

670-733

ค 2567

ก. 7

รูปแบบการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษา
ของวิทยาลัยพลศึกษา

ปริญญานิพนธ์

ของ

สมชัย ไคะถม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ธันวาคม 2531

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

168667

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปัญหานี้จน
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

.....ประธาน

.....กรรมการ

.....กรรมการ

.....กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์เรื่องนี้ได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ชมนันท์ กุญชร ณ อยุธยา ซึ่งเป็นประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุมาโน รุ่งเรืองธรรม กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์ กรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร. สุวพร ตั้งสมวรวงษ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สินลิวิ อาจารย์ที่ปรึกษา ได้ให้คำแนะนำด้านวิธีการและชี้แนะแนวทางด้วยความเมตตากรุณา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขรวมทั้งข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์แผนกวิชาการอุดมศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้และคำแนะนำในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่บุญธรรม ไต้ะถม คุณแม่น้อง สมุทรจักร คุณพี่สมเพชร นิลกรรม์ อาจารย์บุญเสริม ไชยวงศ์ ครอบครัวสมุทรจักร ครอบครัวนิลกรรม์ อาจารย์สุกัญญา ไต้ะถม และครอบครัว ที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือมาโดยตลอด

ขอขอบคุณ พี่ เพื่อนร่วมรุ่น และน้อง วิชาเอกการอุดมศึกษา ที่ได้ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สมชัย ไต้ะถม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
คำจำกัดความศัพท์เฉพาะ	5
2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ตอนที่ 1 หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน	11
นโยบายของการฝึกสอน	12
จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน	13
การวางแผนก่อนการฝึกสอน	15
การจัดหน่วยงานฝึกสอน	23
การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอน	28
การดำเนินงานฝึกสอน	30
การประเมินผลโครงการฝึกสอน	36
ตอนที่ 2 สภาพที่เกี่ยวกับวิทยาลัยพลศึกษาในปัจจุบัน	39
ตอนที่ 3 รูปแบบจำลองการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของ วิทยาลัยพลศึกษา	43
ตอนที่ 4 การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย	59
3 การดำเนินการวิจัย	
ขั้นตอนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย	62
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	64

การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
การวิเคราะห์ข้อมูล	65
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สถานการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	68
การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 1	69
การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 2	79
5 สรุปอภิปรายผล กำหนดรูปแบบและข้อเสนอแนะ	
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	95
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	95
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	95
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	96
อภิปรายผล	100
รูปแบบการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา	113
ข้อเสนอแนะ	130
บรรณานุกรม	133
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก	141
ภาคผนวก ข	160

1	เปรียบเทียบสภาพการฝึกสอนปัจจุบันกับรูปแบบจำลองการจัด การฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา.....	48
2	แสดงจำนวนผู้เชี่ยวชาญกับการลดของความคลาดเคลื่อน.....	60
3	ความเหมาะสมของการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของ วิทยาลัยพลศึกษาและความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 1.....	70
4	ความเหมาะสมในการกำหนดนโยบายและความสอดคล้องของคำตอบ ของการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา.....	80
5	ความเหมาะสมในการกำหนดจุดมุ่งหมายและความสอดคล้องของคำตอบ ของการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา.....	81
6	ความเหมาะสมในการกำหนดการวางแผนการฝึกสอนและความสอดคล้อง ของคำตอบของการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา...	83
7	ความเหมาะสมในการกำหนดการจัดหน่วยงานฝึกสอนและความสอดคล้องของ คำตอบของการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา.....	87
8	ความเหมาะสมในการกำหนดการจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอนและความ สอดคล้องของคำตอบในการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของ วิทยาลัยพลศึกษา.....	89
9	ความเหมาะสมในการกำหนดการดำเนินงานฝึกสอนและความสอดคล้องของ คำตอบของการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา.....	90
10	ความเหมาะสมในการกำหนดการประเมินผลโครงการฝึกสอนและ ความสอดคล้องของคำตอบของการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษา ของวิทยาลัยพลศึกษา.....	93
11	สรุปสภาพการฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษากับรูปแบบการฝึกสอนวิชาเอก พลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา.....	126

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 รูปแบบการจัดหน่วยงานประสพการณ์วิชาชีพคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	26
2 รูปแบบการจัดหน่วยงานการฝึกสอนวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง.....	27
3 การประยุกต์แบบจำลอง ซิป (CIPP Model) ประเมิน โครงการฝึกสอน.....	38
4 รูปแบบจำลองการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา...	47
5 ขั้นตอนการวิจัย เรื่องรูปแบบการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษา ของวิทยาลัยพลศึกษา.....	62
6 รูปแบบการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา.....	118
7 แผนภูมิแสดงการกำหนดนโยบายการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของ วิทยาลัยพลศึกษา.....	119
8 แผนภูมิแสดงการกำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษา ของวิทยาลัยพลศึกษา.....	120
9 แผนภูมิแสดงการวางแผนก่อนการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของ วิทยาลัยพลศึกษา.....	121
10. แผนภูมิแสดงการจัดหน่วยงานฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของ วิทยาลัยพลศึกษา.....	122
11 แผนภูมิแสดงการจัดสรรงบประมาณการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของ วิทยาลัยพลศึกษา.....	123
12 แผนภูมิแสดงการดำเนินงานฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา.	124
13 แผนภูมิแสดงการประเมินผลโครงการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของ วิทยาลัยพลศึกษา.....	125

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อไปพัฒนาประเทศ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ "ครู" เพราะครูทำหน้าที่ให้การศึกษาอบรมสั่งสอน และจัดประสบการณ์เพื่อส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพของผู้เรียนจนถึงขีดสูงสุด การศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสังคมความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น (เจลิยว บุริภักดี และคนอื่น ๆ 2520 : 1) ครูเป็นผู้ยกย่องสถานะทางวิชาชีพของมนุษย์ให้สูงขึ้น (พุทธทาสภิกขุ 2498 : 11) ฉะนั้นการให้ครูมีบทบาทดังกล่าว สถาบันที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูต้องพิจารณาคูณภาพของครูเป็นสำคัญ (อาวี สันตทวี 2523 : 27)

อาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูง บุคคลที่จะมาเป็นครูจึงต้องมีการประสบการณ์ที่มีคุณภาพได้รับการเตรียมตัวและฝึกฝนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ภาคทฤษฎีนั้นหมายถึงรายวิชาต่าง ๆ ที่ให้ความรู้ความเข้าใจแก่นักศึกษาเกี่ยวกับวิชาพื้นฐานและวิชาครูรวมทั้งวิชาเฉพาะด้วย ภาคปฏิบัติหมายถึงการฝึกปฏิบัติการสอนทั้งนี้เพราะการฝึกสอนเป็นการปฏิบัติการทำงานด้วยประสบการณ์ นักศึกษาจะได้มีโอกาสนำสิ่งที่ตนได้ศึกษามาจากภาคทฤษฎีไปทดลองใช้กับสถานการณ์จริงและมีโอกาสได้เรียนรู้ภารกิจที่แท้จริงของครู การฝึกสอนในวิชาชีพครูก็เช่นเดียวกับการฝึกงานของวิชาชีพชั้นสูงอื่น ๆ เช่น อาชีพแพทย์ นักศึกษาแพทย์ต้องเป็นแพทย์ฝึกหัดประจำโรงพยาบาล 1 ปี หลังจากเรียนจบหลักสูตรแล้วจึงออกไปประกอบอาชีพได้ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถวิสัยแห่งความเป็นครูและการฝึกประสบการณ์ภาคสนามเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ในวิชาชีพอย่างมากที่สุดที่ นิคม ตั้งคะพิกพ ได้ศึกษาผลงานวิจัยของ ซิวิลล์ (Siville) เกี่ยวกับประสบการณ์ในการฝึกวิชาชีพครูพบว่า นักศึกษาครูได้รับประสบการณ์วิชาชีพครูจากการฝึกสอนมากที่สุดถึงร้อยละ 50 ขณะที่ได้รับความรู้จากอาจารย์ผู้สอนร้อยละ

26 และจากการอ่านหนังสือร้อยละ 9 นอกจากนั้นได้จากวิชาการอื่น ๆ (นิคม ตั้งคะนิพน 2528 : 1)

กระบวนการผลิตครูของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยในประเทศไทยต่างก็ให้ความสำคัญในการให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ในการฝึกสอน คือให้ผู้เรียนได้ฝึกเพื่อให้มีทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของครู การพัฒนาบุคลิกภาพของตนให้เหมาะสมที่จะเป็นครูที่ดี นำเอาความรู้ทางด้านทฤษฎีของวิธีสอนไปประยุกต์ใช้จนมีทักษะในการสอนสามารถทำหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องการสอนได้ (วิทยาลัยครูสุรินทร์ 2520 : 2) นอกจากนี้ยังได้เรียนรู้การจัดระบบการบริหารงานในสถานศึกษา สามารถทำงานร่วมกับคณะครู ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ คณาจารย์ของสถานศึกษา เข้าใจและทำงานร่วมกับผู้เรียน ผู้ปกครอง คนในชุมชนอาชีพต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ และธรรมพร โชติคุณชร ม.ป.ป. : ไม่มีเลขหน้า)

วิทยาลัยพลศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกรมพลศึกษาได้จัดตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการจำนวน 17 แห่งทั่วประเทศ มีหน้าที่ผลิตบุคลากรทางพลศึกษา สุขศึกษา นันทนาการและรักษาความปลอดภัย ในระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง วิทยาลัยพลศึกษาได้เห็นความสำคัญของการฝึกสอนเพื่อให้นักศึกษาได้ประสบการณ์ตรงจากการสอนวิชาพลศึกษา ซึ่งเป็นวิชาที่เกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของร่างกาย นักศึกษาที่ออกฝึกสอนเป็นนักศึกษาชั้นปีที่สอง ได้เรียนครบจำนวนหน่วยกิตตามที่วิทยาลัยกำหนด วิทยาลัยได้ส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอนตามโรงเรียนต่าง ๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 จนถึง ปี พ.ศ. 2530 รวมเป็นระยะเวลา 12 ปี (กรมพลศึกษา 2528 : 20) จากการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์ และผู้บริหาร ระหว่างวันที่ 18 - 28 มิถุนายน 2530 และจากการศึกษาเอกสารการฝึกสอน ตลอดจนรายงานผลการสัมมนาการฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษาได้พบปัญหาหลากหลายในการฝึกสอนดังต่อไปนี้

1. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอนประสบปัญหาต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 ฝ่ายฝึกสอนไม่ได้รับการเตรียมทางด้านความรู้เท่าที่ควรและมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการฝึกสอนมาน้อย (กอบกิจ ธรรมานุชิต เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ สมชัย ใต้ฉม)

เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2530)

1.2 วิทยาลัยไม่ได้จัดประชุมสัมมนาให้ความรู้ในด้านการนิเทศการฝึกสอน ทางด้านพลศึกษาที่จะทำให้อาจารย์นิเทศ ครูพี่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนเข้าใจ ในหน้าที่และบทบาทของตนเอง (ชัยยศ แต่สุวรรณ 2523 : ง - จ)

1.3 การเตรียมนักศึกษาในด้านทักษะในการเป็นครูรวมทั้งการปลูกฝัง เจตคติในอาชีพยังไม่เพียงพอและใช้เวลาในการเตรียมน้อยเกินไป (ประพันธ์ศิริ ไชยชนะใหญ่ 2522 : ง) นอกจากนี้การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน กระบวนการจัดและ เนื้อหายังไม่ครอบคลุมที่จะให้นักศึกษามีความรู้และเข้าใจในบทบาทการเป็นนักศึกษาฝึกสอน ที่ดี ทั้งนี้เนื่องจากระยะเวลาการจัดปฐมนิเทศสั้นมาก ซึ่งบางวิทยาลัยใช้เวลาในการ ปฐมนิเทศนักศึกษาเพียงครึ่งวัน (ชัยยศ แต่สุวรรณ 2523 : จ)

2. การเลือกโรงเรียนฝึกสอนยังขาดการประสานงานที่ดีระหว่างวิทยาลัยและ โรงเรียนฝึกสอน รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนฝึกสอน ทำให้การฝึกสอนเปรียบเสมือน การไปช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การสอนของครูประจำการไม่ได้เป็นการฝึกสอนและฝึกงาน อย่างแท้จริง (ชัยยศ แต่สุวรรณ 2523 : จ)

3. การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดการฝึกสอนไม่เพียงพอและเป็น อุปสรรคทำให้โครงการฝึกสอนบางส่วนต้องถูกยกเลิกไปและทำให้ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ (กิตติ ทองทาบ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ สมชัย โต๊ะถม เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่วิทยาลัย พลศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2530)

4. การจัดหน่วยงานฝึกสอน การจัดหน่วยงานฝึกสอนไม่ได้จัดในรูปคณะกรรมการ และแบ่งหน้าที่การงานให้ชัดเจน ทำให้เกิดการซ้ำซ้อนของงานและการมีฝ่ายฝึกสอนเป็นผู้รับผิดชอบในงานฝึกสอนเพียงฝ่ายเดียวทำให้การทำงานขาดระบบในการวางแผนที่ดี (วิทย์ แก้วเกษม เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ สมชัย โต๊ะถม เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่วิทยาลัยพลศึกษา จังหวัดลำปาง เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2530)

5. การสัมมนาการฝึกสอน การสัมมนาการฝึกสอนใช้ระยะเวลาในการจัดสั้น

เกินไปทำให้ไม่สามารถจัดได้ครบกระบวนการ ในการจัดสัมมนาร่วมกันทั้งวิทยาลัย
อาจารย์นิเทศก์ไม่เห็นความสำคัญของการสัมมนาการฝึกสอนและอาจารย์นิเทศก์ไม่เข้า
ร่วมการสัมมนาทุกคนทำให้การสัมมนาไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ (ทินกร น้าบุญจิตต์
เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ สมชัย ใต้ระดม เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่กรมพลศึกษา เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน
2530)

6. การประเมินผล การประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนยังขาดเกณฑ์
มาตรฐานในการประเมินผล ทำให้อาจารย์นิเทศก์และฝ่ายฝึกสอนมีความเข้าใจไม่ตรงกัน
นอกจากนี้ยังขาดการประเมินผลโครงการที่ประเมินจากกลุ่มประชากรหลายฝ่ายหรือการ
ประเมินระบบ เพื่อให้สามารถนำมาพัฒนาปรับปรุงการจัดการฝึกสอนต่อไปได้ (สุพรรณ
จิตร์ภักดี เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ สมชัย ใต้ระดม เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัด
เชียงใหม่ เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2530)

จากปัญหาดังกล่าวในฐานะที่ผู้วิจัยเคยเป็นอาจารย์นิเทศก์และมีส่วนร่วมในการจัด
การฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษา จึงมีความสนใจในรูปแบบการฝึกสอนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อ
ให้การฝึกสอนได้ประสพผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาค้นคว้าเพื่อ
เสนอรูปแบบการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษารูปแบบการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษามีความมุ่งหมาย
ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกสอน (Expert Panel)
เกี่ยวกับการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาตามหลักสูตร
ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ได้รูปแบบการฝึกสอนเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการฝึกสอนของนักศึกษาวิชาเอกพลศึกษา ให้เป็นครูพลศึกษาที่ดี

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าใช้วิธีสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกสอนโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) จำนวน 3 รอบเพื่อศึกษาแนวคิดและนำมาปรับปรุงเป็นรูปแบบการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญในการศึกษาค้างนี้ทั้งหมด 19 คน ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการฝึกสอนทางพลศึกษาจากสถาบันผลิตครูทางพลศึกษาดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร | จำนวน 1 คน |
| 2. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา | จำนวน 2 คน |
| 3. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | จำนวน 2 คน |
| 4. มหาวิทยาลัยรามคำแหง | จำนวน 1 คน |
| 5. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ | จำนวน 1 คน |
| 6. กรมพลศึกษาและวิทยาลัยพลศึกษา | จำนวน 11 คน |
| 7. กระทรวงศึกษาธิการ | จำนวน 1 คน |

คำจำกัดความศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบ หมายถึง แบบอย่าง แบบแผนเค้าโครง ในการวิจัยนี้ หมายถึง แบบอย่างการฝึกสอน
2. การฝึกสอน หมายถึง การฝึกปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูทุกอย่างเหมือนครูประจำการเป็นการพัฒนาสมรรถภาพทั้ง 3 ด้านคือ สมรรถภาพด้านความรู้ ด้านเทคนิควิธีและ

ด้านคุณลักษณะ เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสรูปร่างการประสบการณ์ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในการวิจัยนี้หมายถึง ประสบการณ์ทางภาคปฏิบัติที่วิทยาลัยพลศึกษาได้จัดไว้เพื่อให้นักศึกษา ได้ปฏิบัติงานทุกอย่างในหน้าที่ของครูภายใต้การนิเทศของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง

3. การจัดการฝึกสอน หมายถึง แบบอย่างการจัดดำเนินการฝึกสอนวิชาเอก พลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาที่ควรเป็น ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญที่เห็นสอดคล้องกันซึ่งมี องค์ประกอบตามหลักวิชาการดังนี้

3.1 นโยบายของการฝึกสอน หมายถึง การตัดสินใจขึ้นต้นอย่างกว้าง ๆ จากข้อมูลทั่วไปเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยถูกต้องและบรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ ในการวิจัยนี้หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติการฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานฝึกสอนได้บรรลุวัตถุประสงค์

3.2 จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน หมายถึง ความมุ่งมาดปรารถนาที่จะทำ สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้เป็นผลสำเร็จ ในการวิจัยนี้หมายถึง ความมุ่งมาดปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน ฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาให้สามารถดำเนินการและบรรลุถึงความสำเร็จได้

3.3 การวางแผนก่อนการฝึกสอน หมายถึง กระบวนการที่ประกอบด้วยกิจกรรม ที่จะกระทำอย่างต่อเนื่องและสามารถปรับให้เข้าได้กับข้อมูลที่ได้รับเป็นข้อมูลย้อนกลับและข้อมูล ที่มาจากกระบวนการและระบบอื่น ในการวิจัยนี้หมายถึง กระบวนการที่ประกอบด้วย การ เตรียมด้านนักศึกษา ด้านอาจารย์นิเทศก์ ด้านครูพี่เลี้ยง ด้านการกำหนดช่วงเวลาการฝึกสอน ด้านการเลือกโรงเรียนฝึกสอน เพื่อให้กิจกรรมได้กระทำอย่างต่อเนื่องและสามารถปรับ เข้าได้กับข้อมูลที่ได้รับจากข้อมูลย้อนกลับดังต่อไปนี้

3.3.1 อาจารย์นิเทศก์การฝึกสอน หมายถึง ผู้ให้การช่วยเหลือ แนะนำ ชี้แจง ให้ความร่วมมือปรับปรุงส่วนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอนให้ดีขึ้น ในการวิจัยนี้ หมายถึง ผู้สอนในวิทยาลัยพลศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการฝึกสอน นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูง วิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา ทำหน้าที่ให้การช่วยเหลือ แนะนำ และประสานงานระหว่างวิทยาลัยกับโรงเรียนฝึกสอน

โดยเฉพาะครูพี่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน

3.3.2 ครูพี่เลี้ยง หมายถึง ผู้สอนในแต่ละหมวดวิชาที่ได้รับการแต่งตั้งจากโรงเรียนให้ทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงหรืออาจารย์ที่ปรึกษาลดระยะเวลาที่นักศึกษา มีการฝึกสอน ในการวิจัยนี้หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนฝึกสอนที่ได้รับการแต่งตั้งมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาจากผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนให้ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา แก้ไขข้อหาด้านต่าง ๆ และทำการนิเทศการฝึกสอนร่วมกับอาจารย์นิเทศก์

3.3.3 นักศึกษาฝึกสอน หมายถึง ผู้ที่เรียนอยู่ในสถาบันฝึกหัดครูซึ่งได้ออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนต่าง ๆ เป็นระยะเวลาหนึ่งตามที่หลักสูตร กำหนดไว้ ในการวิจัยนี้หมายถึง ผู้ที่เรียนอยู่ในวิทยาลัยพลศึกษา ชั้นปีที่ 2 วิชาเอกพลศึกษา ที่วิทยาลัยพลศึกษาส่งออกไปฝึกสอนในโรงเรียนต่าง ๆ เป็นระยะเวลาประมาณ 2 เดือนครึ่ง

3.3.4 โรงเรียนฝึกสอน หมายถึง สถาบันการศึกษาที่รับนักศึกษาครู เพื่อปฏิบัติการสอนและปฏิบัติงานในสถานการณจริง เพื่อเป็นการหาประสบการณ์ก่อนออกไป ประกอบอาชีพครู ในการวิจัยนี้หมายถึง โรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาและระดับประถมศึกษา ที่วิทยาลัยพลศึกษาได้กำหนดเป็นสถานที่ให้นักศึกษาไปฝึกสอน

3.3.5 ด้านการกำหนดช่วงเวลาการฝึกสอน หมายถึง การเตรียม ด้านการกำหนดปฏิทินในการออกฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษาซึ่งจะใช้ระยะเวลาประมาณ 10 สัปดาห์

3.3.6 การเลือกโรงเรียนฝึกสอน หมายถึง การเตรียมการในการ คัดเลือกโรงเรียนที่จะส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอนตามโรงเรียนต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ และทักษะของนักศึกษาที่ได้ศึกษาอยู่ในขณะนั้น โดยคำนึงถึงความสะดวกในการออกนิเทศ การสอนและการให้ความร่วมมือของโรงเรียนฝึกสอน

3.4 การจัดหน่วยงานฝึกสอน หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารในการจัด โครงสร้างของระบบงานเพื่อให้ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมกันทำงานได้ตามแผนงาน ในการวิจัยนี้

หมายถึง การจัดการหน้าที่ของหน่วยงานฝึกสอนเพื่อให้ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมกันทำงานตามแผนที่วางไว้ให้หน่วยงานฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษาได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

3.5 การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอน หมายถึง เครื่องมือที่ใช้บริหารงานขององค์การทุกชนิดให้การทำงานตามโครงการของหน่วยงานเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ในการวิจัยนี้หมายถึง การจัดสรรงบประมาณในโครงการฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษาในปีการศึกษาหนึ่ง ๆ เพื่อให้โครงการฝึกสอนได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

3.6 การดำเนินงานฝึกสอน หมายถึง การจัดระบบขั้นตอนการฝึกสอน เพื่อให้การฝึกสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการวิจัยนี้หมายถึง การวางแผนบริหารการฝึกสอนอย่างเหมาะสม ให้เป็นไปตามขั้นตอนการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาในด้านต่อไปนี้

3.6.1 การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน หมายถึง การจัดประชุมชี้แจง นักศึกษา ก่อนออกไปฝึกสอนในโรงเรียนฝึกสอน ให้เข้าใจประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับการฝึกสอน ในการวิจัยนี้หมายถึง การจัดประชุมชี้แจงนักศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา ก่อนที่จะออกไปฝึกสอน ให้มีความเข้าใจประเด็นสำคัญในการออกไปฝึกสอน

3.6.2 การสัมมนาการฝึกสอน หมายถึง การร่วมปรึกษาหารือกัน ระหว่างนักศึกษาฝึกสอน ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ที่จะวิเคราะห์การสอนและการแก้ปัญหา การฝึกสอน ในการวิจัยนี้หมายถึง การรับฟังข้อเสนอแนะในด้านความรู้และร่วมกันระดมกำลังสมองเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีครูพี่เลี้ยงหรืออาจารย์นิเทศก์เป็นผู้แนะแนวทางในการแก้ปัญหาการฝึกสอน

3.6.3 การประเมินผลการฝึกสอน หมายถึง การวัดผลงานการฝึกสอนที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่า ได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด ในการวิจัยนี้หมายถึง การวัดผลงานในการออกไปฝึกสอนของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาว่า มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับใด

3.7 การประเมินผลโครงการฝึกสอน หมายถึง กระบวนการในการเก็บ

รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของการฝึกสอนเพื่อพิจารณาแบ่งชี้ให้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อยของ
โครงการฝึกสอนอย่างมีระบบ แล้วตัดสินใจว่าจะแก้ไขหรือปรับปรุงให้โครงการฝึกสอนดียิ่งขึ้น
ในการวิจัยนี้หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของการฝึกสอน
วิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาว่า โครงการฝึกสอนควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข หรือ
พัฒนาด้านใดและมากน้อยเพียงใด

4. วิทยาลัยพลศึกษา หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกรมพลศึกษา กระทรวง
ศึกษาธิการที่ผลิตบุคลากรทางพลศึกษา สุขศึกษาและรักษาความปลอดภัย ระดับประกาศนียบัตร
วิชาการศึกษาชั้นสูง จำนวน 17 สถาบัน

5. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับการฝึกสอนและปฏิบัติ
งานด้านการฝึกสอนในสถาบันผลิตครู ในการวิจัยนี้หมายถึง บุคคลที่สอนอยู่ในสถาบัน
ผลิตครูพลศึกษาในระดับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ จบปริญญาโทหรือ
ปริญญาเอกทางด้านพลศึกษา หรือมีประสบการณ์ในการนิเทศการฝึกสอนอย่างน้อย 3 ปี หรือ
มีประสบการณ์ในการเขียนตำรา เอกสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน หรือ
เป็นผู้มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปและเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
มีประสบการณ์สูงในด้านการฝึกสอนและนิเทศการสอนตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในวิทยาลัยและ
มหาวิทยาลัยต่าง ๆ

6. เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) หมายถึง กระบวนการหนึ่งที่น่า
มาใช้ในการวิจัยซึ่งมีหลักการสำคัญอยู่ที่ การรวบรวมความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญการ
ฝึกสอนแผนการประชุม จากนั้นนำความคิดเห็นที่สอดคล้องกันมาสังเคราะห์เพื่อปรับปรุงรูปแบบ
จำลองการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาให้เป็นรูปแบบที่สมบูรณ์

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สาระที่เกี่ยวกับเอกสารและงานวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอนโดยเสนอตามลำดับ
ดังต่อไปนี้

1. นโยบายของการฝึกสอน
2. จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน
3. การวางแผนก่อนการฝึกสอน
 - 3.1 การเตรียมนักศึกษา
 - 3.2 การเตรียมอาจารย์นิเทศก์
 - 3.3 การเตรียมครูพี่เลี้ยง
 - 3.4 การกำหนดช่วงเวลาการฝึกสอน
 - 3.5 การเลือกโรงเรียนฝึกสอน
4. การจัดหน่วยงานฝึกสอน
5. การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอน
6. การดำเนินงานฝึกสอน
 - 6.1 การปฐมนิเทศ
 - 6.2 การสังเกตการฝึกสอน
 - 6.3 การประเมินผลการฝึกสอน
7. การประเมินผลโครงการฝึกสอน

ตอนที่ 2 สภาพที่เกี่ยวกับการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษาในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 สรุปรูปแบบจำลองการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา

ตอนที่ 4 การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย

ตอนที่ 1 หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติหรือการฝึกสอนมีความสำคัญยิ่งในการเตรียมนักศึกษาออกไปสู่อาชีพครู นักศึกษาจะต้องมีประสบการณ์ในห้องเรียนและในโรงเรียนก่อนที่จะออกไปรับผิดชอบในหน้าที่ครู กระบวนการผลิตครูของสถาบันผลิตครูในประเทศไทยได้ให้ความสำคัญต่อการจัดให้ผู้เรียนได้มีโอกาสฝึกงาน ร่วมงานและปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะส่วนประกอบนี้ถือเป็นหัวใจสำคัญของการฝึกหัดครูจะสังเกตได้จากการที่สถาบันได้กำหนดการจัดประสบการณ์วิชาชีพโดยถือเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรที่ให้ผู้เรียนทุกคนจะต้องได้รับตามกำหนดเวลาและหน่วยกิตครบตามที่ระบุไว้ การจัดประสบการณ์วิชาชีพในสถาบันฝึกหัดครูต่าง ๆ นั้น บางสถาบันเรียกว่า "การฝึกสอน" บางสถาบันเรียกว่า "ประสบการณ์วิชาชีพ" หรือ "การฝึกวิชาชีพครู" ซึ่งล้วนแต่มีความหมายคล้ายคลึงกันดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะดังที่คณะกรรมการประสานงานการฝึกหัดครูได้ให้ความหมายของ "การฝึกวิชาชีพครู" ว่าหมายถึงการสังเกตการณ์ การเข้าไปมีส่วนร่วม การรับผิดชอบในการสอน การปกครองชั้นและการฝึกงานในสาขาที่เรียนมา (คณะกรรมการประสานงานการฝึกหัดครู 2521 : 1) คณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ให้ความหมายคำว่า "ประสบการณ์วิชาชีพ" เป็นประสบการณ์ทั้งหมดที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับนักเรียน นักศึกษา และบุคลากรในระดับหรือกลุ่มต่าง ๆ ทั้งภายในหรือภายนอกโรงเรียนรวมถึงการได้รับโอกาสให้ทำการสังเกตการณ์เรียนการสอน ร่วมมือทำงาน ฝึกทำการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ อันจะเสริมสร้างให้ผู้ที่จะเป็นครูเกิดการเรียนรู้และมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดพื้นฐานตลอดจนหลักการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อกระบวนการเรียนการสอน (อัจฉรา ประไพตระกูล และคนอื่น ๆ 2522 : 1) นอกจากนี้การฝึกสอนยังเป็นการจัดประสบการณ์ตรง ก่อให้เกิดการเรียนรู้ การแก้ปัญหาด้วยตนเองในอันที่จะเกิดทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูไปในอนาคต (นพพร พานิชสุข 2522 : 7) นั้นแสดงว่า การฝึกสอนเป็นประสบการณ์ที่ต่อเนื่องกับการสอน เป็นสิ่งที่วัดคุณภาพ

ของการเรียนการสอนของสถาบันฝึกหัดครูทำใหัทราบถึงข้อบกพร่องเพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไข กระบวนการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

1. นโยบายของการฝึกสอน

นโยบายที่ดีของการจัดประสบการณ์วิชาชีพเป็นข้อมูลสำหรับใช้พิจารณาตัดสินใจ ในการดำเนินการด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สิ่งแรกที่จะขาดไม่ได้คือ การกำหนด นโยบายของการจัดประสบการณ์วิชาชีพที่จะเน้นแนวปฏิบัติในเรื่องใดและไปในทิศทางใด ก่อนอื่นควรจะได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับ นโยบายว่าคืออะไร ในที่นี้จะขอทำความเข้าใจที่ สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวไว้ว่า นโยบายหมายถึงแนวปฏิบัติซึ่งระบุคุณค่าหรือประโยชน์อัน พึงได้รับจากการปฏิบัตินโยบายเป็นแนวบริหารที่จะใช้เป็นแนวกำหนดวิธีการ กระบวนการ วางแผนงานและกำหนดโครงการเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ หรือส่วนหนึ่งส่วนใดของความมุ่งหมาย โดยปกติแล้วนโยบายจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ นโยบาย หลักและนโยบายรองหรือนโยบายเฉพาะเรื่อง (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 87 - 89) ถ้าพิจารณาถึงเรื่องนโยบายการจัดประสบการณ์วิชาชีพ จะเข้าลักษณะเป็นการกำหนดนโยบาย เฉพาะเรื่องซึ่งเป็นนโยบายรองที่จะต้องสอดคล้องกับนโยบายหลักคือ นโยบายการผลิตครู ของสถาบันฝึกหัดครู

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไว้ว่า เพื่อ สร้างเสริมและพัฒนาความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติงานวิชาชีพให้เข้มแข็ง มี ประสิทธิภาพเพื่อสนองความต้องการของประเทศ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2530 : 6) สอดคล้องกับนโยบายของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาที่ว่า เพื่อให้ นักศึกษาได้ทดลอง นำทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้เรียนมาออกไปปฏิบัติให้ได้ผลดีและเป็นโอกาสที่จะพัฒนาบุคลิกภาพ เจตคติและความเจริญงอกงามทางอาชีพครูได้เริ่มต้นอย่างถูกต้องตามแบบฉบับที่สมควร (วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา 2530 : 1) ในทำนองเดียวกัน นโยบายการฝึกสอนของ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปางมีนโยบายเพื่อสร้างผู้นำทางพลศึกษา สุขศึกษาและนันทนาการ

ก่อให้เกิดประสบการณ์ พัฒนาความสามารถในด้านวิชาชีพและมีคุณธรรม จริยธรรมของ
ความเป็นครูพลศึกษา (วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง 2529 : 3)

2. จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน

การฝึกสอนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเทียบเท่ากับหัวใจของหลักสูตรศาสตรบัณฑิต
จุดมุ่งหมายทั่วไปของการฝึกสอนจึงเป็นการนำเอาความรู้ความสามารถทั้งที่เป็นด้านเนื้อหา
วิชาการ ด้านเทคนิควิธีและด้านคุณลักษณะไปปฏิบัติในสถานการณ์จริงให้ได้ผล นักการศึกษา
ได้เสนอจุดมุ่งหมายของการจัดการฝึกสอนที่มีลักษณะของการขยายความของจุดมุ่งหมายทั่วไป
ใหม่ลักษณะเฉพาะในแต่ละกรณี เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้น สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2524 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
ภาคสนามไว้ 4 ประการ คือ

1. เพื่อให้ผลิตเกิดสมรรถภาพด้านการสอน
2. เพื่อให้ผลิตเกิดสมรรถภาพด้านความตั้งมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
3. เพื่อให้ผลิตเกิดสมรรถภาพด้านการเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเองและชุมชน
4. เพื่อให้ผลิตเกิดสมรรถภาพในการมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม

ของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2524 : 3)

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้กำหนดจุดมุ่ง
หมายของการฝึกสอนเพื่อให้ผลิตมีลักษณะและความสามารถดังต่อไปนี้

1. เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสอน โดยจัดบทเรียนให้มุ่งไปสู่จุดมุ่งหมาย
ที่ต้องการ เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของผู้เรียน
2. เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่ออาชีพครู รับผิดชอบต่อตนเอง ต่องานอันเป็น
หน้าที่ของตนและต่อสังคม
3. เป็นผู้มีความประพฤติดี มีบุคลิกภาพเหมาะสมที่จะเป็นครูและมีมนุษยสัมพันธ์
กับบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเป็นอย่างดี (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2527 : 1)

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้กำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นแนวทางในการจัดและดำเนินงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อให้บัณฑิตครูได้รับประสบการณ์ดังต่อไปนี้

1. ให้มีประสบการณ์ตรงเต็มเวลาในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพ ในสาขาวิชาเอกที่ตนได้เลือกศึกษา

2. นำทฤษฎีและหลักวิชาการที่ได้ศึกษาไปทดลองใช้ในสภาพความเป็นจริง

3. มีโอกาสพัฒนาบุคลิกภาพของตนให้เหมาะสมกับวิชาชีพ

4. ได้เรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกับบุคลากรในระดับต่าง ๆ ในอาชีพ

5. ได้มีโอกาสเสริมสร้างและกระชับความสัมพันธ์อันดีตลอดจนความร่วมมือ

ทางวิชาการระหว่างคณะครุศาสตร์และสถาบันฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2530 : 1)

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐอิลลินอยส์ (Illinois State University) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินโปรแกรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพดังนี้

1. นิสิตจะต้องพัฒนาปรัชญาการศึกษาอย่างสมเหตุสมผลและเหมาะสมแก่สังคมนับถือประชาธิปไตย โดยอาศัยการศึกษาทฤษฎีทางการศึกษาและการประยุกต์ใช้ในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

2. นิสิตครูสามารถวางแผนการสอน วิเคราะห์สถานการณ์การเรียนและพัฒนาวัตถุประสงค์ที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้

3. นิสิตครูสามารถใช้เทคนิควิธีการสอนและการวัดการประเมินผลได้เหมาะสมที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ของการสอนได้

4. นิสิตครูจะต้องสามารถแสดงบทบาทที่เหมาะสมของการเป็นบุคลากรของวิชาชีพชั้นสูงและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครองนักเรียนและบุคลากรต่าง ๆ ในชุมชน

5. นิสิตต้องแสดงความสามารถที่จะวิเคราะห์ประสิทธิภาพของบทเรียนว่าส่งผลต่อ

ความก้าวหน้าของนักเรียนได้เพียงใดและสามารถวิเคราะห์ประสิทธิผลของการสอนของตนว่ามีจุดเด่นและจุดด้อยอย่างไรบ้าง (Illinois State University, 1982 : 2)

วิทยาลัยพลศึกษาได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนเพื่อดำเนินการกิจทางด้าน การฝึกนักศึกษาไปเป็นครูผู้สอนทางพลศึกษา สุขศึกษาและนันทนาการดังนี้

1. เพื่อให้นักศึกษาได้ใช้ความรู้และทักษะทางพลศึกษาได้ถูกต้องตามวิธีการ
2. เพื่อให้นักศึกษาได้เผชิญและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่เป็นครูพลศึกษา และสุขศึกษา
3. เพื่อให้สามารถจัดบริหารโครงการพลศึกษา สุขศึกษาและนันทนาการใน สถานศึกษาได้ (วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง 2529 : 1)

จากจุดมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพข้างต้นจะเห็นได้ว่านักการศึกษาและสถาบันผลิตครูต่าง ๆ มีความประสงค์สอดคล้องกันคือ ต้องการให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ภาควิชาเป็นกระบวนการที่จะทำให้เกิดครูได้นำความรู้ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ และฝึกฝนมาแล้วจากการเรียนวิชาต่าง ๆ ตลอดจนรู้จักปรับลักษณะนิสัยบุคลิกภาพต่าง ๆ ให้เหมาะสมที่จะเป็นครูที่ดีในอนาคต การฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงเป็นกระบวนการที่จะช่วย พัฒนาคุณลักษณะหรือสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของนิสิตครูภายใต้การให้คำปรึกษาแนะนำจาก อาจารย์นิเทศก์ฝ่ายต่าง ๆ อย่างใกล้ชิดจนจะนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3. การวางแผนก่อนการฝึกสอน

3.1 การเตรียมนักศึกษา ก่อนที่จะให้นักศึกษาออกไปฝึกสอนจะต้องมีการเตรียม นักศึกษาให้มีความพร้อมทุก ๆ ด้านก่อนทั้งนี้เพราะการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ นั้นอาจจะไม่ ครบถ้วนพอที่จะมีทักษะในการนำทฤษฎีและหลักวิชาต่าง ๆ ไปใช้ได้จริง ๆ การวางแผน ก่อนการฝึกสอนจึงเป็นการฝึกทักษะเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดหรือบกพร่อง ทั้งยังเป็นการทบทวน หรือการย้ำให้เกิดความแม่นยำในส่วนที่เรียนไปแล้วอีกครั้งหนึ่ง

พนัส หันนาสินทร์ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนก่อนการฝึกสอนไว้ว่า

1. ก่อนที่จะออกทำการฝึกสอน นักศึกษาควรที่จะได้รับการเตรียมตัวเบื้องต้นก่อนที่จะออกไปฝึกสอน เช่น รับทราบถึงสภาพความเป็นไปของโรงเรียนที่จะทำการฝึกสอน หลักเกณฑ์ในการให้คะแนนในการสอน เป็นต้น

2. ควรจะมีวิธีทราบว่านักศึกษาที่จะส่งออกไปฝึกสอนนั้นมีความพร้อมที่จะออกไปสอนได้หรือยัง บางทีอาจจะต้องมีการตรวจสอบถึงบุคลิกภาพและวุฒิภาวะทางอารมณ์ก่อนที่จะออกไปทำการฝึกสอนรวมทั้งความแน่นอนทางวิชาการด้วย (พนัส หันนาสินทร์ 2511 : 57 - 58)

จะเห็นได้ว่าลักษณะการเตรียมนักศึกษาหรือการเตรียมการก่อนการฝึกสอนนั้นเมื่ออยู่สองลักษณะคือ ลักษณะที่หนึ่งเป็นการเตรียมการระยะยาวตั้งแต่นักศึกษาเริ่มเข้ามาศึกษาในสถาบันโดยจัดระบบการวางแผนการเรียนวิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตรให้เหมาะสมสอดคล้องและเป็นประโยชน์ต่อการที่จะออกไปฝึกสอนภายหลัง ลักษณะที่สองเป็นการเตรียมการอย่างเข้มข้นเพิ่มเติมก่อนหน้าที่จะออกไปฝึกสอนซึ่งสถาบันครูหลายแห่งได้ใช้วิธีการนี้ดังจะเห็นได้จากเอกสารสัมมนาการฝึกสอนของวิทยาลัยครูพิษณุโลก พิชญ์โลกที่ได้ให้แนวปฏิบัติไว้ว่า

1. การเตรียมทั่วไป หมายถึง การเตรียมรายวิชาเรียนและกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้เกิดความพร้อมในการฝึกสอนโดยเริ่มตั้งแต่ภาคเรียนที่ 1 จนถึงภาคเรียนก่อนการฝึกสอน

2. การเตรียมอย่างเข้มข้น หมายถึง การเตรียมเฉพาะภาคเรียนก่อนการฝึกสอนเป็นการเตรียมเนื้อหาวิชาและกิจกรรมที่จะนำไปสอนจริงโดยเฉพาะ เช่น ฝึกทำโครงการสอน บันทึกการสอน การสร้างสถานการณ์จำลอง การจัดงานสังคมและพัฒนาวิทยาลัย เป็นต้น (วิทยาลัยครูพิษณุโลก 2517 : 45 - 48)

3.2 การเตรียมอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์นิเทศก์ (College Supervisor) เป็นบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีความสำคัญต่อการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ หมายถึง อาจารย์ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ช่วยเหลือและแนะนำทางการฝึกสอนแก่นักศึกษาฝึกสอนและเป็นผู้ประสานงานระหว่างสถาบัน โรงเรียนฝึกสอนและชุมชน จะเห็นได้ว่าอาจารย์นิเทศก์นั้นเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้แทนของสถาบันในการช่วยเหลือและแนะนำ ประสานงานประเมินผล

การฝึกสอนครั้งที่ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ให้ความหมายของอาจารย์นิเทศก์ไว้ว่า อาจารย์นิเทศก์ คือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้แทนของคณะครุศาสตร์ออกไปดูแล
การฝึกสอนของนิสิตฝึกสอน มีหน้าที่นิเทศ แนะนำและให้คำปรึกษาแก่นิสิตฝึกสอนทุกด้าน
ขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานระหว่างโรงเรียนฝึกสอนและคณะครุศาสตร์ด้วย
ครูพี่เลี้ยงมีบทบาทข้อสงสัยอะไรก็อาจซักถามขอให้จริงหรือขอคำปรึกษาจากอาจารย์นิเทศก์
โดยตรง นอกจากนี้อาจารย์นิเทศก์ก็ยังต้องรับผิดชอบในการจัดดำเนินการเกี่ยวกับการประชุม
ปรึกษาลงเวลาการฝึกสอน ประเมินผลความก้าวหน้าของนิสิตและวัดผลการสอนแล้ว
สรุปผลให้คะแนนนิสิตเป็นรายบุคคล (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2521 : 7) แสดงให้เห็นว่า
อาจารย์นิเทศก์เป็นผู้มีบทบาทมากในกระบวนการจัดการฝึกสอน สถาบันผลิตครูจะแต่งตั้ง
อาจารย์ทำหน้าที่เกี่ยวกับการฝึกสอนผลิตเปลี่ยนหมุนเวียนกันตลอดไป ปัญหาและอุปสรรคที่
มักจะพบคืออาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ต้องการออกไปนิเทศการฝึกสอน เนื่องจากต้องวันภาระหนัก
กว่าปกติ ดังนั้นอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยหรืออาจารย์ใหม่จะถูกกำหนดให้ไปเป็น
อาจารย์นิเทศก์ ซึ่งเรื่องนี้ได้พยายามที่จะแก้ปัญหาด้วยการเสนอให้มีการคัดเลือกอาจารย์
นิเทศก์โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกตั้งที่กรมการฝึกหัดครูได้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้ ในการคัดเลือก
อาจารย์นิเทศก์ที่จะออกนิเทศการสอนและแนวทางที่อาจจะทำให้การดำเนินงานด้านนี้สะดวก
ในการปฏิบัติยิ่งขึ้นควรปฏิบัติดังนี้

1. การคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์นิเทศก์ควรจะต้องมีประสบการณ์ในการ
สอนในระดับที่นักศึกษาออกไปฝึกสอนหรือมีความรู้เกี่ยวกับการสอน ไม่ควรเลือกอาจารย์ที่
ว่างงานจากภาควิชาต่าง ๆ ในวิทยาลัย นอกจากนั้นอาจารย์นิเทศก์จะต้องเป็นผู้มีวุฒิภาวะสูง
มีมนุษยสัมพันธ์กับนักศึกษา ชุมชน และโรงเรียน

2. เมื่อได้อาจารย์นิเทศก์ที่คัดเลือกตามคุณลักษณะดังกล่าวแล้ววิทยาลัยควรจะต้อง
แต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งงานอย่างน้อยครั้งละ 2 ปี ด้วยเหตุผลถ้าแต่งตั้งนานเกินไปจะเกิด
ความเบื่อหน่าย แต่ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงอาจารย์นิเทศก์ทุกภาคเรียนก็จะทำให้วิทยาลัย
ขาดหลักในการจัดบุคลากรด้านนี้ (กรมการฝึกหัดครู 2518 : 147 - 148)

เกี่ยวกับการตั้งเกณฑ์ในการคัดเลือกอาจารย์นิเทศน์ ทางด้านคณะกรรมการ
พัฒนาการสอนและผลิตวัสดุอุปกรณ์การสอนทบวงมหาวิทยาลัยได้เสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1. มหาวิทยาลัยควรตั้งเกณฑ์ในการคัดเลือกอาจารย์นิเทศน์ อาจารย์นิเทศน์
ควรมีประสบการณ์ในการสอนระดับชั้นที่นิเทศอย่างน้อย 3 ปี สำหรับผู้ที่ยังไม่มีประสบการณ์
แต่มีคุณลักษณะที่จะเป็นอาจารย์นิเทศน์ที่ดีได้ควรสนับสนุนให้ไปสอนในโรงเรียนสาธิตเพื่อหา
ประสบการณ์

2. ควรจัดให้มีอาจารย์นิเทศน์เต็มเวลา (Full - time Supervisor) และ
มีอาจารย์นิเทศน์เสวนหรืออาจารย์นิเทศน์บางเวลา (Part - time Supervisor) ตาม
ความเหมาะสม

3. ควรมีการตกลงหาเกณฑ์การเปรียบเทียบปริมาณงานนิเทศร่วมกันทุกมหาวิทยาลัย
เพื่อเสนอทบวงมหาวิทยาลัยพิจารณา (ทบวงมหาวิทยาลัย 2522 : 27 - 35)

ยูลตรา (Youstra) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารในสถาบัน
การผลิตครูทางตอนใต้ของสหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ.1971 พบว่าควรมีเกณฑ์สำหรับคัดเลือกผู้
จะมาเป็นอาจารย์นิเทศน์และเกณฑ์ที่จะใช้ในการคัดเลือกอาจารย์นิเทศน์จะมีผลทำให้อาจารย์
นิเทศน์ทำงานประสบผลสำเร็จ ผลของการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สถาบันต่าง ๆ ที่ทำการวิจัยไม่มีเกณฑ์สำหรับใช้คัดเลือกผู้ที่จะมาเป็นอาจารย์
นิเทศน์

2. ผู้บริหารโครงการฝึกสอนมีความเห็นว่า เกณฑ์หรือข้อกำหนดคุณสมบัติในการ
เลือกอาจารย์นิเทศน์มีประโยชน์ต่อการคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็นอาจารย์นิเทศน์

3. ผู้บริหารโครงการฝึกสอนมีความเห็นว่า เกณฑ์ที่ใช้คัดเลือกอาจารย์นิเทศน์จะ
มีผลทำให้อาจารย์นิเทศน์ทำงานประสบผลสำเร็จได้ (Youstra. 1971 : 5920 - A)

การนิเทศการฝึกสอนไม่ใช่งานที่ทำได้ง่ายเพราะอาจารย์นิเทศน์จะต้องมีความรู้
ความเข้าใจตลอดจนประสบการณ์ความชำนาญในการเป็นครูค่อนข้างสูงจึงจะสามารถทำ
หน้าที่นิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามการให้การฝึกอบรมผู้ทำหน้าที่นิเทศก็มี

ความสำคัญและมีความจำเป็นอยู่มาก ในสภาพปัจจุบันสถาบันผลิตครูโดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิทยาลัยครูก็ไม่ได้ดำเนินการเรื่องนี้จริงจังนัก

เกี่ยวกับเรื่องนี้ สุมณา ไคลังคะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาปัญหาพิเศษ การสอนของอาจารย์นิเทศก์ในโครงการฝึกหัดครูชนบทของสถาบันฝึกหัดครู" ในปี พ.ศ. 2520 ผลของการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์นิเทศก์สรุปได้ว่า

1. อาจารย์นิเทศก์เป็นผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นส่วนมาก
2. อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับ เรื่องการนิเทศการสอน (สุมณา ไคลังคะ 2520 : 96)

3.3 การเตรียมครูที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน ครูที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนนับว่ามีความสำคัญต่อการฝึกสอนไม่น้อย บทบาทของครูที่เลี้ยงนั้นมีความสำคัญมากพอๆกับอาจารย์นิเทศก์ ทั้งนี้เพราะครูที่เลี้ยงเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักศึกษาฝึกสอนเกือบตลอดเวลาซึ่งตามหลักการแล้วถือว่าครูที่เลี้ยงเป็นผู้มีประสบการณ์ในการเป็นครูและสามารถที่จะนิเทศนักศึกษาฝึกสอนได้เป็นอย่างดี สวัสดิ์ ทรัพย์จางค์ ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาท ความสำคัญของผู้บริหารและครูที่เลี้ยงไว้ในการวิจัยเรื่อง "การดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชนบท" ว่าครูใหญ่และครูที่เลี้ยงนับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการฝึกสอนมากเพราะครูที่เลี้ยงเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักศึกษามากที่สุด ถ้านักศึกษาฝึกสอนขาดความสัมพันธ์อันดีกับครูที่เลี้ยงย่อมเป็นการยากที่นักศึกษาฝึกสอนจะขอความคิดเห็นในเรื่อง การสอน การปกครองชั้น การทำอุปกรณ์การสอน การพัฒนาโรงเรียนและหมู่บ้าน กรมการฝึกหัดครูได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

1. วิทยาลัยควรส่งวิทยากรที่เป็นทีมไปให้การอบรมครูที่เลี้ยงทุกคนและทุกโรงเรียนที่วิทยาลัยส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอน
2. วิทยาลัยควรวางโปรแกรมเพื่อส่งเสริมครูที่เลี้ยง สิ่งที่จะควรจะให้การอบรมล่วงหน้าคือ จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน ประเภทและหน้าที่ของครูที่เลี้ยง วิธีการนิเทศ

3. วิทยาลัยควรให้รางวัลและความช่วยเหลือโรงเรียนที่ส่งนักศึกษาไปฝึกสอน เช่น มีโปรแกรมให้โรงเรียนเหล่านั้นเป็นโรงเรียนน้องหรืออยู่ในโครงการบริการการศึกษา (กรมการฝึกหัดครู 2518 : 115 - 116) อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าครูที่เลี่ยมจะมีความสำคัญต่อนักศึกษาฝึกสอนอย่างมากแต่มีน้อยเหมือนกันที่ครูที่เลี่ยมอาจไม่มีคุณสมบัติที่ดีพอที่จะทำหน้าที่นี้เทศการฝึกสอนได้ เช่น อาจจะมีคุณวุฒิต่ำเกินไป ขาดประสบการณ์ ไม่มีความสนใจในโครงการฝึกสอน ยังไม่ได้ผ่านการอบรมความรู้ในการนิเทศมาก่อน ฯลฯ ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัญหาอยู่เสมอมา การที่จะแก้ปัญหานี้ได้ทางหนึ่งก็คือ การจัดให้มีการคัดเลือกและตั้งเกณฑ์การคัดเลือกครูที่จะมาเป็นครูที่เลี่ยมนักศึกษาฝึกสอนดังที่ บุญเชิด รัตนานันท์ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคัดเลือกครูที่เลี่ยมสรุปได้ว่า ควรจะมีการสำรวจคุณสมบัติของครูที่เลี่ยมในโรงเรียนที่จะส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอนเป็นประจำทุกปีซึ่งครูที่เลี่ยมอย่างน้อยที่สุดควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีคุณวุฒิทางครูสูงกว่านักศึกษาฝึกสอน
2. มีวัยวุฒิสูงกว่านักศึกษาฝึกสอน
3. มีประสบการณ์การสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และไม่เกิน 5 ปีการศึกษา
4. มีความสำนึกว่าตนเองมีหน้าที่ช่วยผลิตครูที่ดีให้แก่สังคมเช่นเดียวกับอาจารย์

ที่สอนอยู่ในวิทยาลัยครู

5. เป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง มีคุณธรรมและมีน้ำใจ (บุญเชิด รัตนานันท์ 2521 : 26 - 27)

มิลเลอร์ (Miller) ได้ทำการวิจัยเพื่อวิเคราะห์การจัดดำเนินการบริหารโครงการฝึกสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาของสถาบันฝึกหัดครู 17 แห่ง ในรัฐเคนตักกี สหรัฐอเมริกา ได้สรุปเกี่ยวกับครูที่เลี่ยมไว้ว่า นักศึกษาฝึกสอน 1 คนมีครูที่เลี่ยมดูแล 1 คน ตลอดเวลาการฝึกสอนและสถาบันให้ค่าตอบแทนครูที่เลี่ยม บางแห่งให้ค่าสมนาคุณครูใหญ่ด้วย (Miller. 1973 : 6220 - A)

คัสติลโล (Castillo) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของครูที่เลี่ยมในเรื่อง

"บทบาทที่คาดหวังของครูที่เลี้ยงในทัศนะของนักศึกษาครู อาจารย์นิเทศก์และครูที่เลี้ยง"

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูที่เลี้ยงไม่มีเวลาปฏิบัติตามหน้าที่ตามบทบาทที่คาดหวังเอาไว้
2. บทบาทของครูที่เลี้ยงที่คาดหวังนั้นไม่ใช่เป็นการมอบอำนาจให้แก่ครูที่เลี้ยง
3. ครูที่เลี้ยงจำนวนมากไม่สามารถแสดงตามบทบาทที่คาดหวังได้
4. อาจารย์นิเทศก์และบุคลากรในโรงเรียนฝึกสอนควรมีส่วนรับผิดชอบในการ

ปฏิบัติตามบทบาทของครูที่เลี้ยงด้วย (Castillo. 1971 : 1374 - A)

3.4 การกำหนดช่วงเวลาการฝึกสอน ระยะเวลาการฝึกสอนนับว่ามีความสำคัญ

อีกประการหนึ่งที่จะช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ด้านวิชาชีพครูให้กับนักศึกษาครู เพราะว่าหากมีเวลายาวเกินไปนักศึกษาครูที่ออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพอาจจะเกิดความเบื่อหน่ายได้ถ้าระยะเวลาสั้นเกินไปอาจจะทำให้การฝึกสอนขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อเป็นการศึกษาระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพว่า ควรจะมีเวลามากน้อยเพียงใดนั้นมีแนวคิดที่จะเสนอดังนี้

หลักสูตรปริญญาครูศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นหลักสูตร 4 ปี ได้กำหนดไว้ว่า นิสิตจะต้องเรียนหน่วยกิตทั้งหมดให้ได้ไม่น้อยกว่า 135 หน่วยกิต ในการฝึกสอนได้แบ่งเป็นวิชาประสบการณ์วิชาชีพ 6 หน่วยกิตภาคชั่วโมงและใช้เวลาฝึกสอนประมาณ 12 สัปดาห์ โดยนิสิตจะฝึกสอนสัปดาห์ละ 9 - 12 ชั่วโมง ในระหว่างการฝึกสอนนิสิตจะต้องปฏิบัติงานเต็มเวลาเช่นเดียวกับครูประจำการโดยทั่วไป นอกจากนี้นิสิตจะต้องเข้าร่วมงานกับโรงเรียนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนทุกประเภท ได้แก่ การจัดหาและการเตรียมวัสดุและสื่อการสอน การนำแหล่งวิทยาการในชุมชนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การจัดสิ่งแวดล้อม การวัดและประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียน การติดต่อและร่วมมือกับผู้ปกครอง ผู้บริหารการศึกษา ศึกษาานิเทศก์ และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในสถาบันฝึกสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ของสถาบัน (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2530 : 1) ในทำนองเดียวกันวิทยาลัยพลศึกษา ได้จัดการฝึกสอนเป็นวิชาบังคับในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง มีจำนวนหน่วยกิตการเรียน 2 หน่วยกิต การเรียนวิชานี้เป็นการฝึก

ปฏิบัติงานอย่างเต็มเวลาในโรงเรียนฝึกสอนเป็นระยะเวลาประมาณ 10 สัปดาห์ ภายใต้การนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ ประพันธ์ศิริ ไชยชนะใหญ่ ได้ทำการวิจัยพบว่า ระยะเวลาการฝึกสอนน้อยไปควรเพิ่มเวลาในการฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษาให้มากขึ้นกว่าเดิมจะทำให้การฝึกสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ประพันธ์ศิริ ไชยชนะใหญ่ 2522 : จ) ระยะเวลาในการดำเนินการจัดการฝึกสอนเป็นส่วนสำคัญมากเพราะถ้าระยะเวลาสั้นอาจเป็นผลเสียต่อผลสัมฤทธิ์ในการฝึกสอนอย่างมาก ดังผลงานวิจัยของ คูก์ (Cooke) เรื่องเกณฑ์การฝึกสอนซึ่งได้ออกแบบสอบถามไปยังผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการฝึกสอนแล้วสรุปผลงานวิจัยตอนหนึ่งเกี่ยวกับระยะเวลาฝึกสอนว่า การฝึกสอนเต็มเวลาควรมีระยะเวลา 9 สัปดาห์เป็นอย่างน้อยจึงจะทำให้การฝึกสอนได้ผล (Cooke. 1960 : 20)

เนื่องจากการฝึกสอนมีความสำคัญต่ออาชีพครู สถาบันฝึกหัดครูทุกแห่งควรพิจารณาถึงอัตราส่วนของการฝึกสอนต่อการเรียนวิชาอื่น ๆ ซึ่งหมายถึงวิชาสามัญและวิชาชีพเป็นอัตราส่วนประมาณ 15 เปอร์เซ็นต์ของการเรียนทั้งหมด (เจริญผล สุวรรณโชติ 2524 : 72 - 73) นอกจากนี้ช่วงเวลาของการออกไปฝึกสอนควรให้สอดคล้องกับการปิดและเปิดของโรงเรียนฝึกสอน เพื่อให้ให้นักศึกษาได้ปฏิบัติงานสอนติดต่อกันไปจนถึงวันสิ้นสุดการฝึกสอนจะทำให้สะดวกในการติดต่อประสานงานระหว่างโรงเรียนฝึกสอนและสถาบันผลิตครู นอกจากนี้ควรจัดให้นักศึกษาที่จะออกไปฝึกสอนได้เรียนเนื้อหาวิชาชีพครูให้ครบถ้วน ให้ความรู้และเจตคติที่สามารถออกไปฝึกสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและควรให้ออกไปทำการฝึกสอนในชั้นปีสุดท้ายของหลักสูตร (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2530 : 9)

3.5 การเลือกโรงเรียนฝึกสอน การกำหนดว่าจะให้นักศึกษาฝึกสอนไปฝึกสอนในท้องที่หรือโรงเรียนในท้องถิ่นไหนย่อมขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของสถาบันผลิตครูนั้น ๆ เป็นสำคัญ เช่น สถาบันผลิตครูที่ตั้งอยู่ในเมืองอาจจะให้นักศึกษาส่วนหนึ่งฝึกสอนในเมืองเพราะสะดวกในการเดินทางไปในขณะเดียวกันอาจจะตั้งเป้าหมายที่จะผลิตครูเพื่อไปฝึกสอนในชนบทหรือในสภาพการอย่างอื่นก็ได้ เช่น การฝึกสอนชาวเขา ฝึกสอนท้องถิ่น กันดารหรือแหล่งสลัม เป็นต้น ส่วนสถาบันที่ตั้งอยู่ในชนบทหรือต่างจังหวัดอาจจะจัดให้นักศึกษา

ส่วนใหญ่ฝึกสอนในชนบทและอีกบางส่วนฝึกสอนในเมืองก็ได้ ข้อสำคัญคือจะต้องให้ตรงเป้าหมายและเป้าหมายนั้นจะต้องสอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของชีวิตครูในอนาคตเมื่อสำเร็จออกไปมิฉะนั้นก็จะประสบปัญหาภายหลัง ดังจะเห็นได้จากข้อเสนอแนะของนักการศึกษาผู้หนึ่งคือ คัสติลโล (Castillo) ได้กล่าวถึงปัญหาของการศึกษาฝึกหัดครูว่า ครูซึ่งสำเร็จจากวิทยาลัยครูในเมืองย่อมไม่เหมาะกับการสอนในชนบท ครูเหล่านั้นไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรเพราะครูจะไปประสบปัญหาดัง ๗ ในชนบทมากมาย (Castillo. 1971 : 1378 - A)

ในช่วง 30 ปีที่ผ่านมาสถาบันผลิตครูโดยเฉพาะอย่างยิ่งวิทยาลัยครูต่างก็มีเป้าหมายที่จะผลิตครูในระดับประถมศึกษาซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นโรงเรียนในชนบทหรือท้องถิ่นกันดารเป็นหลักจนเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปและนับได้ว่าได้ผลตรงความต้องการของสังคมเป็นอย่างยิ่งซึ่งเฟรสโซซา (Fresosa) ได้วิจารณ์และให้ข้อคิดเห็นในเรื่องนี้ว่า โครงการฝึกหัดครูในชนบทเป็นโครงการที่ดีเด่น (Outstanding Project) ของกระทรวงศึกษาธิการที่จะผลิตครูสำหรับโรงเรียนชนบทเพื่อทำหน้าที่เป็นแม่การศึกษามือหนึ่งและผู้นำชุมชน การฝึกหัดครูจึงต้องการศึกษาโดยรวมวิชาพื้นฐานทั่วไปกับระเบียบวิธีสอนต่าง ๆ เพื่อให้นักศึกษาฝึกหัดครูสามารถสอนเด็กวัยต่าง ๆ ในโรงเรียนได้ ขณะเดียวกันนักศึกษาฝึกหัดครูก็สามารถช่วยปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของชาวบ้านให้ดีขึ้นทั้งทางอนามัย การศึกษา การดำรงชีวิต เป็นต้น ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องเป็นศูนย์กลางของชุมชนด้วย (Fresosa. 1967 : 13) อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าการฝึกสอนในชนบทจะสอดคล้องกับความต้องการของประเทศเป็นอย่างยิ่ง แต่การฝึกสอนในเมืองก็มีข้อจำกัดไม่จำเป็น อาจมีเหตุผลหลายประการที่จะต้องให้นักศึกษาส่วนหนึ่งได้มีโอกาสเลือกฝึกสอนในเมือง เช่น สุขภาพไม่อำนวย ภาระบางประการทางครอบครัวหรืออาจจะต้องการผลิตครูส่วนหนึ่งสำหรับโรงเรียนในเมืองก็ได้

4. การจัดหน่วยงานฝึกสอน

หน่วยงานใดก็ตามจะดำเนินไปด้วยดีต้องเริ่มต้นจากการจัดระบบหน่วยงานและสายงานให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพดังความหมายที่ วิทยุ สาธร กล่าวว่า การจัด

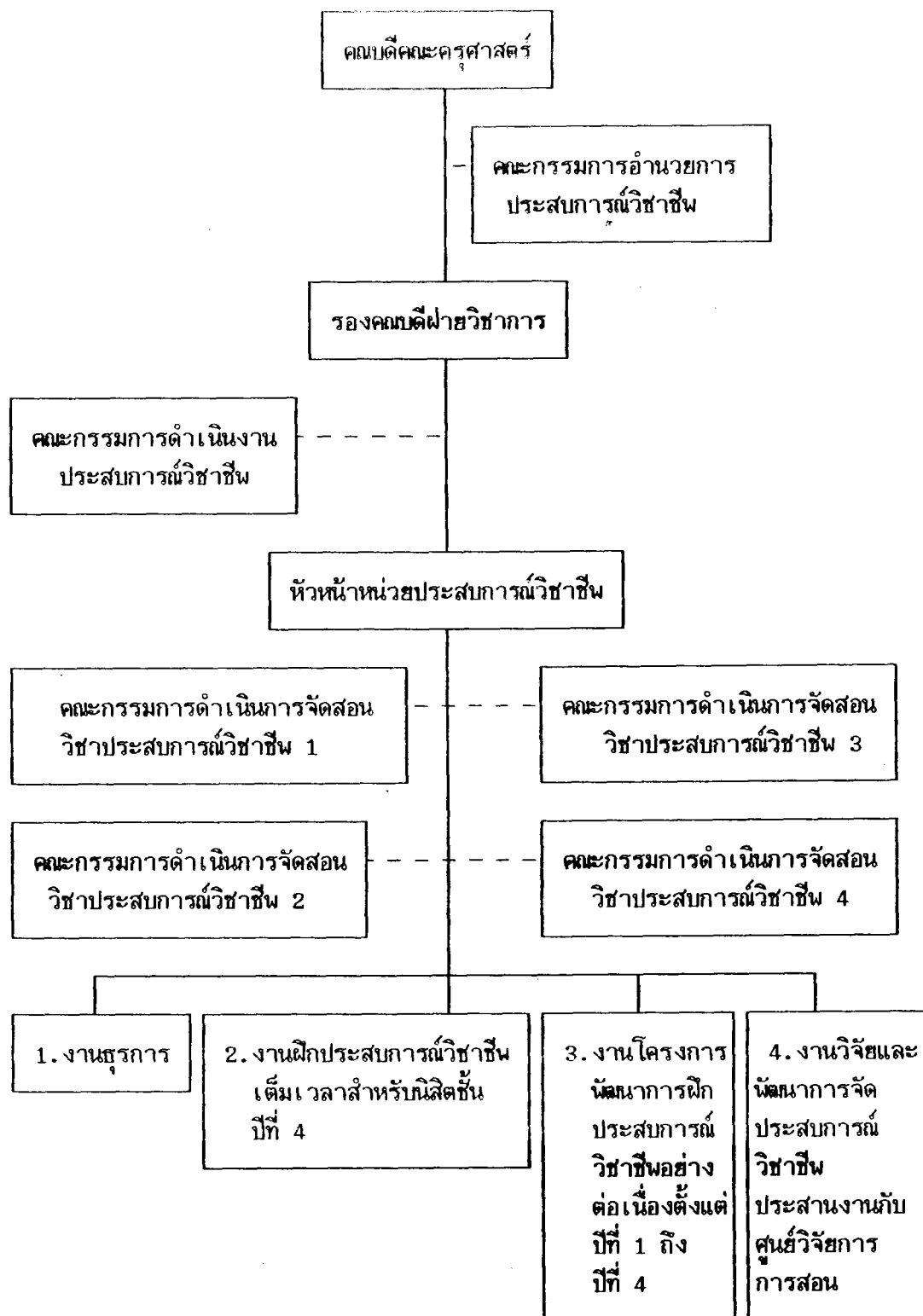
องค์การหมายถึง กระบวนการจัดระบบการทำงานภายในองค์การหรือสำนักงานโดยกำหนด ลักษณะของตำแหน่งงาน วิธีการปฏิบัติ ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ การประสานงานระหว่าง ตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อให้ดำเนินงานไปอย่างมีแบบแผน (บุญญา สาธิต 2519 : 120) เกี่ยวกับความหมายขององค์การนี้ ไวท์ (White) ได้ให้ความหมายในทำนองเดียวกันว่า องค์การ หมายถึง การจัดสรรกำลังบุคคลเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสม (White, 1955 : 46) จะเห็นได้ว่าองค์การ ที่ขึ้นต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยมีแนวปฏิบัติและมีการดำเนินกิจกรรมเพื่อ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

หน่วยงานการฝึกสอนเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรหลายฝ่ายคือ อาจารย์นิเทศก์ เจ้าหน้าที่ นักศึกษาฝึกสอน ครูพี่เลี้ยง ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในการจัดการฝึกสอนวัตถุประสงค์ มุ่งให้นักศึกษามีประสบการณ์ตรงในการสอนเพื่อจะเป็นครูที่ดีในอนาคตงานฝึกสอนของสถาบันผลิต ครูจึงควรจัดหน่วยงานให้มีระบบเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน ดังนั้นสถาบันผลิต ครูควรจะได้ดำเนินการจัดโครงสร้างและสายงานให้แน่ชัดว่างานฝึกสอนนั้นควรขึ้นอยู่กับหน่วย งานใด เพื่อให้สอดคล้องกับเสรีภาพทางวิชาการในการจัดการฝึกสอน เขียว วีระฉายา ได้ให้แนวคิดว่าการฝึกสอนเป็นยุทธศาสตร์ของการผลิตครูให้มีคุณภาพ ดังนั้นการฝึกสอนจึงควร จัดเป็นหน่วยงานอิสระที่ต้องร่วมมือกับทุกภาควิชาโดยภาควิชาส่งบุคลากรมาเป็นอัตรากำลังใน การปฏิบัติงาน เริ่มตั้งแต่การเตรียมนักศึกษาจนออกฝึกสอน งานนิเทศการสอน งานบริการ การศึกษาแก่ส่งคนตลอดจนงานธุรการ (เขียว วีระฉายา 2522 : 37) ดังที่จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ได้จัดหน่วยงานที่รับผิดชอบในการฝึกสอนของคณะครุศาสตร์ทำหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

1. คณะกรรมการอำนวยการประสบการณ์วิชาชีพประกอบด้วย รองคณบดีฝ่ายบริหาร รองคณบดีทำหน้าที่อาจารย์ใหญ่โรงเรียนสาธิตจุฬาฯ หัวหน้าภาควิชาและผู้ทรงคุณวุฒิอื่น ๆ โดยมีคณบดีเป็นประธาน รองคณบดีฝ่ายวิชาการเป็นรองประธาน หัวหน้าหน่วยประสบการณ์ วิชาชีพเป็นกรรมการและเลขานุการ เลขานุการหน่วยประสบการณ์วิชาชีพเป็นกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

2. คณะกรรมการดำเนินงานประสพการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วยคณาจารย์ที่เป็นตัวแทนจากภาควิชาต่าง ๆ ซึ่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสพการณ์วิชาชีพ ตามนโยบายของคณะครุศาสตร์ โดยมีรองคณบดีฝ่ายวิชาการเป็นกรรมการที่ปรึกษา หัวหน้าหน่วยประสพการณ์วิชาชีพเป็นประธาน ประธานคณะกรรมการดำเนินการจัดสอนวิชาประสพการณ์วิชาชีพเป็นรองประธานและเลขานุการหน่วยประสพการณ์วิชาชีพเป็นกรรมการและเลขานุการ

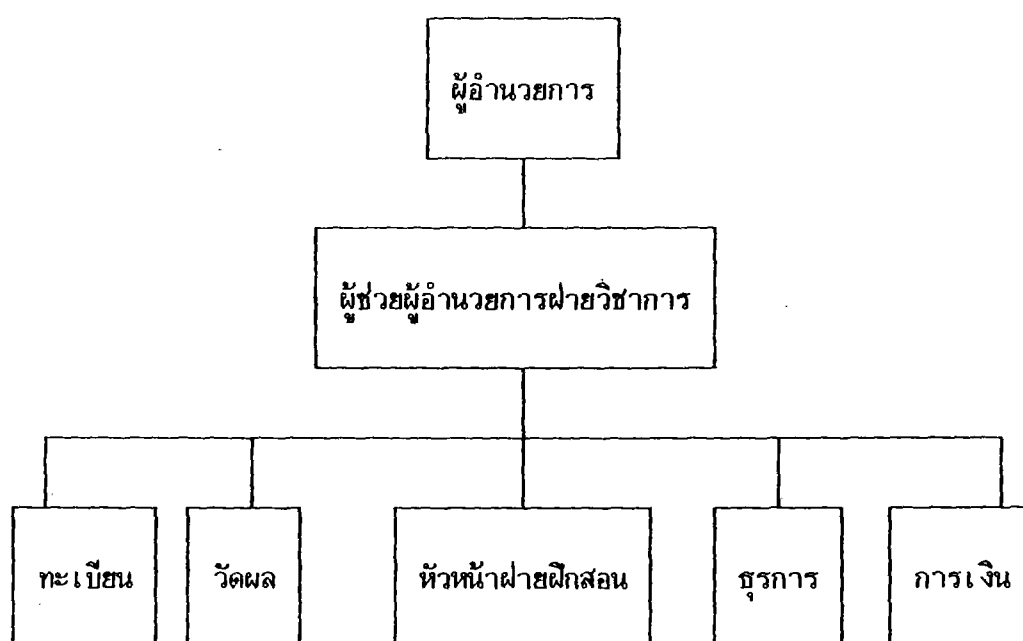
3. คณะกรรมการดำเนินการจัดสอนวิชาประสพการณ์วิชาชีพประกอบด้วยคณาจารย์ที่เป็นตัวแทนจากภาควิชาต่าง ๆ และโรงเรียนสาธิตจุฬาฯ ซึ่งได้รับมอบหมายและม้งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสพการณ์วิชาชีพ 1, 2 และ 3 โดยมีรองคณบดีฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหน่วยประสพการณ์วิชาชีพและผู้ทรงคุณวุฒิอีก 1 ท่าน เป็นกรรมการที่ปรึกษาและมีรองประธานคณะกรรมการดำเนินงานประสพการณ์วิชาชีพเป็นประธาน (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2530 : 2 - 4) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 รูปแบบการจัดหน่วยงานประสิทธิภาพวิชาชีพ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา ได้จัดหน่วยงานที่รับผิดชอบในรูปของคณะกรรมการขึ้นตรงต่อรองอธิการบดีและคณะกรรมการดำเนินการฝึกสอนเป็นคณะกรรมการ โดยตำแหน่งแบ่งออกเป็น 3 ฝ่ายคือ ฝ่ายจัดนิเทศการสอน ฝ่ายเลขานุการและฝ่ายการเงิน (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา 2529 : 11) ในทำนองเดียวกัน วิทยาลัยพลศึกษา จังหวัดลำปางมีการจัดหน่วยงานการจัดการฝึกสอน มีคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตาม ตำแหน่งหน้าที่ ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการซึ่งเป็นประธาน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการเป็น รองประธาน หัวหน้าฝ่ายฝึกสอนเป็นเลขานุการ (วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง 2529 : 6)

ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการจัดหน่วยงานการจัดการฝึกสอน วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง

การฝึกสอนจะบรรลุเป้าหมายตามปรัชญาของการฝึกหัดครูได้จะต้องประกอบด้วย การจัดระบบของหน่วยงานฝึกสอนให้มีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญที่สุดที่จะต้องคำนึงถึงก็คือ บุคลากรผู้ดำเนินงานหรือบริการการฝึกสอนซึ่งจะประกอบไปด้วยบุคลากรหลายฝ่าย

บุคลากรในการฝึกสอนโดยทั่วไปจะมีบุคคลต่าง ๆ ประกอบกันเข้าเพื่อดำเนินการฝึกสอนอยู่อย่างน้อย 2 กลุ่ม คือ

1. คณะกรรมการอำนวยการ มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ประสานงานและติดตามผลการปฏิบัติ
2. คณะกรรมการดำเนินงาน มีหน้าที่ในการวางแผนการจัดและดำเนินการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 การจัดอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง

2.2 การวางแผนจัดโรงเรียนฝึกสอน

2.3 กำหนดระยะเวลาการออกไปฝึกสอน

2.4 จัดทำแบบบันทึกและแบบการประเมินผล

2.5 จัดทำคู่มือการฝึกสอน

2.6 ประชุมทำความเข้าใจถึงหน้าที่และบทบาทของครูพี่เลี้ยงและอาจารย์

นิเทศก์ การนิเทศ การประเมินผลการฝึกสอน

2.7 ปรับปรุงการฝึกสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (กรมการฝึกหัดครู 2529 : 57 - 58)

นอกจากนี้ พนัส หันนาคินทร์ ยังได้ย้มาถึงข้อปฏิบัติเกี่ยวกับกรรมการบริหารการฝึกสอนว่า จะต้องมีการจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของฝ่ายบริหารและฝ่ายนิเทศการฝึกสอนไว้อย่างชัดเจนเพื่อป้องกันการขัดแย้งและซ้ำงานโดยใช่เหตุ (พนัส หันนาคินทร์ 2511 : 57)

5. การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอน

การดำเนินการฝึกสอนเป็นงานที่มีความสำคัญกล่าวคือ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์ทุกคนในสถาบันฝึกหัดครูและเกี่ยวข้องกับชุมชน หน่วยงานภายนอกวิทยาลัย งานฝึกสอนจึงเป็นงานที่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายสูงมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดฝึกสอนในโครงการชนบทหรือท้องถิ่นไกล ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นค่าพาหนะเดินทาง ค่าน้ำมันรถยนต์ เอกสาร ค่ารา

สิ่งพิมพ์ ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด ค่าเบี้ยเลี้ยงอาจารย์นักศึกษและพนักงานขับรถ ฯลฯ สถาบันฝึกหัดครูแต่ละแห่งใช้วิธีเบิกจ่ายงบประมาณเหล่านี้นอกจากงบกลางของวิทยาลัยเป็นคราว ๆ ไป ซึ่งบางครั้งก็ไม่เพียงพอ ที่สำคัญคือ ไม่เป็นระบบที่ดีพอที่ฝ่ายฝึกสอนจะสามารถวางแผนการใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิทยาลัยควรจะต้องงบประมาณให้แก่ฝ่ายฝึกสอนเช่นเดียวกับคณะวิชา เพราะการจัดสรรงบประมาณประจำปีจะช่วยให้ฝ่ายจัดการฝึกสอนได้มีโอกาสบริหารงบประมาณและการเงินได้ถูกหลักการยิ่งขึ้นดังที่ เบอร์กเฮด (Burkhead) ได้ให้ความหมายของงบประมาณไว้ว่า

งบประมาณ (Budgeting) หมายถึง ระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงินตลอดจนใช้วิธีงบประมาณเป็นแผนงาน เป็นเครื่องมือในการควบคุมงาน วิธีบริหารงบประมาณโดยทั่วไปมักจะหมุนเวียนคล้ายคลึงกันอย่างที่เรียกว่า "วงจรงบประมาณ" (Budget - cycle) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. การเตรียมขออนุมัติงบประมาณ
2. การพิจารณาให้ความเห็นชอบ
3. การใช้จ่ายงบประมาณ
4. การตรวจสอบการใช้งบประมาณ (Burkhead. 1965 : 87)

ในปัจจุบันนักการศึกษาได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในชนบทมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่กำลังพัฒนา ทั้งนี้โรงเรียนตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการของชุมชน และโรงเรียนย่อมจะให้บริการทางการศึกษาแก่เด็กและผู้ใหญ่ในชุมชนเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ในชนบทปัจจุบันการศึกษาย่อมจะช่วยปรับปรุงการดำเนินชีวิตของชนบทให้ดีขึ้น การฝึกหัดครูในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะมุ่งออกไปสู่ชนบทมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามเกี่ยวกับผลการวิจัยการบริหารงานโครงการฝึกหัดครูชนบทในสถาบันฝึกหัดครู พ.ศ. 2515 ได้รายงานไว้ว่า

ในการออกแบบสอบถามอาจารย์นักศึกษในโครงการฝึกหัดครูชนบทและผู้บริหารสถาบันฝึกหัดครูทั่วประเทศพบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนงบประมาณเป็นอันดับที่สอง

รองจากการขาดแคลนอาจารย์นิเทศก์คือมีค่าร้อยละ 48.71 ซึ่งเงินนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญรองจากคน เพราะว่าถ้าการบริหารมีเงินสนับสนุนก็จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานฝึกหัดครูชนบทขาดงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานจึงทำให้การดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชนบทกับปัญหาและอุปสรรคนานาประการจึงควรจะได้หาเงินช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน (กรมการฝึกหัดครู 2521 : 8 - 109)

6. การดำเนินงานฝึกสอน

การดำเนินการจัดระบบการฝึกสอนที่ดีย่อมส่งผลให้การฝึกสอนมีประสิทธิภาพโดยเป็นขั้นตอนต่อเนื่องหลังจากที่ได้ผ่านการเตรียมไปแล้วย่อมก่อนที่จะเริ่มออกไปทำการฝึกสอนสถาบันผลิตครูจะต้องวางแผนกำหนดรูปแบบการบริหารการฝึกสอนอย่างเหมาะสม เช่น การแบ่งหรือเลือกโรงเรียนฝึกสอน การทำความเข้าใจกับโรงเรียนฝึกสอน การกำหนดหน้าที่แก่นักศึกษาฝึกสอน การประสานงานต่าง ๆ ฯลฯ รูปแบบการจัดการฝึกสอนแบบหนึ่งคือ การฝึกสอนแบบกลุ่ม จากในสถานการณ์ของการจัดการฝึกหัดครูในปัจจุบันการจัดและดำเนินการฝึกสอนที่น่าจะได้ผลดีที่สุดก็คือ การจัดการฝึกสอนแบบกลุ่ม (Cluster Program) การจัดการบริหารการฝึกสอนแบบนี้จะทำให้ประสิทธิภาพของการฝึกสอนดีขึ้นเราถือหลักว่าวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางของการฝึกสอน โดยมีสำนักงานของการฝึกสอนเป็นตัวแทนของวิทยาลัย หัวหน้าหน่วยฝึกสอนเป็นผู้อำนวยการการฝึกสอนทั้งหมด ตัวแทนของผู้อำนวยการก็คือ หัวหน้าสายฝึกสอนที่ประจำอยู่แต่ละศูนย์ แต่ละศูนย์ประกอบด้วยอาจารย์นิเทศก์มากที่สุดแล้วแต่จำนวนโรงเรียนฝึกสอนและนักศึกษาฝึกสอน แต่ละโรงเรียนฝึกสอนประกอบด้วยอาจารย์นิเทศก์เป็นตัวแทนของโรงเรียนฝึกสอน ตัวแทนของครูพี่เลี้ยงและครูใหญ่ (กรมการฝึกหัดครู 2521 : 8 - 9) เพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นฝ่ายจัดประสบการณ์วิชาชีพวิทยาลัยครูธนบุรี ได้กำหนดรายละเอียดของการดำเนินกิจกรรมในการจัดการฝึกสอนไว้เป็นขั้นตอนดังนี้

1. ออกแบบสอบถามความต้องการของโรงเรียนฝึกสอนว่า ต้องการนักศึกษาฝึกสอนวิชาเอกใด จำนวนเท่าใด

2. เปิดโอกาสให้นักศึกษาเลือกโรงเรียนที่จะไปฝึกสอนตามจำนวนที่กำหนด
3. ส่งนักศึกษาออกไปรับมอบงานการฝึกสอนล่วงหน้า 1 เดือน เพื่อจะได้ทราบว่าสอนชั้นใด วิชาใด เรื่องใดบ้าง และจัดเตรียมการสอนล่วงหน้า
4. แบ่งกลุ่มนักศึกษาให้พบอาจารย์ตามวิชาเอกเพื่อปรึกษาหารือและรับฟังข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการฝึกสอน
5. จัดเสวนาประสบการณ์วิชาชีพแบบ ให้แก่นักศึกษาก่อนที่จะออกไปฝึกสอน
6. พานักศึกษาออกไปสังเกตการสอนเพื่อศึกษาเทคนิคการปกครองชั้น การจัดการกิจกรรมประกอบการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การจัดป้ายนิเทศ ฯลฯ
7. ประมุขนักศึกษาฝึกสอนเพื่อให้นักศึกษาเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในระหว่างการสอนได้ตรงกันและเตรียมการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. การสัมมนาการฝึกสอน จัดขึ้นเมื่อการฝึกสอนได้เสร็จสิ้นลงแล้วและระหว่างการฝึกสอน เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอนประเมินผลส่วนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขของวิทยาลัยและฝ่ายจัดประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติสืบไป
9. การจัดอาจารย์นิเทศก์การสอน นักศึกษาฝึกสอนจะได้พบอาจารย์นิเทศก์ 2 ลักษณะคือ อาจารย์นิเทศก์ทั่วไปและอาจารย์นิเทศก์วิชาเอก - โท ซึ่งอาจารย์นิเทศก์ทั้ง 2 นี้จะวางแผนงานในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างดีช่วยย่นการฝึกสอนของนักศึกษาประสบผลสำเร็จ
10. เพื่อให้เห็นผลของการพัฒนาทางด้านการฝึกสอนถึงขีดสูงสุดจึงได้กำหนดให้นักศึกษาฝึกสอนต้องสอบสอนในวิชาที่ฝึกสอนตรงกับวิชาเอก 2 ครั้ง และสอบสอนในวิชาที่ฝึกสอนตรงกับวิชาโท 1 ครั้ง รวมการสอบสอนทั้งสิ้น 3 ครั้ง (วิทยาลัยครูธนบุรี 2523 : 2 - 3)

6.1 การประมุขนักศึกษาฝึกสอน หมายถึงการจัดประชุมชี้แจงนักศึกษาฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง ให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจในนโยบายและจุดมุ่งหมายของการ

ฝึกสอนตรงกัน (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2530 : 9) จากผลการวิจัยของ ณรงค์ ธรรมคุณ พบว่าก่อนการออกไปฝึกสอนควรจัดให้มีการปฐมนิเทศเป็นระยะเวลา 2 - 5 วัน เพื่อให้ ความรู้และความพร้อมที่จะออกไปฝึกสอนเป็นการย้ายหรือทบทวนครั้งสุดท้าย (ณรงค์ ธรรมคุณ 2525 : 138) การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนนั้น ควรจัดเชิญวิทยากรมาบรรยายเพื่อให้ ความรู้ในด้านวิธีสอน การดำเนินการสอน การทำงานของนิสิตระหว่างการฝึกสอนและความรู้ ในด้านวิธีสอน การเตรียมตัวของนิสิตก่อนฝึกสอน (วิริยา บุญชัย อลิสา พงษ์อมรพรหม และชาญชัย พันธุศิริ 2529 : 45) เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ชี้แจงให้นักศึกษา ได้ทราบถึงการปฏิบัติตนในโรงเรียนฝึกสอน บทบาทหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนฝึกสอน การประสานงานกับอาจารย์นิเทศก์ในเรื่องการนิเทศการสอน เกี่ยวกับตารางสอน การส่ง บันทึกการสอน การมอบหมายงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลฝ่ายต่าง ๆ การช่วยเหลือ งานธุรการและกิจกรรมของโรงเรียน เกณฑ์การประเมินผลของอาจารย์นิเทศก์ และ ครูพี่เลี้ยง (มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2522 : 155 - 163)

เกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่ให้นักศึกษาฝึกสอนในช่วงเวลาที่ออกฝึกสอนนั้น ความ คิดเห็นของนักการศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่านักศึกษาไม่ควรมีหน้าที่เฉพาะการสอนเท่านั้นแต่ควร ที่จะได้ทำหน้าที่ครูทั้งหมด ดังที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม ได้กำหนดไว้ว่า เมื่อออกไปฝึกสอนและฝึกงานนิสิตจะต้องมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานในหน้าที่ 3 ประการ คือ

1. งานสอนในชั้นประมาณ 6 - 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
2. งานครูประจำชั้น
3. งานปรับปรุงโรงเรียน (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม 2519 : 1)

6.2 การสัมมนาการฝึกสอน การประชุมสัมมนาเป็นหัวใจที่สำคัญประการหนึ่งของ กระบวนการฝึกสอน เป็นการร่วมปรึกษาหารือกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และ นักศึกษาฝึกสอนในอันที่จะวิเคราะห์การสอนและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้อำนาจปรับปรุงตนเอง ของนักศึกษาฝึกสอนระหว่างการฝึกสอนการสัมมนาการฝึกสอนแบ่งออกเป็น 3 ตอนด้วยกันคือ

1. การสัมมนาการฝึกสอนระหว่างนักศึกษาฝึกสอนในโรงเรียนเดียวกัน โดยมี ครูใหญ่ ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์มาร่วมด้วย เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านที่เป็นอุปสรรคและปัญหา

2. การสัมมนาการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนทั้งหมดภายหลังจากสอนได้ครึ่งภาค การฝึกสอนโดยจัดให้มีขึ้นที่วิทยาลัย มีอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ผู้สอนจากภาควิชาต่าง ๆ เป็นที่ปรึกษา เน้นวิชาการเป็นหลักโดยแยกนักศึกษาออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามวิชาเอกของนักศึกษา แยกไปประชุมสัมมนาแล้วกลับมา เสนอรายงานต่อที่ประชุมใหญ่

3. การสัมมนาการฝึกสอนภายหลังสิ้นสุดการฝึกสอนหรือการปัจฉิมนิเทศ เป็นการสัมมนานักศึกษาฝึกสอนทั้งหมดจัดขึ้นที่วิทยาลัย จุดมุ่งหมายเพื่อประเมินผลงานตลอดโปรแกรม เป็นการแลกเปลี่ยนความสำเร็จซึ่งกันและกันเพื่อนำเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องกับการฝึกสอนและอาจนำไปใช้ในการประเมินนิเทศน์ศึกษารุ่นต่อไป (ชิน บุณยานุภาพ 2522 : 29 - 31)

ฝ่ายประสบการณ์วิชาชีพ วิทยาลัยครูธนบุรีได้ให้แนวทางในการสัมมนานักศึกษาฝึกสอน ภายหลังจากการฝึกสอนสอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวว่า "การสัมมนาการฝึกสอนจัดขึ้นหลังจาก การฝึกสอนได้เสร็จสิ้นลงแล้ว เพื่อให้ให้นักศึกษาได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันรวมทั้ง เปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอนประเมินผลส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกสอนเพื่อเป็นแนวทางใน การปรับปรุงแก้ไขของวิทยาลัยและฝ่ายจัดประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติสืบต่อไป" (วิทยาลัยครู ธนบุรี 2523 : 3)

ออตโต เจ ชีปลา (Otto J. Shipla) ได้กล่าวถึงการสัมมนาการฝึกสอนไว้ว่า

ในขณะที่กลุ่มของนักศึกษาฝึกสอนมีการประชุมพบปะกับอาจารย์นิเทศก์หรือในการที่ ครูใหญ่หรือกลุ่มของครูพี่เลี้ยงพบอาจารย์นิเทศก์นั้นการพบเช่นนี้เรียกว่า การสัมมนาการ ประชุมเป็นครั้งคราว ในระหว่างภาคที่ทำการฝึกสอนนี้จัดขึ้นสำหรับนักศึกษาฝึกสอนใน โรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งหรือนักศึกษาฝึกสอนในการจัดโครงการแบบกลุ่มหรือจัดขึ้นที่วิทยาลัย สำหรับนักศึกษาฝึกสอนในโรงเรียนที่อยู่ใกล้วิทยาลัย โดยมีอาจารย์นิเทศก์ร่วมในการสัมมนา ด้วยนี้เป็นสิ่งที่มิประโยชน์มาก เพราะว่าในการสัมมนานักศึกษาฝึกสอนจะบอกถึงประสบการณ์

ที่ดีที่สุด มีประโยชน์ที่สุดของตนและมีการอธิบายถึงหัวข้อที่ทำให้ตนมีปัญหาหรือประสบความสำเร็จลำบากที่สุดในการสอน ถึงแม้ว่านักศึกษาฝึกสอนเหล่านี้จะสอนกันคนละระดับชั้น แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นมักจะเหมือน ๆ กัน นักศึกษาฝึกสอนทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการพูดคุยอธิบายกันในการสัมมนา การสัมมนาเป็นบางครั้งเป็นต้นนิยมอย่างมากในโครงการจัดการฝึกสอน ในบางประเทศการสัมมนาทำให้นักศึกษาฝึกสอนได้มีแนวความคิดใหม่ ๆ และมีโอกาสที่จะนำแนวคิดที่ได้รับไปใช้สอนในห้องเรียน ถ้าจะพิจารณาในแง่ของการศึกษาแล้วจะยังเห็นชัดว่าการสัมมนาเป็นการช่วยเสริมสร้างความคิดมาให้นักศึกษาฝึกสอนเป็นอย่างมาก การสัมมนาสำหรับนักศึกษาฝึกสอนควรจัดขึ้นเพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนเท่านั้น แต่ในประเทศไทยกลับปรากฏว่าการประชุมเช่นนี้กลับรวมกันทั้งนักศึกษาฝึกสอน ครูพี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกสอนในฐานะที่ตนอยู่ในสถานะที่ดีกว่าก็จะมีพูดอะไรออกมาและก็เป็นฝ่ายที่ถูกบอกว่าจะสอนอย่างไร จะปฏิบัติตนอย่างไร (ออตโต เจ ชีปลา 2521 : 51 - 60)

6.3 การประเมินผลการฝึกสอน

การประเมินผลการฝึกสอนหรือประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติมักจะต้อง เริ่มประเมินตั้งแต่วันที่นักศึกษาฝึกสอนเข้ารับการปฐมนิเทศจนถึงวันปัจฉิมนิเทศ โดยมีบุคลากรหลายฝ่ายเข้ามาเกี่ยวข้องและดำเนินการเพื่อให้การฝึกสอนของนักศึกษาสำเร็จตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นบุคคลที่เกี่ยวข้องต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผลและการประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนดังนี้

1. ความรับผิดชอบในการประเมินผล ครูใหญ่ ครูพี่เลี้ยง กรรมการวัดผลของโรงเรียน ผู้นิเทศคนอื่น ๆ ตลอดจนอาจารย์นิเทศก็ต้องรับผิดชอบร่วมกัน
2. การวัดผลและประเมินผลงานของนักศึกษาหมายถึงการพิจารณาว่า
 - 2.1 นักศึกษาฝึกสอนมีความรับผิดชอบต่องานที่มอบหมายให้ปฏิบัติเพียงใด
 - 2.2 นักศึกษาฝึกสอนมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพียงใด
 - 2.3 นักศึกษาฝึกสอนปฏิบัติงานได้สำเร็จเพียงใด

3. การวัดผลและการประเมินผลการฝึกสอนเป็นกระบวนการต่อเนื่องกันไป ผู้
นิเทศจะต้องวัดอยู่เป็นประจำและบอกให้นักศึกษาฝึกสอนทราบข้อดีและข้อบกพร่องว่ามีอะไร
บ้างทุกคราวไป

4. สิ่งที่ผู้นิเทศจะต้องวัดผลมีดังต่อไปนี้

4.1 งานในโรงเรียนรวมทั้งการสอน การปกครองชั้น งานธุรการ งานด้าน
กิจกรรมเสริมหลักสูตรและงานด้านพัฒนาโรงเรียน

4.2 งานพัฒนาชุมชน

4.3 ความรับผิดชอบและความประพฤติ

5. สิ่งที่พิจารณาเพิ่มเติมในการวัดผลและประเมินผลคือ รายงานต่าง ๆ ที่ทาง
วิทยาลัยให้รายงานสังเกตนักเรียนเป็นรายบุคคล บัญชีเรียกชื่อนักเรียน โครงการสอน
สมุดบันทึกการสอนและรายงานการฝึกสอน เป็นต้น (ชิน บุญยานุภาพ 2522 : 85 - 86)

พีเรส (Pires) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติในการประเมินผลการฝึกสอนว่า

1. ในการประเมินผลการฝึกสอนควรกระทำต่อเนื่องกันเพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอน
ปรับปรุงนิสัยและแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2. การฝึกสอนเป็นการช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนได้ปรับปรุงทักษะ ความสามารถ
ในการสอน มิได้เป็นการทดสอบวัดความสามารถ ดังนั้นในการวัดผลความสามารถในการสอน
จึงควรวัดและประเมินในตอนสุดท้ายของการฝึกสอนเพื่อพิจารณาว่าได้มีการปรับปรุงการสอน
ดีขึ้นหรือไม่

3. ในการวัดและประเมินผลการฝึกสอนจะกระทำเพียงบุคคลใดบุคคลหนึ่งมิได้
แต่จะต้องพิจารณาจากความเห็นของบุคคลทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกสอน

4. มีข้อที่น่าสังเกตว่าอาจารย์ผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอนบางคนไม่มีทักษะในการนิเทศ
และวัดผลประเมินผลในการฝึกสอน ซึ่งจะมีผลทำให้มาตรฐานการฝึกสอนด้อยลงไป ดังนั้นจึง
จำเป็นอย่างยิ่งที่อาจารย์ผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอนจะต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ
การฝึกสอนและการประเมินผลการฝึกสอน (Pires 1969 : NP)

เกี่ยวกับระบบการตัดสินผลการฝึกสอน นักศึกษาบางกลุ่มเห็นว่าควรจะใช้ระบบระดับคะแนนและบางกลุ่มกลับเห็นว่าน่าจะใช้การตัดสินแบบ ได้ - ตก มากกว่า สำหรับสถาบันผลิตครูในประเทศไทยปัจจุบันนิยมใช้ระบบระดับคะแนนมากกว่า เรื่องนี้ มิลเลอร์ (Miller) ได้ทำการวิจัยเพื่อวิเคราะห์การจัดดำเนินการบริหารโครงการฝึกสอนในโรงเรียนมัธยมของสถาบันฝึกหัดครู 7 แห่ง ในรัฐเคนตักกี ซึ่งสรุปได้ว่า

1. ทั้ง 7 แห่ง ให้ครูพี่เลี้ยงมีส่วนในการประเมินผลความก้าวหน้าและพัฒนาการของนักศึกษาฝึกสอน
2. มีการรายงานผลการฝึกสอนครั้งสุดท้ายเป็นตัวอักษร (เกรด) และ 2 แห่ง ประเมินด้วยระบบ ได้ - ตก (Miller, 1973 : 6227 - A)

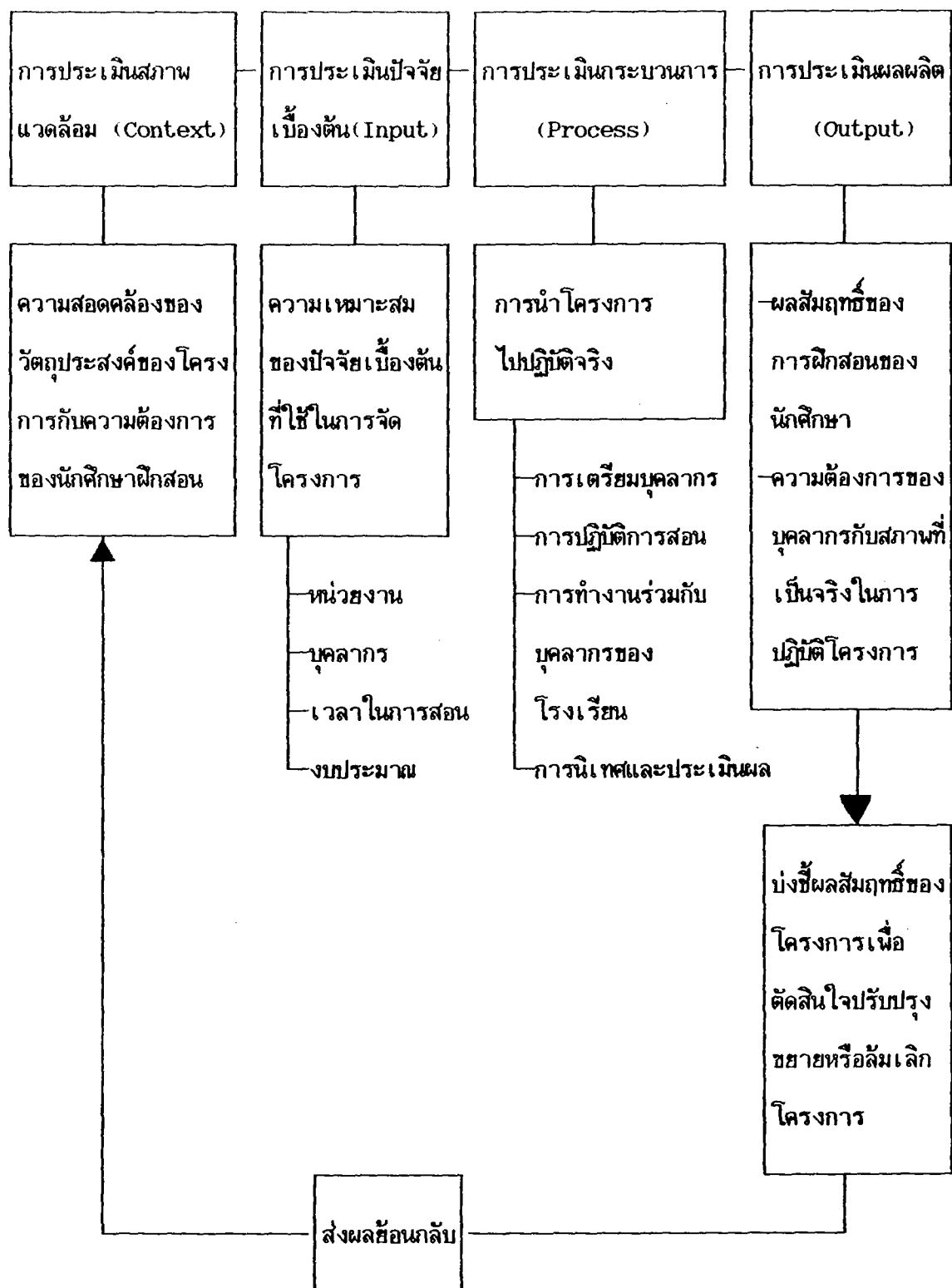
นงนุช นุ่มงาตา ได้ศึกษารูปแบบการประเมินผลของอาจารย์ในวิทยาลัยครูกลุ่มนครหลวง พบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่นิยมรูปแบบการประเมินผลแบบอิงเกณฑ์มากที่สุดและรูปแบบรองลงมาคือ รูปแบบอิงพัฒนาการ สำหรับการประเมินผลครั้งสุดท้ายจะประเมินเป็นระดับคะแนนมากกว่าใช้เกณฑ์ ผ่านและไม่ผ่าน (นงนุช นุ่มงาตา 2528 : ค)

7. การประเมินผลโครงการฝึกสอน การประเมินผลโครงการฝึกสอน หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของการฝึกสอนเพื่อพิจารณาแบ่งชี้ให้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อยของโครงการฝึกสอนอย่างมีระบบแล้วตัดสินใจว่าจะแก้ไขเพื่อดำเนินงานต่อไป หรือจะปรับปรุงแก้ไขโครงการฝึกสอนให้ดียิ่งขึ้น การประเมินผลโครงการฝึกสอนอาจกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การตรวจสอบวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกสอนว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้หรือไม่และบรรลุถึงเป้าหมายนั้นมากน้อยเพียงใด กรมการฝึกหัดครูได้ให้แนวคิดในการประเมินผลโครงการฝึกสอนว่า เป็นการประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสมรรถภาพของครูเพื่อให้ความรู้ เทคนิควิธีและคุณลักษณะของความเป็นครูที่ดีตามที่สถาบันจัดให้กับนักศึกษาทุกขั้นตอนเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงให้จัดกิจกรรมดียิ่งขึ้น ควรได้จัดให้มีหน่วยงานหรือฝ่ายวิจัยเกี่ยวกับโครงการฝึกสอนเพื่อจะได้ให้ข้อมูลเป็นแนวทางในการปรับปรุงให้ก้าวหน้าและ

ทันสมัยต่อไป (กรมการฝึกหัดครู 2529 : 177) การประเมินโครงการฝึกสอนสามารถทำได้หลายแบบโดยทั่วไปแล้ว มี 3 แบบดังต่อไปนี้

1. แบบธรรมชาติ แบบนี้อาจเป็นการคุยกันหรือเป็นการให้ความคิดเห็นต่อโครงการฝึกสอนขณะที่มีการประชุม ในการประชุมแต่ละครั้งมักจะมีการพูดถึงปัญหาที่พบเห็นและพิจารณาถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากโรงเรียนฝึกสอนและนักศึกษาฝึกสอน
2. แบบกึ่งระบบ แบบนี้จะให้ข้อมูลมากกว่าแบบแรกทำให้การประเมินผลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและถ้าได้ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพแล้วจะทำให้การประเมินผลโครงการฝึกสอนมีระบบยิ่งขึ้น การประเมินแบบนี้อาจใช้แบบสอบถามและตรวจเกณฑ์สำหรับนักศึกษาฝึกสอนครูที่เลี้ยง และครูใหญ่โรงเรียนฝึกสอน
3. แบบการศึกษาและวิจัยผลผลิตซึ่งมีลักษณะเป็นการติดตามผลงานของผู้ที่เคยเป็นนักศึกษาฝึกสอนแล้วออกไปเป็นครูประจำการ วิทยาลัยควมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะติดตามผลการสอนของนักศึกษาที่จบออกไปทำงานพร้อมทั้งพยายามเก็บรายละเอียดเกี่ยวกับผลผลิตของตนให้มากที่สุดเพื่อจะได้ทราบข้อมูลต่าง ๆ และนำมาพิจารณาว่าวิทยาลัยสมควรที่จะดำเนินโครงการที่มีอยู่ต่อไป หรือควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงการประการใดเพื่อที่จะได้ผลผลิตที่ดียิ่งขึ้น

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ได้เสนอแบบจำลองในการประเมินโครงการ ประกอบด้วย การประเมิน 4 ชนิด คือ การประเมินสภาพแวดล้อม การประเมินปัจจัยเบื้องต้น การประเมินกระบวนการและการประเมินผลผลิต (Stufflebeam and others. 1977 : 128) ซึ่ง สมปอง วิบุพขันธ์ ได้ประยุกต์แบบจำลอง ซีบ (CIPP Model) ในการประเมินโครงการฝึกสอนแบบกลับมูลลำนเาของวิทยาลัยครูกาญจนบุรี (สมปอง วิบุพขันธ์ 2529 : 4) ดังแสดงในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 การประยุกต์แบบจำลองชิป (CIPP Model) ประเมินโครงการฝึกสอน

ตอนที่ 2 สภาพที่เกี่ยวกับวิทยาลัยพลศึกษาในปัจจุบัน

2.1 สภาพทั่วไปของวิทยาลัยพลศึกษา

2.1.1 ลักษณะทางด้านกายภาพ

วิทยาลัยพลศึกษาเป็นสถาบันผลิตครูพลศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศ
กระทรวงศึกษาธิการในสังกัดกรมพลศึกษาจำนวน 17 แห่ง ดังต่อไปนี้

ภาคเหนือ

วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง

วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุโขทัย

วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอุดรธานี

วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

ภาคกลาง

วิทยาลัยพลศึกษากรุงเทพ

วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอ่างทอง

วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชลบุรี

ภาคใต้

วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดยะลา

วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดกระบี่

วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดตรัง

วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชุมพร

2.1.2 ภาระหน้าที่

วิทยาลัยพลศึกษามีภาระหน้าที่ในการผลิตครูพลศึกษา สุขศึกษา
นันทนาการและรักษาความปลอดภัย ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง ตามประกาศ
ของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องเปิดวิทยาลัยพลศึกษาในส่วนภูมิภาค มีภาระหน้าที่ดังนี้

2.1.2.1 ให้การศึกษาวิชาการศึกษาในวิชาเอกพลศึกษา สุขศึกษา
และรักษาความปลอดภัย

2.1.2.2 บริการชุมชนในด้านการกีฬาและนันทนาการ

2.1.2.3 ศึกษาค้นคว้าวิจัยด้านการกีฬาและการออกกำลังกาย

2.1.2.4 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2.1.3 โครงสร้างทางการบริหาร

วิทยาลัยพลศึกษาอยู่ในสังกัดกรมพลศึกษาขึ้นตรงต่อกองเลขาธิการ
กรมพลศึกษา โดยมีฝ่ายวิทยาลัยพลศึกษาส่วนภูมิภาคเป็นผู้ประสานงาน การแบ่งสายงานใน
วิทยาลัยพลศึกษามีผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นผู้บริหารสูงสุด มีผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4 ฝ่ายคือ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
ฝ่ายกิจการนักศึกษาและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายแผนและพัฒนา

2.1.4 โครงสร้างทางด้านวิชาการ

วิทยาลัยพลศึกษาเปิดทำการสอนในสาขาวิชาชีพครูระดับประกาศนียบัตร
วิชาการศึกษาชั้นสูง วิชาเอกพลศึกษา วิชาเอกสุขศึกษาและวิชาเอกรักษาความปลอดภัย มี
นักศึกษามหาวิทยาลัยพลศึกษา 17 แห่ง จำนวน 4,081 คน อาจารย์จำนวน 746 คน

2.2 สภาพที่เกี่ยวกับการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาใน
ปัจจุบัน

กรมพลศึกษาไม่ได้กำหนดรูปแบบในการจัดการฝึกสอนเพื่อเป็นแนวทางในการจัด

ดำเนินการฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษา ทำให้วิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 17 แห่ง มีรูปแบบการจัดการฝึกสอนที่แตกต่างกันตามสภาพที่วิทยาลัยสามารถจัดได้ สภาพการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

2.2.1 นโยบายและจุดมุ่งหมายของการจัดการฝึกสอน วิทยาลัยพลศึกษาไม่มีนโยบายและจุดมุ่งหมายของการจัดการฝึกสอนที่แน่นอน วิทยาลัยแต่ละแห่งจะเป็นผู้กำหนดขึ้นเองโดยยึดนโยบายการผลิตครูพลศึกษาเป็นบรรทัดฐาน

2.2.2 การวางแผนก่อนการฝึกสอน วิทยาลัยแต่ละแห่งมีการวางแผนดังนี้

2.2.2.1 การเตรียมนักศึกษา นักศึกษาจะได้เรียนวิชาชีพครูตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง พุทธศักราช 2529 ของกรมพลศึกษา วิทยาลัยได้จัดให้นักศึกษาออกไปดูงานด้านการสอนตามโรงเรียนต่าง ๆ 1 ครั้ง ก่อนที่นักศึกษาจะออกฝึกสอนวิทยาลัยจัดให้มีการปฐมนิเทศเพื่อให้ความรู้แก่นักศึกษาเป็นเวลา 1 วัน

2.2.2.2 การเตรียมอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ในวิทยาลัยพลศึกษาทุกคนเป็นอาจารย์นิเทศก์ วิทยาลัยได้จัดให้มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการนิเทศการสอนวิธีประเมินผลการฝึกสอนและการแบ่งงานการนิเทศ

2.2.2.3 การเตรียมครูพี่เลี้ยง วิทยาลัยมอบหมายให้โรงเรียนฝึกสอนเป็นผู้เลือกครูพี่เลี้ยงและให้อาจารย์นิเทศก์เป็นผู้ประสานงานระหว่างวิทยาลัยและโรงเรียนฝึกสอน

2.2.2.4 การกำหนดช่วงเวลาฝึกสอน หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง พุทธศักราช 2529 ของกรมพลศึกษา ได้กำหนดให้นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่เรียนครบจำนวนหน่วยกิต ออกไปฝึกสอนเป็นเวลา 8 - 10 สัปดาห์ ในภาคต้นหรือภาคปลายการศึกษา

2.2.2.5 การเลือกโรงเรียนฝึกสอน วิทยาลัยได้กำหนดโรงเรียนให้นักศึกษาออกไปฝึกสอนเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษาและโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

2.2.3 การจัดหน่วยงานฝึกสอน วิทยาลัยได้แต่งตั้งฝ่ายฝึกสอนมาปฏิบัติ

หน้าที่เกี่ยวกับการฝึกสอน วิทยาลัยไม่ได้จัดเป็นรูปคณะกรรมการแต่ให้ฝ่ายฝึกสอนเป็นผู้ประสานงานด้านการฝึกสอนร่วมกับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ของวิทยาลัย

2.2.4 การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอน วิทยาลัยได้จัดสรรเงินบำรุงการศึกษาที่นักศึกษาฝึกสอนลงทะเบียนวิชาฝึกสอนจำนวน 2 หน่วยกิต หน่วยกิตละ 40 บาท เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการฝึกสอน

2.2.5 การดำเนินงานฝึกสอน

2.2.5.1 การปฐมนิเทศ วิทยาลัยถือว่าการปฐมนิเทศเป็นหัวใจของการฝึกสอนเพราะวิทยาลัยได้จัดเพื่อเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนให้นักศึกษาได้รับความรู้ก่อนออกไปฝึกสอนโดยใช้เวลาในการจัด 1 วัน และเชิญวิทยากรมาบรรยายเกี่ยวกับการวางแผนในการปฏิบัติการสอนในโรงเรียนฝึกสอน

2.2.5.2 การสัมมนาการฝึกสอน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ การสัมมนาระหว่างการฝึกสอน กำหนดให้มีการสัมมนา 2 ครั้ง คือสัมมนาระหว่างการฝึกสอนในกลุ่มโรงเรียนที่อยู่ใกล้กัน 1 ครั้ง และสัมมนาร่วมกันที่วิทยาลัย 1 ครั้ง การสัมมนาระหว่างการฝึกสอนจะมีผู้เข้าร่วมเฉพาะอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอน การสัมมนาหลังการฝึกสอนเป็นการจัดสัมมนานักศึกษาฝึกสอนทั้งหมดจัดร่วมกันที่วิทยาลัยเพื่อประเมินผลการฝึกสอนและประเมินผลโครงการฝึกสอน ถ้านักศึกษาคนใดไม่เข้าร่วมการสัมมนาจะถือว่าไม่ครบกระบวนการของการฝึกสอนผู้เข้าร่วมการสัมมนาประกอบด้วย อาจารย์นิเทศก์ ผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ ของวิทยาลัยพลศึกษาและนักศึกษาฝึกสอนโดยใช้เวลาในการจัด 1 วัน

2.2.5.3 การประเมินผลการฝึกสอน วิทยาลัยกำหนดให้อาจารย์นิเทศก์ประเมินผลการฝึกสอนจำนวน 3 ครั้ง และครูพี่เลี้ยงประเมินผลการฝึกสอนจำนวน 3 ครั้งโดยมีแบบประเมินผลให้กับอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง การกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนระหว่างอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงนั้นแต่ละวิทยาลัยกำหนดเกณฑ์แตกต่างกัน การประเมินผลการฝึกสอนเป็นระดับคะแนน 5 ระดับคือ ก ข ค ง และ จ สำหรับการประเมินผลการฝึกสอนคะแนนส่วนหนึ่งมาจากการเข้าร่วมสัมมนาของนักศึกษาฝึกสอนในแต่ละครั้ง

2.2.6 การประเมินผลโครงการฝึกสอน วิทยาลัยใช้การสัมมนาการฝึกสอน เป็นการประเมินผลโครงการฝึกสอน โดยให้อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนร่วมเสนอความคิดเห็น สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดจนข้อบกพร่องที่ควรแก้ไข

2.2.7 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกสอน

2.2.7.1 การเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกสอนยังไม่เพียงพอในด้านความรู้และทักษะการสอน นักศึกษามีโอกาสสัมผัสกับโรงเรียนฝึกสอนทำให้นักศึกษาดำเนินการปรับตัว มีปัญหาด้านการวางแผนการสอนระยะสั้นและระยะยาว ขาดการประสานระหว่างวิทยาลัยกับโรงเรียนฝึกสอน การจัดปฐมนิเทศมีช่วงเวลากำหนดสั้นเกินไปทำให้ขาดเนื้อหาที่นักศึกษาควรได้รับ

2.2.7.2 การจัดสรรงบประมาณในการจัดการฝึกสอน วิทยาลัยใช้งบประมาณค่าหน่วยกิตการฝึกสอนจากจำนวนนักศึกษาที่ออกไปฝึกสอน เมื่อจำนวนนักศึกษาลดลงทำให้งบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดการฝึกสอนให้มีคุณภาพดีได้

2.2.7.3 อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงมีความรู้และทักษะในการนิเทศตลอดจนการประเมินผลการฝึกสอนยังไม่เพียงพอ

2.2.7.4 การประเมินโครงการฝึกสอน ไม่ได้มีการประเมินโครงการฝึกสอนอย่างต่อเนื่องและไม่ได้นำผลการศึกษามาแก้ปัญหาในการฝึกสอน

ตอนที่ 3 รูปแบบจำลองการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา

การฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษาที่จัดดำเนินการในปัจจุบันนี้มีรูปแบบที่แน่นอน วิทยาลัยแต่ละแห่งจะจัดการฝึกสอนตามสภาพที่สามารถจัดทำได้ ทำให้มีการจัดการฝึกสอนที่แตกต่างกันออกไปและมีปัญหาในการจัดการฝึกสอนมากผู้วิจัยจึงเสนอรูปแบบที่เกี่ยวกับการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาใหม่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปรูปแบบจำลองการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษามุ่งประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. นโยบายของการฝึกสอน มุ่งให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถในการเป็นครูพลศึกษา พัฒนาทักษะความเป็นครูพลศึกษาที่ดี สร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมความเป็นครูพลศึกษาที่ดีและพัฒนาความคิดริเริ่มในการเป็นผู้นำทางพลศึกษา

2. จุดมุ่งหมายของการฝึกสอนมีดังนี้

2.1 เพื่อให้นักศึกษานำความรู้ทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติที่ได้ศึกษาไปทดลองปฏิบัติจริงในโรงเรียนฝึกสอน

2.2 เพื่อให้นักศึกษาสามารถวางแผนการสอนและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนพลศึกษาได้อย่างเหมาะสม

2.3 เพื่อให้นักศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมความเป็นครูพลศึกษา

2.4 เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกเป็นผู้ประสานงานและการทำงานร่วมกับบุคคล

หลายระดับ

2.5 เพื่อให้นักศึกษาได้พัฒนาความเป็นผู้นำและผู้ตามตลอดจนมีความคิดริเริ่มทางด้านพลศึกษา

3. การวางแผนก่อนการฝึกสอนมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

3.1 ด้านการเตรียมนักศึกษา ให้นักศึกษามีความพร้อมทางด้านความรู้ และทักษะในการออกไปฝึกสอนมีกระบวนการดังนี้

3.1.1 จัดให้นักศึกษาออกไปศึกษาและปฏิบัติงานด้านการสอนในโรงเรียนอย่างน้อย 2 ครั้ง

3.1.2 ให้นักศึกษาไปเป็นครูผู้ช่วยสัปดาห์ละ 1 วัน เป็นระยะเวลา

1 ภาคการศึกษา

3.1.3 ฝึกการสอนแบบจุลภาค 1 ครั้ง

3.1.4 จัดปฐมนิเทศแบบปฏิบัติการเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 วัน

3.2 ด้านการเตรียมอาจารย์นิเทศก์

3.2.1 คัดเลือกอาจารย์นิเทศก์จากผู้มีประสบการณ์ด้านการสอนอย่าง

น้อย 3 ปี

3.2.2 แบ่งอาจารย์นิเทศก์ออกเป็น 2 กลุ่มคือ อาจารย์นิเทศก์ทั่วไป และอาจารย์นิเทศก์วิชาเอกพลศึกษา

3.2.3 อาจารย์นิเทศก์วิชาเอกพลศึกษาคัดเลือกจากผู้สอนวิชาพลศึกษา

3.2.4 จัดประชุมสัมมนาอาจารย์นิเทศก์เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจ นโยบาย บทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์ในการสอนตลอดจนวิธีการวัดผลและประเมินผลการฝึกสอน

3.3 การเตรียมครูพี่เลี้ยง

3.3.1 โรงเรียนฝึกสอนคัดเลือกครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 3 ปี เพื่อทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยง

3.3.2 จัดประชุมชี้แจงให้ครูพี่เลี้ยงได้รับทราบนโยบาย จุดมุ่งหมาย การฝึกสอนและมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการวัดผลประเมินผลการฝึกสอนของวิทยาลัย

3.3.3 ครูพี่เลี้ยงควรรับผิดชอบนักศึกษาไม่เกิน 1 คน

3.4 ด้านการกำหนดช่วงเวลาการฝึกสอน วิทยาลัยกำหนดให้นักศึกษาชั้นปีที่ 2 ฝึกสอนเป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์

3.5 ด้านการเลือกโรงเรียนฝึกสอน เป็นโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาและโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่อยู่ใกล้วิทยาลัย

4. การจัดหน่วยงานฝึกสอน หน่วยงานฝึกสอนมีคณะกรรมการดำเนินการฝึกสอน รับผิดชอบโดยตรงต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา มีผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการเป็นประธาน หัวหน้าฝ่ายฝึกสอนเป็นกรรมการและเลขานุการ มีกรรมการฝ่ายนิเทศการสอนและฝ่ายประเมินผลการฝึกสอน

5. การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอน งบประมาณในการฝึกสอนจัดสรรจากเงิน ค่าหน่วยกิตการฝึกสอนเพื่อใช้ในการนิเทศการฝึกสอนและควรได้งบประมาณเพิ่มเพื่อการดำเนินการฝึกสอนให้มีประสิทธิภาพ

6. การดำเนินงานฝึกสอน

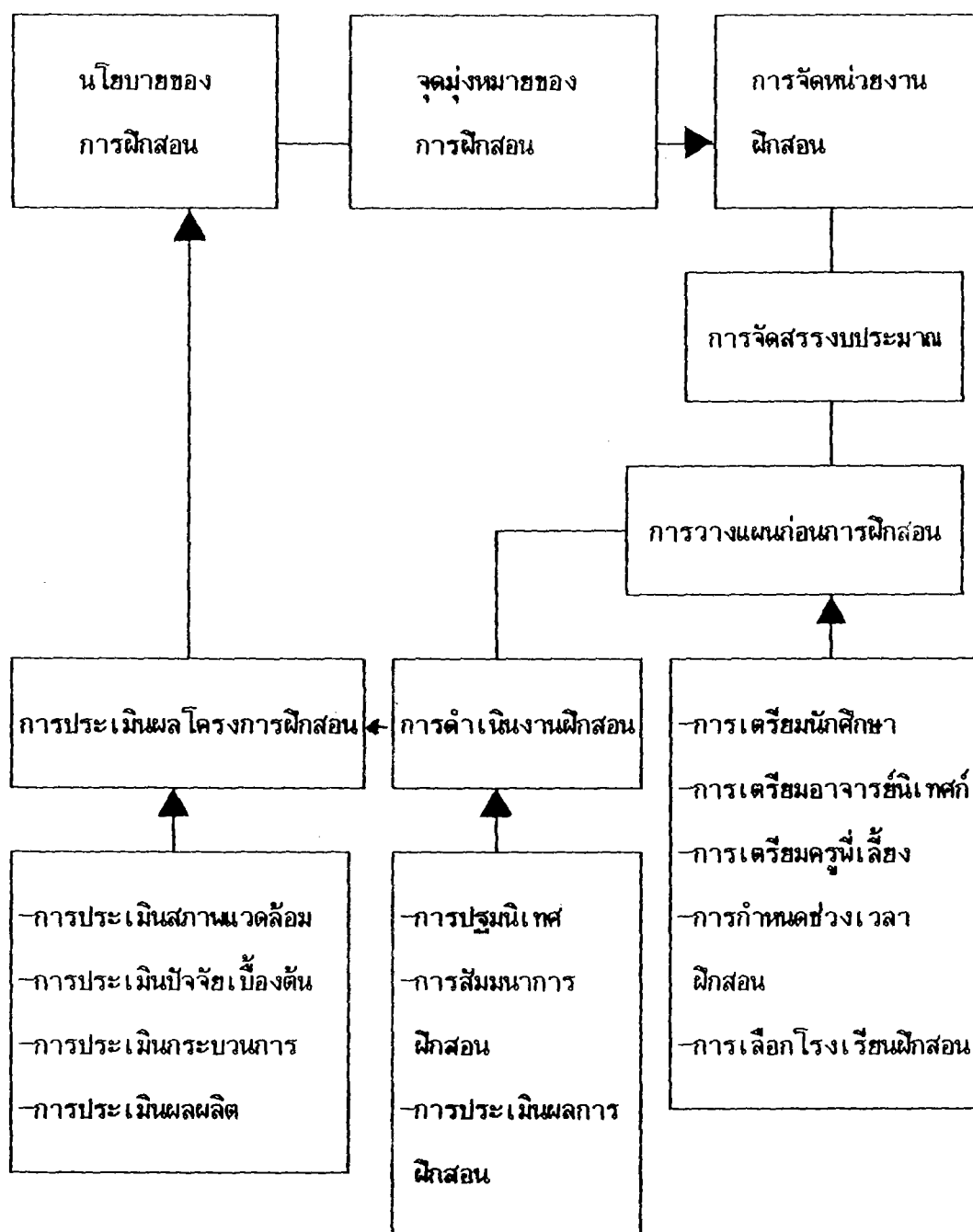
6.1 การปฐมนิเทศ การปฐมนิเทศควรใช้เวลาไม่น้อยกว่า 3 วัน การจัดเนื้อหาในการปฐมนิเทศควรให้ความรู้ด้านบุคลิกภาพความเป็นครูพลศึกษา หน้าที่ของนักศึกษาฝึกสอนในโรงเรียนฝึกสอน โดยจัดเชิญวิทยากรมาบรรยายและฝึกปฏิบัติการ

6.2 การสัมมนาการฝึกสอน จัดสัมมนาไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง โดยแบ่งการสัมมนาออกเป็นสัมมนาระหว่างฝึกสอนตามกลุ่มโรงเรียนที่อยู่ใกล้กันอย่างน้อย 2 ครั้ง จัดสัมมนาร่วมกันที่วิทยาลัย 1 ครั้ง จัดสัมมนาหลังการฝึกสอนร่วมกันที่วิทยาลัย 1 ครั้ง วิธีการจัดเชิญวิทยากรมาบรรยายและสัมมนากลุ่มเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมมนา เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขและปรับปรุงการฝึกสอนต่อไป

6.3 การประเมินผลการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ประเมินผลการฝึกสอนไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง ครูพี่เลี้ยงประเมินผลไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงควรมีส่วนร่วมในการให้คะแนนเท่ากัน ใช้วิธีการประเมินผลการฝึกสอนแบบอิงเกณฑ์และสังเกตพัฒนาการ การประเมินผลการฝึกสอนประเมินเป็นระดับคะแนน 5 ระดับ การตัดสินขั้นสุดท้ายของการประเมินผลต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการดำเนินการฝึกสอนและเพิ่มจำนวนหน่วยกิตของการฝึกสอนไม่น้อยกว่า 5 หน่วยกิต เพื่อให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการฝึกสอนมากขึ้น

7. การประเมินผลโครงการฝึกสอน มีการประเมินผลโครงการฝึกสอนทุกครั้งที่นักศึกษาออกฝึกสอน การประเมินผลโครงการฝึกสอนทำได้ 2 วิธีคือ ใช้วิธีการจัดสัมมนาการฝึกสอนและการประเมินแบบครบวงจรโดยใช้เครื่องมือประเมินผลโครงการฝึกสอนในด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิต ประเมินจากผู้ที่เกี่ยวข้องคือนักศึกษาฝึกสอน ครูพี่เลี้ยง ผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์นิเทศก์และคณะกรรมการฝึกสอน

รูปแบบจำลองการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งได้กล่าวมาข้างต้นแสดงถึงความสัมพันธ์เป็นภาพประกอบได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 รูปแบบจำลองการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา

ตาราง 1 เปรียบเทียบสภาพการฝึกสอนปัจจุบันกับรูปแบบจำลองการจัดการฝึกสอนวิชาเอก
พลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา

สภาพการฝึกสอนในปัจจุบัน	รูปแบบจำลองการฝึกสอน	เหตุผล
1. <u>นโยบายของการฝึกสอน</u> วิทยาลัยพลศึกษาเป็นผู้กำหนด นโยบาย โดยยึดถือนโยบาย การผลิตครูของกรมพลศึกษา เป็นบรรทัดฐาน	1. <u>นโยบายของการฝึกสอน</u> กรมพลศึกษาควรเป็นผู้ กำหนดนโยบายดังนี้ (1) มุ่งให้นักศึกษามีความ รู้ความสามารถในการเป็น ครูพลศึกษา (2) พัฒนาทักษะความเป็น ครูพลศึกษาที่ดี (3) สร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นครู พลศึกษาที่ดี (4) พัฒนาความคิดริเริ่ม ในการเป็นผู้นำทางพลศึกษา	กรมพลศึกษาไม่ได้กำหนด นโยบายของการฝึกสอน เพื่อให้วิทยาลัยมีแนวปฏิบัติ เดียวกัน
2. <u>จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน</u> วิทยาลัยพลศึกษาเป็นผู้กำหนด จุดมุ่งหมายของการฝึกสอนตาม นโยบายของการฝึกสอนที่แต่ละ วิทยาลัยกำหนดขึ้น	2. <u>จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน</u> กรมพลศึกษาควรเป็นผู้ กำหนดจุดมุ่งหมายของการ ฝึกสอนให้เป็นแนวปฏิบัติ เดียวกันทุกวิทยาลัยคือ (1) เพื่อให้นักศึกษานำ	กรมพลศึกษาไม่ได้มีการประชุม ปรึกษาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อ กำหนดจุดมุ่งหมายของการ ฝึกสอนให้วิทยาลัยมีแนวปฏิบัติ เดียวกัน ควรกำหนดจุดมุ่ง หมายให้ครอบคลุมในด้าน

สภาพการฝึกสอนในปัจจุบัน	รูปแบบจำลองการฝึกสอน	เหตุผล
	ความรู้ทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติที่ได้ศึกษาไปทดลองปฏิบัติจริงในโรงเรียนฝึกสอน (2) เพื่อให้ให้นักศึกษาสามารถวางแผนการสอนและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนพลศึกษาได้อย่างเหมาะสม (3) เพื่อให้ให้นักศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมความเป็นครูพลศึกษา (4) เพื่อให้ให้นักศึกษาได้พัฒนาความเป็นผู้นำและผู้ตามตลอดจนมีความคิดริเริ่มทางด้านพลศึกษาเพื่อให้ นักศึกษาได้ฝึกเป็นผู้ประสานงานและการทำงานร่วมกับบุคคลหลายระดับ	ความรู้ ทักษะ คุณธรรม ความ เป็นครูและความคิดริเริ่มสร้าง สรรค์ตามนโยบายของการ ฝึกสอน

สถานการณ์การสอนในปัจจุบัน	รูปแบบจำลองการสอน	เหตุผล
3. <u>การวางแผนก่อนการฝึกสอน</u> <u>ด้านการเตรียมนักศึกษา</u> (1) จัดให้นักศึกษาออกไปศึกษาและดูงานด้านการสอนตามโรงเรียนต่าง ๆ 1 ครั้ง (2) จัดให้มีการปฐมนิเทศเพื่อให้ความรู้แก่นักศึกษาเป็นเวลา 1 วัน <u>ด้านการเตรียมอาจารย์นิเทศก์</u> (1) อาจารย์ในวิทยาลัยพลศึกษาทุกคนเป็นอาจารย์นิเทศก์	3. <u>การวางแผนก่อนการฝึกสอน</u> <u>ฝึกสอน</u> <u>ด้านการเตรียมนักศึกษา</u> (1) จัดให้นักศึกษาออกไปศึกษาและดูงานด้านการสอนในโรงเรียนอย่างน้อย 2 ครั้ง (2) ให้นักศึกษาเป็นครูผู้ช่วยสัปดาห์ละ 1 วัน เป็นระยะเวลา 10 สัปดาห์ (3) ให้นักศึกษาทดลองสอนแบบจุลภาค 1 ครั้ง (4) จัดปฐมนิเทศแบบปฏิบัติการเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 วัน <u>ด้านการเตรียมอาจารย์นิเทศก์</u> (1) คัดเลือกอาจารย์นิเทศก์จากผู้มีประสบการณ์ด้านการสอนอย่างน้อย 3 ปี	จากผลการวิจัยของประพันธ์ศิริ ไชยชนะใหญ่ พบว่าการเตรียมนักศึกษาฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ในการออกไปสังเกตการสอนในโรงเรียนยังน้อยเกินไป (ประพันธ์ศิริ ไชยชนะใหญ่ 2522 : ค) เพื่อให้นักศึกษามีความพร้อมควรฝึกเป็นครูผู้ช่วยและมีการทดลองสอนแบบจุลภาคและมีการปฐมนิเทศแบบปฏิบัติการ (กรรมการฝึกหัดครู 2529 : 15 - 17) จากการสัมภาษณ์ฝ่ายฝึกสอน การเตรียมทางด้านอาจารย์นิเทศก์ก่อนออกฝึกสอนไม่เพียงพอทางด้านความรู้และทักษะในการนิเทศเนื่องจากอาจารย์

สภาพการณ์การสอนในปัจจุบัน	รูปแบบจำลองการสอน	เหตุผล
(2) วิทยาลัยได้จัดให้มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการนิเทศการสอน การแบ่งงานนิเทศการสอนและวิธีประเมินผล การฝึกสอน	(2) อาจารย์นิเทศก์แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ อาจารย์นิเทศก์ทั่วไปและอาจารย์นิเทศก์วิชาเอกพลศึกษา (3) อาจารย์นิเทศก์วิชาเอกพลศึกษาคัดเลือกจากผู้สอนวิชาพลศึกษา (4) จัดประชุมสัมมนาอาจารย์นิเทศก์เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในนโยบาย บทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์ในการนิเทศการสอนตลอดจนวิธีการวัดผลและประเมินผลการสอน	ส่วนมากเป็นอาจารย์ที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่และมีประสบการณ์น้อยจึงควรมีการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์โดยแบ่งอาจารย์นิเทศก์ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ อาจารย์นิเทศก์ทั่วไปและอาจารย์นิเทศก์วิชาเอก (ทบวงมหาวิทยาลัย 2522 : 27 - 35) นอกจากนี้ควรมีการจัดประชุมสัมมนาอาจารย์นิเทศก์เพื่อให้ความร่วมมือในการออกนิเทศการสอน (สุมนา ไตลังคะ 2520 : 96)
<u>การเตรียมครูพี่เลี้ยง</u> (1) วิทยาลัยมอบหมายให้โรงเรียนฝึกสอนเป็นผู้เลือกครูพี่เลี้ยง	<u>การเตรียมครูพี่เลี้ยง</u> (1) โรงเรียนฝึกสอนเป็นผู้คัดเลือกครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 3 ปี เพื่อทำหน้าที่ครู	การเตรียมครูพี่เลี้ยงโดยให้โรงเรียนฝึกสอนเป็นผู้เลือกนั้นไม่เพียงพอ วิทยาลัยควรกำหนดเกณฑ์ให้กับโรงเรียนฝึกสอนและการทำงานของอาจารย์นิเทศก์เป็นผู้

สภาพการฝึกสอนในปัจจุบัน	รูปแบบจำลองการฝึกสอน	เหตุผล
	ที่เลี้ยง (2) จัดประชุมชี้แจงให้ครูที่เลี้ยงได้รับทราบนโยบาย จดมุ่งหมายการฝึกสอนและให้มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการวัดผลประเมินผลการฝึกสอนของวิทยาลัย (3) ครูที่เลี้ยงควรรับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนไม่เกิน 1 คน	ประสานงานกับครูที่เลี้ยงควร จัดให้มีการประชุมครูที่เลี้ยง เพื่อพัฒนาครูที่เลี้ยงให้มีประสิทธิภาพ (กรรมวิธีการฝึกหัดครู 2518 : 115 - 116) ครูที่เลี้ยงควรรับผิดชอบนักศึกษาไม่เกิน 1 คน (Miller. 1973 : 6227 - A)
<u>ด้านการกำหนดช่วงเวลาการฝึกสอน</u> กำหนดให้นักศึกษาชั้นปีที่ 2 ที่เรียนครบหน่วยกิตออกฝึกสอนเป็นระยะเวลา 8 - 10 สัปดาห์	<u>ด้านการกำหนดช่วงเวลาการฝึกสอน</u> วิทยาลัยกำหนดให้นักศึกษาชั้นปีที่ 2 ฝึกสอนเป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์	การกำหนดช่วงเวลาการฝึกสอน ประพันธ์ศิริ ไชยชนะใหญ่ ได้ทำการวิจัยพบว่าระยะเวลาการฝึกสอน 8 - 10 สัปดาห์น้อยเกินไปทำให้นักศึกษาฝึกสอนไม่มีคุณภาพจึงควรฝึกสอน 12 สัปดาห์ (ประพันธ์ศิริ ไชยชนะใหญ่ 2522 : ง)

สถานการณ์การสอนในปัจจุบัน	รูปแบบจำลองการสอน	เหตุผล
<u>ด้านการเลือกโรงเรียนฝึกสอน</u> เป็นโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษา	<u>ด้านการเลือกโรงเรียนฝึกสอน</u> เป็นโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาและโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่อยู่ใกล้วิทยาลัย	การเลือกโรงเรียนฝึกสอนที่อยู่ใกล้วิทยาลัยนั้นเนื่องจากประหยัดงบประมาณในการออกนิเทศทั้งนี้เพราะงบประมาณในการศึกษาของกรมพลศึกษาลดลงมากวิทยาลัยได้งบประมาณตามส่วนของนักศึกษาที่มีอยู่ในแต่ละวิทยาลัยจึงทำให้ต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด (ทินกร นานบุญจิตต์ เป็นผู้สัมภาษณ์ สมชัย โต๊ะถม เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่กรมพลศึกษา เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2530)
4. <u>การจัดหน่วยงานฝึกสอน</u> วิทยาลัยได้แต่งตั้งฝ่ายฝึกสอนมาทำหน้าที่เกี่ยวกับการฝึกสอน โดยไม่ได้จัดเป็นรูปคณะกรรมการให้ฝ่ายฝึกสอนเป็นผู้ประสานงานด้านการฝึกสอนร่วมกับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ของวิทยาลัย	4. <u>การจัดหน่วยงานฝึกสอน</u> (1) มีคณะกรรมการดำเนินการฝึกสอนรับผิดชอบโดยตรงต่อผู้อำนวยการ (2) คณะกรรมการดำเนินการฝึกสอนมีผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการเป็นประธาน หัวหน้าฝ่ายฝึกสอนเป็นกรรมการ	การจัดหน่วยงานเพื่อให้การจัดการฝึกสอนมีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดมุ่งหมายจึงควรจัดตั้งเป็นคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ โดยแบ่งงานให้ชัดเจน (กรมการฝึกหัดครู 2529 : 57 - 58)

สภาพการณ์การสอนในปัจจุบัน	รูปแบบจำลองการสอน	เหตุผล
5. <u>การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอน</u> งบประมาณได้จากเงินบำรุงการศึกษาที่นักศึกษาลงทะเบียนวิชาฝึกสอนจำนวน 2 หน่วยกิต หน่วยกิตละ 40 บาท	และเลขานุการ (3) คณะกรรมการดำเนินการฝึกสอนเมื่อกรรมการฝ่ายนิเทศการสอนและฝ่ายประเมินผลการสอน 5. <u>การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอน</u> (1) งบประมาณในการฝึกสอนจัดสรรจากเงินค่าหน่วยกิตการฝึกสอนเพื่อใช้ในการนิเทศการสอน (2) งบประมาณในการฝึกสอนควรได้รับเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อการจัดดำเนินการฝึกสอนให้มีประสิทธิภาพ	ควรได้รับงบประมาณเพิ่มเติมจากงบประมาณส่วนอื่น เพราะเงินที่ได้รับจากค่าลงทะเบียน 2 หน่วยกิตจากการฝึกสอนนั้นไม่เพียงพอ เนื่องจากนักศึกษาในปัจจุบันมีน้อย ทำให้เงินงบประมาณในการฝึกสอนลดลงด้วยและมีปัญหาในการฝึกสอนตลอดมาจึงควรได้รับงบประมาณส่วนอื่นมาช่วยเหลือ เพื่อให้การฝึกสอนจัดได้เต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพ (กิตติ ทองทาบ เป็นผู้สัมภาษณ์ สมชัย ไชยะกรม เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัด

สภาพการฝึกสอนในปัจจุบัน	รูปแบบจำลองการฝึกสอน	เหตุผล
6. <u>การดำเนินงานฝึกสอน</u> <u>การประเมินผล</u> (1) ใช้เวลาจัด 1 วัน (2) วิธีจัดเชิญวิทยากรมาบรรยายเกี่ยวกับการวางแผนในการปฏิบัติการสอนในโรงเรียนฝึกสอน <u>การสังเกตการณ์ฝึกสอน</u> (1) จัดสังเกต 3 ครั้งโดยแบ่งการสังเกตออกเป็น การสังเกตระหว่างการฝึกสอน 2 ครั้งและจัดสังเกตหลังการฝึกสอน 1 ครั้ง	6. <u>การดำเนินงานฝึกสอน</u> <u>การประเมินผล</u> จัดตั้งต่อไป (1) ใช้เวลาไม่น้อยกว่า 3 วัน (2) การจัดเนื้อหาด้านบุคลิกภาพความเป็นครูพลศึกษา หน้าที่ของนักศึกษาฝึกสอน (3) วิธีการจัด เชิญวิทยากรมาบรรยายและฝึกปฏิบัติการ <u>การสังเกตการณ์ฝึกสอน</u> (1) จัดสังเกตไม่น้อยกว่า 4 ครั้งโดยแบ่งการสังเกตออกเป็น การสังเกตระหว่างการฝึกสอน 3 ครั้งและจัดสังเกตหลังการฝึกสอน 1 ครั้ง	สมุทรสาคร เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2530) ควรใช้เวลาในการจัดประเมินผลไม่น้อยกว่า 3 วัน และจัดแบบฝึกปฏิบัติการเพื่อให้ นักศึกษาได้มีความพร้อมก่อนออกฝึกสอน (กรมการฝึกหัดครู 2529 : 24) การจัดสังเกตการณ์ฝึกสอน ควรนำผลที่ได้จากการสังเกตมาชี้แจงแก้ปัญหาในการฝึกสอน วิธีการจัดควรเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในเชิงวิชาการที่ นักศึกษาควรได้รับ (ชิน บุญานภาพ 2522 : 29-31)

สภาพการฝึกสอนในปัจจุบัน	รูปแบบจำลองการฝึกสอน	เหตุผล
(2) การจัดสัมมนาระหว่าง การฝึกสอนในกลุ่มโรงเรียนที่อยู่ ใกล้กัน 1 ครั้ง (3) การจัดสัมมนาระหว่าง การฝึกสอนร่วมกันที่วิทยาลัย 1 ครั้ง (4) การจัดสัมมนาหลังการฝึก สอนร่วมกันที่วิทยาลัย 1 ครั้ง ใช้เวลา 1 วัน (5) วิธีการจัดสัมมนา จัด สัมมนากลุ่มเพื่อแก้ปัญหา	(2) การจัดสัมมนา ระหว่างการฝึกสอนในกลุ่ม โรงเรียนที่อยู่ใกล้กัน 2 ครั้ง (3) จัดสัมมนาระหว่าง การฝึกสอนร่วมกันที่วิทยาลัย 1 ครั้ง (4) จัดสัมมนาหลังการ ฝึกสอนร่วมกันที่วิทยาลัย 1 ครั้ง ใช้เวลา 1 วัน (5) วิธีการจัดเชิญ วิทยากรมาบรรยายและจัด สัมมนากลุ่มเพื่อแก้ปัญหา (6) เก็บรวบรวมข้อมูล จากการสัมมนาเพื่อเป็นแนว ทางแก้ไขและปรับปรุงการ ฝึกสอนต่อไป	
<u>การประเมินผลการฝึกสอน</u>	<u>การประเมินผลการฝึกสอน</u>	<u>การประเมินผลการฝึกสอน</u>
(1) อาจารย์นิเทศก์ประเมิน ผลไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง	(1) อาจารย์นิเทศก์ประเมิน ผลไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง	ของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง แต่ละคนควรมีน้อยกว่า 4 ครั้ง

สภาพการฝึกสอนในปัจจุบัน	รูปแบบจำลองการฝึกสอน	เหตุผล
(2) ครูพี่เลี้ยงประเมินผล ไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง (3) การประเมินผลการฝึกสอนแบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ	(2) ครูพี่เลี้ยงประเมินผล ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง (3) อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงควรมีสัดส่วนการให้คะแนนเท่ากัน (4) วิธีการประเมินผล ใช้แบบอิงเกณฑ์และการสังเกตพัฒนาการ (5) การประเมินผลการฝึกสอนแบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ (6) การตัดสินขั้นสุดท้ายของการประเมินผลต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการดำเนินการฝึกสอน (7) จำนวนหน่วยกิต การฝึกสอนควรไม่น้อยกว่า 5 หน่วยกิตเพื่อให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการฝึกสอน	จากงานวิจัยของ นงนุช นุแบ่งตา กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการฝึกสอน ต้องกระทำสม่ำเสมอ ไม่น้อยกว่า 5 ครั้ง นอกจากนั้นการประเมินควรมีเกณฑ์ในการประเมิน (นงนุช นุแบ่งตา 2528 : ค) การตัดสินผลการฝึกสอนขั้นสุดท้ายควรผ่านคณะกรรมการดำเนินการฝึกสอนพิจารณาขึ้นเพื่อความยุติธรรมในความเหมาะสมในการให้คะแนน (บุญเลิศ ศรีสว่าง เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ สมชัย โต๊ะถม เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่วิทยาลัยพลศึกษา จังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2530)

สภาพการฝึกสอนในปัจจุบัน	รูปแบบจำลองการฝึกสอน	เหตุผล
7. <u>การประเมินผลโครงการฝึกสอน</u> วิทยาลัยไม่ได้มีการประเมินผลที่ควรบรรจุจะใช้การประเมินผลจากการสัมภาษณ์หลังการฝึกสอน	7. <u>การประเมินผลโครงการฝึกสอน</u> (1) ทำการประเมินผลทุกครั้งที่นิสิตนักศึกษาออกฝึกสอน (2) การประเมินผลโครงการฝึกสอนทำได้ 2 วิธี คือ ใช้วิธีการจัดสัมภาษณ์ฝึกสอน และการประเมินผลแบบครบวงจรโดยใช้เครื่องมือประเมินผลโครงการฝึกสอนในด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิต (3) การประเมินจากผู้เกี่ยวข้อง คือ นักศึกษาฝึกสอน ครูพี่เลี้ยง ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์และคณะกรรมการฝึกสอน	เพื่อให้การฝึกสอนมีประสิทธิภาพจึงควรมีประเมินผลการฝึกสอนแบบครบวงจรเพื่อให้ทราบข้อบกพร่องในส่วนต่าง ๆ ที่จะต้องแก้ไข และควรประเมินจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (กอบกิจ ธรรมานุชิต เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ สมชัย โต๊ะถม เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2530

สภาพการจัดการฝึกสอนที่วิทยาลัยพลศึกษาจัดดำเนินการนั้นเป็นการจัดอย่างไม่มีรูปแบบที่เป็นแนวทางเดียวกันทุกวิทยาลัยทำให้คุณภาพทางด้านการฝึกสอนแต่ละวิทยาลัยแตกต่างกันออกไป เพื่อให้มีแนวปฏิบัติเดียวกันทุกวิทยาลัย ผู้วิจัยจึงได้เสนอรูปแบบจำลองที่เกี่ยวกับการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาใหม่เพื่อให้การฝึกสอนมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกันทุกวิทยาลัยและยึดถือเป็นแนวทางการจัดการฝึกสอนต่อไป

ตอนที่ 4 การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

เทคนิคเดลฟายเป็นวิธีการวิจัยวิธีหนึ่งที่อาศัยความคิดเห็นและการหยั่งรู้ของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อประมาณ ปี ค.ศ. 1950 โดย โอลาฟ เฮลเมอร์ (Olaf Helmer) และคณะผู้เชี่ยวชาญของบรรษัทแรนด์ คอร์ปอเรชั่น (Rand Corporation) ได้นำมาใช้รวบรวมกลุ่มความคิดเห็นในการพยากรณ์การวางแผนงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Pill. 1971 : 58) เทคนิคเดลฟายได้แพร่หลายเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ทั้งนี้เนื่องมาจากการแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อน ต้องใช้ศาสตร์หลายสาขาและยังไม่มีทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานสนับสนุนเพียงพอ จึงจำเป็นต้องใช้การหยั่งรู้ของผู้เชี่ยวชาญในการคาดคะเนและการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านั้น (Helmer. 1966 : 1) กระบวนการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายเป็นกระบวนการที่เป็นระบบสำหรับใช้ในการหาข้อสรุปความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องที่น่าจะเป็นในอนาคต โดยการใช้แบบสอบถามแทนการเรียกประชุม เพื่อหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากันระหว่างผู้ที่สามารถให้ข้อคิดเห็นและชี้แนะในเรื่องที่ต้องการ จากการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาประชุมพิจารณาปัญหาและหาแนวทางแก้ไขเรื่องใดก็ตามปรากฏเสมอว่า ความคิดเห็นที่ได้มาไม่ได้มาจากความคิดเห็นที่แท้จริงของแต่ละคน ทั้งนี้อาจเนื่องจากสาเหตุหลายประการ เช่น ผู้เข้าร่วมประชุมบางคนมีความเกรงใจผู้เข้าร่วมประชุมคนอื่น บางคนไม่ชอบบรรยากาศที่ประชุม บางคนมาประชุมด้วยความไม่เต็มใจ เป็นต้น การใช้เทคนิคเดลฟายจึงเป็นวิธีการที่จะได้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง (ประยูร ศรีประสาธน์ 2523 : 49 - 50)

เกษม บุญอ่อน ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า สิ่งสำคัญที่สุดในการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย คือ การเลือกสรรผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้เพราะผลการวิจัยจะออกมาดี ถูกต้อง เชื่อถือได้เพียงใด นั้นขึ้นอยู่กับผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับเลือกเข้ามาร่วมในการวิจัยเป็นส่วนใหญ่ (เกษม บุญอ่อน 2522 : 28) พิล (Pill) ได้กล่าวว่า ผู้เชี่ยวชาญหมายความว่าทุกคนซึ่งสามารถให้ ข้อมูลที่ผู้วิจัยต้องการได้ เช่น อาจหมายความว่าผู้วิจัยต้องการข้อมูลเกี่ยวกับ วิจัย ต้องการค้นหาโครงสร้างของความต้องการของผู้บริโภคก็ได้ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการ เลือกผู้เชี่ยวชาญมาช่วยในการวิจัยนั้นควรพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อให้ได้ผลที่ผู้วิจัยต้องการ อย่างแท้จริง (Pill. 1971 : 57 - 71)

แมคมิลแลน (Macmillan) ได้เสนอผลงานวิจัยเกี่ยวกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ ในการวิจัยแบบเดลฟายว่า ใช้จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมต่อที่ประชุมประจำปีของสมาคม จูเนียร์คอลเลจแห่งแคลิฟอร์เนีย เมื่อปี พ.ศ. 2514 สรุปได้ว่า "เมื่อมีผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คนขึ้นไปอัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อน (Error) จะมีน้อยมาก" (Macmillan. 1971 : NP) ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนผู้เชี่ยวชาญกับการลดของความคลาดเคลื่อน

แสดงจำนวนผู้เชี่ยวชาญ	การลดของความคลาดเคลื่อน	ความคลาดเคลื่อนลดลง
1 - 5	1.20 - 0.07	0.50
5 - 9	0.70 - 0.58	0.12
9 - 13	0.58 - 0.54	0.04
13 - 17	0.54 - 0.50	0.04
17 - 21	0.50 - 0.48	0.02
21 - 25	0.48 - 0.46	0.02
25 - 29	0.46 - 0.44	0.02

เกษม บุญอ่อน ได้กล่าวถึงการดำเนินการโดยใช้เทคนิคเดลฟายว่า มีการย่ำ
ความเห็นหลายรอบด้วยกันโดยปกติแล้วจะถามถึง 4 รอบ

รอบที่ 1 จะให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนเขียนประโยคเกี่ยวกับเรื่องที่จะทำการศึกษา
ทำนายแล้วส่งกลับไปให้ผู้วิจัย

รอบที่ 2 ผู้ทำการวิจัยจะรวบรวมประโยคต่าง ๆ เข้าด้วยกันโดยตัดสิ่งที่ซ้ำซ้อนออก
ไปแล้วอาจสร้างแบบสอบถามขึ้นโดยใช้ประโยคเหล่านี้เสร็จแล้วส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละ
คนเพื่อให้ออกแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากประโยคเหล่านั้น

รอบที่ 3 เมื่อได้รับแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญผู้ทำการวิจัยจะนำมาหาค่ามัธยฐาน
และค่าอินเตอร์ควอไทล์ เปรียบของแต่ละข้อแล้วสร้างแบบสอบถามใหม่ซึ่งจะใช้ประโยคข้อคำถาม
เดิมแต่เพิ่มตำแหน่งของมัธยฐานและค่าอินเตอร์ควอไทล์ เปรียบและตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญนั้น ๆ
ตอบเพื่อส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญคนนั้นได้ตอบกลับมาอีกครั้งหนึ่ง

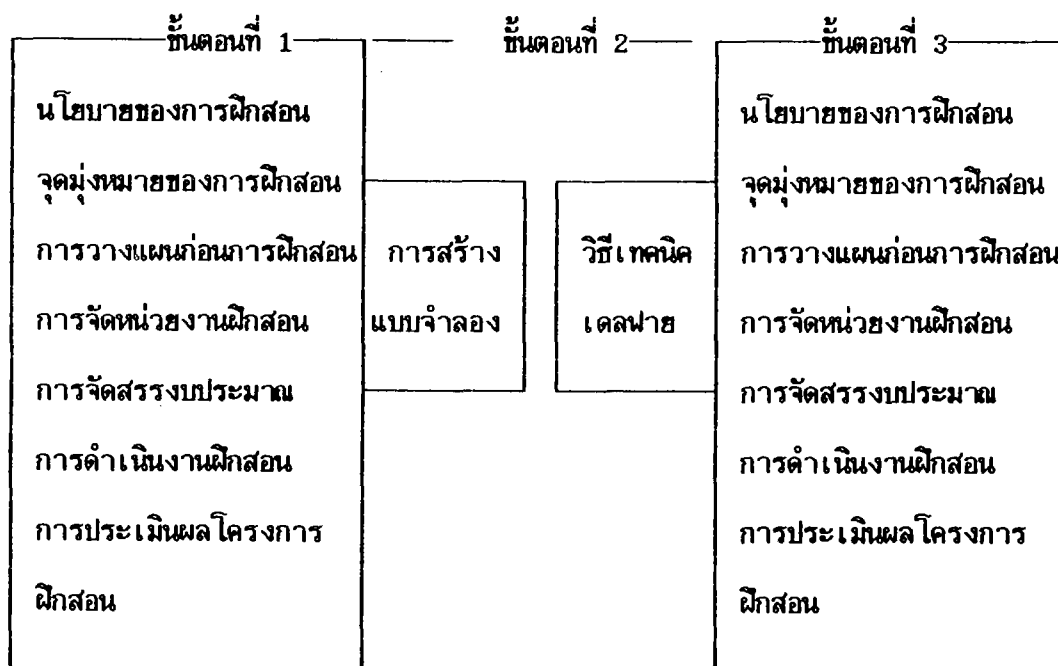
รอบที่ 4 เช่นเดียวกับรอบที่ 3 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัย
จะนำมาหาค่ามัธยฐาน ค่าอินเตอร์ควอไทล์ เปรียบของแต่ละข้อ ถ้าผู้วิจัยได้วางแผน
ไว้ว่าจะทำเพียง 4 รอบก็จะใช้ผลในรอบนี้ในการเสนอผลของการวิจัย (เกษม บุญอ่อน
2522 : 27)

จากที่ได้ประมวลเกี่ยวกับเทคนิคเดลฟายสรุปได้ว่า เทคนิคเดลฟาย เป็นวิธีการ
สำรวจความคิดเห็นด้วยคำถามปลายเปิดและปลายปิดเพื่อแสวงหาความเห็นพ้อง (Consensus)
เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยไม่ต้องให้ผู้เชี่ยวชาญที่ให้อ้อมมาเผชิญหน้ากัน ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่าย
มากและไม่ก่อให้เกิดอิทธิพลของกลุ่มต่อความคิดเห็นของแต่ละบุคคล ดังที่ เพนฟิลด์ (Penfield)
ได้เปรียบเทียบประสิทธิภาพเทคนิคเดลฟายกับการนำผู้เชี่ยวชาญมาเผชิญหน้ากัน ผลการวิจัย
พบว่า วิธีการเทคนิคเดลฟายมีประสิทธิภาพสูงกว่าการนำผู้เชี่ยวชาญมาเผชิญหน้ากันในเรื่อง
ของการตัดสินใจของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Penfield. 1975 : 2643 - A)

จากข้อเขียนดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าควรใช้เทคนิคเดลฟายในการสร้างรูปแบบการ
จัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีประสิทธิภาพและใช้
ประโยชน์ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างรูปแบบการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของ
วิทยาลัยพลศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนการวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของ
วิทยาลัยพลศึกษา

ขั้นตอนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี วิธีการและรูปแบบการฝึกสอน
จากเอกสารตำรา งานวิจัย คู่มือการฝึกสอนของสถาบันผลิตครู รายละเอียดในการวางแผน
การฝึกสอนได้จากการสัมภาษณ์คณาจารย์ ส่วนที่เกี่ยวข้องในการจัดโครงการฝึกสอนของ
สถาบันผลิตครูทางด้านพลศึกษาได้ข้อมูลจาก คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะพลศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
คณะพลศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและ
วิทยาลัยพลศึกษา พบว่าองค์ประกอบของการฝึกสอนทั่วไปประกอบด้วย นโยบายของการฝึกสอน
จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน การวางแผนก่อนการฝึกสอน การจัดหน่วยงานฝึกสอน การจัดสรร
งบประมาณในการฝึกสอน การดำเนินงานฝึกสอนและการประเมินผลโครงการฝึกสอน

ขั้นตอนที่ 2 การนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาสร้างรูปแบบ
จำลองการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา เพื่อนำไปพัฒนารูปแบบการจัด
การฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาต่อไป การพัฒนารูปแบบการจัดการฝึกสอน
วิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาโดยวิธีเทคนิคเดลฟาย ได้ดำเนินการเลือกผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 19 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัย
ครั้งนี้เป็นผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้คือ

- 2.1 จบปริญญาโทหรือปริญญาเอกทางด้านพลศึกษา หรือ
- 2.2 มีประสบการณ์ในการนิเทศการฝึกสอนอย่างน้อย 3 ปี หรือ
- 2.3 มีประสบการณ์ในการเขียนตำรา เอกสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ
การสอน หรือ
- 2.4 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพสูงในด้านการฝึกสอนและนิเทศ
การสอนตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการสอบถามผู้เชี่ยวชาญดำเนินการดังนี้

- 3.1 รอบที่ 1 ผู้วิจัยจัดทำเกี่ยวกับโครงสร้างในด้านต่าง ๆ ของรูปแบบการจัด
การฝึกสอนและปัญหาต่าง ๆ ในการฝึกสอนที่ผ่านมาเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญใช้พิจารณาประกอบ
การตัดสินใจในการตอบคำถามซึ่งจะถามในประเด็นเกี่ยวกับรูปแบบของการฝึกสอน โดยใช้
แบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และผู้เชี่ยวชาญ
สามารถเพิ่มเติมหรือให้ข้อเสนอแนะในแบบสอบถามได้ ผู้เชี่ยวชาญจะจัดอันดับความสำคัญ
ในประเด็นคำถามและนำคำตอบในรอบนี้มาหาค่ามัธยฐาน (Median) และหาค่า

อินเตอร์ควอไทล์เรนจ์ (Interquatile Range) เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามถามผู้
เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 ต่อไป

3.2 รอบที่ 2 สอบถามผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบสอบถามที่ใช้ในรอบที่ 1 อีกครั้ง
โดยแสดงค่ามัธยฐานของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 และค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์
พร้อมทั้งแสดงตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญคนนั้น ๆ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาคำตอบ
ของตนอีกครั้งหนึ่ง หากผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าตำแหน่งคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้อง
กันนั้นไม่ตรงกับความคิดของตนก็สามารถเปลี่ยนแปลงหรือยืนยันความคิดเห็นของตนได้ การ
ยืนยันความคิดเห็นที่ไม่ตรงกับความคิดเห็นของกลุ่มนั้นจะเปิดโอกาสให้เจ้าของความคิดได้
แสดงเหตุผลประกอบด้วย ถ้าผู้เชี่ยวชาญคนใดมีความคิดไม่ตรงกับกลุ่มและไม่มีเหตุผลประกอบ
ความคิดเห็นของตนถือว่าเป็นการยอมรับและเห็นด้วยกับความคิดของกลุ่ม

คำตอบในรอบที่ 2 นี้ ผู้วิจัยนำมาคำนวณหาค่าความเหมาะสมของกรณีต่าง ๆ ตาม
ประเด็นคำถามโดยใช้ค่ามัธยฐานและค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์เป็นเกณฑ์ในการสรุปความคิด
เห็นของผู้เชี่ยวชาญ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการและ
ตัวอย่างการเขียนแบบสอบถามที่ใช้วิธีเทคนิคเดลฟายจาก ประยูร ศรีประสาธน์ (ประยูร
ศรีประสาธน์ 2523 : 58 - 60) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็น
แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งความคิดเห็นของผู้ตอบเป็น
5 ระดับ ได้นำแบบสอบถามไปหาความตรงตามเนื้อหา โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ
4 ท่าน คือ ศาสตราจารย์ ดร.วรศักดิ์ เพียรชอบ รองศาสตราจารย์พอง เกิดแก้ว
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุมานัน รุ่งเรืองธรรม ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมจิตร สวอนไพบูลย์
ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้
กับอาจารย์นิเทศก์ของวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง และครูพี่เลี้ยงของนักศึกษาฝึกสอนใน

จังหวัดลำปาง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.9548 จึงนับได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้เชื่อถือได้

แบบสอบถามในรอบที่ 1 มีจำนวนข้อคำถาม 110 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าจำนวน 97 ข้อ และเป็นแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 13 ข้อ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่องต่าง ๆ ใน 7 ด้าน (ภาคผนวก ก)

แบบสอบถามในรอบที่ 2 ใช้แบบสอบถามในข้อคำถามเดิมที่ได้แสดงตำแหน่งคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 1 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประกอบการพิจารณาคำตอบของตนอีกครั้งเพื่อยืนยันในคำตอบนั้นและขอให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงเหตุผลประกอบคำตอบที่ไม่สอดคล้องกับคำตอบของกลุ่มในแบบสอบถามรอบที่ 2 นั้น จากข้อมูลดังกล่าวได้รับความร่วมมือในการแสดงเหตุผลประกอบคำตอบจากผู้เชี่ยวชาญทุกข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเป็นผู้ติดต่อทาบทามผู้เชี่ยวชาญ ส่งแบบสอบถามและขอรับคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในรอบแรกใช้วิธีหาค่ามัธยฐาน และค่าอินเตอร์ควอไทล์ เวนจ์ เพื่อนำค่าที่ได้มาแสดงลงในแบบสอบถามรอบที่ 2 เพื่อสอบถามผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 ใช้วิธีเช่นเดียวกับรอบที่ 1 ตามสูตรดังต่อไปนี้

1. ค่ามัธยฐาน ในงานวิจัยนี้ใช้ผู้เชี่ยวชาญ 19 คน เป็นจำนวนคี่ จึงใช้สูตร

$$Mdn = \frac{N + 1}{2}$$

(นิภา ศรีไพโรจน์ 2524 : 61)

เมื่อ Mdn เป็น มัธยฐาน
N เป็น จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมของเรื่องที่น่าสนใจดังนี้

ค่ามัธยฐาน 5 ถือว่า เหมาะสมมากที่สุด

ค่ามัธยฐาน 4 ถือว่า เหมาะสมมาก

ค่ามัธยฐาน 3 ถือว่า เหมาะสมปานกลาง

ค่ามัธยฐาน 2 ถือว่า เหมาะสมน้อย

ค่ามัธยฐาน 1 ถือว่า ไม่เหมาะสม

2. ค่าอินเตอร์ควอไทล์เวจจ์ ใช้วิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ

ใช้สูตร

$$I.R = Q_3 - Q_1$$

Q_3 และ Q_1 หาได้จากสูตร

$$Q_x = L_o + i \left[\frac{\frac{NX}{4} - F}{f} \right]$$

เมื่อ Q_x เป็น ค่าควอไทล์ที่ต้องการ

L_o เป็น ขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นคะแนนที่ควอไทล์นั้นตกอยู่

i เป็น อัตรากาชัน

N เป็น จำนวนข้อมูล

X เป็น ตำแหน่งที่ของควอไทล์นั้น

F เป็น ความถี่สะสมก่อนชั้นคะแนนที่ควอไทล์นั้นอยู่

f เป็น ความถี่ของคะแนนที่ควอไทล์นั้นอยู่ (ชูศรี วงศ์รัตนะ

2525 : 51)

3. กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้องของคำตอบดังนี้

ค่าอินเตอร์ควอไทล์ เรนจ์ตั้งแต่ 0.01 - 0.99 ถือว่าคำตอบมีความสอดคล้องกันสูงมาก

ค่าอินเตอร์ควอไทล์ เรนจ์ตั้งแต่ 1.00 - 1.99 ถือว่าคำตอบมีความสอดคล้องกันสูง

ค่าอินเตอร์ควอไทล์ เรนจ์ตั้งแต่ 2.00 - 2.99 ถือว่าคำตอบมีความสอดคล้องกันต่ำ

ค่าอินเตอร์ควอไทล์ เรนจ์ตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป ถือว่าคำตอบไม่มีความสอดคล้องกัน

ค่าคำตอบของผู้เชี่ยวชาญที่มีความเหมาะสมมากถึงมีความเหมาะสมมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน 4 ขึ้นไป) และมีความสอดคล้องกันสูงถึงมีความสอดคล้องกันสูงมาก (ค่าอินเตอร์ควอไทล์ เรนจ์ ไม่เกิน 1.99) ในแต่ละรอบจนถึงรอบสุดท้ายจะนำมาสังเคราะห์กับข้อมูลเบื้องต้นที่ได้ศึกษาในขั้นตอนแรกและนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาเพิ่มในรูปแบบจำลองการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา

คำตอบของผู้เชี่ยวชาญที่มีความเหมาะสมปานกลางถึงไม่เหมาะสม (ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3 ลงไป) และมีความสอดคล้องกันต่ำถึงไม่มีความสอดคล้องกัน (ค่าอินเตอร์ควอไทล์ เรนจ์ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป) เมื่อสอบถามผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 รอบแล้ว ถ้าในคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมากหรือพบว่าค่าอินเตอร์ควอไทล์ เรนจ์แคบมากแล้ว กระบวนการวิจัยก็สามารถยุติได้ไม่ต้องสอบถามผู้เชี่ยวชาญในรอบต่อไป ในคำตอบที่มีความสอดคล้องกันต่ำถึงไม่มีความสอดคล้องกัน สามารถนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไปตัดออกจากรูปแบบจำลองการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา (Kohtabantau. 1978 : 28 - 30)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นการแจกแจงข้อมูลด้านสถานภาพของกลุ่มผู้
เชี่ยวชาญและเป็นการวิเคราะห์ค่าตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 และรอบที่ 2 ตามลำดับ

สถานภาพของผู้เชี่ยวชาญ

1. จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 19 คน
2. เพศ จำแนกเป็นเพศชายและเพศหญิง ดังนี้
 - 2.1 เพศชาย จำนวน 16 คน
 - 2.2 เพศหญิง จำนวน 3 คน
3. สังกัด จำแนกตามสถานที่ทำงาน
 - 3.1 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 1 คน
 - 3.2 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา จำนวน 2 คน
 - 3.3 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน
 - 3.4 มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 1 คน
 - 3.5 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 1 คน
 - 3.6 กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1 คน
 - 3.7 กรมพลศึกษา จำนวน 6 คน
 - 3.8 วิทยาลัยพลศึกษา จำนวน 5 คน
4. ภาระหน้าที่รับผิดชอบ จำแนกได้ดังนี้
 - 4.1 รับผิดชอบด้านนโยบายและบริหารงานฝึกสอน จำนวน 3 คน
 - 4.2 รับผิดชอบด้านปฏิบัติงานและนิเทศการสอน จำนวน 8 คน

4.3 นักวิชาการ	จำนวน 8 คน
5. วุฒิทางการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญทุกคนมีวุฒิปริญญาจำแนกได้ดังนี้	
5.1 ปริญญาตรี	จำนวน 2 คน
5.2 ปริญญาโท	จำนวน 12 คน
5.3 ปริญญาเอก	จำนวน 5 คน

การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 1

การวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบนี้เป็นการวิเคราะห์หาค่าความเหมาะสมและความสอดคล้องของความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญต่อการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาตามประเด็นคำถามเป็นรายข้อ เนื้อหาสาระสำคัญที่นำมาสอบถามแบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ นโยบายของการฝึกสอน จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน การวางแผนก่อนการฝึกสอน การจัดหน่วยงานฝึกสอน การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอน การดำเนินงานฝึกสอน และการประเมินผลโครงการฝึกสอน แบบสอบถามในรอบนี้เป็นมาตราส่วนประมาณค่าโดยแบ่งความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ มีข้อคำถามจำนวน 97 ข้อ และแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่องต่าง ๆ ในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าคำตอบมีความเหมาะสมอย่างยิ่งจำนวน 56 ข้อ เหมาะสมมากจำนวน 27 ข้อ เหมาะสมปานกลางจำนวน 13 ข้อ และ เหมาะสมน้อยจำนวน 1 ข้อ ในด้านความสอดคล้องกันของคำตอบ คำตอบที่มีความสอดคล้องกันสูงมากจำนวน 87 ข้อ สอดคล้องกันสูงจำนวน 10 ข้อ ดังแสดงผลในตาราง 3

ตาราง 3 ความเหมาะสมของการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา
และความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 1

ข้อคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
<u>นโยบายของการฝึกสอน</u>		
1. กรมพลศึกษาควรเป็นผู้กำหนดนโยบายของการฝึกสอนร่วมกับวิทยาลัยพลศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน.....	..4.....	.1.03...
2. ให้นักศึกษามีความสามารถในการเป็นครูพลศึกษา.....	..5.....	.0.32..
3. พัฒนากิจกรรมในการเป็นครูพลศึกษาที่ดี.....	..5.....	.0.32..
4. สร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมความเป็นครูพลศึกษา.....	..5.....	.0.28..
5. พัฒนาเจตคติและความคิดริเริ่มในการเป็นครูพลศึกษา.....	..5.....	.0.44..
6. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานวิชาชีพพลศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสนองความต้องการของประเทศ.....	..5.....	.0.36..
<u>จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน</u>		
7. กรมพลศึกษาควรเป็นผู้กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนร่วมกับวิทยาลัยพลศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติเดียวกันทุกวิทยาลัย.....	..4.....	.0.93..
8. เพื่อให้นักศึกษาพัฒนากิจกรรมถ่ายทอดความรู้การสอนพลศึกษา.....	..5.....	.0.44..
9. เพื่อให้นักศึกษาได้นำความรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติไปทดลองปฏิบัติจริงในโรงเรียนฝึกสอน.....	..5.....	.0.42..

ข้อคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
10. เพื่อให้นักศึกษาสามารถวางแผนการสอนนักศึกษาได้.....	..5.....	.0.52..
11. เพื่อให้ศึกษานำเทคโนโลยีและสื่อการสอน มาใช้ได้อย่างเหมาะสม.....	..5.....	.0.62..
12. เพื่อให้ศึกษารู้จักใช้คุณธรรมและจริยธรรมในความเป็น ครูพลศึกษา.....	..5.....	.0.32..
13. เพื่อให้ศึกษามีความคิดริเริ่มในการจัดและดำเนินการ โครงการพลศึกษาในโรงเรียนได้.....	..5.....	.0.57..
14. เพื่อให้ศึกษาสามารถประยุกต์และสร้างอุปกรณ์กีฬาได้ ตามสภาพท้องถิ่น.....	..4.....	.0.74..
15. เพื่อปลูกฝังและเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู.....	..5.....	.0.69..
16. เพื่อให้ศึกษาฝึกการทำงานร่วมกับบุคคลหลายระดับ....	..5.....	.0.52..
17. เพื่อให้ศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการ การสอน.....	..4.....	.0.57..
<u>การวางแผนก่อนการฝึกสอน</u>		
<u>ด้านการเตรียมนักศึกษา</u>		
18. ควรให้นักศึกษาได้มีโอกาสสังเกตการสอนในโรงเรียน ฝึกสอนก่อนออกฝึกสอนอย่างน้อย 2 ครั้งเพื่อให้ศึกษามี ความพร้อมก่อนออกฝึกสอน.....	..5.....	.0.69..
19. ควรจัดประสบการณ์ให้นักศึกษาออกไปเป็นผู้ช่วยครูใน		

ข้อคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
โรงเรียนที่นักศึกษาจะออกไปฝึกสอนสัปดาห์ละ 1 วัน เป็นเวลา 10 สัปดาห์.....	..4.....	.0.89..
20. ควรให้นักศึกษาทดลองสอนแบบจุลภาค.....	..4.....	.0.57..
21. ควรจัดประชุมนิเทศแบบปฏิบัติการเพื่อให้นักศึกษาสามารถ นำไปใช้ได้.....	..5.....	.0.47..
<u>ด้านการเตรียมอาจารย์นิเทศก์</u>		
22. มีการคัดเลือกอาจารย์ที่มีความรับผิดชอบสูงและมีคุณสมบัติ ในการนิเทศการสอนเป็นอาจารย์นิเทศก์.....	..5.....	.0.30..
23. ควรมีการจัดประชุมสัมมนาอาจารย์นิเทศก์และชี้แจง นโยบายขอขำยหน้าที่ให้มีแนวปฏิบัติเดียวกัน.....	..5.....	.0.52..
24. ควรมีอาจารย์นิเทศก์ทั่วไปที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่ น้อยกว่า 3 ปี.....	..4.....	.0.89..
25. ควรมีอาจารย์นิเทศก์วิชาเอกพลศึกษาที่มีประสบการณ์ใน การสอนทางด้านพลศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี.....	..4.....	.0.67..
26. อาจารย์นิเทศก์ควรมีคู่มือนิเทศการฝึกสอน.....	..5.....	.0.32..
27. อาจารย์นิเทศก์ควรมีความรู้ในการวัดผลและประเมินผล เป็นอย่างดี.....	..5.....	.0.32..
28. อาจารย์นิเทศก์ควรศึกษาผลสรุปการสัมมนาการฝึกสอนของ ภาคการศึกษาที่ผ่านมาเพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทาง		

ข้อความ	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
แก้ไข.....	..5.....	.0.32..
<u>ด้านการเตรียมครูพี่เลี้ยง</u>		
29. โรงเรียนฝึกสอนควรเป็นผู้คัดเลือกผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นครู พี่เลี้ยง.....	..4.....	.0.89..
30. ครูพี่เลี้ยงควรมีประสบการณ์ในการสอนมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี.....	..4.....	.0.61..
31. ครูพี่เลี้ยงควรทราบนโยบายและจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน.....	..5.....	.0.32..
32. วิทยาลัยควรจัดประชุมขึ้น จงครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับวิธีวัดผล และประเมินผล.....	..5.....	.0.32..
33. วิทยาลัยควรสนับสนุน วิทยุโครงการพัฒนาครูพี่เลี้ยงในด้าน ความรู้และการนิเทศทางผลศึกษา.....	..5.....	.0.53..
34. ครูพี่เลี้ยงแต่ละคนควรรับผิดชอบนักศึกษาไม่เกิน 1 คน....	..3.....	.0.96..
35. ครูพี่เลี้ยงควรมีวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับชั้นที่นักศึกษาฝึกสอนกำลัง ศึกษาอยู่.....	..4.....	.0.87..
36. ครูพี่เลี้ยงควรมีคู่มือการนิเทศการฝึกสอน.....	..5.....	.0.44..
<u>ด้านการกำหนดช่วงเวลาฝึกสอน</u>		
37. ระยะเวลาของการฝึกสอนควรให้สอดคล้องกับการเปิดและ การปิดของโรงเรียนฝึกสอน.....	..5.....	.0.53..
38. ควรฝึกสอนในภาคเรียนที่ 1 ของชั้นปีที่ 2.....	..3.....	.0.72..

ข้อคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
39. ควรฝึกสอนในภาคเรียนที่ 2 ของชั้นปีที่ 2.....	..5.....	.0.56..
40. ควรฝึกสอนเป็นระยะเวลา 10 สัปดาห์.....	..4.....	.0.80..
41. ควรฝึกสอนเป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์.....	..3.....	.1.04..
42. ควรฝึกสอนแบบไป-กลับวิทยาลัยเป็นระยะเวลา 18 สัปดาห์ ฝึกสอนสัปดาห์ละ 3 วัน.....	..2.....	.1.22..
<u>ด้านการเลือกโรงเรียนฝึกสอน</u>		
43. ควรฝึกสอนโรงเรียนที่อยู่ในชนบท.....	..4.....	.0.93..
44. ควรฝึกสอนโรงเรียนที่อยู่ในเมือง.....	..3.....	.0.82..
45. ควรฝึกสอนโรงเรียนระดับประถมศึกษา.....	..5.....	.0.88..
46. ควรฝึกสอนโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา.....	..4.....	.0.94..
47. ควรฝึกสอนโรงเรียนที่ขาดแคลนครูพลศึกษา.....	..3.....	.1.01..
48. ควรฝึกสอนโรงเรียนที่อยู่ในวิทยาลัย.....	..4.....	.0.88..
<u>การจัดหน่วยงานฝึกสอน</u>		
49. หน่วยงานฝึกสอนควรใช้ชื่อว่าหน่วยงานฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ.....	..5.....	.0.56..
50. ควรตั้งหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพในฐานะเทียบเท่า ภาควิชา.....	..3.....	.1.20..
51. หน่วยงานมีผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นประธานและผู้ช่วย ผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการเป็นรองประธาน.....	..5.....	.0.51..

ข้อคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
52. หน่วยงานควรมีคณะกรรมการอำนวยการ.....	..5.....	.0.62..
53. ควรมีหัวหน้าหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ.....	..5.....	.0.87..
54. หน่วยงานควรมีคณะกรรมการดำเนินการจัดสอน ประสบการณ์วิชาชีพ.....	..5.....	.0.37..
55. หน่วยงานควรมีคณะกรรมการดำเนินงานฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ.....	..5.....	.0.37..
56. หน่วยงานควรประกอบด้วยงานธุรการ.....	..4.....	.0.98..
57. หน่วยงานควรประกอบด้วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ....	..5.....	.0.69..
58. หน่วยงานควรประกอบด้วยงานวิจัยและแผนการจัด ประสบการณ์วิชาชีพ.....	..5.....	.0.62..
<u>การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอน</u>		
59. หน่วยงานฝึกสอนควร ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากเงิน ค่าหน่วยกิตการฝึกสอน.....	..4.....	.0.67..
60. งบประมาณในการจัดการฝึกสอนได้รับเงินจากค่า หน่วยกิตการฝึกสอนแล้วควร ได้รับการจัดสรรเพิ่มจาก งบประมาณส่วนอื่น.....	..5.....	.0.81..
61. ควรจัดงบประมาณในการปฐมนิเทศ.....	..5.....	.0.53..
62. ควรจัดงบประมาณเป็นค่าพาหนะสำหรับอาจารย์ออกไป นิเทศการสอน.....	..5.....	.0.33..

ข้อคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
63. ควรมีงบประมาณเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับอาจารย์ในนิเทศ การสอนต่างจังหวัด.....	..4.....	.0.70..
64. ควรจัดงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนาฝึกสอน..	..5.....	.0.52..
65. ควรจัดงบประมาณสำหรับเป็นค่าเอกสารการฝึกสอน.....	..5.....	.0.53..
<u>การดำเนินงานฝึกสอน</u>		
<u>การปฐมนิเทศ</u>		
66. ควรเชิญผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนเข้าร่วมการปฐมนิเทศ..	..4.....	.0.86..
67. ควรเชิญครูพี่เลี้ยงเข้าร่วมการปฐมนิเทศ.....	..5.....	.0.61..
68. ควรเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการฝึกสอน..	..5.....	.0.36..
69. ควรจัดปฐมนิเทศเป็นระยะเวลา 1 - 2 วัน.....	..4.....	.0.89..
70. ควรจัดปฐมนิเทศเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 วัน.....	..3.....	.0.88..
<u>การสัมมนาการฝึกสอน</u>		
71. ผู้เข้าร่วมการสัมมนาการฝึกสอนควรเป็นอาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกสอน.....	..5.....	.0.57..
72. ควรมีการจัดสัมมนาตลอดการฝึกสอน 4 ครั้ง.....	..4.....	.0.69..
73. ควรจัดสัมมนาร่วมกันทั้งวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง.....	..4.....	.0.80..
74. ควรจัดสัมมนาครั้งแรกหลังจากนักศึกษาฝึกสอนได้ 1 สัปดาห์.....	..4.....	.0.98..
75. ควรหมุนเวียนจัดสัมมนาฝึกสอนไปตามโรงเรียนต่าง ๆ ใน		

ข้อคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
กลุ่มเดียวกันไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง.....	..4.....	.0.87..
76. การจัดสัมมนาควรมีระยะเวลาห่างกัน 2 สัปดาห์ต่อครั้ง	..3.....	.0.88..
77. การจัดสัมมนาควรมีระยะเวลาห่างกัน 3 สัปดาห์ต่อครั้ง	..3.....	.0.86..
78. เนื้อหาการสัมมนาควรเน้นปัญหาที่เกิดขึ้น.....	..5.....	.0.61..
79. ควรเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เฉพาะเรื่องตามความ ต้องการของนักศึกษา.....	..5.....	.0.57..
80. ควรนำผลการสัมมนาแก้ปัญหาการฝึกสอนครั้งต่อไป....	..5.....	.0.32..
<u>การประเมินผลการฝึกสอน</u>		
81. การให้คะแนนฝึกสอนของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง ควรมีสัดส่วนเท่ากัน.....	..3.....	.1.09..
82. อาจารย์นิเทศก์ควรมีสัดส่วนการให้คะแนนมากกว่าครู พี่เลี้ยง.....	..4.....	.1.04..
83. อาจารย์นิเทศก์ควรทำการประเมินผลไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง.	..5.....	.0.69..
84. ครูพี่เลี้ยงควรทำการประเมินผลไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง.....	..4.....	.0.67..
85. ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนควรมีส่วนร่วมในการประเมินผล.	..3.....	.0.97..
86. ประเมินผลการฝึกสอนจากการสอบสอน.....	..3.....	.0.94..
87. ประเมินผลการฝึกสอนจากการสังเกตพัฒนาการด้านการ สอนของนักศึกษา.....	..5.....	.0.49..
88. เกณฑ์การประเมินผลการฝึกสอนควรเป็นระดับคะแนน 5		

ข้อคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
ระดับ คือ ก ข ค ง จ.....	..5.....	.1.04..
89. ความมีเกณฑ์การประเมินผลการฝึกสอน ผ่านและไม่ผ่าน <u>การประเมินผล โครงการฝึกสอน</u>	..3.....	.1.39..
90. ความมีการประเมินผลโครงการฝึกสอนทุกครั้งที่นักศึกษาออก ฝึกสอน.....	..5.....	.0.32..
91. การสัมมนาการฝึกสอนเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผล โครงการฝึกสอน.....	..5.....	.0.56..
92. ให้อาจารย์นิเทศก์มีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ ฝึกสอน.....	..5.....	.0.34..
93. ให้ครูพี่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการฝึกสอน..	..5.....	.0.53..
94. ให้ศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการฝึกสอน..	..5.....	.0.47..
95. ให้ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนมีส่วนร่วมในการประเมินผล โครงการฝึกสอน.....	..4.....	.1.08..
96. ควรให้คณะกรรมการดำเนินการฝึกสอนมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลโครงการฝึกสอน.....	..5.....	.0.47..
97. มีการประเมินผลโครงการฝึกสอนแบบครบวงจรในด้าน การประเมินสถานแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต.....	..5.....	.0.58..

การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 2

การวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 เป็นการวิเคราะห์คำตอบที่ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาบทความค่าความเหมาะสมที่มีต่อการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาตามประเด็นคำถามเป็นรายข้อ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบจำลองการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาให้เป็นรูปแบบที่แท้จริงต่อไป การวิเคราะห์ในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ขั้นสุดท้ายที่ใช้เป็นผลของการวิจัย แบบสอบถามในรอบนี้เป็นแบบสอบถามเดียวกันกับแบบสอบถามในรอบที่ 1 โดยได้แสดงคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและแสดงตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 1 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ใช้ประกอบการพิจารณาคำตอบของตนอีกครั้งหนึ่งและได้ขอให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงเหตุผลประกอบในข้อที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นไม่สอดคล้องกับกลุ่มทุกข้อ ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า คำตอบมีความเหมาะสมเท่ากับความเหมาะสมในรอบที่ 1 ซึ่งแสดงว่าคำตอบของกลุ่มไม่เปลี่ยนแปลง ในด้านความสอดคล้องของคำตอบ คำตอบที่มีความสอดคล้องกันสูงมากมีจำนวน 94 ข้อ และคำตอบที่มีความสอดคล้องกันสูงมีจำนวน 3 ข้อ ไม่มีคำตอบที่มีความสอดคล้องกันต่ำและคำตอบไม่สอดคล้องกัน ดังได้แสดงในตาราง 4 5 6 7 8 9 และ 10 กระบวนการวิจัยครั้งนี้จึงไม่ต้องสอบถามผู้วิจัยในรอบที่ 3 (Kohtabantau, 1978 : 28 - 30)

ตาราง 4 ความเหมาะสมในการกำหนดนโยบายและความสอดคล้องของคำตอบของ
การจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา

ข้อคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
<u>นโยบายของการฝึกสอน</u>		
1. กรมพลศึกษาควรเป็นผู้กำหนดนโยบายของการฝึกสอนร่วมกับวิทยาลัยพลศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน.....	..4.....	.0.74..
2. ให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถในการเป็นครูพลศึกษา...	..5.....	.0.31..
3. พัฒนาทักษะในการเป็นครูพลศึกษาที่ดี.....	..5.....	.0.31..
4. สร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมความเป็นครูพลศึกษา.....	..5.....	.0.28..
5. พัฒนาเจตคติและความคิดริเริ่มในการเป็นครูพลศึกษา.....	..5.....	.0.42..
6. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานวิชาชีพพลศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสนองความต้องการของประเทศ.....	..5.....	.0.42..

จากตาราง 4 ความเหมาะสมในการกำหนดนโยบายของการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษามีดังนี้

การกำหนดนโยบายของการฝึกสอนตามลำดับค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องสูงมากได้แก่ สร้างเสริมจริยธรรมความเป็นครูพลศึกษา ให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถในการเป็นครูพลศึกษา พัฒนาทักษะในการเป็นครูพลศึกษาที่ดี พัฒนาเจตคติและความคิดริเริ่มในการเป็นครูพลศึกษา ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานวิชาชีพพลศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสนองความต้องการของประเทศ ส่วนค่าความเหมาะสมสูงและค่าความสอดคล้องสูงมากได้แก่ กรมพลศึกษาควรเป็นผู้กำหนดนโยบายของการฝึกสอนร่วมกับ

วิทยาลัยพลศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน

ตาราง 5 ความเหมาะสมในการกำหนดจุดมุ่งหมายและความสอดคล้องของคำตอบของ
การจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา

ข้อคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
<u>จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน</u>		
7. กรมพลศึกษาควรเป็นผู้กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน ร่วมกับวิทยาลัยพลศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติเดียวกันทุก วิทยาลัย	..4.....	.0.59..
8. เพื่อให้นักศึกษาพัฒนาทักษะการถ่ายทอดความรู้ในการสอน พลศึกษา	..5.....	.0.42..
9. เพื่อให้นักศึกษาได้นำความรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติไป ทดลองปฏิบัติจริงในโรงเรียนฝึกสอน.....	..5.....	.0.35..
10. เพื่อให้นักศึกษาสามารถวางแผนการสอนพลศึกษาได้.....	..5.....	.0.42..
11. เพื่อให้นักศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีและสื่อการสอนมาใช้ ได้อย่างเหมาะสม.....	..5.....	.0.48..
12. เพื่อให้ศึกษารู้จักใช้คุณธรรมและจริยธรรมในการเป็น ครูพลศึกษา.....	..5.....	.0.18..
13. เพื่อให้ศึกษามีความคิดริเริ่มในการจัดและดำเนินการ โครงการพลศึกษาในโรงเรียนได้.....	..5.....	.0.57..

ข้อคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
14. เพื่อให้นักศึกษาสามารถประยุกต์และสร้างอุปกรณ์ไฟฟ้าได้ ตามสภาพท้องถิ่น.....	..4.....	.0.73..
15. เพื่อปลูกฝังและเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู.....	..5.....	.0.52..
16. เพื่อให้นักศึกษาฝึกการทำงานร่วมกับบุคคลหลายระดับ....	..5.....	.0.49..
17. เพื่อให้ศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการ การสอน.....	..4.....	.0.57..

จากตาราง 5 ความเหมาะสมในการกำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนวิชาเอก
พลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษามิดังนี้

จุดมุ่งหมายของการฝึกสอนตามลำดับค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องสูง
มากได้แก่ เพื่อให้ศึกษารู้จักใช้คุณธรรมและจริยธรรมในการเป็นครูพลศึกษา เพื่อให้
นักศึกษานำความรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติไปทดลองปฏิบัติจริงในโรงเรียนฝึกสอน เพื่อให้
นักศึกษาพัฒนาทักษะการถ่ายทอดความรู้ในการสอนพลศึกษา เพื่อให้ศึกษามีความสามารถวางแผน
การสอนพลศึกษาได้ เพื่อให้ศึกษามีความสามารถนำเทคโนโลยีและสื่อการสอนมาใช้ได้อย่าง
เหมาะสม เพื่อให้ศึกษามีการทำงานร่วมกับบุคคลหลายระดับ เพื่อปลูกฝังและเสริมสร้าง
เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เพื่อให้ศึกษามีความคิดริเริ่มในการจัดและดำเนินการโครงการ
พลศึกษาในโรงเรียนได้ ส่วนค่าความเหมาะสมสูงและค่าความสอดคล้องสูงมากได้แก่ เพื่อ
ให้ศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการสอน กรมพลศึกษาควรเป็นผู้กำหนด
จุดมุ่งหมายของการฝึกสอนร่วมกับวิทยาลัยพลศึกษา เพื่อเป็นแนวปฏิบัติเดียวกันทุกวิทยาลัย
เพื่อให้ศึกษามีความสามารถประยุกต์และสร้างอุปกรณ์ไฟฟ้าได้ตามสภาพท้องถิ่น

ตาราง 6 ความเหมาะสมในการกำหนดการวางแผนก่อนการฝึกสอนและความสอดคล้อง
ของคำตอบของการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา

ข้อคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
<u>การวางแผนก่อนการฝึกสอน</u>		
<u>ด้านการเตรียมนักศึกษา</u>		
18. ควรให้นักศึกษาได้มีโอกาสสังเกตการสอนในโรงเรียน ฝึกสอนก่อนออกฝึกสอนอย่างน้อย 2 ครั้ง เพื่อให้นักศึกษา มีความพร้อมก่อนออกฝึกสอน.....	..5.....	.0.37....
19. ควรจัดประสบการณ์ให้นักศึกษาออกไปเป็นผู้ช่วยครูใน โรงเรียนที่นักศึกษาจะออกไปฝึกสอนสัปดาห์ละ 1 วันเป็น เวลา 10 สัปดาห์	..4.....	.0.89....
20. ควรให้นักศึกษาทดลองสอนแบบจุลภาค.....	..4.....	.0.57....
21. ควรจัดปฐมนิเทศแบบปฏิบัติการเพื่อให้นักศึกษาสามารถนำ ไปใช้ได้.....	..5.....	.0.36....
<u>ด้านการเตรียมอาจารย์นิเทศก์</u>		
22. มีการคัดเลือกอาจารย์ที่มีความรับผิดชอบสูงและมีคุณสมบัติ ในการนิเทศการสอนเป็นอาจารย์นิเทศก์.....	..5.....	.0.30....
23. ควรมีการจัดประชุมสัมมนาอาจารย์นิเทศก์และชี้แจง นโยบายขอบข่ายหน้าที่ให้มีแนวปฏิบัติเดียวกัน.....	..5.....	.0.28....
24. ควรมีอาจารย์นิเทศก์ทั่วไปที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่ น้อยกว่า 3 ปี.....	..4.....	.0.76....

ข้อคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
25. ควรมีอาจารย์ในเทศก์วิชาเอกพลศึกษาที่มีประสบการณ์ใน การสอนทางด้านพลศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี.....	..4.....	.0.67.....
26. อาจารย์ในเทศก์ควรมีคู่มือการนิเทศการฝึกสอน.....	..5.....	.0.30.....
27. อาจารย์ในเทศก์ควรมีความรู้ในการวัดผลและประเมินผล เป็นอย่างดี.....	..5.....	.0.30.....
28. อาจารย์ในเทศก์ควรศึกษาผลสรุปการสัมมนาการฝึกสอนของ ภาคการศึกษาที่ผ่านมาเพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทาง แก้ไข.....	..5.....	.0.32.....
<u>ด้านการเตรียมครูพี่เลี้ยง</u>		
29. โรงเรียนฝึกสอนควรเป็นผู้คัดเลือกผู้ที่จะทำหน้าที่เป็น ครูพี่เลี้ยง.....	..4.....	.0.86.....
30. ครูพี่เลี้ยงควรมีประสบการณ์ในการสอนมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี.....	..4.....	.0.61.....
31. ครูพี่เลี้ยงควรทราบนโยบายและจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน.....	..5.....	.0.32.....
32. วิทยาลัยควรจัดประชุมชี้แจงครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับวิธีวัดผลและ ประเมินผล.....	..5.....	.0.32.....
33. วิทยาลัยควรสนับสนุนให้มีโครงการพัฒนาครูพี่เลี้ยงในด้าน ความรู้และการนิเทศทางพลศึกษา.....	..5.....	.0.48....
34. ครูพี่เลี้ยงแต่ละคนควรรับผิดชอบนักศึกษาไม่เกิน 1 คน... ..	..3.....	.0.73....
35. ครูพี่เลี้ยงควรมีวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับชั้นที่นักศึกษาฝึกสอนกำลัง		

ข้อคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
ศึกษาอยู่.....	..4.....	.0.79....
36. ครูนี้เลี้ยงควรมีคู่มือการนิเทศการสอน.....	..5.....	.0.44....
<u>ด้านการกำหนดช่วงเวลาฝึกสอน</u>		
37. ระยะเวลาของการฝึกสอนควรให้สอดคล้องกับการเปิดและ การปิดของโรงเรียนฝึกสอน.....	..5.....	.0.31....
38. ควรฝึกสอนในภาคเรียนที่ 1 ของชั้นปีที่ 2.....	..3.....	.0.78....
39. ควรฝึกสอนในภาคเรียนที่ 2 ของชั้นปีที่ 2.....	..5.....	.0.51....
40. ควรฝึกสอนเป็นระยะเวลา 10 สัปดาห์.....	..4.....	.0.71....
41. ควรฝึกสอนเป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์.....	..3.....	.0.73....
42. ควรฝึกสอนแบบไป-กลับวิทยาลัยเป็นระยะเวลา 18 สัปดาห์ ฝึกสอนสัปดาห์ละ 3 วัน.....	..2.....	.1.15....
43. ควรฝึกสอนในโรงเรียนที่อยู่ในชนบท.....	..4.....	.0.69....
44. ควรฝึกสอนในโรงเรียนที่อยู่ในเมือง.....	..3.....	.0.61....
45. ควรฝึกสอนโรงเรียนระดับประถมศึกษา.....	..5.....	.0.37....
46. ควรฝึกสอนโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา.....	..4.....	.0.49....
47. ควรฝึกสอนโรงเรียนที่ขาดแคลนครูพลศึกษา.....	..3.....	.0.90....
48. ควรฝึกสอนโรงเรียนที่อยู่ในวิทยาลัย.....	..4.....	.0.79....

จากตาราง 6 ความเหมาะสมในการกำหนดการวางแผนก่อนการฝึกสอนวิชาเอก
พลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษามิดังนี้

ด้านการเตรียมนักศึกษาตามลำดับค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องสูงมาก ได้แก่ ควรจัดปฐมนิเทศแบบปฏิบัติการเพื่อให้นักศึกษาสามารถนำไปใช้ได้ ควรให้นักศึกษาได้มีโอกาสสังเกตการสอนในโรงเรียนฝึกสอนก่อนออกฝึกสอนอย่างน้อย 2 ครั้ง เพื่อให้ นักศึกษามีความพร้อมก่อนออกฝึกสอน ส่วนค่าความเหมาะสมสูงและค่าความสอดคล้องสูงมาก ได้แก่ ควรให้นักศึกษาทดลองสอนแบบจุลภาค ควรจัดประสบการณ์ให้นักศึกษาออกไปเป็น ผู้ช่วยครูในโรงเรียนที่นักศึกษาจะออกไปฝึกสอนสัปดาห์ละ 1 วันเป็นเวลา 10 สัปดาห์

ด้านการเตรียมอาจารย์นิเทศก์ตามลำดับค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้อง สูงมาก ได้แก่ ควรมีการจัดประชุมสัมมนาอาจารย์นิเทศก์และชี้แจงนโยบายจุดมุ่งหมายขอบข่าย หน้าที่ให้มีความปฏิบัติเดียวกัน มีการคัดเลือกอาจารย์ที่มีความรับผิดชอบสูงและมีคุณสมบัติใน การนิเทศการสอนเป็นอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์นิเทศก์ควรมีคู่มือการนิเทศการสอน อาจารย์ นิเทศก์ควรมีความรู้ในการวัดผลและประเมินผลเป็นอย่างดี อาจารย์นิเทศก์ควรศึกษาผลสรุป การสัมมนาการฝึกสอนของภาคการศึกษาที่ผ่านมาเพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข ส่วนค่าความเหมาะสมสูงและค่าความสอดคล้องสูงมาก ได้แก่ ควรมีอาจารย์นิเทศก์วิชาเอก พลศึกษาที่มีประสบการณ์ในการสอนทางด้านพลศึกษานาน้อยกว่า 3 ปี ควรมีอาจารย์นิเทศก์ ที่ว่าไม่ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 3 ปี

ด้านการเตรียมครูพี่เลี้ยงตามลำดับค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องสูงมาก ได้แก่ ครูพี่เลี้ยงควรทราบนโยบายและจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน วิทยาลัยควรจัดประชุม ชี้แจงครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับวิธีวัดผลและประเมินผล ครูพี่เลี้ยงควรมีคู่มือการนิเทศการสอน วิทยาลัยควรสนับสนุนให้มีโครงการพัฒนาครูพี่เลี้ยงในด้านความรู้และการนิเทศทางพลศึกษา ส่วนค่าความเหมาะสมสูงและค่าความสอดคล้องสูงมาก ได้แก่ ครูพี่เลี้ยงควรมีประสบการณ์ ในการสอนมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี ครูพี่เลี้ยงควรมีวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับชั้นที่นักศึกษาฝึกสอน กำลังศึกษาอยู่ โรงเรียนฝึกสอนควรเป็นผู้คัดเลือกผู้ที่ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง

ด้านการกำหนดช่วงเวลาฝึกสอนตามลำดับค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้อง สูงมาก ได้แก่ ระยะเวลาของการฝึกสอนควรให้สอดคล้องกับการเปิดและการปิดของโรงเรียน

ฝึกสอน ควรฝึกสอนในภาคเรียนที่ 2 ของชั้นปีที่ 2 ส่วนค่าความเหมาะสมสูงและค่าความสอดคล้องสูงมากได้แก่ ควรฝึกสอนเป็นระยะเวลา 10 สัปดาห์

ด้านการเลือกโรงเรียนฝึกสอนตามลำดับค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องสูงมากได้แก่ ควรฝึกสอนโรงเรียนระดับประถมศึกษา ส่วนค่าความเหมาะสมสูงและค่าความสอดคล้องสูงมากได้แก่ ควรฝึกสอนโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ควรฝึกสอนในโรงเรียนที่อยู่ในชนบท ควรฝึกสอนโรงเรียนที่อยู่ใกล้วิทยาลัย

ตาราง 7 ความเหมาะสมในการกำหนดการจัดหน่วยงานฝึกสอนและความสอดคล้องของคำตอบของการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา

ข้อคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
<u>การจัดหน่วยงานฝึกสอน</u>		
49. หน่วยงานฝึกสอนควรใช้ชื่อว่าหน่วยงานฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ.....	..5.....	.0.42.....
50. ควรตั้งหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพขึ้นมีฐานะเทียบเท่า ภาควิชา.....	..3.....	.1.18.....
51. หน่วยงานมีผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นประธานและผู้ช่วย ผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการเป็นรองประธาน.....	..5.....	.0.42.....
52. หน่วยงานควรมีคณะกรรมการอำนวยการ.....	..5.....	.0.62.....
53. ควรมีหัวหน้าหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ.....	..5.....	.0.35.....
54. หน่วยงานควรมีคณะกรรมการดำเนินการจัดสอน ประสบการณ์วิชาชีพ.....	..5.....	.0.31.....
55. หน่วยงานควรมีคณะกรรมการดำเนินงานฝึกประสบการณ์		

ข้อความ	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
วิชาชีพ.....	..5.....	.0.31...
56. หน่วยงานควรประกอบด้วยงานธุรการ.....	..4.....	.0.81...
57. หน่วยงานควรประกอบด้วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ.....	..5.....	.0.61...
58. หน่วยงานควรประกอบด้วยงานวิจัยและพัฒนาการจัด ประสบการณ์วิชาชีพ.....	..5.....	.0.49..

จากราย 7 ความเหมาะสมในการกำหนดการจัดหน่วยงานฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษา
ของวิทยาลัยพลศึกษามิดังนี้

การจัดหน่วยงานฝึกสอนตามลำดับค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องสูงมาก
ได้แก่ หน่วยงานควรมีคณะกรรมการดำเนินการจัดสอนประสบการณ์วิชาชีพ หน่วยงานควรมี
คณะกรรมการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความมีหัวหน้าหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
หน่วยงานฝึกสอนควรใช้ชื่อว่าหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หน่วยงานมีผู้อำนวยการวิทยาลัย
เป็นประธานและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการเป็นรองประธาน หน่วยงานควรประกอบด้วย
งานวิจัยและพัฒนาการจัดประสบการณ์วิชาชีพ หน่วยงานควรประกอบด้วยงานฝึกประสบการณ์
วิชาชีพหน่วยงานควรมีคณะกรรมการอำนวยการ ส่วนค่าความเหมาะสมสูงและค่าความสอดคล้อง
สูงมากได้แก่ หน่วยงานควรประกอบด้วยงานธุรการ

ตาราง 8 ความเหมาะสมในการกำหนดการจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอนและความ
สอดคล้องของคำตอบของการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา

ข้อคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
<u>การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอน</u>		
59. หน่วยงานฝึกสอนควรได้รับการจัดสรรงบประมาณจากเงิน ค่าหน่วยกิตการฝึกสอน.....	..4.....	.0.65....
60. งบประมาณในการจัดการฝึกสอนได้รับเงินจากค่าหน่วยกิต การฝึกสอนแล้วควรได้รับการจัดสรรเพิ่มจากงบประมาณ ส่วนอื่น.....	..5.....	.0.57...
61. ควรจัดงบประมาณในการประชุมพิเศษ	..5.....	0.44....
62. ควรจัดงบประมาณเป็นค่าพาหนะสำหรับอาจารย์ออกไป นิเทศการสอน.....	..5.....	.0.33...
63. ควรมีงบประมาณเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับอาจารย์ไปนิเทศ การสอนต่างจังหวัด.....	..4.....	.0.70...
64. ควรจัดงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนาฝึกสอน.	..5.....	.0.46...
65. ควรจัดงบประมาณสำหรับเป็นค่าเอกสารการฝึกสอน.....	..5.....	.0.44...

จากตาราง 8 ความเหมาะสมในการกำหนดการจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอน
วิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษามีดังนี้

การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอนตามลำดับค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้อง
สูงมากได้แก่ ควรจัดงบประมาณเป็นค่าพาหนะสำหรับอาจารย์ออกไปนิเทศการสอน ควรจัด

งบประมาณในการประชุมพิเศษ ควรจัดงบประมาณสำหรับเป็นค่าเอกสารการฝึกสอน ควรจัดงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนาฝึกสอน งบประมาณในการจัดการฝึกสอนได้รับเงินจากค่าหน่วยกิตการฝึกสอนแล้วควรได้รับการจัดสรรเพิ่มจากงบประมาณส่วนอื่น ส่วนค่าความเหมาะสมสูงและค่าความสอดคล้องสูงมากได้แก่ หน่วยงานฝึกสอนควรได้รับการจัดสรรงบประมาณจากเงินค่าหน่วยกิตการฝึกสอน ความมีงบประมาณเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับอาจารย์ในนิเทศการสอนต่างจังหวัด

ตาราง 9 ความเหมาะสมในการกำหนดการดำเนินงานฝึกสอนและความสอดคล้องของคำตอบของการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา

ข้อคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
<u>การดำเนินงานฝึกสอน</u>		
<u>การประชุมพิเศษ</u>		
66. ควรเชิญผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนเข้าร่วมการประชุมพิเศษ.	.4.....	.0.82.....
67. ควรเชิญครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เข้าร่วม การประชุมพิเศษ.....	..5.....	.0.58...
68. ควรเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการฝึกสอน.	..5.....	.0.31...
69. ควรจัดประชุมพิเศษเป็นระยะเวลา 1 - 2 วัน.....	..4.....	.0.57...
70. ควรจัดประชุมพิเศษเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 วัน.....	..3.....	.0.84...
<u>การสัมมนาการฝึกสอน</u>		
71. ผู้เข้าร่วมการสัมมนาการฝึกสอนควรเป็นอาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกสอน.....	..5.....	.0.44...
72. ควรมีการจัดสัมมนาตลอดการฝึกสอน 4 ครั้ง.....	..4.....	.0.69...

ข้อความ	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
73. ควรจัดสัมมนาร่วมกันทั้งวิทยาลัย ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง.....	..4.....	.0.67...
74. ควรจัดสัมมนาครั้งแรกหลังจากนักศึกษาฝึกสอนได้ 1 สัปดาห์.....	..4.....	.0.73...
75. ควรพบเวียนจัดสัมมนาฝึกสอนไปตามโรงเรียนต่าง ๆ ใน กลุ่มเดียวกัน ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง.....	..4.....	.0.81...
76. การจัดสัมมนาควรมีระยะเวลาห่างกัน 2 สัปดาห์ต่อครั้ง..	..4.....	.0.81
77. การจัดสัมมนาควรมีระยะเวลาห่างกัน 3 สัปดาห์ต่อครั้ง..	..3.....	.0.86...
78. เนื้อหาการสัมมนาควรเน้นปัญหาที่เกิดขึ้น.....	..5.....	.0.56
79. ควรเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เฉพาะเรื่องตาม ความต้องการของนักศึกษา.....	..5.....	.0.57...
80. ควรนำผลการสัมมนามาแก้ปัญหาการฝึกสอนครั้งต่อไป.... <u>การประเมินผลการฝึกสอน</u>	..5.....	.0.30...
81. การให้คะแนนฝึกสอนของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงควร มีสัดส่วนเท่ากัน.....	..3.....	.0.81...
82. อาจารย์นิเทศก์ควรมีสัดส่วนการให้คะแนนมากกว่าครู พี่เลี้ยง.....	..4.....	.0.70...
83. อาจารย์นิเทศก์ควรทำการประเมินผล ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง. .	..5.....	.0.58...
84. ครูพี่เลี้ยงควรทำการประเมินผล ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง.....	..4.....	.0.67...
85. ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนควรมีส่วนร่วมในการประเมินผล	..3.....	.0.85...
86. ประเมินผลการฝึกสอนจากการสอบสอน.....	..3.....	.0.77...

ข้อคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
87. ประเมินผลการฝึกสอนจากการสังเกตการณ์การด้าน การสอนของนักศึกษา.....	..5.....	.0.46...
88. เกณฑ์การประเมินผลการฝึกสอนควรเป็นระดับคะแนน 5 ระดับ คือ ก ข ค ง จ.....	..5.....	.0.88.....
89. ควรมีเกณฑ์การประเมินผลการฝึกสอน ผ่านและไม่ผ่าน...	..3.....	.1.25...

จากตาราง 9 ความเหมาะสมในการกำหนดการดำเนินงานฝึกสอนของการฝึกสอน
วิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษามิดังนี้

การประเมินผลตามลำดับค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องสูงมากได้แก่
ควรเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการฝึกสอน ควรเชิญครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์
เข้าร่วมการประเมินผล ส่วนค่าความเหมาะสมสูงและค่าความสอดคล้องสูงมากได้แก่ ควรจัด
ประเมินผลเป็นระยะเวลา 1 - 2 วัน ควรเชิญผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนเข้าร่วมการประเมินผล

การสังเกตการณ์ฝึกสอนตามลำดับค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องสูงมาก
ได้แก่ ควรนำผลการสังเกตมาแก้ปัญหาการฝึกสอนครั้งต่อไป ผู้เข้าร่วมการสังเกตการณ์ฝึกสอน
ควรเป็นอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอน เนื้อหาการสังเกตควรเน้นปัญหาที่เกิดขึ้น ควร
เชิญวิทยากรมาให้ความรู้เฉพาะเรื่องตามความต้องการของนักศึกษา ส่วนค่าความเหมาะสม
สูงและค่าความสอดคล้องสูงมากได้แก่ ควรจัดสัมมนาร่วมกันทั้งวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง
ควรมีการจัดสัมมนาตลอดการฝึกสอน 4 ครั้ง ควรจัดสัมมนาครั้งแรกหลังจากนักศึกษาฝึกสอน
ได้ 1 สัปดาห์ ควรหมุนเวียนจัดสัมมนาฝึกสอนไปตามโรงเรียนต่าง ๆ ในกลุ่มเดียวกันไม่น้อย
กว่า 2 ครั้ง การจัดสัมมนาควรมีระยะเวลาห่างกัน 2 สัปดาห์ต่อครั้ง

การประเมินผลการฝึกสอนตามลำดับค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องสูงมาก ได้แก่ ประเมินผลการฝึกสอนจากการสังเกตพัฒนาการด้านการสอนของนักศึกษา อาจารย์ นิเทศก์ควรทำการประเมินผลไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง เกณฑ์การประเมินผลการฝึกสอนควรเป็น ระดับคะแนน 5 ระดับ คือ ก ข ค ง จ ส่วนค่าความเหมาะสมสูงและค่าความสอดคล้องสูงมาก ได้แก่ ครูพี่เลี้ยงควรทำการประเมินผลไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง อาจารย์นิเทศก์ควรมี ส่วนส่วนการให้คะแนนมากกว่าครูพี่เลี้ยง

ตาราง 10 ความเหมาะสมในการกำหนดการประเมินผลโครงการฝึกสอนและความสอดคล้องของคำตอบของการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา

ข้อคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
<u>การประเมินผล โครงการฝึกสอน</u>		
90. ควรมีการประเมินผล โครงการฝึกสอนทุกครั้งที่นักศึกษา ออกฝึกสอน.....	..5.....	.0.28...
91. การสัมมนาการฝึกสอนเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผล โครงการฝึกสอน.....	..5.....	.0.49...
92. ให้อาจารย์นิเทศก์มีส่วนร่วมในการประเมินผล โครงการ ฝึกสอน.....	..5.....	.0.31...
93. ให้ครูพี่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการประเมินผล โครงการฝึกสอน.....	..5.....	.0.42...
94. ให้ศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผล โครงการฝึกสอน.....	..5.....	.0.35...
95. ให้ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนมีส่วนร่วมในการประเมินผล โครงการฝึกสอน.....	..4.....	.0.82...
96. ควรให้คณะกรรมการดำเนินการฝึกสอนมีส่วนร่วมใน		

ข้อคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
การประเมินผลโครงการฝึกสอน.....	..5.....	.0.31...
97. มีการประเมินผล โครงการฝึกสอนแบบครบวงจรในด้าน การประเมินสภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต.....	..5.....	.0.36...

จากตาราง 10 ความเหมาะสมในการกำหนดการประเมินผลโครงการฝึกสอน
วิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษามิดังนี้

การประเมินผลโครงการฝึกสอนตามลำดับค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้อง
สูงมากได้แก่ ความมีการประเมินผลโครงการฝึกสอนทุกครั้งที่นักศึกษาออกฝึกสอน ให้อาจารย์
นิเทศมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการฝึกสอน ควรให้คณะกรรมการดำเนินการฝึกสอน
มีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการฝึกสอน ให้ศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ
ฝึกสอน มีการประเมินผลโครงการฝึกสอนแบบครบวงจรในด้านการประเมินสภาพแวดล้อม
ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิต ให้ครูพี่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ
ฝึกสอน การสังเกตการฝึกสอนเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลโครงการฝึกสอน ส่วนค่า
ความเหมาะสมสูงและค่าความสอดคล้องสูงมากได้แก่ ให้ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนมีส่วนร่วม
ในการประเมินผลโครงการฝึกสอน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล กำหนดรูปแบบและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อการศึกษาและสร้างรูปแบบการฝึกสอนวิชาเอก
พลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้า 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนแรกเป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
ได้แก่ นโยบายของการฝึกสอน จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน การวางแผนการก่อนการฝึกสอน
การจัดหน่วยงานฝึกสอน การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอน การดำเนินงานฝึกสอน การ
ประเมินผลโครงการฝึกสอน ขั้นตอนที่ 2 เป็นการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี วิธีการ นำมาสร้าง
รูปแบบจำลองการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาเพื่อเป็นต้นแบบสำหรับพัฒนาให้
เป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ต่อไป ขั้นตอนที่ 3 เป็นการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้าน
การฝึกสอนจำนวน 19 คน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์
ปรับปรุงและพัฒนาให้เป็นรูปแบบการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบ
สอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยแบ่งความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ
เป็นแบบสอบถามถามผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถามปลายปิดจำนวน 97 ข้อ
และข้อคำถามปลายเปิดจำนวน 13 ข้อ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมใน
เรื่องต่าง ๆ ในแต่ละด้าน (ภาคผนวก ก) และนำผลคำตอบไปเป็นข้อมูลในการสร้าง

แบบสอบถามในรอบที่ 2 (ภาคผนวก ข) แบบสอบถามในรอบที่ 2 ได้แสดงตำแหน่งคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้วยเครื่องหมาย * และคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคลพร้อมทั้งค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 1 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประกอบการพิจารณาคำตอบของตนอีกครั้งหนึ่งและได้ขอให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงเหตุผลประกอบคำตอบที่ไม่สอดคล้องกับคำตอบของกลุ่มด้วย ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญได้แสดงเหตุผลประกอบคำตอบทุกข้อ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า รูปแบบการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาด้านนโยบายของการฝึกสอน จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน การวางแผนก่อนการฝึกสอน การจัดหน่วยงานฝึกสอน การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอน การดำเนินงานฝึกสอน และการประเมินผลโครงการฝึกสอน ที่มีความเหมาะสมได้แก่

1. นโยบายของการฝึกสอน

ในด้านการกำหนดนโยบายของการฝึกสอนที่มีค่าความเหมาะสมสูงมาก คือ ให้ นักศึกษามีความสามารถในการเป็นครูพลศึกษา ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานวิชาชีพพลศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสนองความต้องการของประเทศ พัฒนาเจตคติและความคิดริเริ่มในการเป็นครูพลศึกษา สร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นครูพลศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะในการเป็นครูพลศึกษาที่ดี ส่วนที่มีค่าความเหมาะสมสูงคือ กรมพลศึกษาควรเป็นผู้กำหนดนโยบายของการฝึกสอนร่วมกับวิทยาลัยพลศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน

2. จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน

ในด้านการกำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนที่มีค่าความเหมาะสมสูงมากคือเพื่อให้ นักศึกษารู้จักใช้คุณธรรมและจริยธรรมในการเป็นครูพลศึกษา เพื่อให้นักศึกษาได้นำความรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติไปทดลองปฏิบัติจริงในโรงเรียนฝึกสอน เพื่อให้นักศึกษาพัฒนาทักษะการถ่ายทอดความรู้ในการสอนพลศึกษา เพื่อให้นักศึกษาสามารถวางแผนการสอนพลศึกษาได้ เพื่อให้นักศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีและสื่อการสอนมาใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้

นักศึกษาฝึกการทำงานร่วมกับบุคคลหลายระดับ เพื่อปลูกฝังและเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและเพื่อให้นักศึกษามีความคิดริเริ่มในการจัดและดำเนินการโครงการพลศึกษาในโรงเรียนได้ ที่มีค่าความเหมาะสมสูงคือ เพื่อให้นักศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการสอน กรมพลศึกษาควรเป็นผู้กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนร่วมกับวิทยาลัยพลศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติเดียวกันทุกวิทยาลัย และเพื่อให้นักศึกษาสามารถประยุกต์และสร้างอุปกรณ์กีฬาได้ตามสภาพท้องถิ่น

3. การวางแผนก่อนการฝึกสอน

ด้านการเตรียมนักศึกษา ที่มีค่าความเหมาะสมสูงมากคือ ควรจัดปฐมนิเทศแบบปฏิบัติการเพื่อให้นักศึกษาสามารถนำไปใช้ได้และควรให้นักศึกษาได้มีโอกาสสังเกตการสอนในโรงเรียนฝึกสอนก่อนออกฝึกสอนอย่างน้อย 2 ครั้ง เพื่อให้นักศึกษามีความพร้อมก่อนออกฝึกสอน ส่วนที่มีค่าความเหมาะสมสูงคือ ควรให้นักศึกษาทดลองสอนแบบจุลภาค และจัดประสบการณ์ให้ นักศึกษาออกไปเป็นผู้ช่วยครูในโรงเรียนที่นักศึกษาจะออกไปฝึกสอนสัปดาห์ละ 1 วันเป็นเวลา 10 สัปดาห์

ด้านการเตรียมอาจารย์นิเทศก์ ที่มีค่าความเหมาะสมสูงมากคือ ควรจัดประชุมสัมมนาอาจารย์นิเทศก์และชี้แจงนโยบาย ขอบข่ายหน้าที่ให้แนวปฏิบัติเดียวกัน มีการคัดเลือกอาจารย์ที่มีความรับผิดชอบสูงและมีคุณสมบัติในการนิเทศการสอนเป็นอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์นิเทศก์ควรมีคู่มือการนิเทศการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ควมีความรู้ในการวัดผลและประเมินผลเป็นอย่างดีและอาจารย์นิเทศก์ควรศึกษาผลสรุปการสัมมนาการฝึกสอนของภาคการศึกษาที่ผ่านมาเพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางแก้ปัญหา ส่วนที่มีค่าความเหมาะสมสูงคือ ควรมีอาจารย์นิเทศก์วิชาเอกพลศึกษาที่มีประสบการณ์ในการสอนทางด้านพลศึกษานาน้อยกว่า 3 ปี และควรมีอาจารย์นิเทศก์ทั่วไปที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 3 ปี

ด้านการเตรียมครูพี่เลี้ยง ที่มีค่าความเหมาะสมสูงมากคือ ครูพี่เลี้ยงควรทราบนโยบายและจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน วิทยาลัยควรจัดประชุมชี้แจงครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับวิธีวัดผลและประเมินผล ครูพี่เลี้ยงควรมีคู่มือการนิเทศการสอนและวิทยาลัยควรสนับสนุนให้โครงการ

พัฒนาครูที่เลี้ยงในด้านความรู้และการนิเทศทางพลศึกษา ส่วนที่มีค่าความเหมาะสมสูงคือ ครูที่เลี้ยงความวิริยะอุตสาหะในการสอนมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี ความมีวุฒิเฒ่ากว่าระดับชั้นที่ นักศึกษาฝึกสอนกำลังศึกษาอยู่และโรงเรียนฝึกสอนควรเป็นผู้คัดเลือกผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นครูที่เลี้ยง

ด้านการกำหนดช่วงเวลาฝึกสอน ที่มีค่าความเหมาะสมสูงมากคือ ระยะเวลา ของการฝึกสอนควรให้สอดคล้องกับการเปิดและปิดของโรงเรียนฝึกสอนและควรฝึกสอนใน ภาคเรียนที่ 2 ของชั้นปีที่ 2 ส่วนที่มีค่าความเหมาะสมสูงคือควรฝึกสอนเป็นระยะเวลา 10 สัปดาห์

ด้านการเลือกโรงเรียนฝึกสอน ที่มีค่าความเหมาะสมสูงมากคือ ควรฝึกสอน โรงเรียนระดับประถมศึกษา ส่วนที่มีค่าความเหมาะสมสูงคือ ควรฝึกสอนโรงเรียนระดับ มัธยมศึกษา ควรฝึกสอนโรงเรียนที่อยู่ในชนบท และควรฝึกสอนโรงเรียนที่อยู่ใกล้วิทยาลัย

4. การจัดหน่วยงานฝึกสอน

การจัดหน่วยงานฝึกสอนที่มีค่าความเหมาะสมสูงมากคือ หน่วยงานฝึกสอนควรมี คณะกรรมการดำเนินการจัดสอนประสบการณ์วิชาชีพ มีคณะกรรมการดำเนินงานฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ ความมีหัวหน้าหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพและหน่วยงานควรใช้ชื่อว่า หน่วยงานฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ มีผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นประธาน และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการเป็น รองประธาน หน่วยงานควรประกอบด้วยงานวิจัยและพัฒนาการจัดประสบการณ์วิชาชีพ หน่วยงาน ควรประกอบด้วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพและหน่วยงานควรมีคณะกรรมการอำนวยการ ส่วน ที่มีค่าความเหมาะสมสูงคือ ในหน่วยงานประสบการณ์วิชาชีพควรประกอบด้วยงานธุรการ

5. การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอน

การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอน ที่มีค่าความเหมาะสมสูงมาก คือควรจัด งบประมาณเป็นค่าพาหนะสำหรับอาจารย์ออกไปนิตเทศการสอน ควรจัดงบประมาณใน การปฐมนิเทศงบประมาณสำหรับเป็นค่าเอกสารการฝึกสอน งบประมาณค่าใช้จ่ายในการ จัดสัมมนา ทั้งนี้งบประมาณในการจัดการฝึกสอนได้รับจากเงินค่าหน่วยกิตการฝึกสอนแล้ว ควรได้รับการจัดสรรเพิ่มจากงบประมาณส่วนอื่น ส่วนที่มีค่าความเหมาะสมสูงคือ หน่วยงาน

ฝึกสอนควรได้รับการจัดสรรงบประมาณจากเงินค่าหน่วยกิตการฝึกสอนและความมีงบประมาณ ค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับอาจารย์ไปนิเทศการสอนต่างจังหวัด

6. การดำเนินงานฝึกสอน

การปฐมนิเทศ ที่มีค่าความเหมาะสมสูงมากคือ ควรเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการฝึกสอนและควรเชิญครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เข้าร่วมการปฐมนิเทศ ส่วนที่มีค่าความเหมาะสมสูงคือ ควรจัดปฐมนิเทศเป็นระยะเวลา 1 - 2 วัน และควรเชิญผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนเข้าร่วมการปฐมนิเทศ

การสังเกตการณ์ฝึกสอน ที่มีค่าความเหมาะสมสูงมากคือ ควรนำผลการสังเกตมาแก้ปัญหการฝึกสอนครั้งต่อไป ผู้เข้าร่วมการสังเกตการณ์ฝึกสอนควรเป็นอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอน เนื้อหาการสังเกตควรเน้นปัญหาที่เกิดขึ้น ควรเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เฉพาะเรื่องตามความต้องการของนักศึกษา ส่วนที่มีค่าความเหมาะสมสูงคือ ควรจัดสัมมนา ร่วมกันทั้งวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง ควรมีการจัดสัมมนาตลอดการฝึกสอน 4 ครั้งควรจัดสัมมนาครั้งแรกหลังจากนักศึกษาฝึกสอนได้ 1 สัปดาห์ ควรหมุนเวียนจัดสัมมนาฝึกสอนไปตามกลุ่มโรงเรียนต่าง ๆ ในกลุ่มเดียวกันไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง และการจัดสัมมนาควรมีระยะเวลา ห่างกัน 2 สัปดาห์ต่อครั้ง

การประเมินผลการฝึกสอน ที่มีค่าความเหมาะสมสูงมากคือ ประเมินผล การฝึกสอนจากการสังเกตพัฒนาการด้านการสอนของนักศึกษาซึ่งอาจารย์นิเทศก์ควรทำการ ประเมินผลไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง และเกณฑ์การประเมินผลการฝึกสอนควรเป็นระดับคะแนน 5 ระดับ คือ ก ข ค ง และ จ ส่วนที่มีค่าความเหมาะสมสูง คือ ครูพี่เลี้ยงควรทำการ ประเมินผลไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง และอาจารย์นิเทศก์ควรมีสัดส่วนการให้คะแนนมากกว่าครูพี่เลี้ยง

7. การประเมินผลโครงการฝึกสอน

การประเมินผลโครงการฝึกสอน ที่มีความเหมาะสมสูงมากคือควรมีการประเมินผล โครงการฝึกสอนทุกครั้งที่มีนักศึกษ้ออกฝึกสอนโดยให้อาจารย์นิเทศก์ คณะกรรมการดำเนินการฝึกสอน นักศึกษาและครูพี่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการฝึกสอนซึ่งควรประเมินผล

โครงการฝึกสอนแบบครบวงจรในด้านการประเมินสภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิตและถือว่าการสัมมนาการฝึกสอนเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลโครงการฝึกสอน ส่วนที่มีค่าความเหมาะสมสูงคือ ให้ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการฝึกสอน

อภิปรายผล

การศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการโดยใช้การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย ซึ่งเป็นกระบวนการวิจัยที่ใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นหลักในการแก้ปัญหาตามประเด็นที่นำมาสอบถาม เพื่อให้การอภิปรายผลเป็นไปอย่างกว้างขวาง จึงได้นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบสุดท้ายของการเก็บข้อมูลมาเป็นหลักในการอภิปราย โดยพิจารณาประกอบกับเหตุผลที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอไว้ในการตอบแบบสอบถามทุก ๆ รอบและปรับให้เข้ากับหลักการ ทฤษฎีของเรื่องต่าง ๆ ในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. นโยบายของการฝึกสอน

นโยบายของการฝึกสอนผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า กรมพลศึกษาควรเป็นผู้กำหนดนโยบายของการฝึกสอนร่วมกับวิทยาลัยพลศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน นโยบายของการฝึกสอนควรมีลักษณะ ดังนี้คือ เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ เจตคติ ความคิดริเริ่ม และสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้มีความพร้อมในการเป็นครูพลศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อสนองความต้องการของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดนโยบายไว้ว่า เพื่อสร้างเสริมและพัฒนาความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติงานวิชาชีพให้เข้มแข็งมีประสิทธิภาพเพื่อสนองความต้องการของประเทศ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2530 : 6) และสอดคล้องกับนโยบายการฝึกสอนของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาที่ว่า เพื่อให้นักศึกษาได้ทดลองนำทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้เรียนไปปฏิบัติให้ได้ผลและเป็นประโยชน์ที่จะพัฒนาบุคลิกภาพ เจตคติและความเจริญงอกงามทางอาชีพครู (วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา 2530 : 1) ซึ่งเป็นไปตามนโยบายการ

ฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปางว่า เพื่อสร้างผู้นำทางพลศึกษา สุขศึกษาและ
นันทนาการ ก่อให้เกิดประสบการณ์พัฒนาความสามารถในด้านวิชาชีพและมีคุณธรรม จริยธรรม
ความเป็นครูพลศึกษา (วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง 2529 : 3)

ดังนั้นการกำหนดนโยบายในการฝึกสอนควรกำหนดให้ครอบคลุมโดยยึดถือนโยบาย
ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ นโยบายการผลิตครูของกระทรวงศึกษาธิการและกรมพลศึกษา
ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูงเป็นสิ่งสำคัญ

2. จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน

จุดมุ่งหมายของการฝึกสอนผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นว่า กรมพลศึกษาควรเป็นผู้กำหนด
จุดมุ่งหมายของการฝึกสอนร่วมกับวิทยาลัยพลศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติเดียวกันทุกวิทยาลัย
จุดมุ่งหมายของการฝึกสอนควรมีลักษณะดังนี้คือ เพื่อให้นักศึกษารู้จักใช้คุณธรรมและจริยธรรม
ในการเป็นครูพลศึกษา เพื่อให้นักศึกษาได้นำความรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติไปทดลองปฏิบัติ
จริงในโรงเรียนฝึกสอน เพื่อให้นักศึกษาพัฒนาทักษะการถ่ายทอดความรู้ในการสอนพลศึกษา
เพื่อให้นักศึกษาสามารถวางแผนการสอนพลศึกษาได้ เพื่อให้นักศึกษาสามารถนำเทคโนโลยี
และสื่อการสอนมาใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้นักศึกษาฝึกการทำงานร่วมกับบุคคลหลายระดับ
เพื่อปลูกฝังและเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและเพื่อให้นักศึกษามีความคิดริเริ่มในการจัด
และดำเนินการโครงการพลศึกษาในโรงเรียนได้ เพื่อให้นักศึกษามีความสามารถในการแก้
ปัญหาที่เกี่ยวกับการสอน เพื่อให้นักศึกษาสามารถประยุกต์และสร้างอุปกรณ์กีฬาได้ตามสภาพ
ท้องถิ่นลักษณะและจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนดังกล่าวสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยคือ ให้มีประสบการณ์ตรงเต็มเวลาในการฝึกปฏิบัติ
งานวิชาชีพเป็นการนำทฤษฎีและหลักวิชาการที่ได้ศึกษาไปทดลองใช้ในสภาพความเป็นจริง
ได้พัฒนาบุคลิกภาพของตนให้เหมาะสมและได้ร่วมงานกับบุคคลอื่นหลายระดับ (จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย 2530 : 1) เป็นไปตามที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถและ
รับผิดชอบต่ออาชีพครูต่อตนเองและต่อสังคมให้เป็นผู้มีความประพฤติดี มีบุคลิกเหมาะสมที่จะ

เป็นครูและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2527 : 1) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2524 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนามไว้ว่า เพื่อให้เกิดสมรรถภาพด้านการสอนตั้งมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม สามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเองและชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2524 : 3) นอกจากนี้คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐอิลลินอยส์ (Illinois State University) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อให้บัณฑิตครูสามารถวางแผนการสอนวิเคราะห์สถานการณ์การเรียนและพัฒนาวัตถุประสงค์ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้สามารถเลือกใช้เทคนิคการสอนและการวัดผลประเมินผลได้เหมาะสม (Illinois State University. 1982 : 2)

การกำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนควรยึดถือจากนโยบายของการฝึกสอนเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดความสะดวกในการวัดและประเมินผลในแต่ละด้านให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ว่า ได้ปฏิบัติไปมากน้อยเพียงใด

3. การวางแผนก่อนการฝึกสอน

3.1 ด้านการเตรียมนักศึกษา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ควรให้นักศึกษาได้มีโอกาสสังเกตการสอนในโรงเรียนฝึกสอนก่อนออกฝึกสอนอย่างน้อย 2 ครั้งพร้อมทั้งให้นักศึกษาได้ทดลองสอนแบบจุลภาค เมื่อนักศึกษามีความพร้อมในด้านความรู้มากพอสมควรแล้วควรจัดประสบการณ์ให้นักศึกษาออกไปเป็นผู้ช่วยในโรงเรียนที่นักศึกษาจะออกไปฝึกสอน สัปดาห์ละ 1 วันเป็นเวลา 10 สัปดาห์ และควรจัดปฐมนิเทศแบบปฏิบัติการเพื่อให้นักศึกษาสามารถนำความรู้มาใช้ได้ สอดคล้องกับ พันัส หันนาคินทร์ ที่ได้ให้แนวคิดไว้ว่าก่อนจะออกทำการฝึกสอนนักศึกษาควรที่จะได้รับการเตรียมตัวเบื้องต้นในการรับทราบเกี่ยวกับสภาพความเป็นไปของโรงเรียนฝึกสอน หลักเกณฑ์การให้คะแนนในการประเมินผลการสอนนอกจากนี้ควรตรวจสอบบุคลิกภาพ วุฒิภาวะทางอารมณ์และความรู้ที่จะออกไปฝึกสอน (พันัส หันนาคินทร์ 2511 : 57 - 58) และควรเตรียมนักศึกษาอย่างเข้มข้นก่อนการฝึกสอน ซึ่งเป็นการเตรียมเนื้อหาวิชาและกิจกรรมที่จะนำไปสอนจริง เช่น ฝึกทำโครงการสอน บันทึก

การสอน การสร้างสถานการณ์จำลอง (วิทยาลัยครูพิษณุสงคราม 2517 : 45 - 48)

นอกจากนี้กรมการฝึกหัดครูได้กำหนดการเตรียมนักศึกษาออกฝึกสอนเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนแรก เป็นการศึกษาและสังเกตการสอนเพื่อให้นักศึกษาได้ศึกษาสังเกตงานในหน้าที่ครู

ในโรงเรียนฝึกสอนเป็น การศึกษาสภาพความเป็นจริงของโรงเรียนฝึกสอน เพื่อศึกษาพฤติกรรม

การเรียนการสอน ศึกษาและสังเกตงานบริหารและการให้บริการต่าง ๆ ของโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การเป็นผู้ช่วยครูเพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูบาง

ส่วนที่ได้รับมอบหมาย โดยให้นักศึกษาทำงานร่วมกับครูที่เลี้ยงได้เป็นอย่างดีและเป็นการ

เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่องานในหน้าที่ของครู ขั้นตอนที่ 3 เป็นขั้นตอนการสอนหรือการเป็นครู

ผู้ช่วย นักศึกษาจะได้นำหลักการและวิธีการที่ได้เรียนรู้วิธีการสอนในรายวิชาต่าง ๆ ไปทดลอง

สอนในสถานการณ์จริงที่โรงเรียนฝึกสอน เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยในการสอน รู้จักตัดสินใจ

มีความเชื่อมั่นในตนเองและสร้างเสริมเจตคติที่ดีต่อการสอน (กรมการฝึกหัดครู 2529 :

5 - 20)

3.2 ด้านการเตรียมอาจารย์นิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าควรจัดประชุมสัมมนา

อาจารย์นิเทศก์และชี้แจงนโยบาย ขอบข่ายหน้าที่ให้มีแนวปฏิบัติเดียวกัน อาจารย์นิเทศก์ควรมี

คุณสมบัติในด้าน ความรับผิดชอบสูงและมีคุณสมบัติในการนิเทศการสอน มีความรู้ในการวัดผล

และการประเมินผลเป็นอย่างดี มีประสบการณ์ในการสอนหรือมีประสบการณ์ด้านการสอนพลศึกษา

ไม่น้อยกว่า 3 ปี นอกจากนี้ควรมีอาจารย์นิเทศก์ทั่วไปและอาจารย์นิเทศก์วิชาเอกพลศึกษา

โดยมีคู่มือการนิเทศการสอนให้อาจารย์นิเทศก์ได้ยึดถือเป็นรูปแบบในการนิเทศ นอกจากนี้ควร

ศึกษาผลการสัมมนาการฝึกสอนของภาคการศึกษาที่ผ่านมาเพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทาง

แก้ไข สอดคล้องกับการศึกษาของ ประภา ชานันต์ ซึ่งพบว่า การเตรียมอาจารย์นิเทศก์

ควรมีการจัดอบรมสัมมนาก่อนออกนิเทศการสอน มีการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ที่มีประสบการณ์

ด้านการสอนอย่างน้อย 3 ปี โดยแบ่งอาจารย์นิเทศก์ออกเป็น อาจารย์นิเทศก์ประจำวิชาเอก

และอาจารย์นิเทศก์ทั่วไป (ประภา ชานันต์ 2530 : 98) ซึ่งสอดคล้องกับ ยูสตรา

(Youstra) ที่ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารในสถาบันผลิตครูทางตอนใต้ของ

สหรัฐอเมริกาพบว่า ความมีเกณฑ์สำหรับคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็นอาจารย์ในเทศก์ จะทำให้โครงการฝึกสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดียิ่ง (Youstra. 1971 : 5920 - A) นอกจากนี้ เจริญผล สุวรรณโชติ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับอาจารย์ในเทศก์ว่า ควรเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในเทศก์เป็นอย่างดี รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือให้นักศึกษาฝึกสอนในความรับผิดชอบ ตรวจเยี่ยมโรงเรียนฝึกสอนและติดต่อประสานงานอย่างมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครูพี่เลี้ยง ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน พร้อมทั้งควรมีความรู้ในทฤษฎีและการปฏิบัติในด้านการสอน การนิเทศการสอน มีประสบการณ์ มีความรู้ในการวัดผลประเมินผลเป็นอย่างดีโดยมีหนังสือคู่มือฝึกสอนเป็นแนวทางในการปฏิบัติการนิเทศการสอน (เจริญผล สุวรรณโชติ 2524 : 131 - 145)

3.3 ด้านการเตรียมครูพี่เลี้ยง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าวิทยาลัยควรจัดประชุมชี้แจงครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับ นโยบาย จุดมุ่งหมายของการฝึกสอนตลอดจนวิธีการวัดผลและประเมินผลการฝึกสอน ควรมีคู่มือการนิเทศการสอนเพื่อให้ครูพี่เลี้ยงได้ใช้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน นอกจากนี้ควรมีโครงการเพื่อพัฒนาครูพี่เลี้ยงในด้านความรู้และการนิเทศการสอนทางพลศึกษา สำหรับคุณสมบัติของครูพี่เลี้ยงได้มอบหมายให้โรงเรียนฝึกสอนเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกผู้ที่จะมาทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง แต่ควรมีวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับชั้นที่นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับกรมการฝึกหัดครูที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชนบทพบว่า ครูพี่เลี้ยงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการฝึกสอนมาก เพราะครูพี่เลี้ยงเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักศึกษามากที่สุด ถ้านักศึกษาฝึกสอนขาดความสัมพันธ์อันดีกับครูพี่เลี้ยงย่อมจะเป็นอุปสรรคต่อนักศึกษาฝึกสอนที่จะขอความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้ ดังนั้นกรมการฝึกหัดครูจึงได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมครูพี่เลี้ยงไว้ดังนี้

1. การจัดโครงการอบรมครูพี่เลี้ยงทุกคนและทุกโรงเรียนที่วิทยาลัยส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอน โดยจัดอบรมในด้านนโยบาย จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน ขอบข่ายและหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงและวิธีการนิเทศการสอน
2. ควรให้รางวัลและความช่วยเหลือโรงเรียนที่รับนักศึกษาไปทำการฝึกสอน

เช่น มีโครงการให้โรงเรียนเหล่านั้นเป็นโรงเรียนน้องหรืออยู่ในโครงการบริหารการศึกษา (กรมการฝึกหัดครู 2518 : 115 - 116) และ บุญเชิด รัตนานันท์ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคัดเลือกครูที่เลี้ยงไว้ว่า ครูที่เลี้ยงควรมีคุณวุฒิและวิทยุสูงเกินกว่านักศึกษาฝึกสอน มีประสบการณ์สูง มีคุณธรรม มีน้ำใจ มีความรับผิดชอบสูงและมีความสำนึกว่าตนเองมีหน้าที่ช่วยผลิตครูที่ดีให้แก่สังคมเช่นเดียวกับอาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัย (บุญเชิด รัตนานันท์ 2521 : 26 - 27)

3.4 ด้านการกำหนดช่วงเวลาฝึกสอน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าควรฝึกสอนเป็นระยะเวลา 10 สัปดาห์โดยส่งนักศึกษาออกฝึกสอนในภาคเรียนที่ 2 ของชั้นปีที่ 2 และควรให้สอดคล้องกับช่วงเวลาการเปิดและการปิดของโรงเรียนฝึกสอน ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษามีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติในการเป็นครูก่อนออกฝึกสอนและให้การฝึกสอนเป็นช่วงเวลาที่ดีต่อกันตลอด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คูกค์ (Cooke) ในตอนหนึ่งว่า เวลาการฝึกสอนควรมีระยะเวลา 9 สัปดาห์เป็นอย่างน้อยจึงจะทำให้การฝึกสอนได้ผล (Cooke. 1960 : 20) และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ได้กำหนดระยะเวลาการฝึกสอน 10 สัปดาห์และจัดให้สอดคล้องกับการปิดและเปิดของโรงเรียนฝึกสอน (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน 2530 : 4)

3.5 ด้านการเลือกโรงเรียนฝึกสอน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าควรฝึกสอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนในชนบทและเป็นโรงเรียนที่อยู่ใกล้วิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ในการฝึกสอนตามความสามารถและความเหมาะสมของตนเองซึ่งเป็นไปตามความมุ่งหมายของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง พ.ศ. 2529 ที่ต้องการผลิตบุคลากรทางพลศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ถูกต้อง และสามารถไปประกอบอาชีพได้ (กรมพลศึกษา 2529 : 3) ในด้านการเลือกโรงเรียนฝึกสอนนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าถ้าสามารถปฏิบัติได้ควรฝึกสอนทั้งในโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษาควบคู่กันไปทั้ง 2 ระดับเพื่อให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ในการฝึกวิชาชีพครูได้ครบถ้วน ซึ่งกรมการฝึกหัดครูได้ให้แนวคิดในการเลือกโรงเรียนฝึกสอนไว้ดังนี้

1. เป็นโรงเรียนที่ให้ความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นอย่างดี
2. เป็นโรงเรียนที่มีการคมนาคมสะดวกตั้งอยู่ไม่ไกลจากวิทยาลัย
3. เป็นโรงเรียนที่สามารถทำให้นักศึกษาฝึกสอนได้รับประสบการณ์สูงใน

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (กรมการฝึกหัดครู 2529 : 71)

การวางแผนก่อนการฝึกสอนมีความสำคัญมากที่จะทำให้การจัดการฝึกสอน ประสบผลสำเร็จอย่างยิ่ง ต้องมีการเตรียมนักศึกษาตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 โดยแต่งตั้งฝ่ายฝึกสอนในรูปคณะกรรมการให้จัดทำเนื้องานตั้งแต่ต้นปีการศึกษาและให้สอดคล้องกับการเรียนการสอน วิชาชีพครู มีการเตรียมบุคลากรในด้านการนิเทศการสอนให้มีความพร้อมที่จะนิเทศการสอน อยู่ตลอดเวลา ทางด้านโรงเรียนฝึกสอนควรทำโครงการร่วมกับสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเพื่อพัฒนาครูที่เล็งและให้ความช่วยเหลือร่วมมือกับโรงเรียนฝึกสอนอยู่ตลอดเวลา จะทำให้ได้รับประโยชน์ร่วมกันและยังผลให้โครงการจัดการฝึกสอนได้ประสบผลสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมาย

4. การจัดหน่วยงานฝึกสอน

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า หน่วยงานฝึกสอนควรถูกใช้ชื่อว่า หน่วยงานฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ โดยมีผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นประธาน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการเป็นรอง ประธานและมีหัวหน้าหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพประกอบด้วย คณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการดำเนินการจัดสอนประสบการณ์วิชาชีพ คณะกรรมการ ดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพและหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพประกอบด้วย งานฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ งานธุรการ งานวิจัยและพัฒนาการจัดประสบการณ์วิชาชีพ สอดคล้องกับ การจัดหน่วยงานประสบการณ์วิชาชีพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและกรมการฝึกหัดครู โดย หน่วยงานประสบการณ์วิชาชีพจะประกอบด้วย คณะกรรมการอำนวยการประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายประสานงานและติดตามผลการปฏิบัติงาน มีคณะกรรมการ ดำเนินงานประสบการณ์วิชาชีพ มีหน้าที่วางแผนการจัดและดำเนินการในด้านต่าง ๆ คือ การจัดอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง การกำหนดระยะเวลาการฝึกสอน การเลือกโรงเรียน

ฝึกสอน การทำแบบบันทึกและแบบประเมินผล การจัดทำคู่มือการฝึกสอน จัดประชุมชี้แจงให้ทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2529 : 3 - 7 และ กรมการฝึกหัดครู 2529 : 57 - 58) พันธ์ หันนาคินทร์ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกสอนว่า จะต้องจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน เพื่อป้องกันการขัดแย้งและการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน (พันธ์ หันนาคินทร์ 2511 : 57) สอดคล้องกับ เชื้อ วีระฉายา ว่า การฝึกสอนควรจัดแบ่งหน่วยงานให้มีความพร้อมของอัตรากำลัง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรแบ่งงานออกเป็นงานธุรการ งานจัดดำเนินการฝึกสอนและงานพัฒนารูปแบบการฝึกสอน (เชื้อ วีระฉายา 2522 : 37) ในด้านสายงานการบริหารให้ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการวิทยาลัย เพื่อให้งานฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นงานที่สำคัญและเป็นหัวใจของการผลิตครูอย่างแท้จริง ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญได้ลงความเห็นว่ ควรเปลี่ยนชื่อจากหน่วยงานฝึกสอนมาเป็นหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อว่าในอนาคตอาจมีการฝึกงานในหลายอาชีพ หลายวิชาเอกที่ไม่มีวุฒิทางครู ทั้งนี้เพราะแนวโน้มความต้องการในตลาดแรงงานมีความต้องการอาชีพที่สามารถนำมาสร้างงานได้ โดยเฉพาะในทางธุรกิจด้านวิทยาศาสตร์และด้านเทคโนโลยี

การจัดหน่วยงานฝึกสอนหรือหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพนั้นถ้าจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบแต่ละฝ่ายให้ชัดเจนแล้ว การขัดแย้งและการทำงานที่ซ้ำซ้อนกันจะไม่เกิดขึ้น เป็นผลให้การจัดดำเนินการฝึกสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอน

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า หน่วยงานฝึกสอนควรได้รับงบประมาณจากค่าน่วยกิต การฝึกสอนของวิทยาลัยและถ้าไม่เพียงพอควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมจากงบประมาณส่วนอื่น ในกรณีที่ต้องไปนเทศการสอนต่างจังหวัดควรมีงบประมาณเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงในการออกไปนเทศการสอน การจัดสรรงบประมาณจัดแบ่งออกเป็นส่วนต่าง ๆ ดังนี้ คือ งบประมาณสำหรับทำเอกสารการฝึกสอน งบประมาณในการจัดสัมมนา งบประมาณในการจัดปฐมนิเทศ งบประมาณค่าพาหนะสำหรับอาจารย์นเทศที่ออกไปนเทศการสอนซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ เชื้อ วีระฉายา ว่าหน่วยงานฝึกสอนเป็นหน่วยงานที่เป็นหัวใจของการผลิตครู ย่อมมี

ความจำเป็นที่ต้องใช้เงินงบประมาณปีละไม่น้อย การฝึกสอนเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกหัดครูและมีความสำคัญอย่างแท้จริง งบประมาณจึงน่าจะเป็นส่วนหนึ่งของงานวิชาการผนวกกับงานธุรการและงานบริหารการศึกษา (เชื้อ วีระฉายา 2522 : 38) เป็นที่ทราบกันดีว่า การบริหารงานองค์การทุกชนิดจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้นเงินหรืองบประมาณเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ วิทยุ สาธิต ได้กล่าวว่าปัจจัยของการบริหาร องค์การประกอบด้วยปัจจัย 4 อย่าง คือ คน (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุหรืออุปกรณ์ (Materials) และวิธีการหรือเทคนิค (Management) (วิทยุ สาธิต 2519 : 172) สำหรับวิทยาลัยพลศึกษาที่มีนักศึกษาจำนวนน้อยจะส่งผลทำให้วิทยาลัยได้เงินค่าหน่วยกิตการฝึกสอนจำนวนน้อยตามไปด้วย เป็นสาเหตุทำให้เงินไม่เพียงพอที่จะจัดดำเนินการฝึกสอนให้มีประสิทธิภาพได้ จึงเห็นว่าควรจัดสรรเงินส่วนอื่นมาเสริมเพื่อให้โครงการฝึกสอนได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี นอกจากนี้ควรจัดแบ่งงบประมาณออกเป็น ส่วน ๆ เพื่อให้การวางแผนการทำงานและการใช้งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ประภา ชานีรัตน์ ที่ได้ศึกษาพบว่า การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอนควรจัดสรรเพิ่มเติมให้กับหมวดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น งบประมาณค่าพาหนะเดินทางของอาจารย์นิเทศก์ งบประมาณค่าจัดปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนและงบประมาณในการจัดสัมมนาการฝึกสอน (ประภา ชานีรัตน์ 2530 : 100)

ในด้านการจัดสรรงบประมาณเป็นปัญหาในการจัดดำเนินการฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษามาโดยตลอด ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนนักศึกษาลดลง ทำให้เงินค่าหน่วยกิตการฝึกสอนไม่เพียงพอ ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะมีแนวทางประหยัดเงินในด้านการนิเทศการสอนได้ส่วนหนึ่งคือ การจัดโครงการร่วมกับโรงเรียนฝึกสอนโดยให้ความรู้ในด้านการนิเทศการสอนกับครูที่เลี้ยงตลอดจนให้ความช่วยเหลือกับโรงเรียนฝึกสอนในทุกด้าน จะได้รับความร่วมมือในการนิเทศการสอนเป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพจะทำให้การออกไปนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ลดจำนวนครั้งลงซึ่งสามารถประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายได้ส่วนหนึ่ง

6. การดำเนินงานฝึกสอน

6.1 การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าการปฐมนิเทศ

นักศึกษาฝึกสอนควรจัดเป็นระยะเวลา 1 – 2 วัน โดยเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการฝึกสอน ผู้เข้าร่วมในการปฐมนิเทศควรเป็นอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน สอดคล้องกับ วิริยา บุญชัย อลิสา พงษ์อมรพรหมและ ชาญชัย ขันศิริ ได้ทำการศึกษาพบว่า ระยะเวลาที่ใช้ในการปฐมนิเทศที่เหมาะสมคือ 1 วันครึ่ง และเห็นว่าหัวข้อที่ควรจัดปฐมนิเทศที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ขณะฝึกสอนคือ วิธีการสอน การดำเนินการสอน การทำงานของนิสิตระหว่างการฝึกสอนและการเตรียมตัวของนิสิตก่อนออกฝึกสอน โดยเชิญวิทยากรมาบรรยาย (วิริยา บุญชัย อลิสา พงษ์อมรพรหมและ ชาญชัย ขันศิริ 2529 : 45) และ เจริญผล สุวรรณโชติ ได้เสนอกลวิธีในการนิเทศการฝึกสอน เพื่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตครูว่า การปฐมนิเทศเปรียบเสมือนการเริ่มต้นที่ดี จะต้องให้ผู้มีส่วนร่วมในโครงการฝึกสอนทุกฝ่ายได้เข้าร่วมการปฐมนิเทศซึ่งประกอบด้วย นักศึกษาที่จะออกไปฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง ครูใหญ่หรือผู้บริหารโรงเรียน ฝึกสอนทุกโรงเรียน (เจริญผล สุวรรณโชติ 2524 : 88) เมื่อพิจารณาถึงการปฐมนิเทศ นักศึกษาฝึกสอนซึ่งจะเชิญครูใหญ่ หรือผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนมาร่วมฟังการปฐมนิเทศนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจจะไม่สามารถปฏิบัติได้ เพราะครูใหญ่หรือผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนต่าง ๆ ย่อมมีภารกิจในการบริหารโรงเรียนมากอยู่แล้ว ความเป็นไปได้ก็คือ โรงเรียนอาจส่งตัวแทนมาร่วมการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนได้

6.2 การสัมมนาการฝึกสอน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าควรจัดสัมมนาตลอดการฝึกสอน 4 ครั้ง โดยจัดร่วมกันทั้งวิทยาลัย 2 ครั้ง และจัดหมู่เวียนสัมมนาฝึกสอนไปตามโรงเรียนต่าง ๆ ในกลุ่มเดียวกัน 2 ครั้ง ควรจัดสัมมนาครั้งแรกหลังจากนักศึกษาฝึกสอนได้ 1 สัปดาห์ และการจัดสัมมนาควรมีระยะเวลายาวนาน 2 สัปดาห์ต่อครั้ง สำหรับผู้เข้าร่วมการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ควรเป็นอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอน เนื้อหาการสัมมนาควรเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการฝึกสอน โดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เฉพาะเรื่องตามความต้องการของนักศึกษาเพื่อจะได้นำผลการสัมมนาไปแก้ปัญหการฝึกสอนครั้งต่อไปสอดคล้องกับ ความเห็นของ ชิน บุญานุกภาพ ที่ว่า การสัมมนาการฝึกสอนเป็นหัวใจสำคัญของการฝึกสอน

ประการหนึ่ง เพื่อให้นักศึกษาได้ร่วมปรึกษาหารือกับอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงในอันที่จะวิเคราะห์และแก้ปัญหาต่าง ๆ การสัมมนาแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 การสัมมนาย่อยระหว่างนักศึกษาฝึกสอนในโรงเรียนเดียวกันหรือในกลุ่มโรงเรียนฝึกสอนที่อยู่ใกล้กัน ประเภทที่ 2 การสัมมนาฝึกสอนของนักศึกษาทั้งหมดจะจัดสัมมนาหลังจากฝึกสอนไปได้ครึ่งภาคการฝึกสอน โดยจัดขึ้นที่วิทยาลัยและประเภทที่ 3 การสัมมนาหลังจากสิ้นสุดการฝึกสอนหรือการปัจฉิมนิเทศ เป็นการสัมมนานักศึกษาทั้งวิทยาลัย นอกจากนี้การสัมมนาบางครั้งควรเชิญวิทยากรมาบรรยายเพื่อให้นักศึกษาจะได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม แต่จะต้องให้ตรงกับประเด็นที่สัมมนา (ชิน บุญยานุภาพ 2522 : 29 - 31) สอดคล้องกับความเห็นของ ออโตโต เจ. ซิปลา ซึ่งเสนอว่า ควรจัดสัมมนาสำหรับนักศึกษาฝึกสอนเท่านั้น การสัมมนาที่เชิญครูพี่เลี้ยงเข้าร่วมด้วยนั้นทำให้นักศึกษาไม่กล้าเสนอข้อเท็จจริงต่อที่ประชุม เพราะเมื่อนักศึกษาอยู่ในฐานะที่ต่ำกว่าจึงทำให้การสัมมนาไม่เป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง (ออโตโต เจ. ซิปลา 2521 : 51 - 60) นอกจากนี้ ชิน บุญยานุภาพ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการสัมมนาที่ส่งผลต่ออาจารย์นิเทศก์ คณะกรรมการจัดการฝึกสอน โดยได้รับทราบผลย้อนกลับของการฝึกสอนเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดการฝึกสอนต่อไป (ชิน บุญยานุภาพ 2522 : 29 - 31)

6.3 การประเมินผลการฝึกสอน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงควรทำการประเมินผลไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง สัดส่วนการให้คะแนนของอาจารย์นิเทศก์ควรมีสัดส่วนมากกว่าครูพี่เลี้ยงและประเมินผลการฝึกสอนจากการสังเกตพัฒนาการในการฝึกสอนของนักศึกษา ซึ่งควรใช้เกณฑ์การประเมินผลการฝึกสอนสิ้นสุดท้ายเป็นระดับคะแนน 5 ระดับคือ ก ข ค ง และ จ ซึ่งสอดคล้องกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการฝึกสอนไว้ดังนี้

1. ประเมินจากคะแนนด้านพฤติกรรมการสอนและการทำงานโดยอาจารย์นิเทศก์สรุปประเมินผลไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง การประเมินส่วนนี้จะเป็นการประเมินการพัฒนาการหรือความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานสอนและเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงการสอนและ

การทำงานของนิสิตให้ดีขึ้น

2. ประเมินจากคะแนนด้านพฤติกรรมทั่วไป เป็นการประเมินพฤติกรรมนอกห้องเรียนของนิสิตฝึกสอน
3. ประเมินจากปริมาณเวลาการปฏิบัติงานซึ่งเป็นเวลาของการไปฝึกงานที่โรงเรียนฝึกสอน
4. ประเมินจากคะแนนการสอบสอน 2 ครั้ง
5. ประเมินจากคะแนนคุณภาพของการเข้าร่วมสัมมนาการฝึกสอน

(จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2530 : 9 - 10) และมิลเลอร์ (Miller) ได้ทำการวิจัยเพื่อวิเคราะห์การจัดดำเนินการบริหารโครงการฝึกสอนในโรงเรียนมัธยมของสถาบันฝึกหัดครู 7 แห่ง ในรัฐเคนตักกี ซึ่งสรุปได้ว่า ครูที่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการประเมินผลความก้าวหน้าของนักศึกษาฝึกสอนและการประเมินผลครั้งสุดท้ายจะประเมินเป็นระดับคะแนนหรือเป็นตัวอักษร (Miller, 1973 : 6227 - A) ทั้งนี้เพื่อให้สามารถแบ่งแยกระดับนักศึกษาแต่ละคนให้ละเอียดยิ่งขึ้น ในขณะที่คะแนนได้ผ่านเกณฑ์การฝึกสอนแล้วยังสามารถชี้ให้เห็นว่า ผู้ที่ผ่านเกณฑ์อยู่ในระดับใดและสามารถนำมาเปรียบเทียบในเชิงปริมาณได้

ขั้นตอนของการดำเนินงานฝึกสอน ถ้าขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งจะทำให้การฝึกสอนขาดประสิทธิภาพไปทันที ทั้งนี้เพราะการปฐมนิเทศเป็นการแนะแนวทางให้นักศึกษาได้ปฏิบัติตาม เมื่อมีปัญหากเกิดขึ้นในขณะที่ฝึกสอนได้อย่างถูกต้อง การสัมมนาการฝึกสอนจึงเป็นกระบวนการช่วยแก้ปัญหาที่ทำให้การฝึกสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้นและในการสุดท้ายเพื่อต้องการทราบว่านักศึกษาคนใดปฏิบัติงานฝึกสอนอยู่ในระดับใดก็สามารถวัดได้จากคะแนนการประเมินผล การฝึกสอนซึ่งเป็นการสรุปผลให้ทราบว่า นักศึกษาผู้นั้นมีผลสัมฤทธิ์ในการออกไปฝึกสอนมากน้อยเพียงใด

7. การประเมินผลโครงการฝึกสอน

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า การประเมินผลโครงการฝึกสอนควรกระทำแบบครบวงจร โดยประเมินในด้านสภาพแวดล้อม ประเมินปัจจัยเบื้องต้น ประเมินกระบวนการ และประเมิน

ผลผลิตจากผู้ประเมินที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการฝึกสอนได้แก่ อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง คณะกรรมการดำเนินการฝึกสอน นักศึกษาฝึกสอน ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนและถือว่าผล การสัมมนาฝึกสอนเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลโครงการฝึกสอน สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ได้เสนอแบบจำลองในการประเมินโครงการแบบซิป (CIPP Model) (Stufflebeam and others. 1977 : 128) ซึ่งสมปอง วิชูพงษ์ ได้ประยุกต์แบบจำลองซิป (CIPP Model) มาใช้ในการประเมินโครงการฝึกสอนดังต่อไปนี้

1. การประเมินสภาพแวดล้อม (Context) ได้แก่การประเมินความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของโครงการกับความต้องการของนักศึกษาฝึกสอน
2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input) ได้แก่การประเมินความเหมาะสมของหน่วยงาน บุคลากร เวลาในการฝึกสอน งบประมาณ
3. การประเมินกระบวนการ (Process) เป็นการประเมินการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเตรียมบุคลากร การปฏิบัติการสอนของนักศึกษา การทำงานร่วมกับบุคลากรของโรงเรียน การนิเทศและการประเมินผล
4. การประเมินผลผลิต (Output) ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา ความต้องการของบุคลากรกับสภาพที่เป็นจริงในการปฏิบัติโครงการ (สมปอง วิชูพงษ์ 2529 : 4)

การประเมินโครงการนี้สามารถบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ของโครงการเพื่อตัดสินใจปรับปรุง ขยายโครงการ หรือเลิกล้มโครงการ เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับมาตรวจสอบวัตถุประสงค์ ช่วยในการตัดสินใจดังกล่าว นอกจากนั้นกรมการฝึกหัดครูมีความเห็นว่า การประเมินผล โครงการฝึกสอนสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การสนทนาแสดงความคิดเห็น การใช้แบบ สอบถามในการประเมินจาก นักศึกษาฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง ครูใหญ่หรือผู้บริหาร โรงเรียน (กรมการฝึกหัดครู 2529 : 177) ทำนองเดียวกัน บุณส่ง กุสุโนทัย ได้ทำ การประเมินโครงการฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยประเมินจาก ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกสอน คือ นักศึกษาฝึกสอน ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์และผู้บริหาร

โรงเรียนฝึกสอน (บุญส่ง กุศลนิตย์ 2530 : 53)

การประเมินผลโครงการฝึกสอนของสถาบันฝึกหัดครูควรได้จัดให้มีการประเมินทุกครั้งที่มีการส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอน เพื่อจะได้ทราบผลย้อนกลับว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงใดและเป็นข้อมูลในการที่จะพัฒนารูปแบบการจัดการฝึกสอนให้คุณภาพยิ่งขึ้น

จากข้อมูลและผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับรูปแบบจำลองการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนแรก ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบที่สมบูรณ์ต่อไป

รูปแบบการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลพื้นฐานจากการศึกษามาสังเคราะห์กับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ได้มาจากการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย ทำให้ได้รูปแบบการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้าง 7 ด้าน คือ นโยบายของการฝึกสอน จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน การวางแผนก่อนการฝึกสอน การจัดหน่วยงานฝึกสอน การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอน การดำเนินงานฝึกสอนและการประเมินผลโครงการฝึกสอน ซึ่งรูปแบบการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษามีดังต่อไปนี้

1. การกำหนดนโยบายของการฝึกสอน

กรมพลศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายร่วมกับวิทยาลัยพลศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติเดียวกันดังนี้

1.1 พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและความคิดริเริ่มในการเป็นครูพลศึกษา

1.2 สร้างเสริมเจตคติและคุณธรรมให้มีความพร้อมในการเป็นครูพลศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพ เพื่อสนองความต้องการของประเทศ

2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน

กรมพลศึกษาเป็นผู้กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนร่วมกับวิทยาลัยพลศึกษา

เพื่อเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน ดังนี้

2.1 เพื่อให้นักศึกษารู้จักใช้คุณธรรม และจริยธรรมในการเป็นครูพลศึกษา

2.2 เพื่อให้นักศึกษาได้นำความรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติไปทดลองปฏิบัติจริง

ในโรงเรียนฝึกสอน

2.3 เพื่อให้นักศึกษาพัฒนาทักษะการถ่ายทอดความรู้ในการสอนพลศึกษาได้

2.4 เพื่อให้นักศึกษาสามารถวางแผนการสอนพร้อมทั้งสามารถนำเทคโนโลยี

และสื่อการสอนมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

2.5 เพื่อให้นักศึกษาฝึกการทำงานร่วมกับบุคคลหลายระดับ

2.6 เพื่อปลูกฝังและเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

2.7 เพื่อให้นักศึกษามีความคิดริเริ่มในการจัดและดำเนินการโครงการพลศึกษา

ในโรงเรียนได้

2.8 เพื่อให้นักศึกษามีความสามารถประยุกต์และสร้างอุปกรณ์กีฬาได้ตาม

สภาพท้องถิ่น

3. การวางแผนก่อนการฝึกสอนดำเนินการดังนี้

3.1 การเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกสอน

3.1.1 สังเกตการสอนในโรงเรียนฝึกสอนก่อนออกฝึกสอนอย่างน้อย

2 ครั้ง

3.1.2 ทดลองสอนแบบจุลภาค

3.1.3 เป็นผู้ช่วยครูในโรงเรียนที่นักศึกษาจะออกไปฝึกสอนสัปดาห์ละ

1 วันเป็นเวลา 10 สัปดาห์

3.1.4 จัดประชุมพิเศษแบบปฏิบัติการ ✓

3.2 การเตรียมอาจารย์นิเทศก์

3.2.1 จัดประชุมชี้แจงนโยบาย ขอบข่าย หน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์

3.2.2 สรรหาอาจารย์นิเทศก์ที่มีความรับผิดชอบสูง มีความรู้ในการ

วัดผลและประเมินผลเป็นอย่างดี มีประสบการณ์ในการสอนหรือประสบการณ์ด้านพลศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี

3.2.3. อาจารย์นิเทศก์แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ อาจารย์นิเทศก์ทั่วไปและอาจารย์นิเทศก์วิชาเอกพลศึกษา

3.2.4. จัดให้มีเอกสารคู่มือในการนิเทศการสอนและผลสรุปการสัมมนาการฝึกสอนของเทอมที่ผ่านมา

3.3 ด้านการเตรียมครูที่เลี้ยง

3.3.1 จัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับนโยบาย จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน วิธีการวัดผลและประเมินผล รวมทั้งมีเอกสารคู่มือการนิเทศการสอนทางพลศึกษาให้กับครูที่เลี้ยง

3.3.2 โรงเรียนฝึกสอนเป็นผู้คัดเลือกครูที่เลี้ยงซึ่งควรมีวุฒิไม่ต่ำกว่านักศึกษาฝึกสอน และมีประสบการณ์ในการสอนมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี

3.3.3 จัดโครงการพัฒนาครูที่เลี้ยงในการนิเทศการสอนทางด้านพลศึกษา

3.4 ด้านการกำหนดช่วงเวลาฝึกสอน

3.4.1 ฝึกสอนเป็นระยะเวลา 10 สัปดาห์

3.4.2 ช่วงเวลาการฝึกสอนในภาคเรียนที่ 2 ของชั้นปีที่ 2 และให้สอดคล้องกับช่วงเวลาการเปิดและการปิดของโรงเรียนฝึกสอน

3.5 ด้านการเลือกโรงเรียนฝึกสอน

3.5.1 โรงเรียนระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา

3.5.2 ควรฝึกสอนโรงเรียนที่อยู่ในชนบท

3.5.3 เป็นโรงเรียนที่อยู่ใกล้กับวิทยาลัยและสะดวกในการเดินทาง

4. การจัดหน่วยงานฝึกสอน หน่วยงานฝึกสอนควรใช้ชื่อว่า หน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษาเป็นประธานและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย

วิชาการเป็นรองประธาน

- 4.2 คณะกรรมการอำนวยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
- 4.3 หัวหน้าหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
- 4.4 คณะกรรมการดำเนินการจัดสอนประสบการณ์วิชาชีพ
- 4.5 คณะกรรมการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
- 4.6 หน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพประกอบด้วยงานฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้
 - 4.6.1 งานธุรการ
 - 4.6.2 งานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
 - 4.6.3 งานวิจัยและพัฒนาการจัดประสบการณ์วิชาชีพ
5. การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอนควรมีลักษณะดังต่อไปนี้
 - 5.1 หน่วยงานฝึกสอนควรได้รับงบประมาณจากค่าหน่วยกิตการฝึกสอนของวิทยาลัยและถ้าไม่เพียงพอควรได้รับงบประมาณเพิ่มจากงบประมาณส่วนอื่น
 - 5.2 การจัดสรรงบประมาณแบ่งออกเป็นส่วนตัวต่าง ๆ ดังนี้
 - 5.2.1 งบประมาณสำหรับการจัดทำเอกสารการฝึกสอน
 - 5.2.2 งบประมาณสำหรับจัดปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน
 - 5.2.3 งบประมาณค่าพาหนะอาจารย์นิเทศก์ที่ออกนิเทศการสอน
 - 5.2.4 งบประมาณค่าเบี้ยเลี้ยงอาจารย์ที่ออกนิเทศการสอนต่างจังหวัด
 - 5.2.5 งบประมาณในการจัดสัมมนาการฝึกสอน
6. การดำเนินงานฝึกสอนควรมีลักษณะดังต่อไปนี้
 - 6.1 การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน
 - 6.1.1 จัดปฐมนิเทศเป็นระยะเวลา 1 - 2 วัน
 - 6.1.2 เชิญวิทยากรมาบรรยายและจัดแบบปฏิบัติการ
 - 6.1.3 ผู้เข้าร่วมการปฐมนิเทศประกอบด้วย นักศึกษาฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน

6.2 การสัมมนาการฝึกสอน

6.2.1 จัดสัมมนาตลอดการฝึกสอน 4 ครั้ง โดยจัดสัมมนาย่อยตามกลุ่มโรงเรียนที่อยู่ใกล้กัน 2 ครั้ง และจัดสัมมนาร่วมกันทั้งวิทยาลัย 2 ครั้ง คือ การสัมมนา ระหว่างการฝึกสอนและการสัมมนาครั้งสุดท้ายหรือปัจฉิมนิเทศ

6.2.2 ระยะเวลาการจัดสัมมนา จัดสัมมนาครั้งแรกหลังจากนักศึกษาไปฝึกสอนได้ 1 สัปดาห์และจัดให้มีระยะเวลาห่างกัน 2 สัปดาห์ต่อครั้ง

6.2.3 วิธีการจัดสัมมนาการฝึกสอน เชิญวิทยากรมาบรรยายและการแบ่งกลุ่มสัมมนา

6.2.4 ผู้เข้าร่วมการสัมมนาการฝึกสอนควรเป็นนักศึกษาฝึกสอนและอาจารย์นิเทศก์

6.2.5 เนื้อหาการสัมมนาการฝึกสอน เป็นเรื่องเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการฝึกสอนและให้ความรู้ต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาในการฝึกสอน

6.3 การประเมินผลการฝึกสอน

6.3.1 ให้อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงเป็นผู้ประเมินผลการฝึกสอน ไม่น้อยกว่าคนละ 4 ครั้ง

6.3.2 อาจารย์นิเทศก์มีส่วนการให้คะแนนในการประเมินผล นักศึกษาฝึกสอนมากกว่าครูพี่เลี้ยง

6.3.3 ใช้การประเมินผลจากการสังเกตพัฒนาการในการฝึกสอนด้านต่าง ๆ

6.3.4 เกณฑ์การตัดสินผลการฝึกสอนเป็นระดับคะแนน 5 ระดับ คือ ก ข ค ง และ จ

7. การประเมินผลโครงการฝึกสอนมีลักษณะการประเมินดังต่อไปนี้

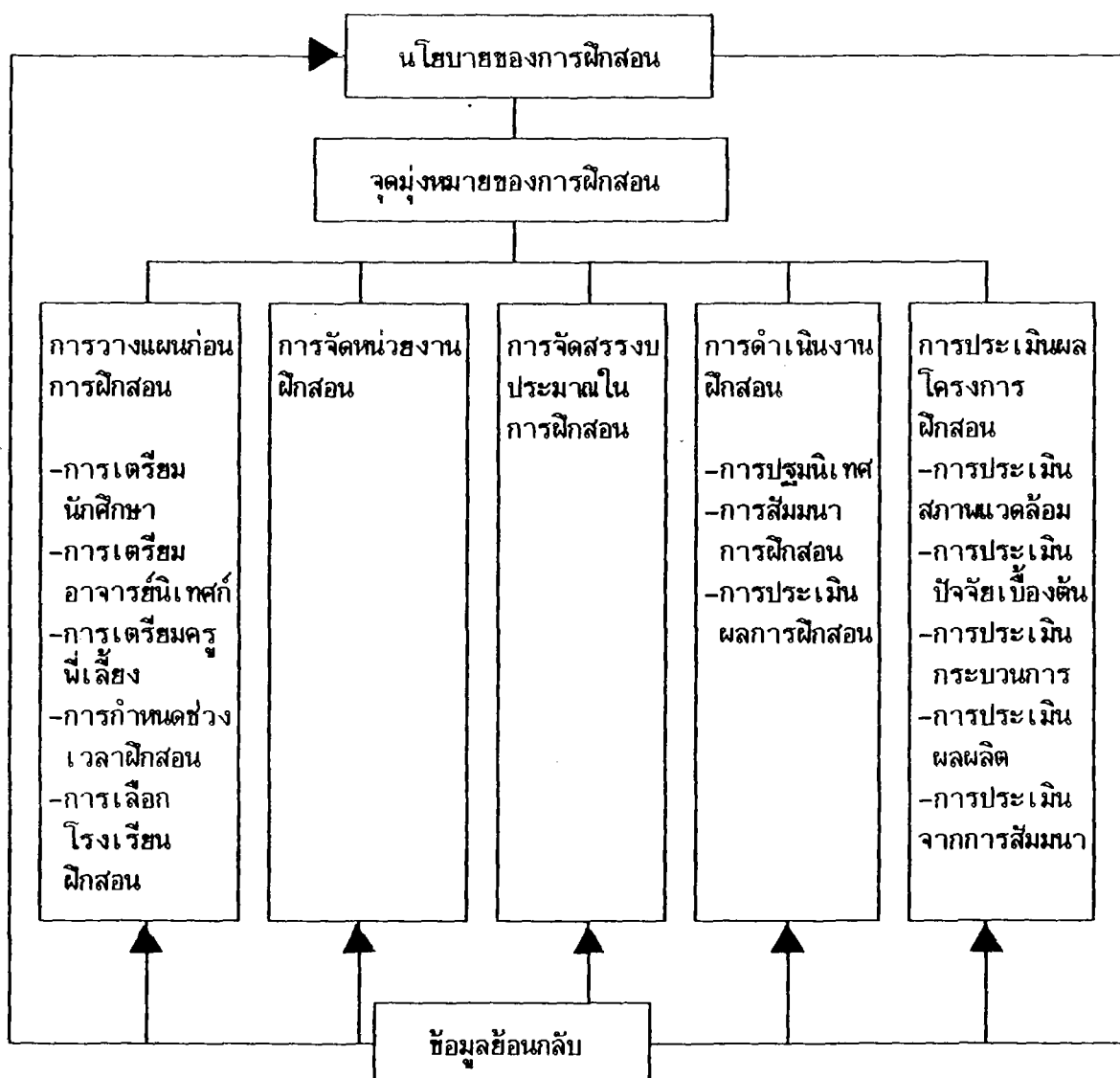
7.1 วิธีการประเมินผลโครงการฝึกสอนมี 2 วิธีคือ ประเมินผลจากการสัมมนาการฝึกสอนและจากการประเมินโครงการแบบครบวงจร คือ การประเมินสภาพ

แวดล้อม การประเมินปัจจัยเบื้องต้น การประเมินกระบวนการและการประเมินผลผลิต

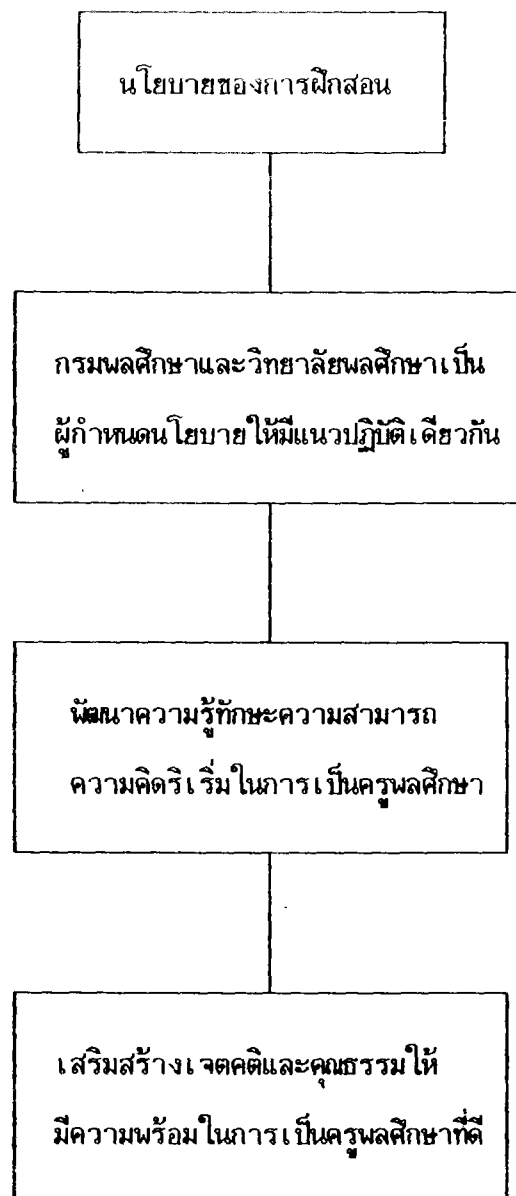
7.2 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการประเมินโครงการฝึกสอนแบบครบวงจร ได้แก่

อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง คณะกรรมการดำเนินการฝึกสอน นักศึกษาฝึกสอนและผู้บริหาร
โรงเรียนฝึกสอน

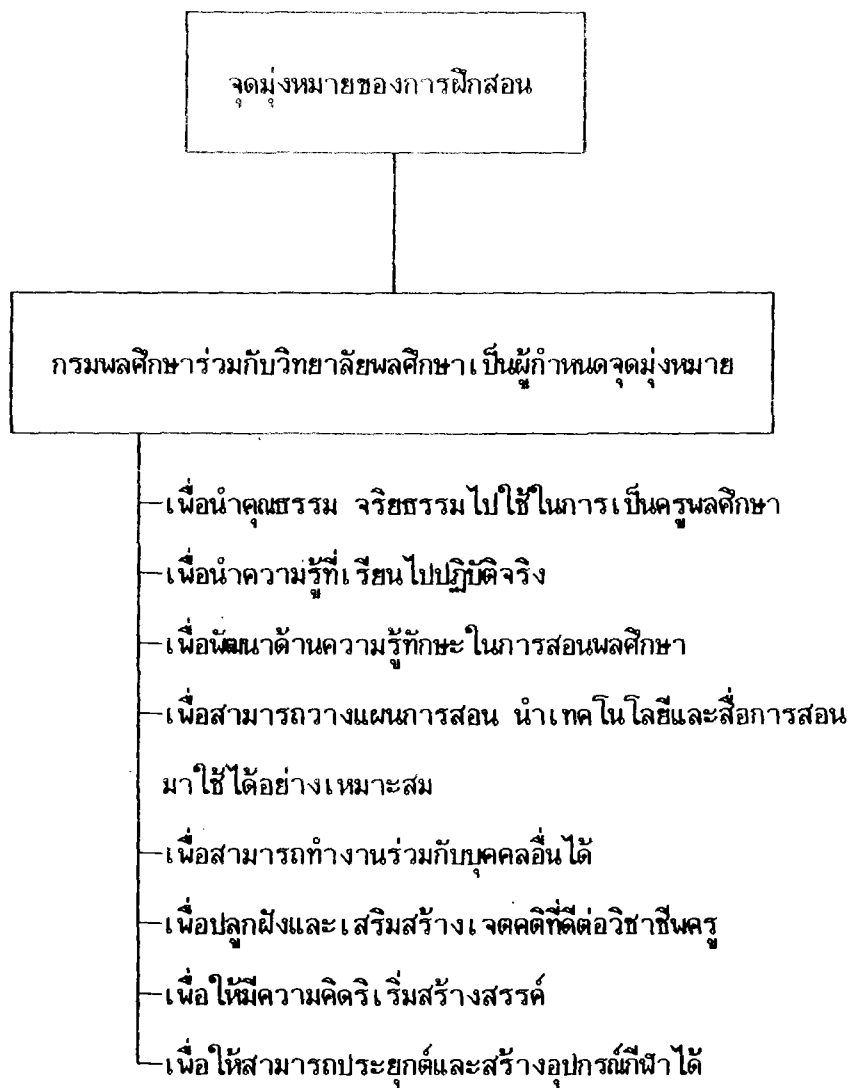
รูปแบบการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาแสดงเป็นภาพประกอบ
คัมภีร์ภาพประกอบ 6 - 13



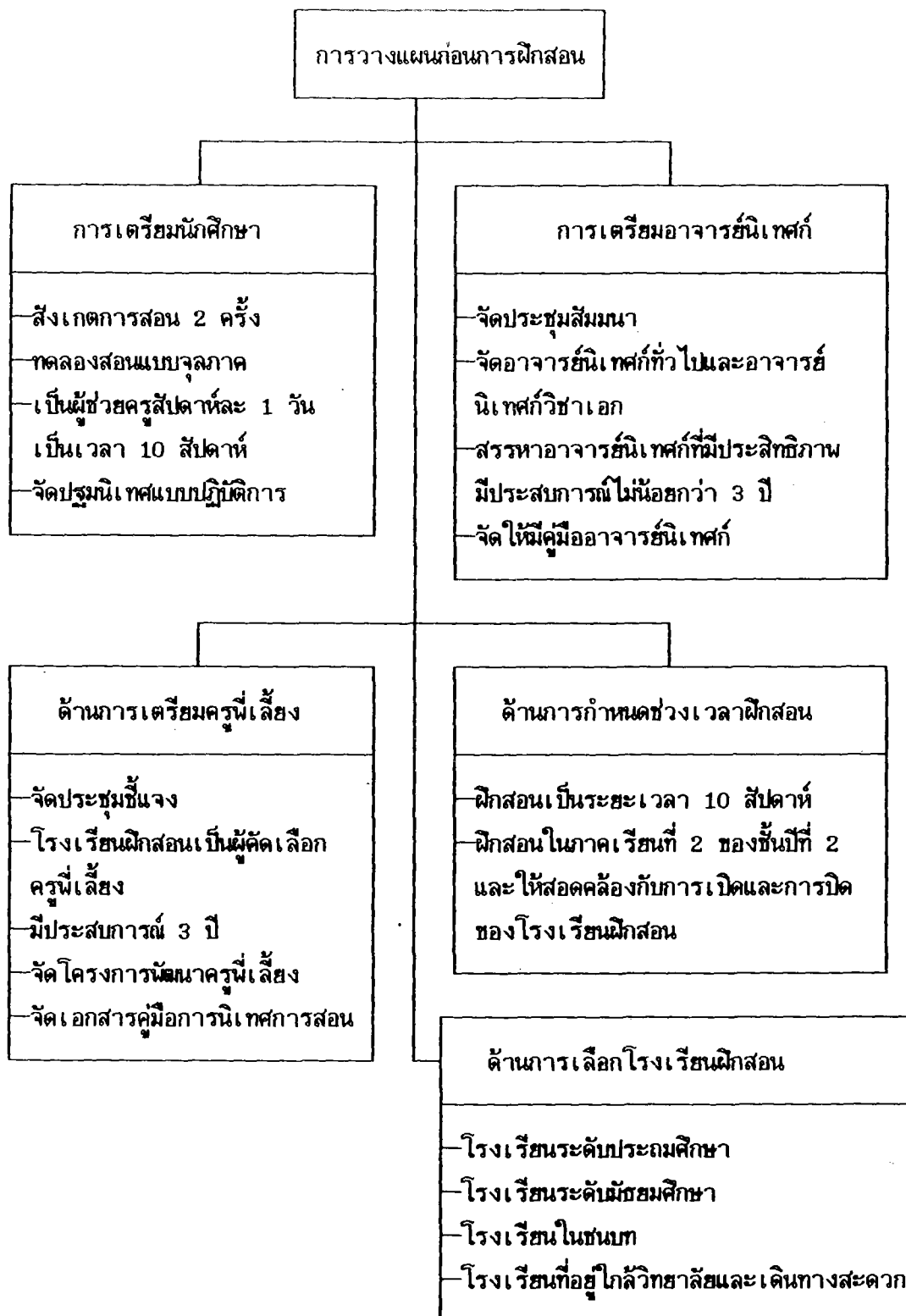
ภาพประกอบ 6 รูปแบบการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา



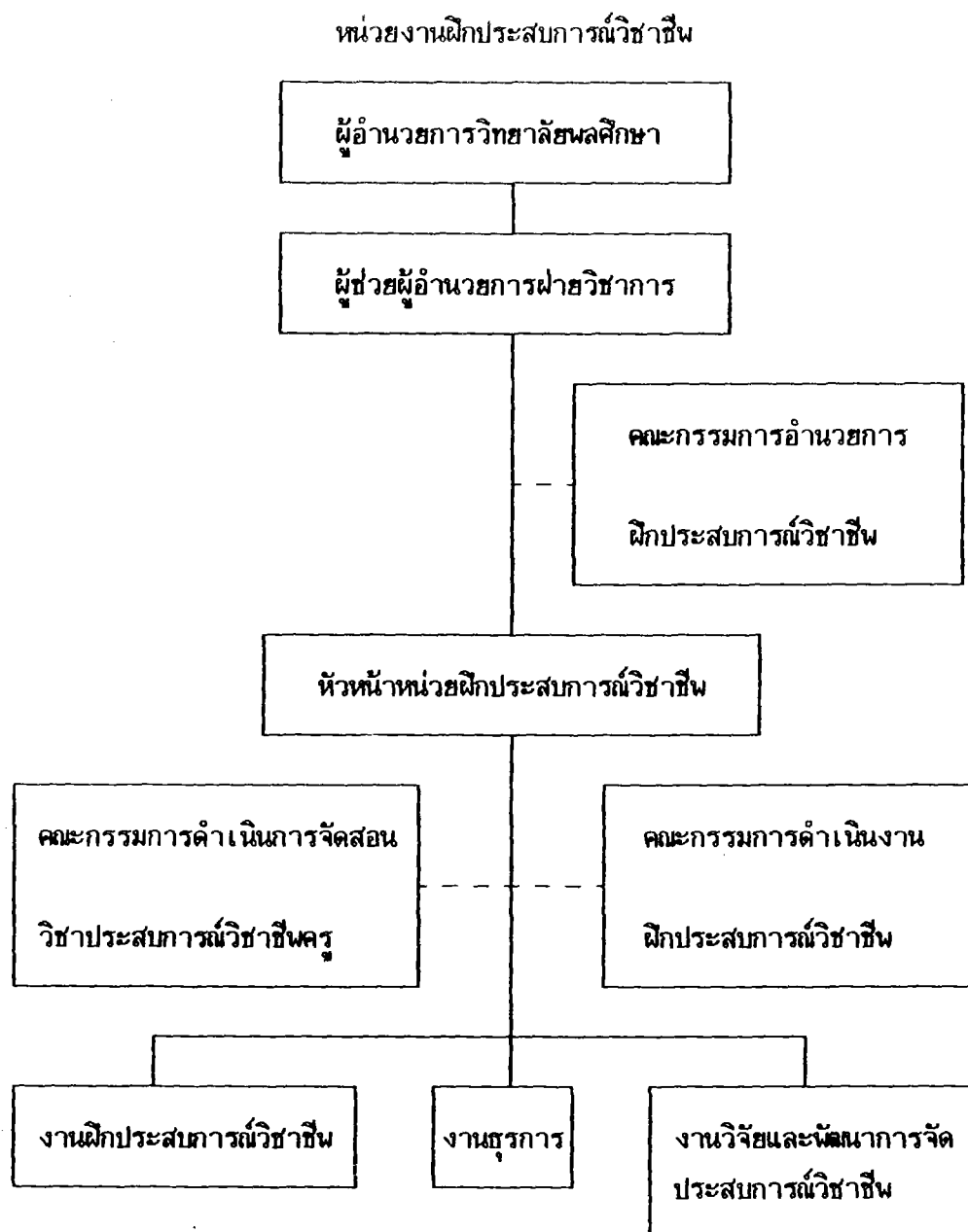
ภาพประกอบ 7 แผนภูมิแสดงการกำหนดนโยบายการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของ
วิทยาลัยพลศึกษา



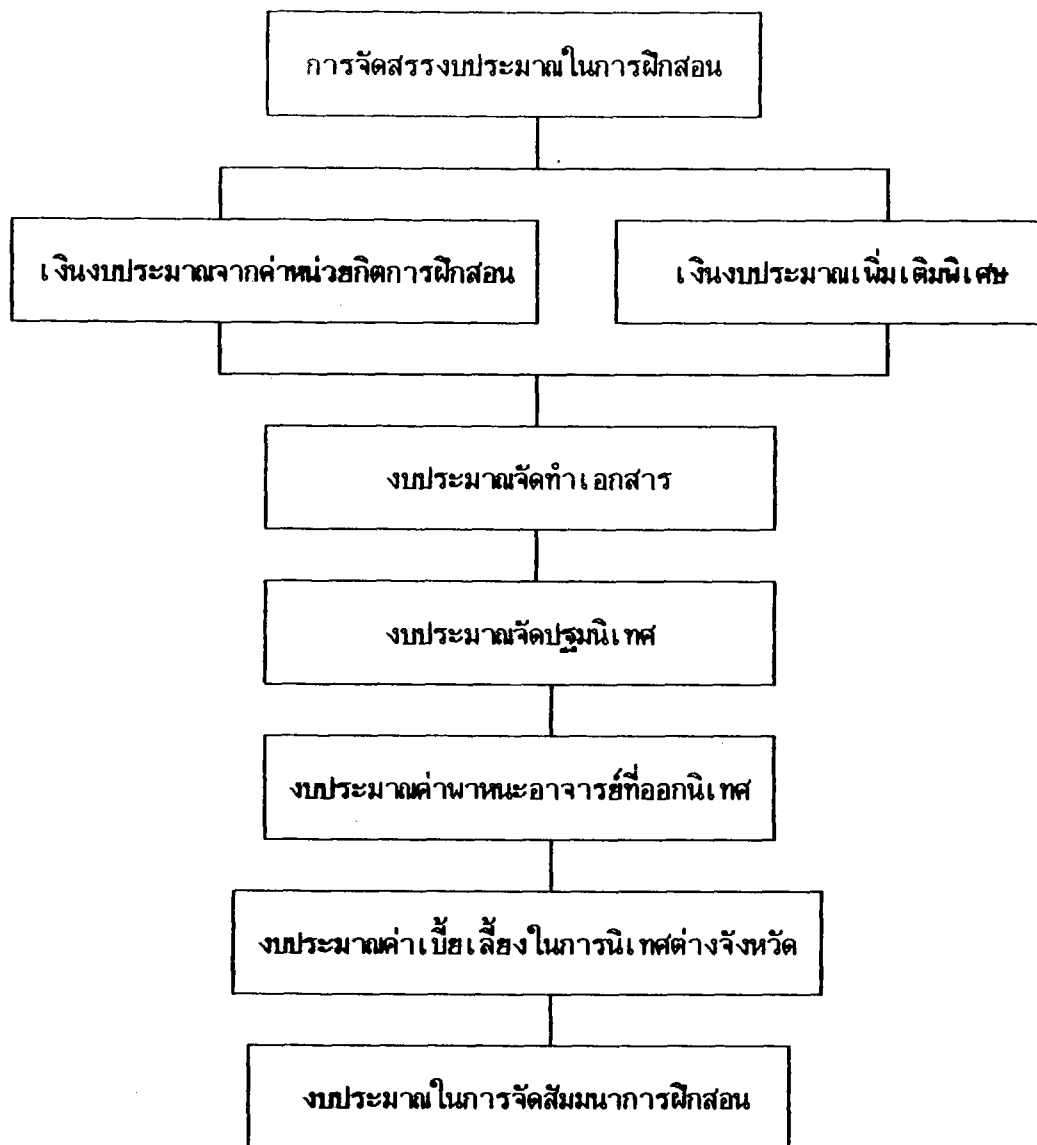
ภาพประกอบ 8 แผนภูมิแสดงการกำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา



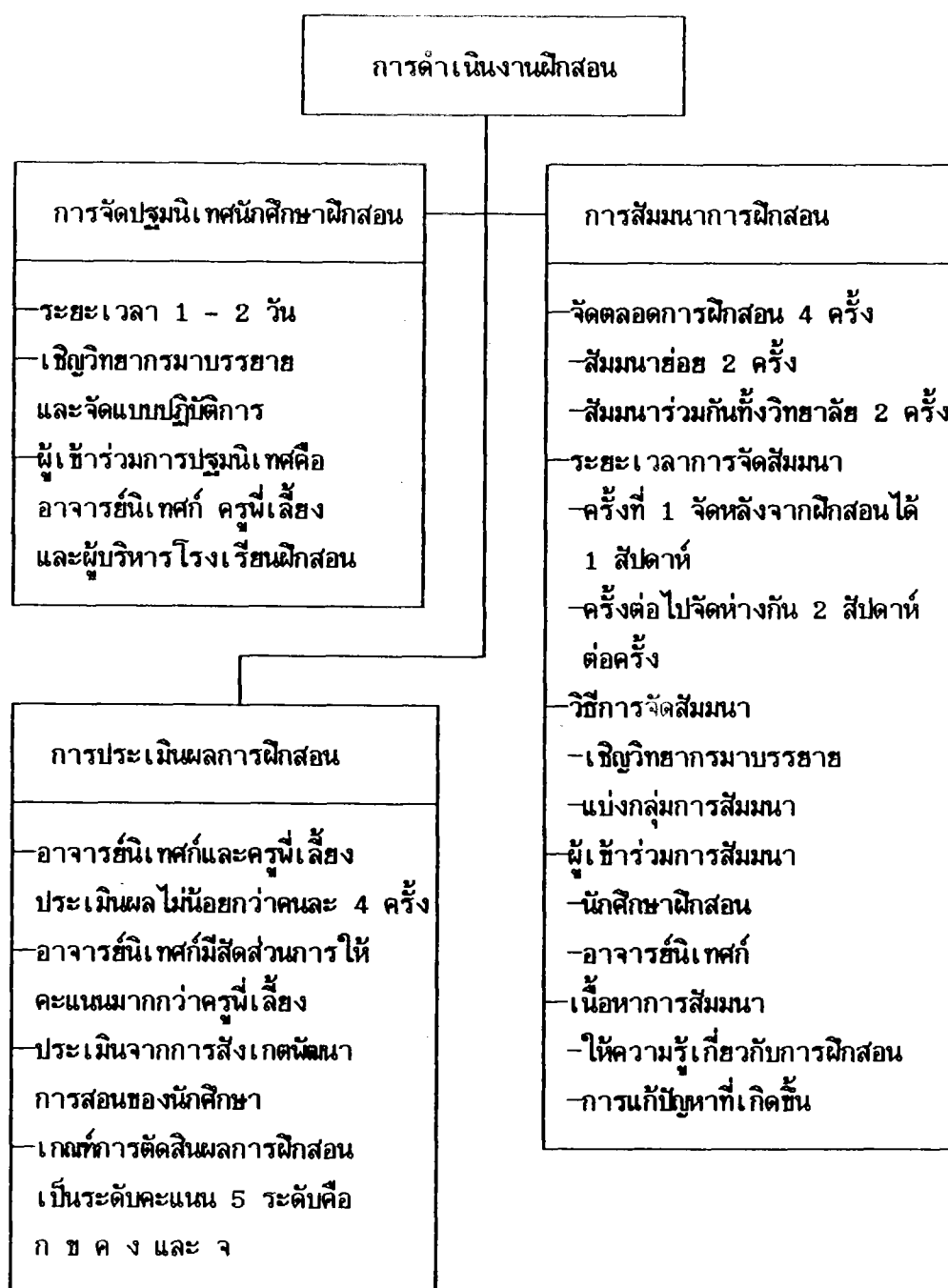
ภาพประกอบ 9 แผนภูมิแสดงการวางแผนก่อนการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา



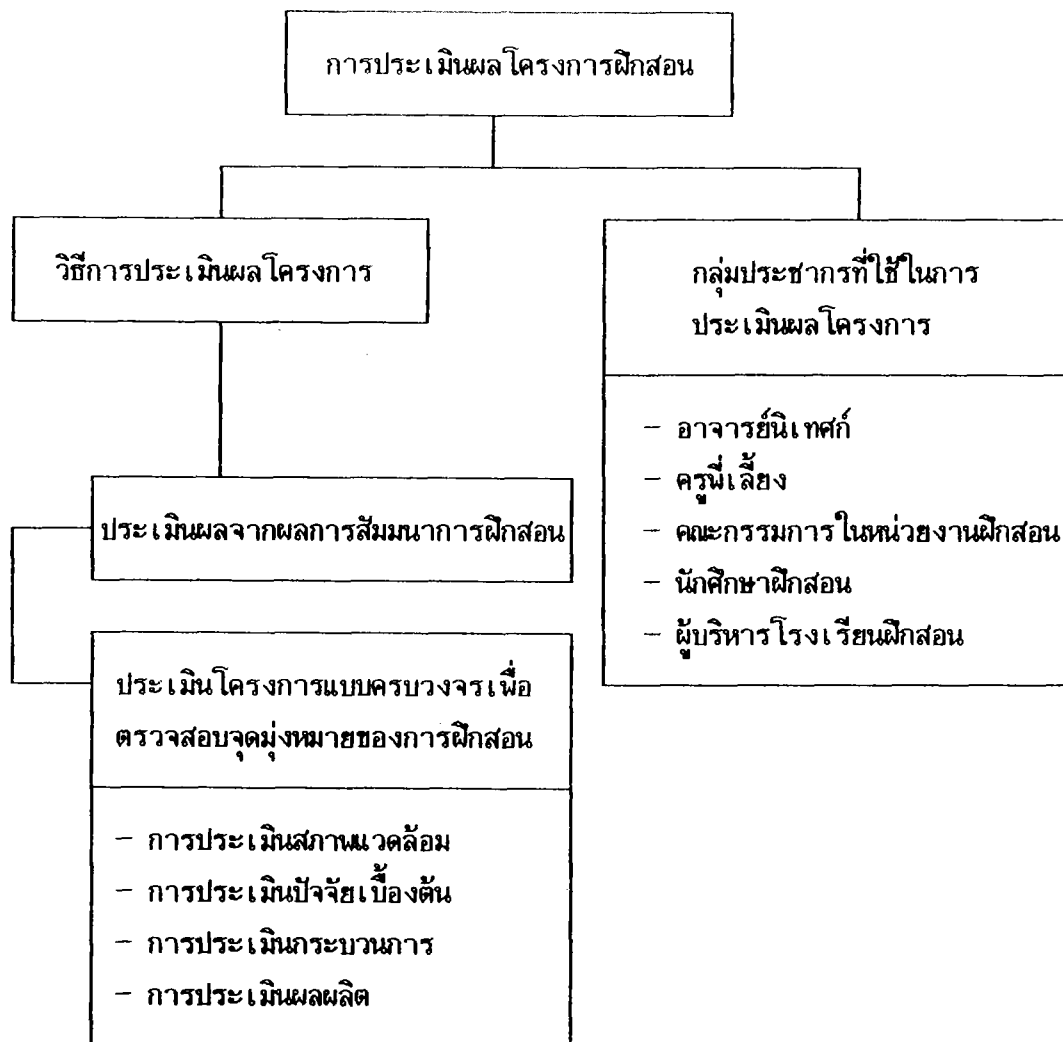
ภาพประกอบ 10 แผนภูมิแสดงการจัดหน่วยงานฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา



ภาพประกอบ 11 แผนภูมิแสดงการจัดสรรงบประมาณการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของ
วิทยาลัยพลศึกษา



ภาพประกอบ 12 แผนภูมิแสดงการดำเนินงานฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา



ภาพประกอบ 13 แผนภูมิแสดงการประเมินผล โครงการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของ
วิทยาลัยพลศึกษา

ตาราง 11 สรุปลักษณะการฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษากับรูปแบบการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษา
ของวิทยาลัยพลศึกษา

สภาพการฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษา	รูปแบบการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษา ของวิทยาลัยพลศึกษา
1. <u>นโยบายของการฝึกสอน</u> วิทยาลัยพลศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายของการฝึกสอน 2. <u>จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน</u> วิทยาลัยพลศึกษาเป็นผู้กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน 3. <u>การวางแผนก่อนการฝึกสอน</u> <u>ด้านการเตรียมนักศึกษา</u> (1) จัดให้นักศึกษาออกไปศึกษาและดูงาน ด้านการสอนในโรงเรียน 1 ครั้ง (2) จัดปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนเป็น เวลา 1 วัน <u>ด้านการเตรียมอาจารย์นิเทศก์</u> (1) อาจารย์ของวิทยาลัยพลศึกษาทุกคน เป็นอาจารย์นิเทศก์ (2) จัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการนิเทศ การสอน	กรมพลศึกษาร่วมกับวิทยาลัยพลศึกษา เป็นผู้กำหนดนโยบายของการฝึกสอน กรมพลศึกษาร่วมกับวิทยาลัยพลศึกษา เป็นผู้กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน (1) สังเกตการสอน 2 ครั้ง (2) ทดลองสอนแบบจุลภาค (3) เป็นผู้ช่วยครูสัปดาห์ละ 1 วัน เป็นเวลา 10 สัปดาห์ (4) จัดปฐมนิเทศแบบปฏิบัติการ (1) จัดประชุมสัมมนา (2) จัดอาจารย์นิเทศก์ทั่วไปและ อาจารย์นิเทศก์วิชาเอก (3) สรรหาอาจารย์นิเทศก์ที่มี

สภาพการฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษา	รูปแบบการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษา ของวิทยาลัยพลศึกษา
<u>ด้านการเตรียมครูพี่เลี้ยง</u> วิทยาลัยมอบให้โรงเรียนฝึกสอนเป็นผู้ คัดเลือกครูพี่เลี้ยง <u>ด้านการกำหนดช่วงเวลาการฝึกสอน</u> นักศึกษาชั้นปีที่ 2 ออกฝึกสอนเป็นระยะ เวลา 8 - 10 สัปดาห์ <u>ด้านการเลือกโรงเรียนฝึกสอน</u> เป็นโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาและ โรงเรียนระดับประถมศึกษา	ประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี (4) จัดให้มีคู่มืออาจารย์นิเทศก์ (1) โรงเรียนฝึกสอนเป็นผู้คัดเลือก ครูพี่เลี้ยง (2) จัดประชุมชี้แจงครูพี่เลี้ยง (3) มีประสบการณ์ 3 ปี (4) จัดโครงการพัฒนาครูพี่เลี้ยง (5) จัดเอกสารคู่มือการนิเทศการสอน (1) ฝึกสอนเป็นระยะเวลา 10 สัปดาห์ (2) ฝึกสอนในภาคเรียนที่ 2 ของชั้น ปีที่ 2 และให้สอดคล้องกับการ เปิดและการปิดของโรงเรียนฝึกสอน (1) โรงเรียนระดับประถมศึกษา (2) โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา (3) โรงเรียนในชนบท (4) โรงเรียนที่อยู่ใกล้วิทยาลัยและ เดินทางสะดวก

สภาพการฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษา	รูปแบบการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษา ของวิทยาลัยพลศึกษา
4. <u>การจัดหน่วยงานฝึกสอน</u> วิทยาลัยแต่งตั้งหัวหน้าหน่วยฝึกสอนทำหน้าที่เป็นผู้จัดดำเนินงานโดยร่วมกับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ของวิทยาลัย 5. <u>การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอน</u> งบประมาณได้จากเงินบำรุงศึกษาที่นักศึกษาลงทะเบียนวิชาฝึกสอนจำนวน 2 หน่วยกิต 6. <u>การดำเนินงานฝึกสอน</u> <u>จัดปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน</u> (1) ใช้เวลาจัดปฐมนิเทศ 1 วัน (2) วิธีจัดเชิญวิทยากรมาบรรยายเกี่ยวกับการวางแผนการสอนในสถานศึกษา <u>การสัมมนาการฝึกสอน</u> (1) จัดสัมมนาจำนวน 3 ครั้ง	(1) ใช้ชื่อว่าหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (2) มีคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินการโดยขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการและมีหัวหน้าหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นฝ่ายประสานงาน (1) งบประมาณได้จากเงินค่าหน่วยกิตการฝึกสอน (2) ได้จากเงินงบประมาณเพิ่มเติมพิเศษ (3) จัดแบ่งงบประมาณออกเป็นหมวดต่าง ๆ (1) ใช้เวลาในการจัดปฐมนิเทศ 1 - 2 วัน (2) วิธีการจัดเชิญวิทยากรมาบรรยายและจัดแบบปฏิบัติการ (1) จัดสัมมนา 4 ครั้ง

สถานการณ์การสอนของวิทยาลัยพลศึกษา	รูปแบบการสอนวิชาเอกพลศึกษา ของวิทยาลัยพลศึกษา
(2) วิธีการจัดสัมมนา จัดแบ่งกลุ่ม สัมมนาเพื่อแก้ปัญหา <u>การประเมินผลการฝึกสอน</u> (1) อาจารย์นิเทศก์และครูที่เลี้ยง ประเมินผลไม่น้อยกว่าคนละ 3 ครั้ง (2) การประเมินผลการฝึกสอนแบ่งระดับ คะแนนออกเป็น 5 ระดับ	(2) วิธีการจัดสัมมนา จัดแบ่งกลุ่ม สัมมนาเพื่อแก้ปัญหา (3) ผู้เข้าร่วมการสัมมนามีนักศึกษา ฝึกสอนและอาจารย์นิเทศก์ (4) เนื้อหาการสัมมนาเป็นการให้ ความรู้และวิธีการแก้ปัญหา (1) อาจารย์นิเทศก์และครูที่เลี้ยง ประเมินผลไม่น้อยกว่าคนละ 4 ครั้ง (2) อาจารย์นิเทศก์มีส่วนการให้ คะแนนมากกว่าครูที่เลี้ยง (3) ประเมินผลการฝึกสอนจากการ สังเกตพัฒนาการ (4) เกณฑ์การตัดสินผลการฝึกสอน เป็นระดับคะแนน 5 ระดับ
7. <u>การประเมินผลโครงการฝึกสอน</u> ใช้การสัมมนาการฝึกสอนครั้งสุดท้ายเป็น การประเมินผลโครงการฝึกสอน	(1) ใช้วิธีการประเมินผลโครงการ แบบเป็นระบบครบวงจรจากกลุ่ม ประชากรที่เกี่ยวข้อง (2) ประเมินผลจากการสัมมนาการฝึกสอน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้ารูปแบบการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการฝึกสอน

1.1 การกำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษา

ควรร่วมกันกำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมายให้มีแนวปฏิบัติเดียวกัน โดยมีกรมพลศึกษาเป็นผู้นำประสานงาน ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการฝึกสอนมีทิศทาง ขอบเขตและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติและนโยบายการผลิตครูของกรมพลศึกษา ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง โดยกำหนดวิธีการที่จะทำให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง เพื่อสะดวกต่อการตรวจสอบและการประเมินผลโครงการ

1.2 การวางแผนก่อนการฝึกสอน ควรมีการวางแผนเพื่อเตรียมนักศึกษา

ให้มีความพร้อมก่อนที่นักศึกษาจะออกไปฝึกสอนโดยเฉพาะควรเตรียมตั้งแต่นักศึกษาเรียนอยู่ในชั้นปีที่ 1 เพื่อให้มีความรักความศรัทธาและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูพลศึกษา นอกจากนี้ นักศึกษาควรมีความรู้ มีทักษะ มีบุคลิกภาพที่ดี มีความคิดริเริ่ม มีมนุษยสัมพันธ์ เข้าใจบทบาทของตนเองและผู้ร่วมงานจะทำให้เกิดความมั่นใจในการออกไปฝึกสอน เช่น ออกไปเป็นผู้ช่วยครูในโรงเรียนที่นักศึกษาจะออกไปฝึกสอน ส่วนด้านอาจารย์นิเทศก์และการเตรียมบุคลากรด้านการฝึกสอน ควรจัดประชุมสัมมนาให้ความรู้กับอาจารย์นิเทศก์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอนในด้านบทบาทหน้าที่ การวัดผลและการประเมินผลการฝึกสอนที่สำคัญคือ ควรมีเอกสารคู่มือในการนิเทศการสอน ด้านครูพี่เลี้ยง ควรเชิญครูพี่เลี้ยงมาร่วมประชุมเพื่อรับทราบนโยบาย จุดมุ่งหมาย ขอบข่ายหน้าที่ นอกจากนี้ควรจัดโครงการพัฒนาครูพี่เลี้ยง โดยให้โรงเรียนฝึกสอนเป็นโรงเรียนในโครงการที่วิทยาลัยจะให้ความช่วยเหลือในด้านพลศึกษา และความรู้ด้านอื่น ๆ ด้านการเลือกโรงเรียนฝึกสอน ควรส่งนักศึกษาไปฝึกสอนในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของนักศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง

1.3 การจัดหน่วยงานฝึกสอน หน่วยงานฝึกสอนควรใช้ชื่อว่า หน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อให้มีความหมายกว้างขึ้นและสามารถใช้กับวิชาชีพอื่น ๆ ได้ การจัดหน่วยงานฝึกสอนและการแต่งตั้งกรรมการต่าง ๆ ควรกระทำตั้งแต่ต้นปีการศึกษาและเริ่มงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 เพื่อเป็นการเตรียมนักศึกษาให้มีความพร้อมที่จะออกไปทำการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และควรจัดหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน เป็นการป้องกันการขัดแย้งและการทำงานที่ซับซ้อน

1.4 การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอน วิทยาลัยที่มีนักศึกษาจำนวนน้อย ส่งผลทำให้งบประมาณในการจัดการฝึกสอนอาจไม่เพียงพอ ฉะนั้นควรจัดหางบประมาณพิเศษเพิ่มเติมจากงบประมาณค่าหน่วยกิต และควรจัดสรรงบประมาณออกเป็นส่วนตัวต่าง ๆ เพื่อให้การวางแผนทำงานและการใช้งบประมาณเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ควรจัดให้จำนวนวันเพียงพอที่จะให้ความรู้กับนักศึกษาให้มีความพร้อมก่อนออกไปฝึกสอน

1.6 การประเมินผลการฝึกสอน ควรมีเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่สามารถวัดและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 การประเมินผลโครงการฝึกสอน ควรนำผลจากการสัมมนาการฝึกสอนมาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลโครงการและควรประเมินผลจากหลาย ๆ ฝ่าย โดยใช้เครื่องมือในการประเมินผลแบบครบวงจรเพื่อจะได้นำมาตรวจสอบกับจุดมุ่งหมายของโครงการถึงผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกสอน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการมผลศึกษา

เนื่องจากวิทยาลัยพลศึกษาไม่ได้กำหนดนโยบายการฝึกสอนให้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน ฉะนั้นกรมพลศึกษาควรจัดสัมมนาผู้บริหาร อาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกสอนเพื่อกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย รวมทั้งรูปแบบของการฝึกสอนเพื่อเป็นแนวปฏิบัติต่อไป

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำรูปแบบการจัดการฝึกสอนไปใช้

รูปแบบการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นไปอย่างกว้าง ๆ ฉะนั้นสถาบันอุดมศึกษาใดจะนำไปใช้ก็ต้องปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของสถาบันนั้น ๆ โดยเฉพาะด้านนโยบาย จุดมุ่งหมาย การจัดตำแหน่งงานและการจัดหน่วยงานฝึกสอน ดังนั้นการนำรูปแบบการฝึกสอนไปใช้จึงต้องปรับให้สอดคล้องกันเพื่อให้นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำรูปแบบการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาไปทดลองใช้ในวิทยาลัยพลศึกษาแล้วศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบจากกลุ่มประชากรของวิทยาลัยพลศึกษา
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินผลการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา
3. ควรศึกษารูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษาในแต่ละด้านอย่างลุ่มลึก
4. ควรศึกษาความคิดเห็นของครูประจำการที่เคยผ่านการฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้ผลผลิตของวิทยาลัยพลศึกษาต่อผลที่ได้รับจากการฝึกสอนและรูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การฝึกหัดครู, กรม "การดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชนบท" ใน เอกสารนิเทศการ
ศึกษา ฉบับที่ 160 หน้า 115 - 148 หน่วยศึกษานิเทศก์ โรงพิมพ์คุรุสภา 2518
- _____ "โครงการปรับปรุงการสอนในโครงการฝึกหัดครู" ใน เอกสารนิเทศการ
ศึกษา ฉบับที่ 205 หน้า 8 - 109 เจริญวิทยาการพิมพ์ 2521
- _____ "กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู" ใน เอกสารนิเทศการศึกษา ฉบับ
ที่ 278 หน้า 52 - 177 หน่วยศึกษานิเทศก์ โรงพิมพ์การศาสนา 2529
- กอบกิจ ธรรมานุชิต เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ สมชัย โต๊ะถม เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่วิทยาลัยพลศึกษา
จังหวัดลำปาง เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2530
- กิตติ ทองทาบ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ สมชัย โต๊ะถม เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัด
สมุทรสาคร เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2530
- เกษม บุญอ่อน "เคลพาย เทคนิคในการวิจัย" คุรุปริทัศน์ 10 : 26 - 28 ตุลาคม 2522
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5
พ.ศ. 2525 - 2529 สำนักงานพัฒนาศึกษา 2524, 369 หน้า
- คณะกรรมการประสานงานการฝึกหัดครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี โครงการส่งนิตดออกไปฝึกวิชาชีพครู 2521, 148 หน้า
- จุฬาลงกรณ์, มหาวิทยาลัย แผนงานหน่วยประสบการณ์วิชาชีพ ฝ่ายวิชาการคณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2530 - 2531 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2529, 20 หน้า อัดสำเนา
- _____ คู่มือประสบการณ์วิชาชีพ โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2530, 73 หน้า
- _____ ประสบการณ์วิชาชีพ โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2521, 51 หน้า
- เจริญผล สุวรรณโชติ หัวใจการฝึกหัดครู โรงพิมพ์อักษรพิทยา 2524, 254 หน้า
- เจลิยว บุวิภักดี และคนอื่นๆ ลักษณะของครูดี โรงพิมพ์ตำรวจ 2520, 425 หน้า

- ชิน บุญณานภาพ คู่มือการฝึกวิชาชีพภาคปฏิบัติ อุดรดิตต์ ส่วนการพิมพ์ศูนย์บริการ
การศึกษาวิทยาลัยครูอุดรดิตต์ 2522, 92 หน้า
- ชูศรี วงศ์วัตะ สถิติเพื่อการวิจัย โรงพิมพ์นิยมกิจ 2525, 252 หน้า
- ชัยยศ แต้สุวรรณ ปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2523,
265 หน้า อัดสำเนา
- เชิญ วีระฉายา การฝึกสอนและการนิเทศการฝึกสอน ฝ่ายผลิตตำราวิทยาลัยครูอุดรดิตต์
2522, 122 หน้า
- ณรงค์ ธรรมคุณ รูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือ วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2525, 232 หน้า อัดสำเนา
- เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, วิทยาลัย คู่มือฝึกสอน คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี ภาควิชา
ครุศาสตร์อุตสาหกรรม 2530, 32 หน้า
- ทินกร นานุจิตรต์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ สมชัย ไชยะดม เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่กรมพลศึกษา เมื่อวันที่
25 มิถุนายน 2530
- ธนบุรี, วิทยาลัยครู ประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ โรงพิมพ์การศาสนา 2523, 60 หน้า
- นงนุช นุแสงดา รูปแบบการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของอาจารย์นิเทศก์ใน
วิทยาลัยครูกลุ่มนครหลวง วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2528, 121 หน้า
อัดสำเนา
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ และธรรมรส โชติคุณุช "แนวคิดในการจัดการนิเทศการฝึกสอน"
เอกสารประกอบคำบรรยายวิชา 416608 นิเทศการฝึกสอน ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อัดสำเนา
- นพพร พานิชสุข คู่มือการฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2522,
138 หน้า อัดสำเนา

นิคม ตั้งกะพิกพ การพัฒนารูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนามของ

นิสิตครู สาขามัธยมศึกษา วิทยานิพนธ์ ค.ค. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2528, 318

หน้า อัดสำเนา

นิภา ศรีไพโรจน์ สถิติประยุกต์ทางการศึกษา โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม 2524, 283 หน้า

บุญเชิด รัตนานันท์ "แนวคิดบางประการเกี่ยวกับการนิเทศการฝึกสอน" วารสารวิชาการ

คณะครุศาสตร์วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา 11 : 26 - 27 พฤศจิกายน - มีนาคม

2521

บุญเลิศ ศรีสว่าง เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ สมชัย โต๊ะถม เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่วิทยาลัยพลศึกษา

จังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2530

บุญส่ง กุสุโมทย์ การประเมินโครงการฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษาสมุทรสาคร วิทยานิพนธ์

ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2530, 223 หน้า อัดสำเนา

ประภา ธานีรัตน์ การสำรวจรูปแบบการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

รามคำแหง ปรินธิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2530,

148 หน้า อัดสำเนา

ประพันธ์ศิริ ไชยชนะใหญ่ ปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาเชียงใหม่

วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2522, 165 หน้า อัดสำเนา

ประยูร ศรีประสาธน์ "เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย" วารสารการศึกษาแห่งชาติ

4 : 49 - 60 เมษายน - พฤษภาคม 2523

พนัส หันนาคินทร์ ข้อเสนอแนะในการบริหารงานสถาบันฝึกหัดครู ผลงานทางวิชาการเพื่อ

เลื่อนตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยวิชาการศึกษาพิษณุโลก 2511, 111 หน้า

อัดสำเนา

พลศึกษาจังหวัดลำปาง, วิทยาลัย คู่มือฝึกสอน 2529 ฝ่ายฝึกสอนวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัด

ลำปาง 2529, 28 หน้า อัดสำเนา

พลศึกษา, กรม คู่มือหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง พ.ศ.2529 กรมพลศึกษา
2529, 12 หน้า อัดสำเนา

_____ เอกสารประกอบการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ กรมพลศึกษา 2528, 42 หน้า
อัดสำเนา

พิบูลสงคราม, วิทยาลัยครู เอกสารการสัมมนาการฝึกสอน ฝ่ายฝึกสอนและบริหารการศึกษา
พิษณุโลก 2517, 48 หน้า

พุทธทาสภิกขุ ปาฐกถาพิเศษในก้าวรอบมจร วิทยาลัยครูสวนสุนันทา 2498, 21 หน้า
ภิญญา สารว หลักการบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 3 วัฒนาพานิช 2519, 536 หน้า
มหาวิทยาลัย, ทบวง ปัญหาการนิเทศการสอน คณะอนุกรรมการพัฒนาการสอนและผลดีวัสดุ
อุปกรณ์การสอนวิทยาศาสตร์ ทบวงมหาวิทยาลัย 2522, 124 หน้า

รามคำแหง, มหาวิทยาลัย คู่มือฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ 2522, 255 หน้า

วิทย์ แก้วเกษม เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ สมชัย โต๊ะถม เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่วิทยาลัยพลศึกษา
จังหวัดลำปาง เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2530

วิริยา บุญชัย อลิสา พงษ์อมรพรหม และ ชานชัย ชันศิริ "การประเมินผลการจัดและ
บริหารการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ สาขาพลศึกษา ปีการศึกษา 2529"
รายงานการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2529, 59 หน้า
อัดสำเนา

ศวันควินทรวิโรฒ บางแสน, มหาวิทยาลัย คู่มือการฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ 2530,
33 หน้า อัดสำเนา

ศวันควินทรวิโรฒ ประสานมิตร, มหาวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ คู่มือผลิตฝึกสอนและบัณฑิต
ประจำวัน โรงพิมพ์ศรีอนันต์ 2527, 99 หน้า

ศวันควินทรวิโรฒ พลศึกษา, มหาวิทยาลัย คู่มือการฝึกสอนมหาวิทยาลัยศวันควินทรวิโรฒ
พลศึกษา 2529, 58 หน้า อัดสำเนา

ศรีนครินทร์วิไล มหาสารคาม, มหาวิทยาลัย คู่มือการฝึกสอน กาฬสินธุ์ จินตทัศน์การพิมพ์
2519, 122 หน้า

ศิลปากร, มหาวิทยาลัย คู่มือการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ 2527, 41 หน้า
อัครสำเนา

สมบุรณ์ ดันยะ "มารู้จักเทคนิคเคลฟายกันเถอะ" วารสารการวัดผลการศึกษา 3 :
10 - 18 มกราคม - เมษายน 2524

สมปอง วิบุษย์ การประเมินโครงการฝึกสอนแบบกลับภูมิลำเนาของวิทยาลัยครูกาญจนบุรี
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิไล ประสานมิตร 2529, 193 หน้า
อัครสำเนา

สมพงศ์ เกษมสิน การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 5 โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช 2526, 308 หน้า
สุพรรณ จิตรภักดี เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ สมชัย ใต้ถน เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่วิทยาลัยพลศึกษา
จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2530

สุมนา ไตลังคะ การศึกษาป้อนานเทศการสอนของอาจารย์ในเทศก์ในโครงการฝึกหัดครู
ชนบทของสถาบันฝึกหัดครู วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2520, 96 หน้า
อัครสำเนา

สุรินทร์, วิทยาลัยครู คู่มือฝึกสอน สุรินทร์ สุรินทร์การพิมพ์ 2520, 51 หน้า

อัจฉรา ประไพตระกูล และคนอื่นา ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตคณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2520 โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2522,
51 หน้า

อารี สันตทวี "ลางร้ายในการฝึกหัดครู" ครูปริทัศน์ 2 : 74 - 76 กุมภาพันธ์ 2523

ออกโต เจ ชีปลา การพิจารณาตัดสินคุณค่าของโครงการฝึกสอนในประเทศไทย แปลโดย
บุศรี สุวรรณโชติ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู 2521, 112 หน้า

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

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

Castillo, Jovito B. The Role Expectation of Cooperating Teachers as Viewed by Student Teachers, College Supervisors and Cooperating Teachers," Dissertation Abstracts. 32(2) : 1374 - A, September, 1971.

Fresosa, Fiofencio. "Consolidate Final Part on Thailand UNESCO Rural Teacher Education Project" Thailand Rural Teacher Training. Paris, UNESCO, 1967. 368 p.

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.

Illinois State University. Office of Clinical Experiences and Certification Processes Student Teaching. Illinois, Illinois State University, 1982. 225 p.

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

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. 33(11) : 6620 - A, May, 1973.

✓ Macmillan, Thomas T. "The Delphi Technique" Paper presented at the annual meeting of the California Junior colleges Association Committee on Research and Development. CA, Monterey, May 3 - 5, 1971.

- Penfield, G.M. "The Relative Efficiency of Using Applications of Face - to - Face Interaction Versus Delphi in Developing Consensus about Relative Priority Among Goals in Student Affairs." Dissertation Abstracts. 36 : 2643 - A, November, 1975.
- Pill, Juri. "The Delphi Method : Substance, Content, A Critique and An Annotated Bibliography." Socio - Econ. Plan. Sci. 5 : 57 - 71, 1971.
- Pires, Edward A. Student Teaching Practices in Primary Teacher Training Institutions in Asia. Bangkok, UNESCO Regional Office of Education in Asia, 1969. NP.
- Stufflebeam, Daniel L. and others. Educational Evaluation and Decision Making. Illinois, F.E. Peacock Publishers 1977, 368 p.
- White, Leonard D. Introduction to the Study of Public Administration. 4 th.ed. New York. Macmillan Company, 1955, 531 p.
- Youstra, George David. "A Study of Criteria for Selection of College Supervisor of Student Teachers as Perceived by Student Teaching Administration of Selection, Institution of the Southern Regional Association for Student Teaching." Dissertation Abstracts. 31(11) : 5920 - A, May 1971.

ภาคผนวก ก

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

15 มีนาคม 2531

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน (ผู้เชี่ยวชาญ)

ด้วยข้าพเจ้า นายสมชัย ใต้ถัมภ์ เป็นอาจารย์สอนที่วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง ขณะนี้ศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "รูปแบบการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา" โดยใช้การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งเป็นวิธีวิจัยที่อาศัยข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 ท่าน มีการสอบถามผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 รอบ ผลของการวิจัยครั้งนี้นอกจากจะใช้เป็นวิทยานิพนธ์แล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัยพลศึกษาเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาระบบการฝึกสอนให้ประสิทธิภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นตามที่ตั้งประเด็นไว้ด้วยวิจารณญาณของท่านจะเป็นพระคุณอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชัย ใต้ถัมภ์)

นิสิตปริญญาโท สาขาการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัย
พลศึกษา ตามการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

รอบที่ 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามในรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับรูปแบบ
การจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา เป็นแบบสอบถามประมาณค่าเพื่อให้
ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาถึงความเห็นประมาณค่าความเหมาะสมในเรื่องต่าง ๆ ตามค่าความ
เหมาะสมดังนี้

- | | |
|-----------|------------------|
| 5 หมายถึง | เหมาะสมมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | เหมาะสมมาก |
| 3 หมายถึง | เหมาะสมปานกลาง |
| 2 หมายถึง | เหมาะสมน้อย |
| 1 หมายถึง | ไม่เหมาะสม |

ความเหมาะสมในที่นี้หมายถึงความเหมาะสมที่มีต่อการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษา
ของวิทยาลัยพลศึกษาจำนวน 17 แห่ง คือ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ วิทยาลัยพลศึกษา
จังหวัดลำปาง วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุโขทัย วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ วิทยาลัย
พลศึกษาจังหวัดอุดรธานี วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดมหาสารคาม วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชัยภูมิ
วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ วิทยาลัยพลศึกษารุงเทพ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี
วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอ่างทอง วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัด
ชลบุรี วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดยะลา วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดกระบี่ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดตรัง
วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชุมพร ความคิดเห็นดังกล่าวอยู่ในดุลยพินิจของท่าน สารที่สำคัณในประเด็น
คำถามเป็นไปตามหลักวิชาและมีความเหมาะสมกับสภาพของวิทยาลัยพลศึกษา เพื่อให้เกิด

ความเหมาะสมยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้นำมาสอบถามผู้เชี่ยวชาญให้ลงความเห็นและเสนอเป็นรูปแบบต่อไป

เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านได้เข้าใจข้อมูลเบื้องต้นสำหรับใช้ประกอบพิจารณาตัดสินใจให้คำตอบ ผู้วิจัยได้จัดทำบทสรุปข้อมูลและสภาพปัญหาที่ควรทราบเกี่ยวกับวิทยาลัยพลศึกษา จึงขอได้โปรดอ่านบทสรุปก่อนแล้วจึงตอบคำถามในตอนต่อไป

บทสรุป

1. ลักษณะทางด้านกายภาพ

วิทยาลัยพลศึกษาเป็นสถาบันผลิตครูพลศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการในสังกัดกรมพลศึกษาจำนวน 17 แห่งโดยจัดตั้งในจังหวัดต่าง ๆ ทุกภาคของประเทศ

2. ภาระหน้าที่

วิทยาลัยพลศึกษามีภาระหน้าที่ในการผลิตครูพลศึกษา สุขศึกษา นันทนาการ และรักษาความปลอดภัย ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูง ตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการเรื่องเปิดวิทยาลัยพลศึกษาในส่วนภูมิภาค มีภาระหน้าที่ดังนี้

2.1 ให้การศึกษาวิชาการศึกษานววิชาเอกพลศึกษา สุขศึกษา และรักษาความปลอดภัย

2.2 บริการชุมชนในด้านการกีฬาและนันทนาการ

2.3 ศึกษาค้นคว้าวิจัยด้านการกีฬาและการออกกำลังกาย

2.4 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

3. โครงสร้างทางด้านการบริหาร

วิทยาลัยพลศึกษาอยู่ในสังกัดกรมพลศึกษาขึ้นตรงต่อกองเลขาการกรมพลศึกษา โดยมีฝ่ายวิทยาลัยพลศึกษาส่วนภูมิภาคเป็นฝ่ายประสานงาน การแบ่งสายงานในวิทยาลัยพลศึกษามีผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นผู้บริหารสูงสุด มีผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4 ฝ่ายคือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายแผนและพัฒนา

4. โครงสร้างทางด้านวิชาการ

วิทยาลัยพลศึกษาเปิดทำการสอนในสาขาวิชาชีพครูระดับประกาศนียบัตร
 วิชาการศึกษาชั้นสูง วิชาเอกพลศึกษา วิชาเอกสุขศึกษา และวิชาเอกรักษาความปลอดภัย มี
 นักศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา 17 แห่ง จำนวน 4,081 คน อาจารย์จำนวน 746 คน

5. โครงสร้างการจัดการฝึกสอน

วิทยาลัยพลศึกษาได้มอบหมายให้ฝ่ายฝึกสอนเป็นผู้รับผิดชอบจัดดำเนินการฝึกสอน
 วิทยาลัยมีวิธีการจัดดำเนินการที่แตกต่างกันตามสภาพที่แต่ละวิทยาลัยสามารถดำเนินการได้
 เช่น การจัดตั้งเป็นคณะกรรมการฝึกสอน การมอบให้หัวหน้าฝ่ายฝึกสอนดำเนินการ นโยบาย
 และจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนวิทยาลัยกำหนดขึ้นเองโดยขึ้นนโยบายและจุดมุ่งหมายของการ
 ผลิตครูพลศึกษาของกรมพลศึกษา ในด้านการเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกสอนได้จัดให้นักศึกษา
 ไปสังเกตการสอนในโรงเรียนเป็นจำนวน 1 - 2 ครั้ง ก่อนจะส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอน
 ได้จัดการปฐมนิเทศเป็นระยะเวลา 1 วัน วิธีการปฐมนิเทศ เชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอก
 วิทยาลัยมาบรรยาย ในด้านอาจารย์นิเทศให้มีการประชุมเพื่อแบ่งงานการนิเทศตามโรงเรียน
 ต่าง ๆ โรงเรียนที่วิทยาลัยส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอนเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา และ
 โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ใช้เวลาในการฝึกสอน 8 - 10 สัปดาห์ มีจำนวนหน่วยกิตการ
 ฝึกสอน 2 หน่วยกิต การประเมินผล ประเมินเป็นระดับคะแนน 5 ระดับ การจัดสัมมนา
 ฝึกสอนจัดระหว่างการฝึกสอนและการสัมมนาเมื่อสิ้นสุดการฝึกสอนเป็นระยะเวลา 1 วัน
 การประเมินผลโครงการฝึกสอนใช้ผลจากการสัมมนาฝึกสอนมาสรุปเป็นการประเมินผล
 โครงการฝึกสอน

6. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกสอน

6.1 การเตรียมศึกษาก่อนออกฝึกสอนยังไม่เพียงพอในด้านความรู้และ
 ทักษะการสอน นักศึกษาไม่มีโอกาสสัมผัสกับโรงเรียนฝึกสอนทำให้ปัญหาด้านการปรับตัว มี
 ปัญหาด้านการวางแผนการสอนระยะสั้นและระยะยาว ขาดการประสานงานระหว่างวิทยาลัย
 กับโรงเรียนฝึกสอน การจัดปฐมนิเทศ มีช่วงเวลาการจัดสั้นเกินไปทำให้ขาดเนื้อหาที่นักศึกษา

ควรได้รับ

6.2 การจัดสรรงบประมาณ วิทยาลัยพลศึกษาใช้งบประมาณค่าหน่วยกิต การฝึกสอนจากจำนวนนักศึกษาที่ออกไปฝึกสอน เมื่อจำนวนนักศึกษาลดลงทำให้งบประมาณ ไม่เพียงพอต่อการจัดดำเนินการฝึกสอนให้มีคุณภาพได้

6.3 อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงมีความรู้และทักษะในการนิเทศและการ ประเมินผลการฝึกสอนยังไม่เพียงพอ

6.4 การประเมินโครงการฝึกสอน ไม่ได้มีการประเมินโครงการฝึกสอน อย่างต่อเนื่องและไม่ได้นำผลมาศึกษาและแก้ปัญหาในการฝึกสอน

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ค่าและแบบสอบถามปลายเปิด เมื่ออ่านข้อความแต่ละข้อแล้วเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องประมาณค่าที่มีหมายเลขกำกับไว้ในช่องใดช่องหนึ่งในแต่ละข้อตามเกณฑ์การพิจารณาค่าความเหมาะสมที่แสดงไว้ข้างต้น หากท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมได้โปรดเขียนข้อความลงในช่องว่างด้านขวามือของแต่ละข้อคำถาม

ตัวอย่าง

ข้อคำถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น
	1	2	3	4	5	
0 นักศึกษาทุกคนต้องผ่านการฝึกสอน ..	...	...	...	...	✓	
00 อาจารย์นิเทศก์ควรมีประสบการณ์ ทางการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี.	...	✓	...	...	...	

ในข้อ 0 ท่านให้คะแนน 5 หมายความว่าท่านมีความเห็นเหมาะสมมากที่สุดในการให้นักศึกษาทุกคนต้องผ่านการฝึกสอน

ในข้อ 00 ท่านให้คะแนน 2 หมายความว่าท่านมีความเห็นเหมาะสมน้อยในการที่อาจารย์นิเทศก์ควรมีประสบการณ์ทางการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

ข้อคำถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น
	1	2	3	4	5	
<u>นโยบายของการฝึกสอน</u>						
1. กรมพลศึกษาควรเป็นผู้กำหนดนโยบายของการฝึกสอนร่วมกับวิทยาลัยพลศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน.....						
2. ให้นักศึกษามีความสามารถในการเป็นครูพลศึกษา.....						
3. พัฒนากิจกรรมในการเป็นครูพลศึกษาที่ดี.....						
4. สร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมความเป็นครูพลศึกษา.....						
5. พัฒนาเจตคติและความคิดริเริ่มในการเป็นครูพลศึกษา.....						
6. ให้ความพร้อมในการปฏิบัติงานวิชาชีพพลศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสนองความต้องการของประเทศ.....						
7. อื่น ๆ.....						
<u>จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน</u>						
8. กรมพลศึกษาควรเป็นผู้กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนร่วมกับวิทยาลัยพลศึกษาเพื่อเป็น						

ข้อความถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น
	1	2	3	4	5	
แนวปฏิบัติเดียวกันทุกวิทยาลัย.....	...	...	...	...	...	
9. เพื่อให้นักศึกษานำทักษะการถ่ายทอด						
ความรู้การสอนผลศึกษา.....	...	...	...	...	...	
10. เพื่อให้นักศึกษาได้นำความรู้ทั้งด้านทฤษฎีและ						
ปฏิบัติไปทดลองปฏิบัติจริงในโรงเรียนฝึกสอน.....	...	...	...	...	...	
11. เพื่อให้นักศึกษาสามารถวางแผนการสอน						
ผลศึกษาได้.....	...	...	...	...	...	
12. เพื่อให้นักศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีและ						
สื่อการสอนมาใช้ได้อย่างเหมาะสม.....	...	...	...	...	...	
13. เพื่อให้นักศึกษารู้จักใช้คุณธรรมและจริยธรรม						
ในความเป็นครูผลศึกษา.....	...	...	...	...	...	
14. เพื่อให้นักศึกษามีความคิดริเริ่มในการจัดและ						
ดำเนินการโครงการผลศึกษาในโรงเรียนได้.....	...	...	...	...	...	
15. เพื่อให้นักศึกษาสามารถประยุกต์และสร้าง						
อุปกรณ์ที่ทำได้ตามสภาพท้องถิ่น.....	...	...	...	...	...	
16. เพื่อปลูกฝังและเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อ						
วิชาชีพครู.....	...	...	...	...	...	
17. เพื่อให้นักศึกษาฝึกการทำงานร่วมกับบุคคล						
หลายระดับ.....	...	...	...	...	...	

ข้อคำถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น
	1	2	3	4	5	
18. เพื่อให้ นักศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการสอน.....						
19. อื่น ๆ.....						
.....						
<u>การวางแผนก่อนการฝึกสอน</u>						
<u>ด้านการเตรียมนักศึกษา</u>						
20. ควรให้นักศึกษาได้มีโอกาสสังเกตการสอนในโรงเรียนฝึกสอนก่อนออกฝึกสอนอย่างน้อย 2 ครั้ง เพื่อให้ นักศึกษามีความพร้อมก่อนออกฝึกสอน.....						
21. ควรจัดประสบการณ์ให้นักศึกษาออกไปเป็นผู้ช่วยครูในโรงเรียนที่นักศึกษากจะออกไปฝึกสอนสัปดาห์ละ 1 วันเป็นเวลา 10 สัปดาห์.....						
22. ควรให้นักศึกษาทดลองสอนแบบจุลภาค.....						
23. ควรจัดปฐมนิเทศแบบปฏิบัติการเพื่อให้ นักศึกษาสามารถนำไปใช้ได้.....						
24. อื่น ๆ.....						
.....						

ข้อคำถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น
	1	2	3	4	5	
<u>ด้านการเตรียมอาจารย์พิเศษ</u>						
25. มีการคัดเลือกอาจารย์ที่มีความรับผิดชอบสูง และมีคุณสมบัติในการนิเทศการสอนเป็น อาจารย์พิเศษ.....						
26. ควรมีการจัดประชุมสัมมนาอาจารย์พิเศษ และชี้แจงนโยบาย ขอบข่ายหน้าที่ให้ชัดเจน ปฏิบัติเดียวกัน.....						
27. ควรมีอาจารย์พิเศษทั่วไปที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 3 ปี.....						
28. ควรมีอาจารย์พิเศษที่วิชาเอกพลศึกษาที่มี ประสบการณ์ในการสอนทางด้านพลศึกษา ไม่น้อยกว่า 3 ปี.....						
29. อาจารย์พิเศษควรมีคู่มือนิเทศการฝึกสอน .						
30. อาจารย์พิเศษควรมีความรู้ในการวัดผลและ ประเมินผลเป็นอย่างดี.....						
31. อาจารย์พิเศษควรศึกษาผลสรุปการสัมมนา การฝึกสอนของภาคการศึกษาที่ผ่านมา เพื่อ ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข.....						
32. อื่น ๆ.....						

ข้อความถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น
	1	2	3	4	5	
<u>ด้านการเตรียมครูพี่เลี้ยง</u>						
33. โรงเรียนฝึกสอนควรเป็นผู้คัดเลือกผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง.....						
34. ครูพี่เลี้ยงควรมีประสบการณ์ในการสอนมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี.....						
35. ครูพี่เลี้ยงควรทราบนโยบายและจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน.....						
36. วิทยาลัยควรจัดประชุมชี้แจงครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับวิธีวัดผลและประเมินผล.....						
37. วิทยาลัยควรสนับสนุนให้มีโครงการพัฒนาครูพี่เลี้ยงในด้านความรู้และการนิเทศทางพลศึกษา.....						
38. ครูพี่เลี้ยงแต่ละคนควรรับผิดชอบนักศึกษาไม่เกิน 1 คน.....						
39. ครูพี่เลี้ยงควรมีวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับชั้นที่นักศึกษาฝึกสอนกำลังศึกษาอยู่.....						
40. ครูพี่เลี้ยงควรมีคู่มือการนิเทศการฝึกสอน....						
41. อื่น ๆ.....						
.....						

ข้อคำถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น
	1	2	3	4	5	
<u>ด้านการกำหนดช่วงเวลาฝึกสอน</u>						
42. ระยะเวลาของการฝึกสอนควรให้สอดคล้องกับการเปิดและการปิดของโรงเรียนฝึกสอน.	...	...	...	...	...	
43. ควรฝึกสอนในภาคเรียนที่ 1 ของชั้นปีที่ 2..	...	...	...	...	...	
44. ควรฝึกสอนในภาคเรียนที่ 2 ของชั้นปีที่ 2 .	...	...	...	...	...	
45. ควรฝึกสอนเป็นระยะเวลา 10 สัปดาห์. ..	...	...	...	...	...	
46. ควรฝึกสอนเป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์..	...	...	...	...	...	
47. ควรฝึกสอนแบบไป-กลับวิทยาลัยเป็นระยะเวลา 18 สัปดาห์ ฝึกสอนสัปดาห์ละ 3 วัน.	...	...	...	...	...	
48. อื่น ๆ.....	...	...	...	...	...	
.....	...	...	...	...	...	
<u>ด้านการเลือกโรงเรียนฝึกสอน</u>						
49. ควรฝึกสอนโรงเรียนที่อยู่ในชนบท.....	...	...	...	...	...	
50. ควรฝึกสอนโรงเรียนที่อยู่ในเมือง.....	...	...	...	...	...	
51. ควรฝึกสอนโรงเรียนระดับประถมศึกษา....	...	...	...	...	...	
52. ควรฝึกสอนโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา....	...	...	...	...	...	

ข้อคำถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น
	1	2	3	4	5	
53. ควรฝึกสอนโรงเรียนที่ขาดแคลนครุฑพลศึกษา.	...	...	...	...	...	
54. ควรฝึกสอนโรงเรียนที่อยู่ใกล้วิทยาลัย.....	...	...	...	...	...	
55. อื่น ๆ.....	...	...	...	...	...	
.....	...	...	...	...	...	
<u>ด้านการจัดหน่วยงานฝึกสอน</u>						
56. หน่วยงานฝึกสอนควรใช้ชื่อว่าหน่วยงานฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ.....	...	...	...	...	...	
57. ควรตั้งหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ฐานะเทียบเท่าภาควิชา.....	...	...	...	...	...	
58. หน่วยงานมีผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นประธาน และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการเป็น รองประธาน.....	...	...	...	...	...	
59. หน่วยงานควรมีคณะกรรมการอำนวยการ ..	...	...	...	...	...	
60. ควรมีหัวหน้าหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ...	...	...	...	...	...	
61. หน่วยงานควรมีคณะกรรมการดำเนินการจัด สอนประสบการณ์วิชาชีพ.....	...	...	...	...	...	
62. หน่วยงานควรมีคณะกรรมการดำเนินงาน ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ.....	...	...	...	...	...	

ข้อคำถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น
	1	2	3	4	5	
63. หน่วยงานควรประกอบด้วยงานธุรการ.....	...	...	...	...	...	
64. หน่วยงานควรประกอบด้วยงานฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ.....	...	...	...	...	...	
65. หน่วยงานควรประกอบด้วยงานวิจัยและ พัฒนาการจัดประสบการณ์วิชาชีพ.....	...	...	...	...	...	
66. อื่น ๆ.....	...	...	...	...	...	
.....	...	...	...	...	...	
<u>การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอน</u>						
67. หน่วยงานฝึกสอนควร ได้รับการจัดสรร งบประมาณจาก เงินค่าหน่วยกิตการฝึกสอน..	...	...	...	...	...	
68. งบประมาณในการจัดการฝึกสอน ได้รับ เงิน จากเงินค่าหน่วยกิตการฝึกสอนแล้วควร ได้รับ การจัดสรรเพิ่มจากงบประมาณส่วนอื่น....	...	...	...	...	...	
69. ควรจัดงบประมาณในการประชุมในเทศ.....	...	...	...	...	...	
70. ควรจัดงบประมาณเป็นค่าพาหนะสำหรับ อาจารย์ออกไปในเทศการสอน.....	...	...	...	...	...	
71. ควรมีงบประมาณเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับ อาจารย์ไปในเทศการสอนต่างจังหวัด.....	...	...	...	...	...	
72. ควรจัดงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการจัด						

ข้อความถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น
	1	2	3	4	5	
จัดสัมมนาฝึกสอน.....						
73. ควรจัดงบประมาณสำหรับเอกสารการฝึกสอน						
74. อื่น ๆ.....						
.....						
<u>การดำเนินงานฝึกสอน</u>						
<u>การปฐมนิเทศ</u>						
75. ควรเชิญผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนเข้าร่วม						
การปฐมนิเทศ.....						
76. ควรเชิญครูพี่เลี้ยงเข้าร่วมการปฐมนิเทศ ..						
77. ควรเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้						
เกี่ยวกับการฝึกสอน.....						
78. ควรจัดปฐมนิเทศเป็นระยะเวลา 1 - 2 วัน						
79. ควรจัดปฐมนิเทศเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า						
3 วัน.....						
80. อื่น ๆ						
.....						
<u>การสัมมนาการฝึกสอน</u>						
81. ผู้เข้าร่วมการสัมมนาการฝึกสอนควรเป็น						
อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอน.....						

ข้อความถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น
	1	2	3	4	5	
82. ควรมีการจัดสัมมนาตลอดการฝึกสอน 4 ครั้ง						
83. ควรจัดสัมมนาร่วมกันทั้งวิทยาลัย ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง.....						
84. ควรจัดสัมมนาครั้งแรกหลังจากนักศึกษาฝึกสอนได้ 1 สัปดาห์.....						
85. ควรหมุนเวียนจัดสัมมนาฝึกสอนไปตามโรงเรียนต่าง ๆ ในกลุ่มเดียวกัน ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง.....						
86. การจัดสัมมนาควรมีระยะเวลาดำเนินการ 2 สัปดาห์ต่อครั้ง.....						
87. การจัดสัมมนาควรมีระยะเวลาดำเนินการ 3 สัปดาห์ต่อครั้ง.....						
88. เนื้อหาการสัมมนาควรเน้นปัญหาที่เกิดขึ้น ..						
89. ควรเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เฉพาะเรื่องตามความต้องการของนักศึกษา.....						
90. ควรนำผลการสัมมนาไปแก้ปัญหาการฝึกสอนครั้งต่อไป.....						
91. อื่น ๆ.....						
.....						

ข้อคำถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น
	1	2	3	4	5	
<u>การประเมินผลการฝึกสอน</u>						
92. การให้คะแนนฝึกสอนของอาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยงควรมีสัดส่วนเท่ากัน.....	...	...	...	...	...	
93. อาจารย์นิเทศก์ควรมีสัดส่วนการให้คะแนน มากกว่าครูพี่เลี้ยง.....	...	...	...	...	...	
94. อาจารย์นิเทศก์ควรทำการประเมินผล ไม่ น้อยกว่า 4 ครั้ง.....	...	...	...	...	...	
95. ครูพี่เลี้ยงควรทำการประเมินผล ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง.....	...	...	...	...	...	
96. ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนควรมีส่วนร่วม ในการประเมินผล.....	...	...	...	...	...	
97. ประเมินผลการฝึกสอนจากการสอบสอน. ..	...	...	...	...	...	
98. ประเมินผลการฝึกสอนจากการสังเกต พัฒนาการด้านการสอนของนักศึกษา.....	...	...	...	...	...	
99. เกณฑ์การประเมินผลการฝึกสอนควรเป็น ระดับคะแนน 5 ระดับ คือ ก ข ค ง จ ..	...	...	...	...	...	
100. ควรมีเกณฑ์ประเมินผลการฝึกสอนผ่าน และ ไม่ผ่าน.....	...	...	...	...	...	
101. อื่น ๆ.....	...	...	...	...	...	

ข้อคำถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น
	1	2	3	4	5	
<u>การประเมินผล โครงการฝึกสอน</u>						
102. ควรมีการประเมินผลโครงการฝึกสอน						
ทุกครั้งที่นักศึกษาออกฝึกสอน.....	...	...	...	...	...	
103. การสัมมนาการฝึกสอนเป็นส่วนหนึ่งของการ						
ประเมินผลโครงการฝึกสอน.....	...	...	...	...	...	
104. ให้อาจารย์นิเทศก์มีส่วนร่วมในการ						
ประเมินผลโครงการฝึกสอน.....	...	...	...	...	...	
105. ให้ครูพี่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการประเมินผล						
โครงการฝึกสอน.....	...	...	...	...	...	
106. ให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผล						
โครงการฝึกสอน.....	...	...	...	...	...	
107. ให้ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนมีส่วนร่วมใน						
การประเมินโครงการฝึกสอน.....	...	...	...	...	...	
108. ควรให้คณะกรรมการดำเนินการฝึกสอนมี						
ส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการฝึกสอน.	...	...	...	...	...	
109. มีการประเมินผลโครงการฝึกสอนแบบครบ						
วงจรในด้านการประเมินสภาพแวดล้อม						
ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต ..	...	...	...	...	...	
110. อื่น ๆ.....	...	...	...	...	...	

ภาคผนวก ข

รายชื่อสถานภาพของผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ นายพิพิธพร แก้วมุกดา
วุฒิการศึกษา M.Ed., M.S. in Health Education
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมพลศึกษาและสุขภาพ กรมพลศึกษา
อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษากรุงเทพ
สังกัด กรมพลศึกษา
2. ชื่อ นายบุญเลิศ ศรีสว่าง
วุฒิการศึกษา พอ. กศ.บ. กศ.ม. (บริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชลบุรี
สังกัด กรมพลศึกษา
3. ชื่อ นางจรรยาพร ธารินทร์
วุฒิการศึกษา Ph.d (Exercise Physiology)
ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา 8 ปฏิบัติหน้าที่นักวิชาการกรมพลศึกษา
อดีตอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา
สังกัด กรมพลศึกษา
4. ชื่อ นายไพฑูรย์ จัยสิน
วุฒิการศึกษา ค.ม. (พลศึกษา)
ตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา
อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชลบุรี
สังกัด กรมพลศึกษา
5. ชื่อ นายอนันต์ คงมณต์
วุฒิการศึกษา ค.ม. (พลศึกษา)
ตำแหน่ง ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
อดีตรองอธิบดีกรมพลศึกษา

- สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
6. ชื่อ นายพิทักษ์ มั่งกรไชยา
- วุฒิการศึกษา ค.ม. (พลศึกษา)
- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองกีฬา กรมพลศึกษา
- อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชุมพร
- สังกัด กรมพลศึกษา
7. ชื่อ นายวิทย์ แก้วเกษม
- วุฒิการศึกษา ค.ม. (พลศึกษา)
- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง
- อดีตผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
บางแสน
- สังกัด กรมพลศึกษา
8. ชื่อ นายธีร ศรีแก้ว
- วุฒิการศึกษา ค.ม. (พลศึกษา) Ed.D. (U.N.P.)
- ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษกรมพลศึกษา
- อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
- สังกัด กรมพลศึกษา
9. ชื่อ นายทินกร นามบุญจิตต์
- วุฒิการศึกษา กศ.ม. (บริหารการศึกษา)
- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอ่างทอง
- อดีตผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง
- สังกัด กรมพลศึกษา
10. ชื่อ นายประพันธ์ คำนับภา
- วุฒิการศึกษา กศ.บ. (พลศึกษา)

- | | |
|--------------|---|
| ตำแหน่ง | หัวหน้าฝ่ายฝึกสอนวิทยาลัยพลศึกษากรุงเทพ |
| สังกัด | กรมพลศึกษา |
| 11. ชื่อ | นายกิตติ ทองทาบ |
| วุฒิการศึกษา | กศ.บ. (พลศึกษา) |
| ตำแหน่ง | หัวหน้าฝ่ายฝึกสอนวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร |
| สังกัด | กรมพลศึกษา |
| 12. ชื่อ | ศาสตราจารย์ ดร. วรศักดิ์ เพียรชอบ |
| วุฒิการศึกษา | Ed.D. |
| ตำแหน่ง | ศาสตราจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษา
อดีตหัวหน้าอาจารย์นิเทศน์ภาควิชาพลศึกษา |
| สังกัด | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 13. ชื่อ | รองศาสตราจารย์พอง เกิดแก้ว |
| วุฒิการศึกษา | ค.ม. (พลศึกษา) |
| ตำแหน่ง | รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษา
หัวหน้าอาจารย์นิเทศน์ภาควิชาพลศึกษา |
| สังกัด | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 14. ชื่อ | รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ |
| วุฒิการศึกษา | กศ.บ. M.A. Ed.D |
| ตำแหน่ง | รองศาสตราจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอน |
| สังกัด | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร |
| 15. ชื่อ | รองศาสตราจารย์ ดร.วิริยา บุญชัย |
| วุฒิการศึกษา | ค.ม. (พลศึกษา)
Ed.D. (Oregon State University) |

- | | |
|--------------|--|
| ตำแหน่ง | รองศาสตราจารย์ภาควิชาพลศึกษา |
| | ผู้ช่วยหัวหน้าภาควิชาฝ่ายวิชาการ |
| สังกัด | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 16. ชื่อ | รองศาสตราจารย์ สุนทร แฉ่งสงวน |
| วุฒิการศึกษา | กศ.บ. (พลศึกษา)
ค.ม. (พลศึกษา) |
| ตำแหน่ง | รองศาสตราจารย์คณะศึกษาศาสตร์ |
| | กรรมการฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ |
| สังกัด | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 17. ชื่อ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประทีป พานิชชาติ |
| วุฒิการศึกษา | กศ.ม. (พลศึกษา) |
| ตำแหน่ง | หัวหน้าภาควิชาพลศึกษา |
| | อดีตผู้ช่วยเลขานุการการฝึกสอนและฝึกงาน |
| สังกัด | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา |
| 18. ชื่อ | นางพิศวง มหาพันธ์ |
| วุฒิการศึกษา | ค.ม. (พลศึกษา) |
| ตำแหน่ง | อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา |
| | อดีตหัวหน้าฝ่ายฝึกสอนและฝึกงาน |
| สังกัด | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา |
| 19. ชื่อ | นายสมหมาย สิริจันทร์พันธ์ |
| วุฒิการศึกษา | กศ.ม. (บริหารการศึกษา) |
| ตำแหน่ง | ศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษา |
| | อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชัยภูมิ |

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายสมชัย ไต้ถน
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2512 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 แผนกวิทยาศาสตร์ โรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม จังหวัดสุโขทัย พ.ศ.2517 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (กศ.บ. พลศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา
ประวัติการทำงาน	พ.ศ.2518 รับราชการตำแหน่งครูตรี โรงเรียนตากพิทยาคม พ.ศ.2526 รับราชการตำแหน่งอาจารย์ 1 วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง ปัจจุบัน รับราชการตำแหน่งอาจารย์ 2 วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง

การสร้างรูปแบบการจัดฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษา
ของวิทยาลัยพลศึกษา

บทคัดย่อ
ของ
สมชัย ไคตะณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ธันวาคม 2531

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างรูปแบบการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา โดยศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ในเรื่องรูปแบบการจัดการฝึกสอนรวมทั้งปัญหาและอุปสรรค จากนั้นนำมาสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสอบถามความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน ตามวิธีการเทคนิคเดลฟาย การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมกระบวนการจัดการฝึกสอนในเรื่อง นโยบายของการฝึกสอน จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน การวางแผนก่อนการฝึกสอน การจัดหน่วยงานฝึกสอน การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอน การดำเนินงานฝึกสอนและการประเมินผลโครงการฝึกสอน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษามีลักษณะดังต่อไปนี้

1. นโยบายและจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน กรมพลศึกษาควรเป็นผู้กำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนร่วมกับวิทยาลัยพลศึกษาเพื่อให้มีแนวปฏิบัติเดียวกัน ควรเน้นทางด้านเจตคติและความมีคุณธรรมในการเป็นครูพลศึกษา

2. การวางแผนก่อนการฝึกสอน ควรเน้นการเตรียมนักศึกษาให้มีความพร้อมก่อนออกฝึกสอนโดยการสังเกตการสอน การทดลองสอนแบบจุลภาค การให้ไปเป็นผู้ช่วยครูในโรงเรียนที่นักศึกษาจะไปฝึกสอนและควรจัดปฐมนิเทศแบบปฏิบัติการ การเตรียมอาจารย์นิเทศก์ควรมีการจัดประชุมสัมมนาให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกัน อาจารย์นิเทศก์ที่ทั่วไปและอาจารย์นิเทศก์วิชาเอกควรมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี และควรมีคู่มือการนิเทศการสอน การเตรียมครูที่เลี้ยง ให้โรงเรียนฝึกสอนเป็นผู้คัดเลือกครูที่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ในการสอน 3 ปี ควรจัดประชุมชี้แจงหรือจัดให้มีการพัฒนาครูที่เลี้ยงในด้านความรู้ในการนิเทศการฝึกสอนรวมทั้งให้คู่มือการนิเทศการสอน การกำหนดช่วงเวลาการฝึกสอนควรเป็นภาคเรียนที่ 2 โดยให้สอดคล้องกับการเปิดและการปิดของโรงเรียนฝึกสอน ระยะเวลาในการฝึกสอนควรเป็น 10 สัปดาห์ ในการเลือกโรงเรียนฝึกสอนควรเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนในชนบทที่อยู่ใกล้วิทยาลัย

3. การจัดหน่วยงานฝึกสอน ควรใช้ชื่อว่าหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วยคณะกรรมการหลายฝ่ายและแบ่งหน้าที่ขอบข่ายของงานฝ่ายต่าง ๆ ให้ชัดเจน โดยมี

ผู้อำนวยการเป็นประธานและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการเป็นรองประธาน มีหัวหน้าฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นผู้ประสานงาน

4. การจัดสรรงบประมาณ จัดสรรงบประมาณจากค่าหน่วยกิตการฝึกสอนและควรจัดสรรเงินงบประมาณเพิ่มเติมพิเศษให้เพียงพอต่อการดำเนินโครงการ ในการจัดบริหารการเงิน ควรจัดแบ่งส่วนของงบประมาณด้านต่าง ๆ ให้ชัดเจน

5. การดำเนินงานฝึกสอน แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนคือ การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ใช้ระยะเวลา 1 - 2 วัน โดยเชิญวิทยากรมาบรรยายและจัดแบบฝึกปฏิบัติการ ควรเชิญอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนเข้าร่วมการปฐมนิเทศ การสัมมนาการฝึกสอนควรจัดเป็นจำนวน 4 ครั้ง แบ่งเป็นการจัดสัมมนาย่อย 2 ครั้ง และจัดสัมมนารวมทั้งวิทยาลัย 2 ครั้ง โดยจัดเชิญวิทยากรมาบรรยายและการแบ่งกลุ่มสัมมนา เนื้อหาการสัมมนาควรเน้นวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้เข้าร่วมการสัมมนาเป็นอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอน การประเมินผลการฝึกสอน ประเมินผลจากการสังเกตพัฒนาการในการปฏิบัติงานฝึกสอน โดยมีสัดส่วนการให้คะแนนของอาจารย์นิเทศก์มากกว่าครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงควรประเมินผลคนละไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง การประเมินผลการฝึกสอนเป็นระดับคะแนน ก ข ค ง และ จ

6. การประเมินผลโครงการฝึกสอน ประเมินจากกลุ่มประชากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอนทุกฝ่าย ใช้วิธีการประเมินจากผลการสัมมนาการฝึกสอนและการประเมินโครงการแบบครบวงจรในด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิต

A PROPOSED MODEL OF STUDENT TEACHING IN PHYSICAL
EDUCATION FOR THE COLLEGES OF PHYSICAL EDUCATION

AN ABSTRACT

BY

SOMCHAI TOATHOM

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

December 1988

The purpose of this research was to develop a model of student teaching in physical education for the Colleges of Physical Education. The study was firstly developed through reviewing concepts, theories, problems and obstructions which were conducted as guidelines for the proposed model. The Delphi technique was applied to obtain the proposed model by asking nineteen experts. They were asked to give opinions and information about : (1) The policy of the practicum, (2) the purpose of the practicum, (3) the planning of the practicum, (4) the organization of the practicum, (5) budget allocation, (6) the execution of practicum, and (7) the evaluation of student teaching project. The data obtained were then organized as a proposed model of the student teaching in physical education for The Colleges of Physical Education as the followings.

(1) The policy and the purpose of practicum, The Department of Physical Education should work cooperatively with the Colleges of Physical Education in setting the policy and the purpose of practicum, with the emphasis on attitude and moral of Physical Education teachers.

(2) The planning of practicum, the emphasis should be put on the preparation of students before practicum through teaching observation, micro - teaching, assisting cooperating teachers in the practicum school and operation orientation. The seminar should be organized for the college supervisors to promote mutual understanding. The general supervisors and the major subject

supervisors should have at least three years of teaching experiences. The handbook for supervision should be well prepared. As for the preparation of cooperating teachers, the practicum school should select the cooperating teachers who have at least three years of teaching experiences. The inservice training on supervision techniques prior to the actual supervision including the handbook for supervision should be prepared. The period for teaching practice should be about ten weeks in the second semester of the academic year and should be congruent with the opening and closing of the cooperating school. The primary schools, the secondary schools which are situated near the colleges and the schools in rural areas should be selected.

(3) The practicum unit should be named as the professional experience unit and should be composed of several committees with join clearly stated job description. The professional experience unit should consist of the director as its chairperson, the deputy director for academic affairs as the vice - chairperson and the head of the professional experiences section as the coordinator.

(4) Budget should be allocated from the tuition fees for practicum. There should be an additional budget for the project operation. The budget for each area should be clearly allocated.

(5) The execution of practicum should consist of three steps : 1 - 2 days for the practicum orientation, to persuade college supervisors, cooperating teachers, and cooperating schools'

administrators to join the orientation. The practicum seminar should be organized 4 times, two times for the group of cooperating schools and the rest for all participants. The seminar should include both general session and group discussion content of the seminar should be emphasized on how to solve the problems. The practicum should be evaluated at least 4 times in the students' progress in teaching. The college supervisors should be given more weight than the cooperating teachers in the grading system, and the symbols used in evaluating should be A,B,C,D and E.

(6) The practicum project should be evaluated from the seminars and the cycle of the practicum project evaluation should cover the context, input, process and output.