวละเมียด กรุฑสุทธิพัฒน์
 วุฒิการศึกษา กศ.ม.
 ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
 สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- 3 ชื่อ นางรัศมี ภีบาลแทน
 วุฒิการศึกษา ศศ.ม.
 ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
 สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

4. ชื่อ นางวินิตา สุทธิสมบูรณ์
 วุฒิการศึกษา ค.บ. (มัธยมศึกษา) , ก.ม. (นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร)
 ตำแหน่ง อาจารย์ระดับ 5
 สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- 5 ชื่อ นางอาภรณ์ ธรรมนิยม
 วุฒิการศึกษา กษบ., คม.
 ตำแหน่ง อาจารย์
 สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- 6 ชื่อ นางนพคุณ ฤทธาชีวะ
 วุฒิการศึกษา ก.ม.
 ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
 สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- 7 ชื่อ นางนิรมล ฤทธาชีวะ
 วุฒิการศึกษา Ed.D (Curriculum and Instruction)
 ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ทำหน้าที่หัวหน้าภาควิชาหลักสูตร และการสอน
 สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- 8 ชื่อ น.ส. วิริยา บุญชัย
 วุฒิการศึกษา ค.บ., ก.ม., Ed.D (Measurements Statistics)
 ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- 9 ชื่อ นางอภา เสถียรสวัสดิ์
 วุฒิการศึกษา M.Ed. (Teaching and Supervision in Elementary School)
 ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- 10 ชื่อ นางสาวไพวัลย์ คัดลาลพูน
 วุฒิการศึกษา ก.ม.
 ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- 11 ชื่อ นางสาวศรีสะอาด ณ ลำปาง
 วุฒิการศึกษา กบ., M.S.
 ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- 12 ชื่อ นางสาวกุลยา เบญจกาญจน์
 วุฒิการศึกษา Ed.D.
 ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- 13 ชื่อ นางสาวมณฑนา วัฒนอนม
 วุฒิการศึกษา คบ., คม.
 ตำแหน่ง อาจารย์ระดับ 5
 สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- 14 ชื่อ นายศุภชัย แสงปัญญา
 วุฒิการศึกษา กคพ., Diploma (In - Service Training for Teachers.
 Nara, Japan) , กม.
 ตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน
 สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- 15 ชื่อ นางจันทร์วรรณ เทวรักษ์
 วุฒิการศึกษา กบ., M.A. in Ed.
 ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

- 16 ชื่อ นางกาญจนา คุณารักษ์
 วุฒิการศึกษา M.S.
 ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
 สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- 17 ชื่อ นางทิพาพร เพ็ญนิ่มมงคล
 วุฒิการศึกษา M.S.
 ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- 18 ชื่อ นายพนธ์ แสงเดช
 วุฒิการศึกษา กศ.ม.
 ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- 19 ชื่อ นายพิชัย ศิริทัศน์กุล
 วุฒิการศึกษา M.A. in Ed.
 ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
 สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางประภา ธาณิรัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2491
สถานที่เกิด	อำเภอบางแพ จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2497 - 2500 โรงเรียนเจริญศึกษา ได้รับวุฒิ ป. 4 พ.ศ. 2501 - 2506 โรงเรียนเจริญศึกษา ได้รับวุฒิ ม. 6 พ.ศ. 2507 - 2508 โรงเรียนมัธยมสาธิตประสานมิตร ได้รับวุฒิ ม.ศ. 5 พ.ศ. 2508 - 2512 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน ได้รับวุฒิ อ.ก.ศ. พ.ศ. 2520 - 2524 มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้รับวุฒิ ศษ.บ. พ.ศ. 2527 - 2529 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้รับวุฒิ กศ.ม. (การอุดมศึกษา)
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2508 - 2512 เป็นครูโรงเรียนสตรีแสงศึกษา เขตธนบุรี พ.ศ. 2514 - ปัจจุบัน เป็นอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง สังกัดภาควิชาหลักสูตรและการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง