

370 733

8 4847

1.3

รูปแบบการปฏิรูปเทคโนโลยีศึกษามีกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปริญญาโท

ของ

เจตโณม ภาณุตานนท์ ณ มหาสารคาม

10 ก.ย. 2536

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา

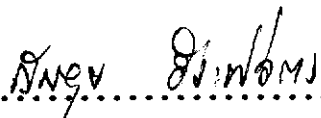
มีนาคม 2536

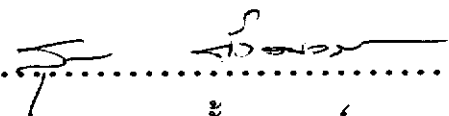
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

185747

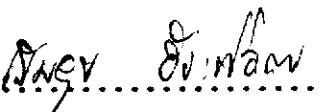
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

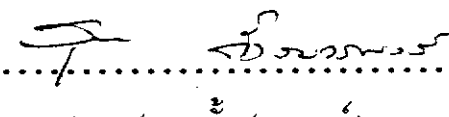
คณะกรรมการควบคุม

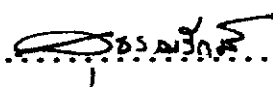
.....  ประธาน
(ดร.สมสุข ธีระพิจิตร)

.....  กรรมการ
(ดร.สุวพร ตั้งสมวรพงษ์)

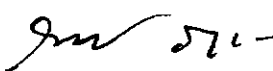
คณะกรรมการสอบ

.....  ประธาน
(ดร.สมสุข ธีระพิจิตร)

.....  กรรมการ
(ดร.สุวพร ตั้งสมวรพงษ์)

.....   กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่...๕...เดือน มีนาคม พ.ศ. 2536

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นผลจากความเมตตา กรุณาอย่างสูงยิ่งของอาจารย์ ดร.สมสุข ธีระนิจิต ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ สุธรรมรักษ์ กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้ความรู้ ความคิดและให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ รวมทั้งให้ความห่วงใยกระตุ้นเตือนให้ผู้วิจัยมีความเพียรความพยายามศึกษาค้นคว้า เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญ 21 ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ให้ข้อมูล ให้ความคิดเห็น และคำแนะนำต่าง ๆ ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อปริญญานิพนธ์ฉบับนี้อย่างดียิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ในแผนกอุดมศึกษา และอาจารย์ทุก ๆ ท่าน ที่ให้การอบรมสั่งสอน ให้คำปรึกษา และชี้แนะในสิ่งที่เป็ประโยชน์ในการศึกษาเล่าเรียน

ขอขอบคุณพี่ ๆ น้อง ๆ ชาวอุดมศึกษา พี่ ๆ ที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง และที่คณะทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจ ห่วงใย ชักถาม และคอยชี้แนะตลอดมา และขอขอบคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ได้ให้ทุนการศึกษาบางส่วนขณะเรียนและให้ทุนสำหรับทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายผู้วิจัยขอบอกคุณงามความดีอันนึ่งมิ่ง ได้จากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แด่คุณพ่อสยาม คุณแม่ชูศรี ภวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม ที่เคารพรักอย่างสูงยิ่ง รวมทั้งขอขอบคุณพี่ ๆ น้อง ๆ และหลาน ๆ ทุกคนที่ให้การสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจ กำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา แต่ผู้วิจัยตลอดมา

(เจ็ด โฉม ภวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม)

ผู้วิจัย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
คำนิยามศัพท์.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....	10
ความหมายและความสำคัญของการฝึกสอนหรือประสบการณ์วิชาชีพครู.....	10
นโยบายการฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....	11
จุดมุ่งหมายของการฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....	12
การเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกสอนหรือก่อนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....	16
ลักษณะและรูปแบบของการฝึกอบรม.....	19
ความหมายและความสำคัญของการฝึกอบรม.....	19
ประเภทของการฝึกอบรม.....	20
นโยบายการฝึกอบรม.....	23
วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม.....	23
หลักสูตรของการฝึกอบรม.....	25
การจัดองค์การและบุคลากรรับผิดชอบการฝึกอบรม.....	28
งบประมาณการฝึกอบรม.....	33
การประเมินผลโครงการฝึกอบรม.....	35
รูปแบบของการฝึกอบรม.....	36

การประชุมพิเศษของสถาบันต่าง ๆ.....	40
การประชุมพิเศษนักศึกษาฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....	40
การประชุมพิเศษนักศึกษาฝึกสอน/ฝึกงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางเขน.....	41
การประชุมพิเศษนักศึกษาฝึกสอนวิทยาลัยครูพระนคร.....	42
การประชุมพิเศษนักศึกษาฝึกงานบรรณารักษ์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	43
การประชุมเชิงปฏิบัติการชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.....	44
โครงการฝึกอบรมและสัมมนาหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการครู.....	45
รูปแบบจำลองการประชุมพิเศษนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
ขั้นตอนการวิจัย.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 1.....	62
การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 2.....	77
การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 3.....	93

5	สรุป อภิปราย กำหนดรูปแบบและข้อเสนอแนะ.....	116
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	116
	วิธีดำเนินการวิจัย.....	116
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	116
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	117
	อภิปรายผล.....	123
	รูปแบบการปฐมนิเทศน์นักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	144
	ข้อเสนอแนะ.....	155
	บรรณานุกรม.....	158
	ภาคผนวก.....	171
	ภาคผนวก ก หนังสือแนะนำและแบบสอบถามในรอบที่ 1.....	172
	ภาคผนวก ข หนังสือแนะนำและแบบสอบถามในรอบที่ 2.....	191
	ภาคผนวก ค หนังสือแนะนำและแบบสอบถามในรอบที่ 3.....	210
	ภาคผนวก ง รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจแบบสอบถาม.....	227
	ภาคผนวก จ ประวัตินักศึกษาที่เข้าร่วมแบบสอบถาม.....	229
	ภาคผนวก ฉ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง หลักเกณฑ์การฝึกสอน/ ฝึกงานของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ พ.ศ. 2530.....	251
	ภาคผนวก ช ประกาศคณะศึกษาศาสตร์ เรื่อง กำหนดโครงสร้าง หลักเกณฑ์ หน่วยกิตสะสมแก่นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์จะต้องสอบผ่านก่อนเวลา ฝึกสอน/ฝึกงาน.....	254

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	ลำดับขั้นของการฝึกอบรม.....	37
2	รูปแบบฝึกอบรมส่วนชาของการปฏิบัติงาน.....	39
3	รูปแบบจำลองการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	52
4	ขั้นตอนการวิจัยเรื่องรูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	56
5	องค์ประกอบของรูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	148
6	การกำหนดนโยบายการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	149
7	การกำหนดจุดมุ่งหมายการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	150
8	การจัดองค์การและบุคลากรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	151
9	การดำเนินการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	152
10	หลักสูตรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	153
11	การกำหนดงบประมาณการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	154
12	การประเมินผลโครงการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	154

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 คำร้อยละของคำตอบที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย.....	63
2 ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 2.....	79
3 ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 3.....	94

บทที่ 1

บทนำ

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนา เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือฝึกฝนคนให้เกิดความรู้ และสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิจิตร ศรีสอาน. 2511 : 11) บุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาและกำลังคนคือ "ครู" ครูเป็นผู้ให้การศึกษาอบรมสั่งสอน ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนจัดประสบการณ์เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพของบุคคล (เจลิยว บุรีภักดี และคนอื่น ๆ. 2520 :

1) สถาบันผลิตครูจึงต้องพิจารณาคุณภาพของครูเป็นสำคัญ (อารี สันทลวี. 2523 : 74)

กระบวนการผลิตครูของวิทยาลัยครูหรือมหาวิทยาลัยที่มีการผลิตครูให้ความสำคัญแก่การฝึกสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ อันจะก่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ครูและพัฒนาบุคลิกภาพของตนให้เหมาะสมที่จะเป็นครูต่อไป (วิทยาลัยครูสุรินทร์. 2520 : 2) ดังที่กองแก้ว เจริญอักษร และคนอื่น ๆ (2530 : 141) ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า นักศึกษาครูต้องมีความสามารถในการสอน มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความเป็นผู้นำ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและชุมชน มีจิตสำนึกของการเป็นครูที่ดี ศรัทธาในอาชีพครู และรู้คุณค่าของศิลปและวัฒนธรรม การเรียนรู้ทฤษฎีเพียงอย่างเดียวไม่สามารถที่จะสร้างทักษะและสมรรถภาพการสอนที่ดีได้ ฉะนั้น การฝึกสอนจึงถือเป็นหัวใจของการผลิตครู นพพงษ์ บุญจิราตุลย์ และธรรมรส โชติคุณุชร (ม.ป.ป. : ไม่มีเลขหน้า) ให้ข้อคิดเพิ่มเติมว่านอกจากการฝึกทักษะของการเป็นครูแล้วนักศึกษาฝึกสอนยังได้เรียนรู้ระบบการบริหารงานในสถานศึกษาและได้ฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่น อาทิ คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและพัฒนาตนเองอีกด้วย

มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยแบบตลาดวิชา ที่ผู้ศึกษาสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมาเข้าชั้นเรียนที่มหาวิทยาลัยจัดให้ก็ได้ โดยมีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย การทำนุบำรุง

ศิลป์และวัฒนธรรม (มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2530 ข : 1-2) ตามหลักการดังกล่าว มหาวิทยาลัยรามคำแหงจึงจัดระบบการเรียนการสอนทั้งแบบให้มีการบรรยายในชั้นเรียนและใช้ระบบสื่อการสอนทางไกล ดังนั้นนักศึกษาจึงสามารถเลือกวิธีเรียนได้ตามต้องการ โดยมหาวิทยาลัยจัดบริการทางวิชาการให้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นองค์กรหนึ่งที่ผลิตครูโดยมีโครงสร้างของหลักสูตรกำหนดไว้ว่าทุกสาขาวิชาจะต้องมีการฝึกสอน/ฝึกงานเป็นระยะเวลา 14 สัปดาห์ คิดหน่วยกิตเป็น 6 หน่วยกิต (มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2533 ก : 15) ซึ่งสมาคมมหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ออกข้อบังคับว่าด้วยหลักเกณฑ์การฝึกสอน/ฝึกงานของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ พ.ศ.2530 และมีประกาศคณะศึกษาศาสตร์ เรื่องกำหนดโครงสร้างหลักเกณฑ์หน่วยกิตสะสมที่นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ต้องสอบผ่านก่อนออกฝึกสอน/ฝึกงานไว้ (ภาคผนวก ช)

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จัดส่งนักศึกษาออกฝึกสอนภาคเรียนละประมาณ 100-150 คน โดยก่อนออกฝึกสอนนักศึกษาทุกคนจะต้องผ่านการเรียนรู้ภาคทฤษฎีเกี่ยวกับวิชาชีพครู จากนั้นจะมีการเตรียมขั้นสุดท้ายก่อนการออกฝึกสอน คือ นักศึกษาฝึกสอนทุกคนเข้ารับการปฐมนิเทศตามที่มหาวิทยาลัยจัดให้เป็นเวลา 1-2 วัน นักศึกษาฝึกสอนที่ไม่เข้ารับการปฐมนิเทศจะไม่ได้รับการพิจารณาให้ออกฝึกสอน การปฐมนิเทศจัดขึ้นเพื่อแจ้งให้นักศึกษาฝึกสอนทราบเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกสอน ได้แก่ รายชื่ออาจารย์นิเทศก์ทั่วไปและอาจารย์นิเทศก์ประจำวิชาเอก บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน การบรรยายเกี่ยวกับการปฏิบัติตนขณะฝึกสอน และการทำแผนการสอน (มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2530 ก : 1) แต่การที่นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงไม่จำเป็นต้องเข้าชั้นเรียนตามลักษณะการเรียนแบบตลาดวิชา ทำให้นักศึกษาได้รับการฝึกอบรบและฝึกปฏิบัติน้อย หรืออาจไม่ได้รับการฝึกอบรบและฝึกปฏิบัติให้มีความรู้ มีทัศนคติที่ดี และเกิดทักษะที่จำเป็นในวิชาชีพครู ซึ่งการปฐมนิเทศที่จัดอย่างกว้าง ๆ นั้น ไม่เพียงพอที่จะฝึกอบรบให้นักศึกษาฝึกสอนมีความพร้อม มีการเตรียมการเป็นครูที่ดีได้ เห็นได้จากงานวิจัยเกี่ยวกับนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า นักศึกษาฝึกสอนมีปัญหาหลายประการ รุจิร ภู่อาระ (2527 : บทคัดย่อวิจัย) พบว่า นักศึกษาฝึกสอนมีปัญหามากในเรื่องของการปรับตัว ความวิตกกังวล มารยาทในที่ชุมชน การทำงานธุรการของโรงเรียน และขาดทักษะที่จำเป็นของการเป็นครู เช่น ทักษะในการนำเข้าสู่บทเรียน การเสริมแรง

การเขียนกระดานดำ การเสนอเนื้อหาในบทเรียน การเลือกใช้วิธีสอน เทคนิคการสอน และเทคนิคการใช้คำถาม การสรุปบทเรียน การวัดและการประเมินผล และปัญหาที่พบมากที่สุด คือการปกครองชั้นเรียนและการถ่ายทอดความรู้ ประภา ธานีรัตน์ (2530 : 4) ศึกษาพบว่า นักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีปัญหามากในเรื่อง การเตรียมการสอน การทำโครงการสอน การทำบันทึกการสอน การใช้เทคนิคการสอนและวิธีสอน รวมทั้ง บุคลิกภาพในการเป็นครู และจิตนา กาญจนพันธุ์ ศึกษาพบว่า นักศึกษานำความรู้และประสบการณ์ จากการเรียนภาคทฤษฎีไปใช้ในการสอนน้อยมาก กล่าวคือสามารถนำไปใช้ในช่วงสัปดาห์สุดท้าย เท่านั้น เพราะระยะแรกของการฝึกสอนเป็นระยะของการย้ายและทบทวนความรู้ภาคทฤษฎี ส่วน สิ่งที่นักศึกษาไม่สามารถนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ เทคนิคการสอนและวิธีสอน การเลือกใช้สื่อการสอนและการผลิตสื่อการสอน และการพัฒนาบุคลิกภาพของการเป็นครู (จิตนา กาญจนพันธุ์. 2530 : 14)

จากผลงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นจึงเห็นได้ชัดเจนว่า กระบวนการเตรียมนักศึกษาฝึกสอน ขั้นสุดท้ายก่อนส่งนักศึกษาออกฝึกสอนที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จัดให้แก่ นักศึกษาฝึกสอนนั้นไม่บรรลุจุดมุ่งหมาย และไม่เพียงพอที่จะทำให้นักศึกษาฝึกสอนออกฝึกสอนอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุดปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวจำเป็นต้องมีการแก้ไข ซึ่งการแก้ไขปัญหาก็ทำได้หลาย วิธี วิทยาลัยครูนิบลสงคราม (2517 : 46-48) จัดปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนก่อนออกฝึกสอน อย่างเข้มข้นซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะเตรียมนักศึกษาให้มีความพร้อมทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านวิชาการ ทักษะวิธีสอน พฤติกรรมที่พึงประสงค์ และการมีคุณลักษณะของครูที่ดี ณรงค์ ธรรมคุณ (2525 : 138) นพพร พานิชสุข (2525 : 45-46) วิวิธา บุญชัย อลิสา พงษ์อมรพรหม และชาญชัย ชันติศิริ (2529 : 45) ประภา ธานีรัตน์ (2530 : 89-90) รัตนา กาญจนพันธุ์ (2530 : 29-30) และ สมชัย โต๊ะถม (2531 : 114) ได้ให้ความเห็นตรงกันว่า การจัดปฐมนิเทศ อย่างเข้มข้นจะทำให้นักศึกษาได้เรียนรู้ มีประสบการณ์ตรง และมีโอกาสฝึกทักษะที่จำเป็นของการ เป็นครูเพิ่มมากขึ้น เป็นการย้ายหรือการทบทวนและเป็นการเสริมความรู้และประสบการณ์ที่นักศึกษา ยังบกพร่องอยู่ ทำให้นักศึกษาเกิดความพร้อม มีความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ไปใช้ในการฝึกสอน แต่เมื่อวิเคราะห์โครงการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโครงการปฐมนิเทศนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษาฝึกสอน และจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกสอน

ตลอดจนศึกษาจากรายงานผลการประชุมพิเศษและการสัมมนาการฝึกสอน ผู้วิจัยได้พบปัญหาเกี่ยวกับการประชุมพิเศษนักศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงหลายประการดังนี้คือ

1. การประชุมพิเศษนักศึกษาฝึกสอนมีหลายลักษณะไม่แน่นอน บางครั้งจัดเพียง 1 วัน บางครั้งจัดนานถึง 7 วัน บางครั้งจัดก่อนนักศึกษาจะออกฝึกสอนเล็กน้อย แต่บางครั้งจัดก่อนการฝึกสอนมากกว่า 1 เดือน ทำให้เกิดความล้าหลังสับสน และไม่ทราบว่าจุดดีหรือจุดด้อยของการประชุมพิเศษแต่ละครั้งเป็นอย่างไร จึงไม่ทราบว่าการจัดดำเนินการประชุมพิเศษแบบใดเป็นลักษณะที่เหมาะสม (สังเวียน สฤตกุล : สัมภาษณ์)

2. นโยบายของการประชุมพิเศษนักศึกษาฝึกสอนซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการจัดการฝึกสอนมีขอบเขตกว้างเกินไป ไม่ชัดเจน คลุมเครือ มีการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของผู้บริหารหรือคณะกรรมการจัดการฝึกสอน ทำให้นโยบายขาดความต่อเนื่อง ซึ่งทำให้การเปลี่ยนนโยบายไปสู่การปฏิบัติเกิดความสับสน อีกทั้งการวางแผนดำเนินงานและการปฏิบัติตามนโยบายกระทำได้อย่างยาก (โฆสิต อินทวงศ์ : สัมภาษณ์)

3. จุดมุ่งหมายการประชุมพิเศษนักศึกษาฝึกสอน กำหนดไม่ชัดเจน ไม่สอดคล้องกับนโยบายการประชุมพิเศษ กล่าวคือ เน้นความรู้ทั่วไปมากกว่าการปฏิบัติที่จะส่งผลต่อการเสริมสร้างสมรรถภาพการสอน การเสริมสร้างบุคลิกลักษณะของการเป็นครู และการเสริมสร้างความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู (โฆสิต อินทวงศ์ และนิรมล ศตวุฒิ : สัมภาษณ์)

4. ไม่มีองค์การและบุคลากรรับผิดชอบการประชุมพิเศษนักศึกษาฝึกสอนอย่างถาวร กล่าวคือ การจัดดำเนินการ จัดในรูปแบบของกรรมการเฉพาะกิจ จึงขาดการวางแผนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีการเปลี่ยนคณะกรรมการจัดการฝึกสอนซึ่งทำหน้าที่จัดประชุมพิเศษบ่อย ๆ คณะกรรมการจึงขาดประสบการณ์และขาดทักษะในการจัดการฝึกอบรม ทำให้การพัฒนางานและการพัฒนาตนเองกระทำได้อย่างยาก (โฆสิต อินทวงศ์ และรัตนา กาญจนพันธุ์ : สัมภาษณ์)

5. การวางแผนการทำงานก่อนการประชุมพิเศษนักศึกษาฝึกสอน ไม่มีทิศทางที่แน่นอน กล่าวคือ คณะกรรมการแต่ละภาควิชาจะกำหนดวิชาตามที่แต่ละภาควิชาเห็นว่าเหมาะสม ทั้งในการกำหนดเวลา สถานที่ บุคลากร วิทยากร ฯลฯ เป็นเหตุให้การประชุมพิเศษไม่ดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน มีลักษณะต่างคนต่างทำ ไม่สอดคล้องประสานสัมพันธ์กัน ทำให้บางครั้งเกิดการล้าหลัง และส่งผลให้นักศึกษาฝึกสอนที่สังกัดต่างภาควิชากัน แต่ไปฝึกสอนโรงเรียนเดียวกัน

เกิดความสับสน ปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง และบางครั้งเกิดความไม่เข้าใจกัน (โฆสิต อินทวงศ์
กุลลาบ สุวรรณโชติ และวิญญู วัชรกุลเลี้ยง : สัมภาษณ์)

6. การจัดสรรงบประมาณไม่ชัดเจน ไม่เพียงพอ และไม่แยกเป็นสัดส่วน ขาด
การวางแผนงบประมาณที่ดี งบประมาณการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนจัดรวมไว้ในงบประมาณ
ด้านวิชาการ ซึ่งงบประมาณส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการฝึกสอน มีการจัดสรรงบประมาณเป็น
ค่ายานพาหนะและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปในเทศของอาจารย์นิเทศก์ ทำให้ไม่มีงบประมาณ
การปฐมนิเทศโดยเฉพาะ (สังเวียน สฤตกุล : สัมภาษณ์)

7. การดำเนินการและการกำหนดหลักสูตรปฐมนิเทศมีการเปลี่ยนแปลงตามความเห็น
ของคณะกรรมการฝึกสอน การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมไม่เป็นไปตามหลักวิชา การเลือกและการจัด
ลำดับวิชาขาดความเหมาะสมและไม่สอดคล้องกัน ไม่ตรงกันนโยบายและจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
และไม่ตรงกับความต้องการของนักศึกษาที่เข้ารับการปฐมนิเทศ รวมทั้งไม่มีการทบทวนและ
เพิ่มเติมทักษะที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพครู นอกจากนี้การจัดกิจกรรมก็ไม่น่าสนใจ โดยเฉพาะ
การจัดกิจกรรมมีลักษณะเป็นการบรรยายมากกว่าการฝึกปฏิบัติ ทำให้นักศึกษาขาดความสนใจ
จึงทำให้นักศึกษามีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ น้อย อีกทั้งการกำหนดระยะเวลายังไม่
เหมาะสม และไม่เพียงพอต่อการฝึกปฏิบัติ ทำให้การปฐมนิเทศไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย
(นิรมล ศตวุฒิ และคนอื่น ๆ : สัมภาษณ์)

8. การประเมินผลและการติดตามผลยังไม่มี การดำเนินงานอย่างจริงจัง จึงไม่
ทราบว่า การดำเนินการสอดคล้องกับนโยบายและความมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด และเมื่อมี
การวัดและประเมินผลแล้วส่วนใหญ่ก็ไม่นำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาโครงการ
นอกจากนั้นการติดตามผลผู้ผ่านการปฐมนิเทศยังมีน้อยมาก หรือบางครั้งไม่มีการติดตามผล
ซึ่งเป็นผลเสียต่อการฝึกอบรม เนื่องจากไม่ทราบว่านักศึกษาฝึกสอนที่ผ่านการปฐมนิเทศมีความรู้
ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติที่ดีตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ เพียงใด (นิรมล ศตวุฒิ : สัมภาษณ์)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษารูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงให้มีประสิทธิภาพและตรงตามจุดมุ่งหมายของการผลิต
บัณฑิตครูต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อเสนอรูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความสำคัญของการวิจัย

รูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการปฐมนิเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผนจัดดำเนินงานและบริหารงานปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) สอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จนกว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจะสอดคล้องกัน

2. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยครั้งนี้มี 21 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญและผู้มีหน้าที่จัดการฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 11 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการฝึกสอน และ/หรือมีผลงานด้านการฝึกสอน การเตรียม นักศึกษาฝึกสอนจากสถาบันอื่น ๆ 9 คน

3. สาระสำคัญในรูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีดังนี้คือ

- 3.1 นโยบายการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน
- 3.2 จุดมุ่งหมายของการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน
- 3.3 การจัดองค์การและบุคลากรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน
- 3.4 การดำเนินงานการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน
- 3.5 หลักสูตรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน
- 3.6 งบประมาณการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน

3.7 การประเมินผลการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน

คำนิยามศัพท์

1. รูปแบบ หมายถึง แบบแผน คำโครง รูปร่าง โครงสร้างหรือตัวอย่างของงานหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในงานวิจัยนี้หมายถึง แบบแผนของการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
2. การปฐมนิเทศ หมายถึง การอบรมแนะนำ การชี้แนะแนวทางเบื้องต้นสำหรับสมาชิกใหม่ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้หรือความเคยชินจนเกิดความชำนาญ ในงานวิจัยนี้หมายถึง การอบรมแนะนำเสนอแนวทางให้นักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อเป็นการย้ำหรือทบทวนความรู้ทางภาคทฤษฎีเกี่ยวกับวิชาชีพครูเพื่อนำไปสู่การฝึกภาคปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดความรู้สึกรัก เกิดความศรัทธา และเกิดทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู เพื่อนักศึกษาฝึกสอนเกิดความมุ่งมั่นที่จะเป็นครูที่ดี การปฐมนิเทศเน้นการฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะในการสอน การพัฒนาและปรับปรุงบุคลิกภาพ มีความเข้าใจอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นขณะฝึกสอน และเน้นส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีระหว่างนักศึกษาฝึกสอน/ฝึกงานร่วมสถาบันและนักศึกษาฝึกสอน/ฝึกงานต่างสถาบัน
3. นักศึกษาฝึกสอน หมายถึง ผู้ที่เรียนในสถาบันผลิตครูซึ่งได้ออกฝึกสอนเป็นระยะเวลาหนึ่งตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ ในงานวิจัยนี้หมายถึง นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่เรียนสาขาศึกษาศาสตร์ครบตามหลักเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนดไว้ และลงทะเบียนเรียนวิชา ED 413 (การฝึกสอน) ในภาคเรียนนั้น ซึ่งคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงส่งออกฝึกสอนในโรงเรียนฝึกสอนต่าง ๆ
4. รูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง หมายถึง รูปร่าง แบบแผนหรือโครงสร้างของการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้
 - 4.1 นโยบายการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ในงานวิจัยนี้หมายถึง หลักและวิธีปฏิบัติที่แสดงถึงการสนับสนุน และส่งเสริมให้การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

4.2 จุดมุ่งหมายของการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ในงานวิจัยนี้หมายถึง วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อเป็นการย้ำและทบทวนความรู้ ทักษะ และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เพื่อให้นักศึกษาออกฝึกสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 การจัดองค์การและบุคลากรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ในงานวิจัยนี้หมายถึง การจัดหน่วยงาน การกำหนดและสรรหาบุคลากรเพื่อดำเนินงานการปฐมนิเทศ และการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่จัดการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

4.4 การดำเนินการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ในงานวิจัยนี้หมายถึง การดำเนินงานปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ซึ่งประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการปฐมนิเทศ การจัดทำโครงการปฐมนิเทศ การกำหนดวิทยากร การกำหนดผู้เข้ารับการปฐมนิเทศ เทคนิคการปฐมนิเทศ สถานที่การปฐมนิเทศ และระยะเวลาการในการปฐมนิเทศ

4.5 หลักสูตรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ในงานวิจัยนี้หมายถึง ประมวลความรู้และประสบการณ์ที่จัดให้นักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ประกอบด้วยการจัดทำหลักสูตร การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และการกำหนดเนื้อหาวิชาในหลักสูตร

4.6 งบประมาณการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ในงานวิจัยนี้หมายถึง การหารายได้และการจัดสรรรายได้ เพื่อสนับสนุนการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

4.7 การวัดและการประเมินผลการปฐมนิเทศ ในงานวิจัยนี้หมายถึง กระบวนการในการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อค้นหาคุณค่าของการดำเนินการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน และศึกษาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักศึกษาฝึกสอน ตลอดจนการติดตามผลงานนักศึกษาเมื่อออกฝึกสอน

5. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ มีประสบการณ์สูง ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ในงานวิจัยนี้หมายถึง

ผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องการฝึกสอน การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน การเตรียม นักศึกษาฝึกสอน การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถาบันผลิตครู หรือการฝึกอบรม และพัฒนาบุคคล ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้

5.1 จบปริญญาโท หรือปริญญาเอก ทางด้านการศึกษา และ

5.2 มีประสบการณ์ด้านการนิเทศการฝึกสอน หรือมีประสบการณ์ด้าน บริหารการฝึกสอนและ/หรือมีประสบการณ์ด้านการจัดการปฐมนิเทศอย่างน้อย 2 ภาคเรียน หรือ

5.3 มีประสบการณ์ด้านการเขียนตำรา หรือเอกสารประกอบการสอน หรือบทความหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้คือ การฝึกสอน หรือการนิเทศการฝึกสอน หรือการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาสาระตามลำดับ ดังนี้

1. การฝึกสอน หรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
2. ลักษณะและรูปแบบของการฝึกอบรม
3. การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนหรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
4. รูปแบบจำลองการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

รามคำแหง

การฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ความหมายและความสำคัญของการฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

การฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นโอกาสที่ดีของนักศึกษาที่จะ ได้นำทฤษฎี
ที่ได้เรียนรู้ออกไปฝึกปฏิบัติในหน้าที่ของการเป็นครู ซึ่งนับเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่อาชีพครู
และนำไปสู่ความเป็นผู้มีควมรับผิดชอบ นักศึกษาจะต้องเผชิญปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหา
การปรับตัว ปัญหาการสอน ปัญหาเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และข้อสำคัญอีกประการหนึ่งคือ
เป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทชีวิตจากเด็กเป็นผู้ใหญ่ที่ต้องรับผิดชอบต่อตนเองและนักเรียน (นิมมวล
ทศวัฒน์. 2520 : 1) อัจฉรา ประไพตระกูล (2522 : 1) กล่าวว่าความสำคัญของการฝึกสอน
ว่า เป็นโอกาสที่นักศึกษาจะได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพ และทัศนคติของตนให้เหมาะสมกับอาชีพครู
โดยเริ่มต้นอย่างถูกต้องตามแบบฉบับที่สมควร อย่างไรก็ตามประสบการณ์ในการฝึกสอนของ
นักศึกษาย่อมแตกต่างกันไปตามความสามารถของแต่ละบุคคล ปัญหาที่นักศึกษาได้พบในช่วงนี้ จะช่วย
เสริมงานฝึกสอนของนักศึกษาให้พัฒนายิ่งขึ้นหากได้รับการแนะนำที่เหมาะสมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
ช่วยกันปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การฝึกสอนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ น้อมฤดี จงพยุหะ (2524 :
ไม่มีเลขหน้า) กล่าวว่า การฝึกสอนเป็นหัวใจของการฝึกหัดครู ไม่มีกิจกรรมใด ๆ ทดแทนได้
จะต้องมีการฝึกสอนในเวลาที่ยาวนานพอสมควร ต้องมีผู้คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำฝึกสอน

และผู้ที่ไม่ผ่านการฝึกสอนจะเป็นครูที่ดีและสมบูรณ์แบบไม่ได้ (นรินทร์ บุญชู. 2525 : 1 ; อ้างอิงมาจาก Conant. 1953 : 27) ให้ความสำคัญของการฝึกสอนว่า การเรียนภาคทฤษฎี ไม่สามารถทดแทนการฝึกสอนได้ เพราะการฝึกสอนมีความสำคัญที่สุด จำเป็นจะต้องจัดไว้ใน หลักสูตรวิชาชั้นครูยิ่งกว่าวิชาอื่น ๆ เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างให้นักศึกษาออกไปเป็นครูที่ดี เจลิม มลิล่า (2525 : 5 - 6) ให้ความเห็นว่า การฝึกสอนเป็นกระบวนการจัดประสบการณ์ ตรงให้แก่ศึกษาศาสาศึกษาศาสตร์ เพื่อเป็นการฝึกอบรมให้มีสมรรถภาพครู และคุณสมบัตินั้น เป็นการทดสอบความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในภาคทฤษฎี หลักการ ตลอดจนแนวความคิด ต่าง ๆ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนมาแล้วจากมหาวิทยาลัย ว่ามีสมรรถภาพ ความสามารถและทักษะ ในการนำมาใช้ระหว่างการศึกษาฝึกงานมากนักน้อยเพียงใด หรืออยู่ในระดับใด และเหมาะสมที่จะ เป็นครูที่ดีได้หรือไม่ พจน์ สะเพียรชัย (2527 : 39 - 40) ให้ความเห็นในเรื่องนี้ว่า นักศึกษา ควรต้องมีประสบการณ์ในห้องเรียนก่อนออกไปประกอบอาชีพครู เพราะอาชีพครูเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ดังจะเห็นได้ว่ากระบวนการผลิตครูทั้งในสถาบันฝึกหัดครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และทบวง-มหาวิทยาลัย ต่างให้ความสำคัญต่อการจัดให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงจากการฝึกสอน นอกจากนั้น นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2531 : บทนำ) ยังให้ความสำคัญการฝึกสอนหรือการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูเต็มรูปว่าเป็นสิ่งสำคัญในการเรียนครู ซึ่งบางสถาบันหรือบางกลุ่มถือว่า สำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการเรียนครูศึกษา เพราะเป็นช่วงที่นิสิตได้ทำงานกับนักเรียนในห้องเรียน โดยตรง มีครูพี่เลี้ยงคอยให้การแนะนำและมีอาจารย์นิเทศก์จากสถาบัน ไปสังเกตการฝึกสอนและ ให้คำแนะนำช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ

นโยบายการฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

นโยบายการฝึกสอนเป็นข้อมูลในการพิจารณาตัดสินใจในการดำเนินการวางแผน การฝึกสอน กำหนดทิศทางและแนวปฏิบัติที่แน่นอน สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 87-89) กล่าวว่า นโยบาย หมายถึงแนวปฏิบัติซึ่งระบุคุณค่า หรือประโยชน์อันพึงได้รับจากการปฏิบัติ นโยบายเป็น แนวบริหารที่จะ ใช้กำหนดวิธีการ กระบวนการ การวางแผนงานและกำหนดโครงการเพื่อให้ สำเร็จวัตถุประสงค์เรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะเจาะจง นโยบายมี 2 ลักษณะคือ นโยบายหลัก และนโยบายรองหรือนโยบายเฉพาะเรื่อง ซึ่งการฝึกสอนจัดเป็นนโยบายเฉพาะเรื่อง

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2530 ข : 121) ได้กำหนดนโยบายการฝึกสอนไว้ว่า เพื่อสร้างเสริมพัฒนาการความสามารถและความพร้อมตามศักยภาพของบุคคลให้พร้อมที่จะปฏิบัติ อาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพ นิ่งตนเองได้ และพร้อมที่จะสนองความต้องการในการพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพชั้นของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2521 : 6) ที่ว่าเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาความสามารถ ความพร้อมในการปฏิบัติงานวิชาชีพให้เข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ เพื่อสนองความต้องการของประเทศ ขณะเดียวกันนโยบายเกี่ยวกับการฝึกสอน ของกรมการฝึกหัดครูได้ระบุไว้ว่า เพื่อเสริมสร้างการผลิตบัณฑิตที่จะออกไปเป็นครูให้มีความรู้ด้าน วิชาการ วิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศ (มีชัย สายอ่วม. 2527 : 109) ครูสภาได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องนี้จึงได้ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐาน วิชาชีพครูเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครูและวิชาชีพครู เป็นที่ศรัทธาแก่นักเรียน ผู้ปกครอง และ สังคม โดยคณะกรรมการส่งเสริมวิชาชีพครูมีความเห็นว่า บุคคลที่ประกอบวิชาชีพครูควรมี ความรัก ความเมตตาและความปรารถนาดีต่อนักเรียน อุทิศตนและเวลาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียน ทุกคนได้รับความเจริญเติบโตและมีพัฒนาการในทุกด้าน ทั้งควรมีคุณลักษณะอย่างน้อย 4 ประการ คือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ มุ่งมั่นพัฒนา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2532 : ไม่มีเลขหน้า)

จุดมุ่งหมายของการฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

การฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเทียบเท่ากับ หัวใจของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตศึกษาศาสตรบัณฑิต และการศึกษานวัตกรรม จุดมุ่งหมายทั่วไป ของการฝึกสอนคือ เป็นการนำเอาความรู้ความสามารถ ทั้งที่เป็นด้านเนื้อหาวิชาการ ด้านเทคนิค วิธีและด้านคุณลักษณะ ไปปฏิบัติในสถานการณ์จริงให้ได้ผล สถาบันต่าง ๆ ได้เสนอจุดมุ่งหมายของ การจัดการฝึกสอนในลักษณะของการขยายความจุดมุ่งหมายทั่วไปให้มีลักษณะเฉพาะในแต่ละกรณี เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนี้

กรมการฝึกหัดครู (2521 : 1 - 2) กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนไว้ว่า

1. เพื่อให้นักศึกษาได้นำสิ่งที่ได้เรียนในวิชาการศึกษา วิชาจิตวิทยา และวิธี การสอนไปทดลองปฏิบัติ เป็นการประสานระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ นักศึกษาอาจจะ ปรับปรุงแก้ไขทฤษฎีที่ได้ศึกษามาให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

2. เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสทดลองสอนภายใต้การนิเทศ
3. เพื่อให้นักศึกษาได้ใช้ชีวิตในห้องเรียนและโรงเรียนจริง ๆ คู่กันเคยกับบรรยากาศ เข้าใจหน้าที่ครู คู่กันเคยกับนักเรียน ศึกษาและใช้วัสดุอุปกรณ์จากแหล่งต่าง ๆ มีความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนและชุมชนที่ไปทำการฝึกสอน

4. เพื่อให้นักศึกษาได้ประเมินตนเองว่า มีความเหมาะสมในการเป็นครูหรือไม่ เพียงใด ซึ่งจะประเมินได้ด้วยบุคลิกภาพ ความรักเด็ก ความเข้าใจ ความต้องการของเด็ก ความภูมิใจในอาชีพ ความตั้งใจและส่งเสริมอาชีพให้ก้าวหน้า เป็นที่ยกย่องนับถือของบุคคลทั่วไป นอกจากนั้นยังเป็น โอกาสให้สร้างบุคลิกภาพของครูให้แก่ตนเองด้วย

พวงรัตน์ ไชยศิริ และคนอื่น ๆ (ม.ป.ป. : 1) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการฝึกสอนของวิทยาลัยครูสวนสุนันทา ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้นักศึกษาได้นำวิชาการที่เรียนไปทดลองใช้ โดยการนำภาคทฤษฎีไปประสานสัมพันธ์กับภาคปฏิบัติ
2. เพื่อให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติหน้าที่ครู ได้มีชีวิตอยู่ในห้องเรียนและในโรงเรียนจริง ๆ เข้าฝึกหน้าที่ครู คู่กันเคยกับนักเรียน และชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่
3. เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ และความเจริญงอกงามในอาชีพครูของนักศึกษา
4. เพื่อสร้างสมบุคลิกภาพที่ดี มีคุณค่าให้กับนักศึกษาครู
5. เพื่อให้นักศึกษาได้ประเมินตนเองว่ามีความเหมาะสมที่จะเป็นครูหรือไม่เพียงใด โดยจะได้ประเมินด้านบุคลิกภาพ ความรักเด็ก ความเข้าใจ ความต้องการของเด็ก ความภูมิใจในอาชีพ และความตั้งใจจะส่งเสริมอาชีพให้ก้าวหน้าเป็นที่ยกย่องนับถือของคนทั่วไป
6. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างวิทยาลัยกับโรงเรียนฝึกสอน
7. เพื่อเผยแพร่ชื่อเสียงของวิทยาลัยให้เป็นที่รู้จักแก่บุคคลภายนอก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2524 : 3) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนามไว้ 4 ประการคือ

1. เพื่อให้นิสิตเกิดสมรรถภาพด้านการสอน
2. เพื่อให้นิสิตเกิดสมรรถภาพด้านความตั้งมั่น ในคุณธรรมและจริยธรรม
3. เพื่อให้นิสิตเกิดสมรรถภาพด้านการเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเองและชุมชน

4. เพื่อให้ผลิตเกิดสมรรถภาพในการมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชาติ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (2527 : 11) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนเพื่อให้ผลิตมีลักษณะและความสามารถ ดังต่อไปนี้

1. เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสอน โดยจัดการบทเรียนให้บรรลุไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของผู้เรียน
2. เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่ออาชีพครู รับผิดชอบต่อตนเอง ต่องานอันเป็นหน้าที่ของตนเองและสังคม
3. เป็นผู้มีความประพฤติดี มีบุคลิกภาพเหมาะสมที่จะเป็นครูและมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเป็นอย่างดี

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2530 : 1) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นแนวทางในการจัดและดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อให้ผลิตครูได้รับประสบการณ์ ดังต่อไปนี้

1. ให้มีประสบการณ์ตรงเต็มเวลาในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพ ในสาขาวิชาเอก ที่ได้เลือกศึกษา
2. นำทฤษฎีและหลักวิชาการที่ได้ศึกษาไปทดลองใช้ในสภาพความเป็นจริง
3. มีโอกาสพัฒนาบุคลิกภาพของตนให้เหมาะสมกับวิชาชีพ
4. ได้เรียนรู้การทำงานร่วมกับบุคลากรในระดับต่าง ๆ ในอาชีพ
5. ได้มีโอกาสเสริมสร้างและกระชับความสัมพันธ์อันดีตลอดจนความร่วมมือ

ทางวิชาการระหว่างคณะครุศาสตร์ และสถาบันฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ (สมชัย โตะถน. 2531 : 14-15; อ้างอิงมาจาก Illinois State University. 1982 : 2) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินโปรแกรมฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ดังนี้

1. ผลิตจะต้องพัฒนาปรัชญาการศึกษาอย่างสมเหตุสมผล และเหมาะสมแก่สังคมระบอบประชาธิปไตย โดยอาศัยการศึกษาทฤษฎีทางการศึกษาและการประยุกต์ใช้ในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

2. สามารถวางแผนวิเคราะห์สถานการณ์การเรียน พัฒนาวัตถุประสงค์ที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียน

3. สามารถใช้เทคนิควิธีการสอน และการวัดการประเมินผลได้เหมาะสม ที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ของการสอนได้

4. สามารถแสดงบทบาทที่เหมาะสมของการเป็นบุคลากรของวิชาชีพชั้นสูง และมีความสัมพันธ์ที่ดีของนักเรียน ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครองนักเรียนและบุคคลต่าง ๆ ในชุมชน

5. สามารถวิเคราะห์ประสิทธิผลของบทเรียนว่าส่งผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียนได้เพียงใด และสามารถวิเคราะห์ประสิทธิผลของการสอนว่า มีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไรบ้าง

วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง (2529 : 1) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน เพื่อดำเนินการะกิจทางด้านการฝึกตักนักศึกษา ไปเป็นครูผู้สอนทางพลศึกษา สุขศึกษา และนันทนาการ ดังนี้

1. เพื่อให้ให้นักศึกษา ได้ใช้ความรู้และทักษะทางพลศึกษา ได้ถูกต้องตามวิธีการ
2. เพื่อให้ให้นักศึกษา ได้เผชิญและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ เป็นครูพลศึกษา สุขศึกษา และนันทนาการ
3. เพื่อให้สามารถจัดการบริหาร โครงการพลศึกษา สุขศึกษาและนันทนาการในสถานศึกษาได้

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2526 : 24) มุ่งผลิตครูโดยยึดถือ การฝึกสอนเป็นส่วนสำคัญของหลักสูตร โดยมีวัตถุประสงค์ในการฝึกสอน โดยทั่วไปคล้ายคลึงกับ สถาบันผลิตครูอื่น ๆ คือ

1. เพื่อให้ให้นักศึกษามีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับวิชาชีพครู
2. เพื่อให้ให้นักศึกษา ได้พบปัญหาจริงที่จะเกิดขึ้น ในการสอน
3. เพื่อให้ให้นักศึกษามีความรับผิดชอบ
4. เพื่อสร้างศรัทธาและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

จากจุดมุ่งหมายการฝึกสอน หรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูข้างต้น จะเห็นได้ว่า นักการศึกษาและสถาบันผลิตครูต่างมีความประสงค์สอดคล้องกันคือ ต้องการให้การฝึกสอน หรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนาม เป็นกระบวนการที่จะให้นักศึกษาครู ได้นำความรู้ ความสามารถทักษะต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้และฝึกฝนมาแล้วจากการเรียนวิชาต่าง ๆ ตลอดจนรู้จัก ปรับลักษณะนิสัยบุคลิกภาพต่าง ๆ ให้เหมาะสมที่จะเป็นครูที่ดีในอนาคต การฝึกสอนหรือ

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจึงเป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาคุณลักษณะของการเป็นครู หรือ สมรรถภาพต่าง ๆ ของนักศึกษาครูโดยมีอาจารย์ในเทศก์ฝ่ายต่าง ๆ ให้คำปรึกษาแนะนำอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิิดสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

การเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกสอนหรือก่อนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

หนังสือ ทันทาคินทร์ (2511 : 57-58) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมนักศึกษาฝึกสอนไว้ว่า

1. ก่อนที่จะออกฝึกสอน นักศึกษาควรได้รับการเตรียมตัวเบื้องต้น เพื่อรับทราบถึงสภาพความเป็นไปของโรงเรียนที่จะออกฝึกสอนและหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนในการสอน เป็นต้น
2. ควรจะมีวิธีการที่จะทำให้ทราบว่านักศึกษาที่จะส่งออกไปฝึกสอนนั้น มีความพร้อมที่จะออกไปฝึกสอนได้ เช่น ควรมีการตรวจสอบบุคลิกภาพและวุฒิภาวะทางอารมณ์ก่อนที่จะออกไปทำการฝึกสอน รวมทั้งมีการพิจารณาความแม่นยำในเนื้อหาวิชาการด้วย

การเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกสอนมีสองลักษณะคือ ลักษณะที่หนึ่ง เป็นการเตรียมการระยะยาว ตั้งแต่ นักศึกษาเริ่มเข้ามาศึกษาในสถาบัน โดยมีการจัดระบบการวางแผนการเรียนวิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตรให้เหมาะสมสอดคล้องและเป็นประโยชน์ต่อการฝึกสอน ลักษณะที่สอง เป็นการเตรียมการอย่างเข้มข้นเพื่อเพิ่มเติมก่อนที่จะออกไปฝึกสอน ซึ่งสถาบันผลิตครูหลายแห่งได้ใช้วิธีการนี้ ดังจะเห็นได้จากเอกสารสัมมนาการฝึกสอนของวิทยากรนิบลสงคราม (2517 : 45) ได้กล่าวถึงแนวปฏิบัติไว้ว่า การเตรียมทั่วไป หมายถึงการเตรียมรายวิชาเรียนและกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้เกิดความพร้อมในการฝึกสอน โดยเริ่มตั้งแต่ภาคเรียนที่ 1 จนถึงภาคเรียนก่อนการฝึกสอน เช่น การทำบันทึกการสอน การสร้างสถานการณ์จำลอง การสังเกตการสอน การเป็นผู้ช่วยครู การทดลองสอน 1-2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์การจัดงานสังคมและการพัฒนาวิทยาลัย เป็นต้น

กรมการฝึกหัดครู โดยหน่วยศึกษานิเทศก์ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกสอนว่า การเตรียมนักศึกษาให้มีความสามารถในการฝึกสอนและฝึกปฏิบัติงานในโรงเรียนควรจะเตรียมเสียแต่เนิ่น ๆ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ (กรมการฝึกหัดครู. 2521 : 144-145)

1. เตรียมวางแผนแบ่งนักศึกษาล่วงหน้าสำหรับการส่งออกไปฝึกสอนว่า กลุ่มใดจะออกฝึกสอนภาคใด ทั้งแจ้งให้นักศึกษาทราบล่วงหน้าตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ว่าต้องฝึกสอนที่ไหน เมื่อไร

ระดับชั้นเรียนใด วิชาอะไร

2. เมื่อทราบกลุ่มเรียนเรียบร้อยแล้ว วิทยาลัยควรจัดรายวิชาให้นักศึกษาเรียนตามความต้องการและความจำเป็น เพื่อให้นักศึกษาได้นำความรู้เชิงทฤษฎีเหล่านั้นไปปฏิบัติใช้ได้จริง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้เชิงเนื้อหาวิชาที่นักศึกษาจะต้องสอน ซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องชัดเจน

3. กลุ่มวิชาที่เป็นวิชาชีพควรจะต้องให้เรียนใกล้ ๆ กับช่วงเวลาที่นักศึกษาจะต้องออกไปฝึกสอน เช่น วิชาจิตวิทยาการศึกษา วิชาวิธีสอนและประสบการณ์ฝึกปฏิบัติ วิธีสอนเนื้อหา และทักษะในการสอน

4. กลุ่มวิชาที่เรียนเกี่ยวกับวิธีสอน อาจารย์ผู้สอนควรจะต้องวางแผนไว้ล่วงหน้าให้ชัดเจนว่าจะสอนอย่างไร ถ้าจะให้ได้ผลกับนักเรียนจริง ๆ เช่น วิชาวิธีสอนกลุ่มเนื้อหา และวิธีสอนกลุ่มวิชาทักษะ ผู้สอนต้องแยกแยะเป็นหัวข้อย่อย ๆ แล้วให้นักศึกษาวางแผนการสอนจากหัวข้อย่อย ๆ และนำมาทดลองสอนในกลุ่มที่จัดไว้

5. เมื่อนักศึกษาเรียนเนื้อหาวิชาหมดแล้ว และกำลังจะออกฝึกสอน ก่อนส่งออกไปฝึกสอน 7 วัน วิทยาลัยควรจัดหลักสูตรว่าด้วยความพร้อมของการออกปฏิบัติงานอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งรายละเอียดของหลักสูตรอาจจะมีสาระเกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้

5.1 มารยาทการปฏิบัติตนในสังคม

5.2 เพลงที่นักศึกษาควรร้องได้สำหรับใช้ในบทเรียนต่าง ๆ

5.3 จัดแสดงบทบาทสมมติและใช้สถานการณ์จำลองเกี่ยวกับการแก้ปัญหาทางวินัย

5.4 การพัฒนาโรงเรียนและการพัฒนาชุมชน

6. ถ้าเป็นไปได้วิทยาลัยควรมีหลักสูตรเตรียมนักศึกษาฝึกสอนไว้ล่วงหน้า เมื่อทราบว่ากลุ่มใดจะออกฝึกสอน นักศึกษาต้องเข้าร่วมโครงการและมีอาจารย์ผู้สอนทั้งกลุ่มวิชาชีพครูและวิชาพื้นฐานร่วมกันจัดการฝึกสอน

ผลการวิจัยของ แรงค์ ธรรมคุณ (2525 : 138 - 139) พบว่า การเตรียมการฝึกสอนมีหลายลักษณะ ลักษณะหนึ่งเป็นการเตรียมการก่อนการฝึกสอนอย่างเข้มข้นด้วยการกำหนดหลักสูตรเพิ่มเติมใช้เวลาไม่น้อยกว่า 1-2 สัปดาห์ หรือ 30 ชั่วโมง เป็นการเตรียมที่ไม่ต้องใช้เวลามาก แต่นักศึกษาจะได้รับประสบการณ์ ทักษะ เพื่อทบทวนก่อนการฝึกปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติของวิทยาลัยครูธนบุรี (2523 : ก)

ที่กำหนดนโยบายไว้ว่า ควรมีการเสริมวิชาชีพภาคปฏิบัติแบบเข้มข้น และเตรียมการสอนล่วงหน้าให้นักศึกษา รวมทั้งการประเมินทิศทางการฝึกสอน ควรมีการอบรมในเรื่องการสอนเพลงประกอบกิจกรรมการสอน การผลิตและการใช้สื่อประกอบการสอนด้วย

ประกาศ ธานีรัตน์ (2530 : 79) เสนอว่า เนื่องจากการฝึกสอนเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญมากในกระบวนการผลิตครู ดังนั้น ก่อนนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงออกไปฝึกสอน ควรมีการเตรียมนักศึกษาฝึกสอนดังนี้

1. จัดให้นักศึกษาฝึกสอนได้สังเกตการสอนในชั้นเรียนและช่วยงานครูก่อนการออกฝึกสอน
- 1 ภาคการศึกษา
2. จัดประชุมพิเศษอย่างเข้มข้นเพื่อให้นักศึกษาได้ทราบแนวทางในการฝึกสอนและการปฏิบัติตนระหว่างฝึกสอน โดยจัดการประชุมพิเศษแบบปฏิบัติการ
3. บันทึกเทปโทรทัศน์การสอนที่ดีเด่นไว้ เพื่อให้นักศึกษารุ่นหลังได้ศึกษาเป็นแบบอย่าง
4. จัดรวบรวมปัญหาการฝึกสอนที่ผ่านมาแล้วนำมาวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ปัญหา
5. ให้นักศึกษาฝึกสอนได้ฝึกทำโครงการสอน บันทึกการสอนให้มีความชำนาญก่อนออกฝึกสอน
6. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการวิธีการผลิตและวิธีใช้อุปกรณ์การสอนสำหรับนักศึกษาฝึกสอนเพื่อจะได้นำทักษะนี้ไปใช้ต่อไป
7. จัดให้นักศึกษาฝึกสอนได้ทดลองสอนแบบจุลภาคก่อนออกฝึกสอน สองหรือสามสัปดาห์และเสริมความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอน เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ พร้อมทดลองฝึกการปฏิบัติ การใช้อุปกรณ์ประกอบการสอน
8. นำนักศึกษาฝึกสอนไปเยี่ยมชมโรงเรียนฝึกสอนที่ได้มาตรฐาน เพื่อจะได้ศึกษาแบบอย่างที่ดี
9. นำนักศึกษาไปทำความคุ้นเคยกับโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกสอนที่นักศึกษาต้องออกไปปฏิบัติการฝึกสอนจริง

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การฝึกสอนเป็นโอกาสที่นักศึกษาฝึกสอนนำทฤษฎีที่เรียนแล้วไปฝึกปฏิบัติเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพและทัศนคติให้เหมาะสมกับความเป็นครู การฝึกสอนจึงเป็นหัวใจของการฝึกหัดครู เพราะเป็นช่วงที่นักศึกษาจะได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยตรง และมีครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เป็นผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ก่อนจะออกฝึกสอน

นั้นนักศึกษาต้องได้รับการเตรียมตัวอย่างดี การเตรียมนักศึกษาฝึกสอนเป็นการเตรียมระยะยาว โดยการเรียนวิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตร ตั้งแต่เริ่มเข้ามาศึกษาในสถาบัน และมีการเตรียมเพิ่มเติมก่อนออกฝึกสอน การเตรียมครั้งนี้ต้องเตรียมอย่างเข้มข้นเพื่อเป็นการท้าทายตนและเพิ่มเติมสิ่งที่ขาดให้สมบูรณ์ โดยการจัดปฐมนิเทศแบบปฏิบัติการในระยะเวลาสั้น ๆ ตามหลักสูตรการฝึกอบรม

ลักษณะและรูปแบบของการฝึกอบรม

ความหมายและความสำคัญของการฝึกอบรม

นักวิชาการและผู้รู้ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้หลายนัยด้วยกัน สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 257) อธิบายความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น เป็รื่อง กุมุท (2520 : 2) ได้ขยายความว่า การฝึกอบรม คือ โปรแกรมการศึกษาที่ประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีประสบการณ์ทางการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ผู้ที่เริ่มเข้าทำงานสามารถปรับตัวเข้ากับงานใหม่ได้ ส่วนผู้ที่ทำงานอยู่แล้วจะช่วยให้เกิดความรู้ ทักษะ ทศนคติและความสามารถเพิ่มพูนขึ้น การจัดการฝึกอบรมอาจจัดขึ้นภายใต้สภาวะความจำเป็นบางประการโดยใช้รูปแบบตลอดจนเวลาแตกต่างกันไป ส่วน สมโภชน์ นพคุณ (2527 : 1) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นมาตรการหรือเครื่องมือของผู้บริหารในการเพิ่มพูนคุณภาพการทำงานของบุคลากรและเป็นการเตรียมคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 143) ให้ความเห็นว่า การฝึกอบรม คือ กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้คนเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เป็นรูปแบบอย่างหนึ่งของการศึกษาและการสื่อความหมาย

บรูคส์ (Brooks. 1958 : 3) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมว่า หมายถึง โครงการฝึกฝนและส่งเสริมสมรรถภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ส่วน บีช (Beach. 1971 : 357) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ทำให้คนเกิดการเรียนรู้หรือทักษะเพื่อจุดมุ่งหมายที่แน่นอนเฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งคล้ายคลึงกับความเห็นของ ไมเคิล (Michael. 1970 : 296) ที่เห็นว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการฝึกความถนัดและทักษะของผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติเฉพาะอย่างให้ดียิ่งขึ้น กูด (Good. 1973 : 613)

อธิบายว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการช่วยให้บุคคลอื่นมีทักษะและความรู้ โดยจัดขึ้นภายใต้สภาวะเงื่อนไขบางประการและการดำเนินงานไม่กว้างขวางเหมือนการจัดการศึกษา

ความหมายของการฝึกอบรมโดยนัยต่าง ๆ ที่ยกมานี้กล่าวได้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่จะพัฒนาบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ มีทักษะในการทำงาน และสามารถกระทำให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจและทัศนคติที่ดีในการทำงาน การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นสำหรับผู้ทำงานโดยเฉพาะ จึงไม่กว้างขวางเหมือนการจัดการศึกษา การฝึกอบรมจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้การบริการงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้กิจการของหน่วยงานเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการฝึกอบรมจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน

ประเภทของการฝึกอบรม

การแบ่งประเภทการฝึกอบรมมีหลายวิธีแตกต่างกันไป เช่น แบ่งตามลักษณะของหลักสูตร แบ่งตามจำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือ แบ่งตามระดับตำแหน่งของผู้เข้ารับการอบรม สมพงษ์ เกษมสิน (2511 : 266 - 268) ได้แบ่งประเภทการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (orientation) จัดขึ้นสำหรับผู้เข้ารับราชการใหม่หรือผู้ปฏิบัติงานใหม่ เพื่อเป็นการแนะนำให้รู้จักสถานที่ทำงาน ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน การจัดองค์การของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานและสภาพแวดล้อมขององค์การ เป็นการส่งเสริมขวัญและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ปริมาณงานสูงขึ้น เพราะผู้ปฏิบัติงานเข้าใจในวิธีทำงานมากขึ้น ลักษณะการจัดการฝึกอบรมปฐมนิเทศขึ้นอยู่กับสภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและลักษณะการปฏิบัติงาน ระยะเวลาของการอบรมอาจจัดตั้งแต่ 2-3 วัน เป็นสัปดาห์หรือเป็นเดือนก็ได้ ข้อสำคัญของการฝึกอบรมปฐมนิเทศคือ ผู้ให้การอบรมต้องพยายามตอบคำถามของผู้เข้ารับการอบรม ชี้แนะอุปสรรคที่จะพบและปัญหาที่จะเกิดขึ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจมากที่สุด

2. การฝึกอบรมโดยลงมือทำงาน (on-the-job training) เป็นการสอนงาน โดยให้ลงมือปฏิบัติงานจริง จะเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มก็ได้ ในระยะแรกเป็นการอธิบายให้เข้าใจถึงหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติ แล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง มีการชี้แจงแก้ไขข้อบกพร่องและติดตามดูแลการทดลองปฏิบัติงานซึ่งให้กระทำหลายครั้งจนสามารถทำได้ด้วยตนเอง การฝึกอบรมโดยลงมือทำงานมีวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ วิธีฝึกทดลองงาน การฝึกทำงานโดยไม่รับค่าจ้างตอบแทน การสลับเปลี่ยนหน้าที่ การศึกษาภายใต้การแนะนำ การมอบหมายให้เข้ารับการฝึกอบรมพิเศษ การเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนา การไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศ การร่วมเป็นกรรมการและการแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยพิเศษ เป็นต้น

3. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (skill training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะหรือฝีมือในการทำงาน เนื่องจากความก้าวหน้าทางวิทยาการก่อให้เกิดสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอจึงจำเป็นต้องพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานให้ทันกับเครื่องมือเครื่องใช้และเพื่อสนองความจำเป็นที่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ ควรต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องพัฒนาต่อเนื่องตลอดไป

4. การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (supervisory training) ในวงการธุรกิจ การฝึกอบรมระดับหัวหน้างานได้รับความสนใจมาก เนื่องจากธุรกิจหรือองค์การเมื่อเติบโตมีการขยายงานมากขึ้น ความจำเป็นที่ต้องมีหัวหน้างานเพิ่มขึ้น การฝึกอบรมหัวหน้างานจึงทวีความสำคัญยิ่งขึ้น

5. การฝึกอบรมระดับการจัดการ (managerial training) เป็นการฝึกอบรมให้แก่ผู้จัดการระดับรองหรือหัวหน้างานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงกว่าหัวหน้างานโดยทั่วไป หลักสูตรและวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมไม่จำกัดหรือเจาะจงอย่างแน่ชัด เนื่องจากงานที่ปฏิบัติมีลักษณะแตกต่างกัน การฝึกอบรมกระทำในระยะเวลาสั้น ๆ วิชาที่นิยมใช้ในการฝึกอบรม ได้แก่ จิตวิทยาการบริหาร (administrative psychology) ภาวะผู้นำ (leadership) ภาวะสร้างสรรค์ (creativity) ศิลปะการเกลี้ยกล่อม (persuasion) และการวินิจฉัยสั่งการ (decision making)

6. การพัฒนานักบริหาร (executive development) นักบริหารเป็นบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาตัดสินใจ กำหนดนโยบาย ควบคุมการบริหารงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อจะได้เพิ่มความชำนาญ ความถนัด ความรู้และทัศนคติที่เหมาะสมและจำเป็น เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

7. วิธีฝึกฝนตนเอง เป็นวิธีการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานโดยให้ฝึกฝนตนเองก่อน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการฝึกอบรม เพราะถ้าผู้บังคับบัญชาไม่พัฒนาตนเองก่อนแล้ว การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาไม่อาจเกิดผล การฝึกฝนตนเอง ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและการคบหาสมาคมกับกับผู้อื่น การศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการหรือการเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษา การติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับงานในหน้าที่และที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ การร่วมประชุมสัมมนาหรือเป็นผู้นำอภิปรายและบรรยายในโอกาสต่าง ๆ การเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการหรือองค์การ และการหาโอกาสไปศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศ

น้อย ศิริโชติ (2524 : 11-14) แบ่งประเภทของการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ การอบรมก่อนการทำงาน (pre-service training) และการฝึกอบรมระหว่างทำงาน (in-service training) การฝึกอบรมก่อนการทำงานแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การปฐมนิเทศ (orientation) และการแนะนำงาน (induction training) การปฐมนิเทศจัดขึ้นเพื่อแนะนำเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการใหม่ ทั้งนี้รวมถึงเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการที่โอนหรือย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานใหม่เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะแวดล้อมและเป็นการสร้างขวัญและทัศนคติที่ถูกต้องให้เกิดขึ้น ส่วนการแนะนำงานเป็นการอบรมทั้งปฐมนิเทศและสอนวิธีปฏิบัติงานแต่ละประเภทซึ่งแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน สถาบันการศึกษาจึงไม่สามารถผลิตคนให้มีความรู้ ทักษะและทัศนคติให้พอเหมาะกับความต้องการของหน่วยงานแต่ละแห่งได้ วัตถุประสงค์ของการแนะนำงานเพื่อสร้างทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน การฝึกอบรมอาจใช้เวลาหนึ่งสัปดาห์หรือสองสัปดาห์หรือมากกว่าก็ได้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของงานแต่ละประเภท ไม่ตรี ทองประวัติ

(2529 : 5) แบ่งประเภทของการฝึกอบรมออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ การฝึกอบรม
ปฐมฤกษ์ (induction or orientation) การฝึกอบรมโดยให้ทำงานจริง (on-the-job
training) การฝึกอบรมพิเศษ (special purpose program) การฝึกอบรมในห้องทดลอง
ปฏิบัติงาน (vestibule training) การฝึกหัดช่างฝีมือ (apprenticeship training)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การปฐมฤกษ์เป็นการฝึกอบรมประเภทหนึ่ง
จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีโอกาสสหพทวนความรู้ ศึกษาปัญหาและอุปสรรค เพื่อพัฒนา
ขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน เข้าใจงานที่เกี่ยวข้อง สามารถปรับตัวได้อย่างถูกต้อง
เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมเป็นการสร้างขวัญทัศนคติที่ดีงามและถูกต้อง

นโยบายการฝึกอบรม

นโยบาย หมายถึง ข้อความทั่วไปซึ่งใช้เป็นเครื่องนำทางสำหรับการบริหารงาน
ต่าง ๆ เป็นแนวปฏิบัติที่ระบุถึงคุณค่าหรือประโยชน์อันพึงจะได้รับจากการปฏิบัติ และเป็นแนว
ทางตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้ได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ
(วีรนาถ มานะกิจ และพรวิณี ประเสริฐวงศ์. 2519 : 87) ประชุม รอดประเสริฐ
(2528 : 14) กล่าวว่า นโยบายมีความสำคัญต่อการบริหารหลายประการ กล่าวคือ ช่วย
เป้าหมายในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน ช่วยให้ผู้บริหารใช้อำนาจในการบริหารอย่างถูกต้องและ
ช่วยให้เกิดการพัฒนากิจการการบริหาร มีขอบเขตและระยะเวลาในการใช้ ครอบคลุมสถานการณ์
ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสอดคล้องกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์การ
อำพร วิริยโกศล (2528 : 12) ให้ความเห็นว่า การกำหนดนโยบายให้มีประสิทธิภาพ ต้อง
ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง มีความจำเป็น และสามารถปฏิบัติได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
นโยบายทุก ๆ นโยบายจะต้องไม่ขัดแย้งกัน จะต้องมีความแน่นอนชัดเจน เข้าใจง่ายและต้องเขียน
ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ดังนั้นการกำหนดนโยบายจึงต้องให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และควร
รับฟังข้อคิดเห็นหรือปฏิกิริยาจากผู้ที่จะต้องปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ ด้วย

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ในสังคมปัจจุบันการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง การดำเนินการ
ฝึกอบรมจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (น้อย ศิริโชคิ.)

2524 : 9) การฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ เกิดทักษะและความชำนาญบางประการในการปฏิบัติงาน รวมทั้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น (กริช อัม โชนัน. 2531 : 10)

การเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น วิทยุ สาธร (2519 : 422) ให้ความเห็นว่ามีมาถึงความชำนาญในการทำงานด้วยมือ (manipulative skills) การรู้จักใช้ความรู้ทางเทคนิคต่าง ๆ (technical knowledge) ความสามารถในการแก้ปัญหา (problem solving ability) และทัศนคติที่มีต่อการทำงาน (attitude) การฝึกอบรมยังมุ่งหวังที่จะให้ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วนำความรู้ความชำนาญที่ได้รับใหม่ไปใช้ปฏิบัติงานจริง เพื่อทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

น้อย ศิริโชติ (2524 : 10) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการอบรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ขณะปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อพัฒนาบุคคลให้ถึงขีดความสามารถ เพื่อการสืบเปลี่ยนโยกย้ายตัวบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน เพื่อเลื่อนชั้นหรือเลื่อนตำแหน่งต่อไปในอนาคต

ไมตรี ทองประวัติ (2529 : 5) แบ่งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคลให้มีความรู้และความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น
2. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงาน
3. เพื่อปรับตัวผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บริหารให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดียิ่งขึ้น โดยเตรียมบุคคลสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งกำหนดโดยนโยบายขององค์การ
4. เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน
5. เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน
6. เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
7. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
8. เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงานและสนองการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เริงลักษณ์ โรจน์พันธ์ (2529 : 8-9) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมว่า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพสนองต่อความยากของงาน การเปลี่ยนแปลงและความต้องการของงาน เพื่อให้ทราบนโยบายหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงาน ให้เข้าใจกฎข้อบังคับ ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน สายการบังคับบัญชา สิทธิและประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับจากหน่วยงาน เสริมสร้างความสามารถในการใช้ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการอบรมมาเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้กว้างขวางและทันเหตุการณ์ ให้มีทัศนคติและกำลังขวัญที่ดี เกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าวจะสมบูรณ์และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ เมื่อวัตถุประสงค์นั้นเกิดจากความต้องการที่แท้จริง โดยอาศัยความสัมพันธ์กันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์การ กับวัตถุประสงค์ของผู้อยู่ในหน่วยงาน รวมถึงเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรม เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการจัดฝึกอบรม

นอกจากนี้ เครือวัลย์ สัมมิชิต (2531 : 65) ได้กำหนดวัตถุประสงค์โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหมวดวิชาและวัตถุประสงค์ของรายวิชา ซึ่งเมื่อรวมกันวัตถุประสงค์แต่ละระดับจะต้องสอดคล้องกัน โดยวัตถุประสงค์ของหลักสูตรจะเป็น วัตถุประสงค์อย่างกว้าง ๆ ส่วนวัตถุประสงค์รายวิชาจะมีลักษณะเฉพาะเจาะจง

หลักสูตรของการฝึกอบรม

ความหมายและความสำคัญของหลักสูตรการฝึกอบรม

หลักสูตรการฝึกอบรม มีผู้กำหนดความหมายไว้ต่าง ๆ กัน เช่น หมายถึง ประมวลวิชาต่าง ๆ ที่จะฝึกอบรมซึ่งจัดเป็นหมวดหมู่โดยแบ่งเป็นหัวข้อเรื่องต่าง ๆ (กรมประชาสัมพันธ์ 2517 : 99) หลักสูตรการฝึกอบรม เป็นชุดของการฝึกอบรม ที่กำหนดวัตถุประสงค์และความมุ่งหมายเฉพาะไว้อย่างชัดเจน เปื้อง กุมท (2520 : 15) ได้ขยายความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมว่า เป็นประสบการณ์ที่จัดให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมด้วยบทเรียน วิธีการและเครื่องมือานาชนิด นอกจากนี้ น้อย ศิริโชติ (2524 : 48) ให้ความหมายหลักสูตรการฝึกอบรมว่าหมายถึง วิชา เนื้อหาสาระและวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและทัศนคติอันจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็น

ไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สรุปได้ว่า หลักสูตรการฝึกอบรมหมายถึง หัวข้อสำคัญของ วิชาหรือวิชา ซึ่งมีเนื้อหาสาระ วิธีการและเครื่องมือที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและทัศนคติ อันเป็นผลให้เกิดการเรียนรู้หรือเกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมที่ดีจึงเป็นเครื่องมือที่สามารถ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ และวัชรินทร์ จำปี (2529 : 11) กล่าวว่า การฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย จะต้องอาศัยหลักสูตรการ ฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง เนื่องจากเป็นตัวกำหนดเนื้อหาความรู้ที่จะสนองต่อวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยตรง หลักสูตรการฝึกอบรมจึงเปรียบเสมือนหัวใจของการฝึกอบรม

องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม

หลักสูตรการฝึกอบรมประกอบด้วยสาระต่าง ๆ หลายประการ ดังที่น้อย ศิริโชติ

(2524 : 49) สรุปไว้ได้แก่

1. หมวดหัวข้อวิชาและหัวข้อวิชา
2. วัตถุประสงค์ของแต่ละวิชา
3. ขอบข่ายของเนื้อหาสาระของแต่ละวิชา
4. เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรม
5. ระยะเวลาในการฝึกอบรมของแต่ละวิชา
6. รายชื่อวิทยากรของแต่ละวิชา
7. ตารางการฝึกอบรม

ขั้นตอนการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม

การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมจะต้องพยายามให้ได้หลักสูตรที่มีคุณภาพสนองต่อ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการฝึกอบรม (วัชรินทร์ จำปี. 2529 : 12) การสร้างหลักสูตร การฝึกอบรมมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้ (น้อย ศิริโชติ. 2524 : 49)

1. วิเคราะห์และระบุความจำเป็นของการฝึกอบรม
2. กำหนดหัวข้อวิชาและหมวดหัวข้อวิชา
3. จัดลำดับเนื้อหาวิชา
4. กำหนดวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา
5. กำหนดเทคนิคการฝึกอบรม

6. กำหนดระยะเวลาฝึกอบรมของแต่ละวิชา
7. กำหนดวิทยากร
8. เตรียมเอกสารและอุปกรณ์
9. จัดทำตารางการฝึกอบรม

เนื้อหาและรายวิชาของหลักสูตรการฝึกอบรม

การฝึกอบรมอาจารย์ใหม่โดยทั่วไป เนื้อหาของหลักสูตรจะประกอบด้วย โครงสร้างการบริหารบริการที่ให้แก่บุคลากร บทบาทของอาจารย์ผู้สอน ในมหาวิทยาลัย วิธีสอนแบบต่างๆ โดยเฉพาะการสอนแบบบรรยาย ซึ่งจะให้ฝึกสอนประกอบการใช้สื่อทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการเรียนการสอน รวมทั้งการไปทัศนศึกษาหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนการเรียนการสอน (สมศักดิ์ คงเที่ยง. 2526 : 39-40) นอกจากนี้ สันต์ ธรรมบำรุง (ม.ป.ป. : 119-120) กล่าวถึงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ว่า ควรจะให้อาจารย์ใหม่มีความรู้ในสิ่งต่อไปนี้

1. ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของสถาบัน
2. ประวัติความเป็นมาของสถาบัน
3. กิจกรรมต่าง ๆ ที่สถาบันจัดขึ้น
4. ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่อาจารย์จะต้องปฏิบัติ
5. การจัดสายงานของฝ่ายบริหาร
6. สวัสดิการต่าง ๆ ที่อาจารย์ได้รับ
7. สภาพในการทำงาน
8. การวางแผนการสอนและบันทึกการสอน
9. บริการต่าง ๆ ของสถาบันที่อาจารย์นำมาใช้ประกอบการสอน
10. บทบาทของอาจารย์ใหม่ที่จะต้องทำเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ
11. เทคนิคและวิธีการสอน

วิริยา บุญชัย อลิสา พงษ์อมรพรหม และชาญชัย ชันติศิริ (2529 : 45) ศึกษา

พบว่า หัวข้อที่ควรจัดปฐมนิเทศที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ขณะฝึกสอนคือ วิธีการสอนและเทคนิคการสอน การดำเนินการสอน การทำงานของนิสิตระหว่างการฝึกสอน และการเตรียมตัวของนิสิตก่อนออกฝึกสอน

การจัดองค์การและบุคลากรรับผิดชอบการฝึกอบรม

การจัดองค์การ หมายถึง กระบวนการจัดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ เช่น ระหว่างตัวบุคคลและกลุ่มย่อยต่าง ๆ ให้มีสัมพันธ์และรวมกันเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำงานมุ่งสู่เป้าหมายรวมจนสำเร็จได้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2523 : 195) การจัดองค์การเป็นเทคนิคพื้นฐานของการบริหารงาน เพราะเป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์การ ช่วยให้การปฏิบัติงานมีที่อยู่ที่ สถานะและการควบคุมบังคับบัญชาอย่างกว้าง ๆ ทำให้สามารถจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบาย ซึ่งกิติมา ปรีดีติลล (2524 : 18) ได้ให้หลักการในการจัดองค์การว่าควรประกอบด้วย วัตถุประสงค์การแบ่งงานตามความชำนาญ ช่วงการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจและการรวมอำนาจ การจัดสายการบังคับบัญชา การให้บุคคลหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหาร รวมทั้งให้มีการประสานงานมีอำนาจหน้าที่ตลอดจนความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการฝึกอบรมโดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อพัฒนาปรับปรุงความรู้ความชำนาญของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ทันสมัยและเหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม การฝึกอบรมเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของฝ่ายบริหาร และควรให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรมโดยเฉพาะ สุปราณี ศรีจิตราภิมุข (2524 : 20-21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดองค์การการฝึกอบรม 2 ประการ คือ

1. การฝึกอบรมควรถือเป็นงานที่มีความสำคัญเทียบเทียมกับงานอื่น ๆ ขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นการผลิต การบริหารงานบุคคล การเงินและการตลาด ดังนั้นความรับผิดชอบในงานฝึกอบรมจึงควรมีหน่วยงาน โดยเฉพาะเช่นเดียวกับงานด้านอื่น ๆ

2. การฝึกอบรมควรถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกฝ่ายในองค์การ มิใช่หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ เพราะงานฝึกอบรมเกี่ยวข้องกับกิจกรรมอื่น ๆ ขององค์การอีกหลายฝ่าย

อัญชลี มังตรีสวรรค์ (2525 : 15-16) กล่าวว่า การที่มีหน่วยงานหลักรับผิดชอบงานฝึกอบรมย่อมทำให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรในองค์การ และรู้ความบกพร่องและวิธีการฝึกอบรมที่จะทำให้สมาชิกขององค์การมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ ทวี ถาวโร (2529 : 74-75) ได้ศึกษารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฝ่ายธุรการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพบว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีหน่วยงาน

หลักทำหน้าที่ฝึกอบรม แต่เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรที่จะมาดำเนินงานโดยตรง จึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรมขึ้นคณะหนึ่งประกอบด้วยบุคลากรที่คัดเลือกมาจากหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อรับผิดชอบงานฝึกอบรมเป็นการถาวรจนกว่าจะสามารถบรรจุบุคคลเข้าประจำในงานฝึกอบรมได้เพียงพอกับความต้องการ การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรมาเป็นคณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรมประกอบด้วย ผู้บริหารในระดับที่มีอำนาจตัดสินใจและสั่งการได้เป็นประธานคือ รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและกรรมการคนอื่น ๆ ได้แก่หัวหน้ากองหรือหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องลักษณะงาน วัสดุอุปกรณ์การทำงาน วัสดุสมรรถภาพการทำงานของบุคลากร และคัดเลือกผู้ที่มีความรู้การจัดทำเอกสารและสิ่งพิมพ์ การใช้สไลด์ทัศนูปกรณ์ และการวัดและประเมินผลมาร่วมเป็นกรรมการด้วย

โครงการฝึกอบรมแต่ละโครงการจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เมื่อมีบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพช่วยในการดำเนินงาน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่าย บางหน่วยงานหรือบางสถาบันจะมีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการจัดการฝึกอบรมโดยตรง เช่น สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ศูนย์ฝึกอบรมสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (น้อย ศิริโชติ. 2524 : 30) นอกจากนี้ จุมพล ทิมพานิช (2526 : 124) และสุนิดา นิธิการ (2530 : 2) ได้กล่าวถึงวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งบุคลากรฝึกอบรม วิธีแรกคือการสรรหาบุคลากรภายในองค์การ โดยการโอนย้ายและเลื่อนตำแหน่งขึ้นมา เพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นผู้มีประสบการณ์ ฐานะ ฐานะงาน รู้จักองค์การที่ทำอยู่แล้วเป็นอย่างดี และที่สำคัญจะทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การมากขึ้น วิธีที่สองการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์การในส่วนราชการที่มีข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานอยู่ด้วยจะใช้วิธีเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่หน่วยงานต้องการจากองค์การกลาง คือ สำนักงาน ก.พ. หรือใช้วิธีการคัดเลือกจากหน่วยงานอื่น บุคลากรที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีบทบาทหน้าที่อื่นจึงจะต้องปฏิบัติดังนี้ คือ วางโครงการฝึกอบรม จัดทำหลักสูตร บริหารโครงการ จัดเตรียมเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ในการฝึกอบรม คัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม ติดต่อเชิญวิทยากร ประสานงานและประเมินผลโครงการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรมีคุณสมบัติ คือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการในการจัดการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ ในองค์การ เพื่อจะได้จัดโครงการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสม สามารถประสานงานติดต่อกับบุคคลต่าง ๆ ได้ดี

มีความสามารถในการเป็นผู้สื่อความหมายที่ดี ตรงต่อเวลา ทัศนคติเพื่อส่วนรวมและรู้จักพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความรู้ในเรื่องเทคนิคการฝึกอบรมชนิดต่าง ๆ เป็นอย่างดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการรับฟัง การถาม - การตอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ มีจิตใจกว้างขวางยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น มีความสนใจในงานวิชาการ งานวิจัย และที่สำคัญที่สุดคือ ต้องมีเจตคติที่ดีต่อการฝึกอบรม

การจัดหน่วยงานฝึกสอนหรือหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพนั้น ถ้าจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน การขัดแย้งและการทำงานที่ซ้ำซ้อนกันจะไม่เกิดขึ้น ทำให้การจัดดำเนินงานฝึกสอนมีประสิทธิภาพ (พนัส หันนาคินทร์. 2511 : 57 สมชัย โตะณม. 2531 : 107) และเจริญผล สุวรรณโชติ (2524 : 88) ได้เสนอกลวิธีในการปฏิรูปประเทศ การฝึกสอนเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตครูตรงกันว่า การปฏิรูปประเทศเปรียบเสมือนการเริ่มต้นที่ดีต้องให้ผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายได้เข้าร่วมการปฏิรูปประเทศซึ่งประกอบด้วย นักศึกษาที่จะออกไปฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง ครูใหญ่หรือผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนทุกโรงเรียน แต่สมชัย โตะณม (2531 : 109) มีความเห็นว่า การเชิญครูใหญ่ หรือผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนมาร่วมฟังการปฏิรูปประเทศนั้นอาจจะไม่สามารถปฏิบัติได้ เพราะครูใหญ่หรือผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนต่าง ๆ ย่อมมีภารกิจในการบริหารโรงเรียนมากอยู่แล้ว ความเป็นไปได้ก็คือ โรงเรียนอาจส่งตัวแทนมาร่วมการปฏิรูปประเทศนักศึกษาฝึกสอนได้

ขั้นตอนการฝึกอบรม

นิสา ชูโต (2530 : 27-28) ได้กำหนดขั้นตอนการฝึกอบรมโดยสรุปดังนี้

1. สสำรวจความต้องการและวิเคราะห์ปัญหาความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยประเมินหาความต้องการ ประเภทของกิจกรรมและความเป็นไปได้ของทรัพยากรที่จะใช้ เพื่อจะได้สร้างหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการและความจำเป็นของการองค์การ
2. สร้างหลักสูตรและจัดทำโครงการฝึกอบรม ที่จะต้องตอบสนองความจำเป็นและวัตถุประสงค์ขององค์การ เหมาะสมกับระดับความสามารถ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมใน หลักสูตรจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายให้ชัดเจน จัดทำโครงการฝึกอบรมเพื่อเป็นการเตรียมการล่วงหน้า โดยการเขียนโครงการซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับสถานที่ การจัดตารางเวลา วิทยากร วัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม งบประมาณ เอกสารและข้อเสนอแนะต่าง ๆ

3. การดำเนินการฝึกอบรม เป็นการปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในโครงการฝึกอบรมให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย โดยมีหัวหน้าโครงการ ผู้ประสานงาน เจ้าหน้าที่ด้านต่าง ๆ เป็นผู้ร่วมการจัดและดำเนินการตั้งแต่พิธีเปิดจนถึงพิธีปิดพร้อมทั้งให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4. การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม เป็นการวัดและค้นหาคุณค่าของการฝึกอบรมว่า บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ได้ผลคุ้มค่าเพียงใด ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะทำให้ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมทราบว่าควรจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขั้นตอนใด หรือควรจะยกเลิกการฝึกอบรม เมื่อพบว่าการฝึกอบรมไม่ได้ผลในสัดส่วนที่เหมาะสม

การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

ความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือความต้องการในการฝึกอบรม คือสภาพการณ์หรือปัญหาเกี่ยวกับบุคคลในองค์การซึ่งสามารถดำเนินการหรือแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้องค์การนั้นสามารถดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ได้ เรืองลักษณ์ วิจารณ์ (2529 : 15) และสุปราณี ศรีฉัตรวิมุข (2524 : 34) กำหนดขั้นตอนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ดังนี้คือ ศึกษาจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงภาระหน้าที่ แผนงาน แนวนโยบายการปฏิบัติและเป้าหมายการทำงานที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ ศึกษาสภาพงานที่ดำเนินอยู่ ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ สภาพปัจจัย ทรัพยากรทางด้านบุคคล แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้หรืออาจจะทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

เรืองลักษณ์ วิจารณ์ (2529 : 18-22) แบ่งวิธีการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมออกเป็น 5 วิธีคือ

1. วิธีการสำรวจ แบ่งออกเป็น 3 วิธีคือ

1.1 การสัมภาษณ์ ได้แก่ การถามถึงปัญหาข้อขัดข้อง อุปสรรค

การทำงาน ความคิดเห็นในการทำงาน ตลอดจนให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นในการแก้ไข เพื่อนำไปวิเคราะห์ว่ามีความจำเป็นต้องอบรมผู้ปฏิบัติงานในเรื่องใดบ้าง ทำให้ได้รับข้อมูล ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ตลอดจนทราบความรู้สึกนึกคิดและข้อคิดเห็นต่าง ๆ วิธีการสำรวจวิธีนี้สิ้นเปลืองทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย ยากแก่การรวบรวมและสรุปผลเพราะผู้ถูกสัมภาษณ์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

1.2 การสังเกตแบบสอบถาม เป็นวิธีที่เหมาะสมกับการรวบรวมข้อเท็จจริง เพราะสามารถทำได้รวดเร็วและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อย การแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกจะตรงต่อความเป็นจริงมากกว่าการสัมภาษณ์ แต่ข้อมูลจะได้เฉพาะคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามเท่านั้นผู้รวบรวมจะไม่สามารถสังเกตความรู้สึกนึกคิดของผู้ตอบได้

1.3 การสังเกต เป็นวิธีช่วยให้เข้าใจปัญหาหรือสภาพการณ์บางอย่างที่ไม่สามารถรวบรวมข้อมูลได้ด้วยวิธีอื่น วิธีการสำรวจโดยการสังเกตนี้ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรทำแบบเป็นกันเองอย่าให้ผู้ถูกสังเกตรู้สึกว่ามีผู้คอยจับผิดซึ่งจะทำให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง

2. การศึกษาค้นคว้า หมายถึง การศึกษาค้นคว้าข้อเท็จจริงจากเอกสารที่มีอยู่ในองค์การ เช่น รายงานประจำปี รายงานประจำปี รายงานการสำรวจการปฏิบัติงาน บันทึกการร้องทุกข์ รายงานการปฏิบัติงาน และรายงานการประชุม

3. การทดสอบ เป็นเทคนิคที่ใช้สำหรับการระบุความจำเป็นในการฝึกอบรมให้ชัดเจนว่าเป็นทางด้านความรู้ ทักษะหรือทัศนคติ เช่น สอบการปฏิบัติงานและทดสอบความถนัด

4. การประชุม เป็นวิธีที่สามารถหาความจำเป็นในการฝึกอบรมได้อย่างคร่าว ๆ เช่น จากการประชุมระดับผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ของการบริหารงานและหาแนวทางในการแก้ไข ซึ่งบางปัญหาอาจแก้ไขด้วยการฝึกอบรม วิธีการประชุมนี้ถ้าเป็นวิธีการถวรมักจัดตั้งขึ้นในรูปคณะกรรมการ

5. การวิเคราะห์งานและการประเมินการทำงาน เป็นวิธีการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ต้องใช้ทั้ง 2 วิธีควบคู่กันไป โดยการตรวจดูหน้าที่และผลงานแล้วนำผลงานเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ หลังจากนั้นจึงนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ที่จะพบความจำเป็นในการฝึกอบรม

การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่งของการฝึกอบรม ควรมีการศึกษาและสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมอย่างเจาะลึก ก่อนทำการฝึกอบรม เพื่อให้สามารถกำหนดหลักสูตรและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมต่อไป (จิราภรณ์ ลิ้มสมบูรณ์ และจินตนา บิลมาศ. 2529 : 151)

การจัดทำโครงการฝึกอบรม

โครงการฝึกอบรมเป็นส่วนประกอบของแผนหรือเป็นแผนงานย่อย เป็นการดำเนินการที่ต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปฏิบัติตามแผนขององค์การเพื่อให้สามารถ

ปฏิบัติการฝึกอบรมอย่างมีระบบ ไม่ล้นเกิน ล้ำซ้ำใช้ทรัพยากรที่จำเป็นและมีประสิทธิภาพ เครื่องวัลย์ ลัมมิชชาติ (2531 : 88-89) กล่าวถึงโครงการที่ดีว่ามีลักษณะดังนี้ คือ สามารถแก้ปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้องขององค์การได้ สามารถสนองความจำเป็นในการฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกันระหว่างหลักการและเหตุผล วิธีการดำเนินการฝึกอบรม มีความสอดคล้องกับหลักการขององค์การ สามารถดำเนินการตามโครงการฝึกอบรมได้อย่างถูกต้อง และบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลหรือสถิติต่าง ๆ ที่เป็นจริงและถูกต้อง เพื่อจัดเตรียมและกำหนดโครงการ ต้องได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรและการบริหาร จากองค์การอย่างเหมาะสม ต้องมีระยะเวลาดำเนินการที่ระบุวัน เวลา เริ่มต้นและวัน เวลาที่โครงการฝึกอบรมเสร็จสิ้น

โครงการฝึกอบรมเป็นการกำหนดหลักสูตร ขั้นตอน วิธีการ ตลอดจนแนวปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (สมชาย มิตระประเสริฐสุข. 2527: 22) การจัดทำโครงการฝึกอบรม จัดทำขึ้นเพื่อนำเสนอผู้บังคับบัญชาระดับสูง อนุมัติให้ความเห็นชอบพร้อมกับการขออนุมัติงบประมาณการฝึกอบรม และแจกจ่ายแก่บุคคลในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการร่วมมือประสานงานกันต่อไป พร้อมทั้งใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และผู้บริหารงานฝึกอบรม (กริช อัมโกชน์. 2524: 57-58)

การทำโครงการใด ๆ กิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการจะต้องประกอบด้วย แผนการ ดำเนินและงบประมาณเป็นแกนกลางในการวางรูปแบบของการจัดทำโครงการ ซึ่งโครงการนั้น จะต้องเป็นลักษณะที่มีความชัดเจน (clarity) ความสมบูรณ์ (completeness) และความถูกต้อง (accuracy) เมื่อได้แก่การวางโครงการและร่างแบบโครงการแล้วจึงจัดทำโครงการ (project proposal) เพื่อเสนอให้พิจารณาอนุมัติต่อไป (ประหยัด จิระวรพงศ์. ม.ป.ป. : 64)

งบประมาณการฝึกอบรม

การบริหารงานองค์การทุกชนิดจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น เงินหรืองบประมาณ เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ วิทยุ สาร (2519 : 172) กล่าวว่า ปัจจัยของการบริหารองค์การประกอบด้วยปัจจัย 4 อย่าง คือ คน (man) เงินหรืองบประมาณ (money) วัสดุหรืออุปกรณ์ (materials) และวิธีการหรือเทคนิค (management) ดังนั้นการจัดทำ

งบประมาณจึงเป็นเรื่องใหญ่และสำคัญ เพราะถ้ามีงบประมาณไม่เพียงพอก็อาจเป็นอุปสรรคต่อการจัดการฝึกอบรม การจัดทำงบประมาณมีหลายวิธีคือ งบประมาณของหน่วยจัดฝึกอบรมที่จัดเตรียมไว้ล่วงหน้า หน่วยจัดฝึกอบรมมีหน้าที่จัดฝึกอบรมโดยตรงจะมีแผนและโครงการฝึกอบรมที่กำหนดไว้นั่นเองแล้วในแต่ละปี โดยได้รับความร่วมมือจากคณบดีของวิทยาการและผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิธีนี้จะช่วยแบ่งเบาภาระในเรื่องค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พัก และค่าพาหนะในการเดินทาง วิธีที่สองขอความช่วยเหลือจากองค์การสถาบันต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน ซึ่งอยู่ในรูปของทุนหรือการอุปถัมภ์โครงการหรือเก็บจากสมาชิกผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเรียกว่าค่าลงทะเบียนการฝึกอบรมกำหนดเป็นรายหัว ในกรณีที่ต้องทำรายการงบประมาณเสนอต่อผู้มีอำนาจในการอนุมัติค่าใช้จ่ายนี้ ไม่ควรให้มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ทั้งสิ้น เพราะอาจมีผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่นในการดำเนินการฝึกอบรมได้ (เริงลักซ์ โรจนพันธ์. 2529 : 43-44)

หน่วยงานฝึกอบรมจึงมีภาระหน้าที่ที่จะต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการตามแผนงานการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ ทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างเหมาะสม งบประมาณนี้จะรวมไปถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป ค่าใช้จ่ายในการลงทุน ทั้งนี้หน่วยงานฝึกอบรมควรมีอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการฝึกอบรม และบางหน่วยงานที่มีแนวคิดที่ทันสมัย จะรวมเรื่องเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานฝึกอบรมเข้าไปในเรื่องงบประมาณด้วย กล่าวคือ กิจกรรมนั้นจะต้องใช้เวลาแก่การดำเนินการของหน่วยงานฝึกอบรมอย่างเพียงพอนับตั้งแต่เวลาเตรียมการ เวลาดำเนินการ เวลาค้นคว้าวิจัย เวลาที่ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องร่วมมือกับหน่วยงานฝึกอบรมรวมทั้งก่อนการอบรม หลังการอบรมและระหว่างฝึกอบรม ทั้งหมดนี้เป็นเรื่องหลักการของงบประมาณเวลา (time budgeting) (ธีระชัย เชนะศิริ. 2526 : 79)

การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกสอน การฝึกสอนเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกหัดครู และมีความสำคัญมาก งบประมาณจึงเป็นส่วนหนึ่งของงานวิชาการ ผนวกกับงานธุรการและงานบริหารการศึกษา (เชิญ วีระฉายา. 2522 : 38) ประภา ธาณรัตน์ (2530 : 100) พบว่า การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอนควรจัดสรรเพิ่มเติมให้กับหมวดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น งบประมาณค่าพาหนะเดินทางของอาจารย์นิเทศก์ และงบประมาณการจัดปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน และสมชัย โติะถม (2531 : 108) กล่าวว่า การจัดดำเนินงานฝึกสอนให้มีประสิทธิภาพดีนั้น ควรมีการจัดสรรเงินมาเสริมให้โครงการฝึกสอนสำเร็จ

ลุล่วงไปด้วยดี และควรมีการจัดแบ่งงบประมาณออกเป็นส่วน ๆ เพื่อให้การวางแผนการทำงาน และการใช้งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การจัดทำงานงบประมาณเป็นการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างมีระบบไว้ล่วงหน้า โดยมี การกำหนดความต้องการสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมาย การใช้จ่ายเงินนี้เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากของการดำเนินงาน และเป็นเครื่องแสดงให้เห็น รูปร่างของแผนงาน

การประเมินผลโครงการฝึกอบรม

การประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อให้ทราบว่าผลของการฝึกอบรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมคุ้มค่ากับเงิน เวลาและแรงงานที่เสียไปหรือไม่ ถ้าพบข้อบกพร่องก็สามารถวิเคราะห์หาข้อเท็จจริงต่าง ๆ นำไปปรับปรุงการฝึกอบรมในโอกาสต่อไป (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 : 284)

ซวงศักดิ์ หาญณรงค์ และวิรัชพร สวัสดิทานนท์ (2524 : 32-33) เสนอว่า การประเมินผลโดยทั่วไปอาจกระทำได้ในช่วงเวลาและตามลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. การประเมินก่อนการฝึกอบรม เป็นลักษณะของการประเมินความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนดำเนินการฝึกอบรม และนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบหลังจากการฝึกอบรมว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ มากน้อยเพียงใด
2. การประเมินภายหลังการฝึกอบรม เป็นลักษณะของการประเมินเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแต่ละโครงการ เพื่อประเมินผลว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการฝึกอบรม รวมทั้งการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมโครงการ
3. การประเมินความเข้าใจแต่ละหัวข้อวิชา เมื่อการบรรยายหรือนำอภิปรายแต่ละหัวข้อวิชาสิ้นสุดลง อาจจะให้มีการประเมินผล เพื่อทราบว่าการถ่ายทอดวิชานั้นได้รับผลสำเร็จเพียงใด ส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะของการสอบถามความเข้าใจว่ามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด วิธีการบรรยาย และเอกสารประกอบการบรรยายมีความเหมาะสมเพียงใด
4. การประเมินผลเกี่ยวกับการบริหารโครงการ เป็นลักษณะของการสอบถามความเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า การบริหารโครงการและการให้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ใน

ขึ้นเป็นที่น่าพอใจเพียงใดหรือมีข้อบกพร่องในด้านใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อให้หัวหน้าโครงการและเจ้าหน้าที่ได้ทราบ เพื่อจะได้นำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของการดำเนินงานในโอกาสต่อไป

5. การประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นลักษณะของการติดตามผลการฝึกอบรมว่า ภายหลังจากการฝึกอบรมแล้วชั่วระยะเวลาว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหลังจากผ่านการฝึกอบรม และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์และความปรารถนาขององค์การหรือไม่ ซึ่งจะสอบถามจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และ/หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ข้อมูลที่ได้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะนำมาประกอบการพิจารณาในการปรับปรุงหลักสูตร หัวข้อวิชา รวมทั้งวิธีการเทคนิคการฝึกอบรม หรือแนวทางในการที่จะจัดหลักสูตรเพิ่มเติมให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อไป ส่วนเทคนิคที่ใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรมได้แก่ วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ การทดสอบ และแบบสอบถาม

สมชาย มิตรประเสริฐสุข (2527 : 30-31) กล่าวถึงขั้นตอนของการประเมินผลว่า ควรจะมีลักษณะเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียงและไม่มีอคติ มีความเที่ยงตรงและประเมินผลในสิ่งที่ควรประเมิน มีเครื่องมือการประเมินที่ได้มาตรฐาน เชื่อถือได้และให้มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด

รูปแบบของการฝึกอบรม

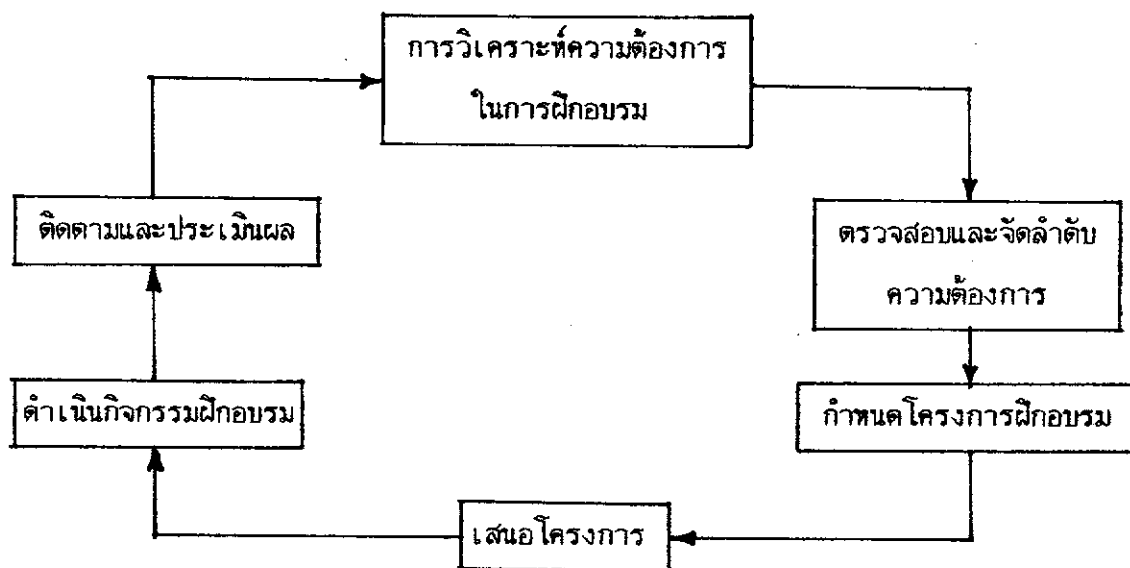
นักฝึกอบรมและนักวิชาการจำนวนมากได้เสนอรูปแบบการฝึกอบรมไว้อย่างต่างกันในวิจัยนี้ขอนำมาเป็นตัวอย่างดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2511 : 3 - 6) ได้เสนอลำดับขั้นของการจัดการฝึกอบรมมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อผู้บริหารและผู้มีหน้าที่ในการจัดการฝึกอบรมจะได้นำมาเป็นหลักการและเหตุผลในการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ตรวจสอบความต้องการแต่ละลักษณะของงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับงานใดมีความจำเป็นเร่งด่วนกว่ากัน และผู้มีหน้าที่จัดฝึกอบรมต้องพิจารณาให้รอบคอบถึงผลที่ได้ว่าคุ้มกับการลงทุนเพียงใด

3. วางโครงการในการฝึกอบรม โดยวางแผนและเตรียมการให้ครอบคลุมในเรื่องเวลา สถานที่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร หลักสูตร เทคนิคการฝึกอบรม งบประมาณ เจ้าหน้าที่ดำเนินงาน วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและวิธีการติดตามและประเมินผล
4. เสนอโครงการให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้ความเห็นชอบหรืออนุมัติโครงการ
5. ดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมให้เป็นไปตามที่กำหนดในโครงการ
6. ติดตามและประเมินผลเพื่อทราบความเปลี่ยนแปลงของผู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อจะได้นำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินงานในครั้งต่อไป การติดตามประเมินผลอาจใช้วิธีสังเกตพฤติกรรมในการทำงาน ติดตามผลงาน สอบถามผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและการสอบวัดความรู้ความสามารถ ลำดับขั้นของการจัดการฝึกอบรมของ สมพงษ์ เกษมสิน แสดงเป็นภาพประกอบได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ลำดับขั้นของการจัดการฝึกอบรม (สมพงษ์ เกษมสิน. 2511 : 3 - 6)

พัคน์ สุจํานงค์ (2523 : 49 - 51) ได้เสนอรูปแบบโดยอาศัยส่วนที่ขาดไปของการปฏิบัติงานโดยกำหนดขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์งาน (job analysis) โครงการศึกษารายละเอียดของกิจกรรมในการทำงานและจะพบ "ส่วนขาดของการปฏิบัติงาน"

2. การตัดสินใจที่จะฝึกอบรม (decision of training) เมื่อศึกษาถึง "ส่วนที่ขาดของการปฏิบัติงาน" ให้ละเอียดแล้ว จะบอกได้ว่า ขอบเขตที่ควรจะให้การฝึกอบรมมีแค่ไหน ควรฝึกอบรมอะไรบ้าง การปฏิบัติงานอะไรที่ควรจะเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติม

3. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมและการประเมินผลขณะฝึกอบรม (setting training objective formative evaluation procedures)

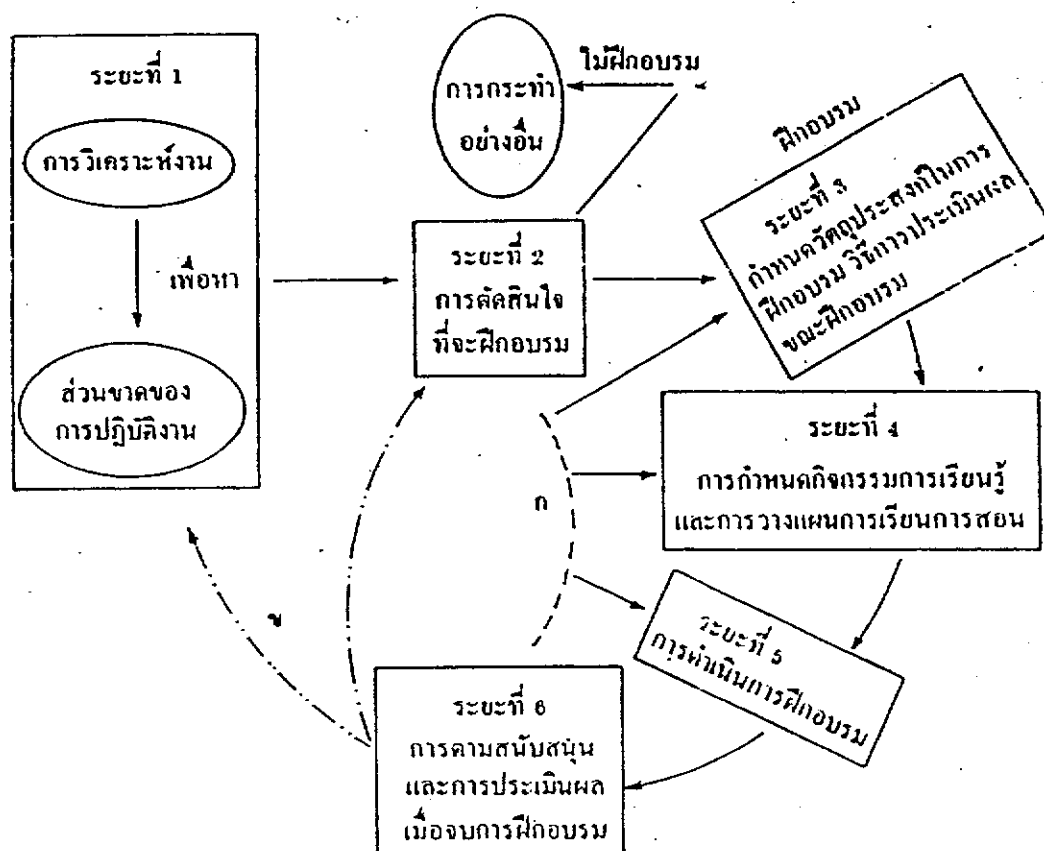
เมื่อตัดสินใจที่จะจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างแน่นอน โดยวิเคราะห์งานอย่างถ่องแท้แล้ว ก็จำเป็นจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ตรงกับ "ส่วนขาดของการปฏิบัติงาน" เพื่อให้ได้การตอบสนองที่น่าพอใจ ซึ่งจะตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมและหน่วยงานที่เขาปฏิบัติอยู่ เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจน การวัดผลขณะอบรมจะต้องวัดตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และก็นำกลับมาใช้เป็นการปรับปรุงวัตถุประสงค์ไปในตัวด้วย

4. การวางรูปแบบของการฝึกอบรม (designing training) คือ การวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ว่าควรจะเป็นรูปแบบใด เพื่อช่วยให้การฝึกอบรมได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้

5. การดำเนินการฝึกอบรม (implementation) การดำเนินการฝึกอบรมจะได้ผลดีประสบความสำเร็จจะต้องสร้างบรรยากาศให้น่าเรียน รวมทั้งอุปกรณ์การเรียนการสอน สถานที่และจะต้องมีการประเมินผลทุกขั้นตอนขณะอบรม

6. การติดตามสนับสนุนและประเมินผลเมื่อจบการอบรม (support summative evaluation)

เมื่อจบการฝึกอบรมจะต้องมีการติดตามสนับสนุนผลของการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ ทุก 3 เดือน หรือ 6 เดือน เพื่อจะได้ทราบว่ามีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ และควรดำเนินการเช่นไร ถ้าหากขาดการสนับสนุนการฝึกอบรมนั้นก็เปล่าประโยชน์ ดังภาพประกอบ 2



คำอธิบาย

- > เหตุการณ์ตามลำดับ
- - - - -> การประเมินผลขณะฝึกรอบ การป้อนกลับ ก.
- .. - .. -> การประเมินผลเมื่อจบการฝึกรอบ การป้อนกลับ ข.

การปฐมนิเทศของสถาบันต่าง ๆ

การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

สถาบันผลิตครูและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการปฐมนิเทศแตกต่างกันไป วิทยาลัยครูบึงลพบุรีได้ให้ความสำคัญของการปฐมนิเทศว่า เป็นการเตรียมนักศึกษา อย่างเข้มข้นก่อนการฝึกสอน ได้แก่ การเตรียมเนื้อหาวิชา การจัดกิจกรรมประกอบบทเรียน การใช้จิตวิทยาเพื่อสร้างความสนใจบทเรียน โดยการทดลองในสถานการณ์จำลองที่จัดให้มีขึ้น ตลอดจนให้มีการสาธิตการแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยวิทยากรที่เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาปัญหา (วิทยาลัยครูบึงลพบุรี, 2517 : 45) งานวิจัยของณรงค์ ธรรมคุณ (2525 : 138) วิริยา บุญชัย, อลิสา พงษ์อมรพรหม และชาญชัย ชันติศิริ (2529 : 49) รัตนา กาญจนพันธุ์ (2530 : 29) และสมชัย โต๊ะถม (2531 : 114) ต่างก็ให้ความสำคัญของการปฐมนิเทศตรงกันว่า ควรมีการฝึกอบรมจัดปฐมนิเทศให้มากกว่า 1 วัน หรือ 2-5 วัน และควรจัดรายการปฐมนิเทศที่มีเนื้อหาสาระครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการออกฝึกสอน ประโยชน์ที่นักศึกษาจะได้รับจากการฝึกสอน ปัญหาเกี่ยวกับการฝึกสอน การเตรียมนักศึกษา ให้คุ้นเคยกับโรงเรียนที่จะไปฝึกสอน การฝึกทำโครงการสอน บันทึกการสอน และทักษะการสอน เพื่อทบทวนความรู้ที่เรียนมาก่อน ไปฝึกสอนจริง ควรมีการจัดเชิญวิทยากรมาบรรยายตามหัวข้อต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความแตกฉานมากขึ้น

นอกจากนี้กรมการฝึกหัดครู (2530 ก : 70) ได้กำหนดไว้ว่า การปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนออกฝึกสอนทุกขั้นตอนเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นงานที่ต้องร่วมมือกันทุกฝ่ายอย่างพร้อมเพรียงและจริงจัง โดยมีมุ่งหมายเพื่อให้ นักศึกษาได้เข้าใจในประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เกี่ยวกับจุดประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในแต่ละขั้นตอน การปฏิบัติตนของนักศึกษา กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินงาน บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และการวัดประเมินผลของการฝึกปฏิบัติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2530 : 9) ได้ให้ความสำคัญของการปฐมนิเทศว่าเป็นการจัดอบรมชี้แจงสำหรับอาจารย์ในเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง ผู้บริหารของโรงเรียนฝึกสอน และนักศึกษาฝึกสอน เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจนโยบาย จุดมุ่งหมายของการฝึกสอนตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิทยาลัยครูพระนคร (ม.ป.ป. : 3) ที่ระบุว่า เพื่อให้ นักศึกษาเข้าใจประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการประสานงานระหว่างสถาบัน ทบทวนความรู้ที่เรียนมา และกระตุ้นจิตสำนึกของการเป็นครูที่ดีของนักศึกษา

สมชัย โตะถม (2531 : 116) ได้กล่าวถึงการปฏิรูปประเทศว่าการปฏิรูปประเทศเป็นหัวใจของการฝึกสอน เพราะมีการจัดประสบการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนให้นักศึกษาได้รับความรู้ก่อนออกไปฝึกสอนโดยใช้เวลาในการจัด 1 วัน และเชิญวิทยากรมาบรรยายเกี่ยวกับการปฏิบัติขณะที่อยู่ในโรงเรียนฝึกสอน แต่การเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกสอนไม่เพียงพอในด้านความรู้และทักษะการสอน นักศึกษาไม่มีโอกาสสัมผัสกับโรงเรียนฝึกสอน ทำให้มีปัญหาด้านการปรับตัว มีปัญหาด้านการวางแผนการสอนระยะสั้นและระยะยาว ขาดการประสานงานระหว่างวิทยาลัยกับโรงเรียนฝึกสอน นอกจากนั้นการจัดปฏิรูปประเทศที่มีช่วงเวลายาว ทำให้ขาดเนื้อหาที่นักศึกษาควรได้รับอีกด้วย ส่วนมหาวิทยาลัยรามคำแหง (2533 ก : 155-163) กำหนดกิจกรรมการปฏิรูปประเทศโดยมีการชี้แจงให้นักศึกษาฝึกสอนรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน การกำหนดหลักเกณฑ์ของการวัดและประเมินผล การฝึกสอนและการแนะนำอาจารย์ผู้รับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนรายบุคคลและรายกลุ่ม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกสอน/ฝึกงานและการฝึกอบรมปฏิรูปประเทศนักศึกษาฝึกสอน/ฝึกงาน สรุปได้ว่าจะก่อนที่จะให้นักศึกษาออกไปฝึกสอน/ฝึกงาน จะต้องมีการเตรียมนักศึกษาให้มีความพร้อมทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านวิชาการ ทักษะ และพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติขณะฝึกสอน ทักษะวิธีสอน และคุณลักษณะของครูที่ดี ดังนั้นควรมีการจัดการปฏิรูปประเทศนักศึกษาฝึกสอน/ฝึกงานแบบปฏิบัติการอย่างเข้มข้น ให้มีจำนวนวันเพียงพอที่จะให้ความรู้และมีความพร้อมเพียงพอที่จะฝึกสอน ซึ่งเป็นการย้ำหรือทบทวนครั้งสุดท้าย เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและสร้างเสริมเจตคติที่ดีต่อการสอน/ฝึกงาน ดังตัวอย่างรูปแบบการปฏิรูปประเทศของสถาบันต่าง ๆ ดังนี้

การปฏิรูปประเทศนักศึกษาฝึกสอน/ฝึกงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน 2533 : บทนำ)

ดำเนินการปฏิรูปประเทศโดยการแต่งตั้งอนุกรรมการดำเนินการฝึกสอน/ฝึกงาน จากทุกภาควิชา และแบ่งงานดังนี้คือ ภาควิชาหลักสูตรและการสอนเป็นฝ่ายประสานงาน ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษาเป็นฝ่ายประเมินผล ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาเป็นฝ่ายสารนิเทศ ภาควิชาบริหารการศึกษาเป็นฝ่ายเอกสารคู่มือการฝึกสอน และภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นฝ่ายอาคารสถานที่แสงและเสียง บุคลากร บทบาทและหน้าที่ของแต่ละภาควิชาอาจเปลี่ยนแปลงได้

เนื่องจากไม่มีบุคลากรและหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง อนุกรรมการดำเนินการโดยยึดโครงการ
ปฐมนิเทศเป็นแนวทางปฏิบัติงาน โดยมีหลักการและเหตุผลคือ เพื่อให้บัณฑิตได้รับการฟื้นฟูความรู้
ความเข้าใจประสบการณ์เพื่อจะได้นำไปใช้ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลมากที่สุด นอกจากเรื่องเกี่ยวกับหลักการ
ทฤษฎีการสอนและเนื้อหาวิชาเฉพาะที่มหาวิทยาลัยได้อบรมสั่งสอนไปแล้ว นิสิตจะต้องเรียนรู้ล่วงหน้า
ถึงสภาพแวดล้อม ภาระหน้าที่ของครู ระเบียบปฏิบัติราชการของโรงเรียน แนวการเรียนการสอน
ของแต่ละวิชาที่นิสิตสอนจะต้องนำมาประยุกต์กับทฤษฎีต่าง ๆ ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการปฐมนิเทศ
ก็คือการให้นิสิตมีการเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกสอน เกิดการตื่นตัวและกระตือรือร้นในการสอน
และการจะเป็นครูที่ดี มีการรับรู้แนวปฏิบัติในฐานะครู เพื่อให้เกิดความคุ้นเคย และเกิดการ
ปรับตัวอันจะนำไปสู่ความร่วมมือกัน การปฐมนิเทศใช้เทคนิคและวิธีการอบรมแบบผสม เน้น
การฝึกปฏิบัติทักษะจำเป็นที่วิทยากรเสนอแนะรวมถึงทักษะที่สนับสนุนส่งเสริมให้การสอนมีประสิทธิภาพ
 อีกทั้งนิสิตจะได้ทำความรู้จักคุ้นเคยซึ่งกันและกัน รวมทั้งได้รู้จักอาจารย์นิเทศก์ประจำวิชา
กระบวนการดังกล่าวจะใช้เวลา 2 วัน โดยใช้งบประมาณประจำปีที่เสนอเป็นโครงการ 1 ปี

การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนของวิทยาลัยครูพระนคร (วิทยาลัยครูพระนคร.

2533 : 1-4)

วิทยาลัยครูพระนครได้กำหนดการเรียนภาคปฏิบัติวิชาครูชั้นสุดท้ายไว้ว่านักศึกษา
ทุกคนต้องฝึกประสบการณ์เต็มรูปซึ่งจะจัดให้ก่อนสำเร็จการศึกษา หลังจากที่ได้ผ่านชั้น
ตอนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระยะเวลาและฝึกประสบการณ์วิชาครูเสริม โดยมีสำนักงาน
ประสบการณ์วิชาชีพเป็นฝ่ายประสานงาน กำหนดระยะเวลาเพียงครึ่งวันตั้งแต่ 8.30-12.00
ใช้สถานที่ที่วิทยาลัยกำหนด นักศึกษาฝึกสอนทุกคนต้องมาลงทะเบียนแยกตามโรงเรียนที่ตนได้แจ้ง
ความจำนงค์ไว้และไม่มีสิทธิเปลี่ยนโรงเรียนเพราะวิทยาลัยมีนโยบายให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์
วิชาชีพเต็มรูปในโรงเรียนที่เคยทดลองมาก่อนแล้ว

จุดมุ่งหมายของการปฐมนิเทศมีขอบเขตกว้างไม่เจาะลึก เพียงให้นักศึกษาเข้าใจ
วัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การปฏิบัติขณะฝึกประสบการณ์วิชาชีพ บทบาท
ของผู้ที่เกี่ยวข้อง และการวัดและประเมินผลของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ รวมทั้งการนัดแนะ
ระหว่างอาจารย์นิเทศก์กับนักศึกษาฝึกสอน เพื่อนำเอกสารส่งตัวไปมอบให้ทางโรงเรียน พร้อมกับ
ส่งมอบตัวนักศึกษาฝึกสอน เทคนิคที่ใช้ในการปฐมนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ใช้การบรรยาย

การจัดประชุมเพื่อกำหนดแผนงานบรรณารักษ์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
(เสริมศรี เจริญผล, อัมพร ปั้นศรี และเสาวนีย์ ทรงสินทร. 2532 : 279-295)

ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กำหนดให้
นักศึกษาที่เลือกเรียนวิชาเอกบรรณารักษ์ที่จะสำเร็จการศึกษา ต้องผ่านการฝึกงาน (LB 417)
ซึ่งมีค่าหน่วยการเรียนรู้ 3 หน่วยการเรียนรู้ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2530 ง : 96) ทั้งนี้
เพื่อให้นักศึกษาเข้าใจลักษณะของวิชาชีพที่ประกอบด้วย ภาควิชาและภาคปฏิบัติในเชิงพัฒนาการ
และให้เข้าใจแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการมาประยุกต์ใช้ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง
ที่มีปริมาณนักศึกษาจำนวนมากและไม่มีโอกาสฝึกปฏิบัติตามขั้นตอน การประชุมเพื่อกำหนด
ที่จะนำมาใช้ในการเริ่มต้นปฏิบัติงาน เพราะเป็นการเตรียมความพร้อม ทบทวนและเพิ่มเติม
เนื้อหา ความรู้ภาคทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติให้นักศึกษา โดยกำหนดให้มีอาจารย์รับผิดชอบครั้งละ 2
คน หมุนเวียนกันไปทุกปีการศึกษา การฝึกงานกำหนดเฉพาะภาคเรียนปกติเท่านั้น (มหาวิทยาลัย
รามคำแหง. 2532 : บทนำ) อาจารย์ที่รับผิดชอบการจัดประชุมเพื่อกำหนดครั้งนี้ คือ พิจารณา
คุณสมบัติของนักศึกษาว่าครบเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ โดยพิจารณาจากผลการเรียนที่ครบถ้วนและ
หน่วยกิตสะสม ผลการรับรองการนิมนต์ติดและผลสอบนิมนต์ติดในวันแจ้งความจำนงค์ จัดเตรียมสถานที่
และกำหนดปฏิทินปฏิบัติการ ซึ่งกำหนดให้มีการประชุมเพื่อกำหนดต่อเนื่องกันเป็นเวลา 11 วันตั้งแต่
9.00-16.00 น. นักศึกษาฝึกงานทุกคนต้องเข้ารับการประชุมเพื่อกำหนด และมีผลการทดสอบผ่านทุกหัวข้อ
หากหัวข้อใดผลการทดสอบไม่ผ่านจะต้องทดสอบซ้ำเมื่อสิ้นสุดการประชุมเพื่อกำหนดและสิ้นสุดการฝึกงาน
สาระสำคัญในการประชุมเพื่อกำหนดคือ คัดเลือกหัวหน้านักศึกษา รองหัวหน้า ผู้ช่วยหัวหน้า ของแต่ละ
กลุ่มเพื่อเป็นผู้ประสานงานและดูแลกลุ่ม การปฏิบัติตัวของนักศึกษาระหว่างฝึกงาน การสร้าง
ความร่วมมือทางด้านวิชาการอันเป็นการทบทวนความรู้ภาคทฤษฎีทั้งหมดเพื่อนำไปสู่ภาคปฏิบัติ
การสร้างแนวความคิดและค่านิยมที่ดีต่ออาชีพบรรณารักษ์และการฝึกงานบรรณารักษ์ การชี้แจงให้
เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงการนัดหมายและรับหนังสือส่งตัว
การดำเนินประชุมเพื่อกำหนดนั้นใช้เทคนิคสื่อผสมเช่น การบรรยาย การทดลอง การอภิปราย การปฏิบัติจริง
เนื่องจากทำเป็นโครงการระยะยาว จึงใช้งบประมาณของคณะและงบประมาณสนับสนุนจากงบประมาณ
เช่น ค่าลงทะเบียนประชุมเพื่อกำหนดและการช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น ๆ ส่วนสถานที่ที่กำหนดใช้สถานที่ของ
มหาวิทยาลัย

การประชุมเชิงปฏิบัติการชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2533 : ไม่มีเลขหน้า)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2533 โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดการเรียนรู้ชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ซึ่งนักศึกษาจะต้องผ่านทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติโดยกำหนดว่าส่วนหนึ่งของการประเมินผลภาคปฏิบัติคือ นักศึกษาจะต้องเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ โดยสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเป็นฝ่ายดำเนินการจัดการประชุมกำหนดการประชุมปฏิบัติการต่อเนื่องกันรวม 6 วัน วันละ 9 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 8.30 - 22.00 น. สถานที่จัดประชุมใช้สถานพักฟื้นสรวงคณิवास อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ และนักศึกษาต้องลงทะเบียนชำระค่าอาหารและที่พักรวม 890 บาท

การประชุมปฏิบัติการกำหนดดังนี้ คือ

1. การเขียนรายงานประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการนำส่งวิทยากรในวันรายงานตัว
มี 2 ส่วนคือ สถานภาพวิชาชีพศึกษาศาสตร์และการพัฒนาการเรียนการสอน

1.1 สถานภาพวิชาชีพศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย

1.1.1 ทศนะของตนเองที่มีต่อสถานภาพวิชาชีพศึกษาศาสตร์

1.1.2 ทศนะของบุคคลที่มีอาชีพครูต่อสถานภาพวิชาชีพศึกษาศาสตร์

1.1.3 ทศนะของบุคคลต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ครูต่อสถานภาพวิชาชีพศึกษาศาสตร์

บันทึกเหตุการณ์ประจำวันของนักศึกษาอย่างน้อย 5 วัน โดยบันทึกเฉพาะเหตุการณ์สำคัญที่น่าสนใจ และแสดงความคิดเห็นที่ได้จากเหตุการณ์นั้น ๆ

บันทึกความสำเร็จของนักศึกษาในวิชาชีพศึกษาศาสตร์ และกำหนดเป้าหมายของนักศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพศึกษาศาสตร์

1.2 การพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบด้วย

1.2.1 การเขียนแผนการสอน ให้นักศึกษาเขียนแผนการสอนระดับ

มัธยมศึกษา 1 แผนการสอนใช้เวลา 50 นาที

1.2.2 การออกข้อสอบ ให้นักศึกษาออกข้อสอบตามวัตถุประสงค์ที่

กำหนดไว้ในแผนการสอน

1.2.3 สื่อการสอนให้นักศึกษาเขียนรายละเอียดการผลิตสื่อการสอน เพื่อใช้ในการเรียนการสอน 1 ชั้น โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการสร้างสื่อการสอน อุปกรณ์ที่ใช้ ขั้นตอนการสร้างสื่อและการใช้สื่อ

2. การใช้ทฤษฎีประสานการปฏิบัติ โดยกำหนดให้ความรู้เชิงวิชาการแล้วให้นักศึกษาได้ทดลองปฏิบัติ มีการจัดรูปแบบประชุมรวมกันและประชุมกลุ่มย่อยหลักสูตรประชุมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วย

- 2.1 สถานภาพวิชาชีพศึกษาศาสตร์
- 2.2 การวางแผน การจัดแผน การจัดระบบ
- 2.3 การวางแผนการสอน
- 2.4 การผลิตชุดการสอน
- 2.5 วิธีผลิตสื่อ
- 2.6 การสอนจุลภาค มีการเตรียมสอนจุลภาคและทดลองสอนจุลภาค
- 2.7 การออกข้อสอบ
- 2.8 ครูกับการพัฒนาตนเอง
- 2.9 การทดลองสอน
- 2.10 สถานการณ์จำลอง
- 2.11 กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
- 2.12 กิจกรรมสาระสังเขป

โครงการฝึกอบรมและสัมมนาหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการครู (กรมการฝึกหัดครู. 2534 : 1-4)

กระทรวงศึกษาธิการ โดยกรมการฝึกหัดครู ฝ่ายพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดรูปแบบโครงการฝึกอบรมและสัมมนาหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการครู อันเป็นผลสืบเนื่องจากพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.2518 บัญญัติให้ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตครูศาสตร์เพียงสาขาเดียว แต่ต่อมา พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2527 ได้บัญญัติให้จัดการศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น การที่วิทยาลัยครูจะดำเนินงานตามภาระหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้นั้น จึงจำเป็นต้องสรรหาอาจารย์ในสาขาวิชาการอื่น

เพิ่มขึ้นอย่างเร่งด่วน เนื่องจากอาจารย์ที่มีอยู่เดิมส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาทางด้าน
ครุศาสตร์

อาจารย์ในสาขาวิชาอื่นซึ่งจะได้รับการบรรจุใหม่นั้น ย่อมเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
ทางวิชาการในสาขาที่สำเร็จมาเป็นอย่างดี แต่การที่จะถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการให้นักศึกษา
ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยหลักความรู้เกี่ยวกับหลักวิธีการสอนหรือวิชาชีพครู
แนวทางหนึ่งซึ่งจะพัฒนาอาจารย์เหล่านั้นให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีก็คือ การฝึกอบรม
ให้มีความรู้ในหลักวิธีสอน หรือวิชาชีพครูก่อนที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ การอบรมและสัมมนาหลักสูตร
ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการครู กำหนดระยะเวลาต่อเนื่องกัน 12 วัน
ตั้งแต่เวลา 8.00-21.00 น. ใช้สถานที่ของกรมการฝึกหัดครู (วิทยาลัยครู) ดำเนินการเป็น
โครงการระยะยาวและโครงการระยะสั้น โดยใช้งบประมาณการพัฒนาศักยภาพของกองการ
เจ้าหน้าที่ร่วมกับเงินนอกงบประมาณที่กรมการฝึกหัดครูสนับสนุน การประเมินผลการฝึกอบรม
เป็นการประเมินปฏิกิริยาของเข้าฝึกอบรม (reaction evaluation)

การดำเนินการฝึกอบรมใช้เทคนิคสื่อผสม เช่น การบรรยายประกอบเครื่องมือ
โสตทัศนูปกรณ์ การสาธิต การทดลอง การปฏิบัติจริง การอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์
ความคิดเห็น การศึกษาดูงาน การศึกษาจากชุดฝึกอบรมสมรรถภาพพื้นฐาน
ในการเป็นครู เนื้อหาของหลักสูตรแบ่งเป็นภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

1. ภาคทฤษฎี ใช้เทคนิคการบรรยายประกอบเครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์ การอภิปราย
แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การศึกษาดูงาน ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

- 1.1 หน้าที่และบทบาทของกรมการฝึกหัดครู
- 1.2 ระบบการบริหารงานในกรมฝึกหัดครูและวิทยาลัยครู
- 1.3 เทคนิคการทำงาน
- 1.4 คุณธรรมสำหรับข้าราชการ
- 1.5 ชีวิตและงานในวิทยาลัยครู
- 1.6 วินัยและจรรยาบรรณครู
- 1.7 ความเป็นครูและลักษณะครูที่ดี
- 1.8 หลักการศึกษากับอาชีพครู
- 1.9 จิตวิทยาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและมนุษยสัมพันธ์

2. ภาคปฏิบัติ ใช้เทคนิคการสาธิตประกอบเครื่องมือ โสตทัศนูปกรณ์ การทดลอง การปฏิบัติจริง การศึกษาดูงาน การศึกษาจากชุดฝึกอบรมสมรรถภาพพื้นฐานในการเป็นครู ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้คือ

- 2.1 รูปแบบการสอนแบบต่าง ๆ
- 2.2 เทคนิคการสอนที่เน้นบทบาทครู
- 2.3 เทคนิคการสอนที่เน้นบทบาทครูและผู้เรียน
- 2.4 เทคนิคการสอนที่เน้นบทบาทผู้เรียน
- 2.5 การใช้และการผลิตสื่อการเรียนการสอน
- 2.6 การวัดและการประเมินผลการศึกษา
- 2.7 การจัดทำแผนการสอน
- 2.8 กิจกรรมร่วมหลักสูตร
- 2.9 ศิลปะการพูดและการถ่ายทอด

3. ภาคส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ทักษะคิดต่ออาชีพครู ประกอบด้วย การบริหารจัดการ การบริหารกาย การละลายพฤติกรรม การปลูกฝังคุณค่าของครู กิจกรรมนันทนาการ เป้าหมายในการทำงาน

จากเอกสารต่าง ๆ ข้างต้น สรุปได้ว่า ก่อนที่จะให้นักศึกษาออกไปฝึกสอน/ฝึกงาน จะต้องมีการจัดปฐมนิเทศนักศึกษาแบบปฏิบัติอย่างเข้มข้น กำหนดเนื้อหาสาระหลักสูตร และจำนวนวันเพียงพอที่จะเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาที่จะฝึกสอน/ฝึกงาน ซึ่งเป็นการย้ำหรือทบทวนขั้นสุดท้าย เพื่อให้นักศึกษาเกิดความเชื่อมั่นและสร้างเสริมเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานต่อไป

รูปแบบจำลองการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างรูปแบบจำลองการปฐมนิเทศ นักศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

1. นโยบายการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ควรมีการกำหนดนโยบายแน่นอนชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร มุ่งจัดประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างเข้มโดยย้ำและทบทวนการเรียนรู้ภาคทฤษฎีควบคู่กับการปฏิบัติ ทั้งในสถานการณ์จริง และสถาน

การจำลอง เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามีการพัฒนาตนเอง ทราบแนวทางในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เพื่อการเป็นครูที่ดี และมุ่งให้นักศึกษาฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงร่วมรับการประเมินเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

2. จุดมุ่งหมายของการประเมินทัศนศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ควรมีลักษณะและสาระดังนี้คือ เพื่อทบทวนย้ำและสร้างเสริมประสบการณ์วิชาชีพครู ภาคาปฏิบัติให้นักศึกษาฝึกสอนเข้าใจถึงการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ได้ฝึกปฏิบัติการสอน ในสถานการณ์จริงและสถานการณ์จำลอง นักศึกษาฝึกสอนมีความคุ้นเคยและความพร้อมในการเป็นครู เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เสริมสร้างและพัฒนางานในหน้าที่ของครูเพิ่มขึ้น เพื่อให้ นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในอาชีพครู เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษาฝึกสอนมีคุณธรรม จริยธรรมและมีความเป็นครูที่ดี และเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนักศึกษาฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง

3. การจัดองค์การและบุคลากรการประเมินทัศนศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ควรมีลักษณะดังนี้คือ ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบในการประเมินทัศนศึกษา เป็นการเฉพาะโดยจัดตั้งเป็นศูนย์ประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อรับผิดชอบการฝึกสอนและฝึกงาน มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาสังกัดคณะศึกษาศาสตร์

ศูนย์ประสบการณ์วิชาชีพควรประกอบด้วยกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้

3.1 คณะกรรมการอำนวยการประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วยคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ เป็นประธานกรรมการ หัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน/ฝึกงาน คณะศึกษาศาสตร์ เป็นกรรมการดำเนินงานและเลขานุการมีหน้าที่กำหนดนโยบาย ประสานงาน สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ควบคุมดูแลและติดตาม ผลการดำเนินงาน

3.2 คณะกรรมการดำเนินงานประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วยประธาน กรรมการดำเนินงานซึ่งคัดเลือกจากหัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน/ฝึกงาน กรรมการดำเนินงานควรได้รับการคัดเลือกจากภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน/ฝึกงานภาควิชาละ 2 คน รวมเป็น 14 คน แบ่งเป็นฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายฝึกอบรม ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร ฝ่ายผลิตสื่อและบริการสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ฝ่ายวิจัยและประเมินผล เป็นต้น ควรมีเจ้าหน้าที่

ฝึกอบรมประจำศูนย์ประสบการณ์วิชาชีพ และควรเชิญผู้เชี่ยวชาญเรื่องการฝึกสอนเป็นวิทยากรให้
การปฐมนิเทศ

4. การดำเนินการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ควรประกอบด้วยสาระดังนี้

4.1 การหาความจำเป็นในการปฐมนิเทศ ควรมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยมี
การสำรวจความคิดเห็น สังเกต สัมภาษณ์ ศึกษาจากผลการสัมมนาการฝึกสอน การประเมินผล
การฝึกสอน และผลการวิจัย

4.2 การจัดทำโครงการปฐมนิเทศ ควรกำหนดโครงการในแผนงานประจำปี
เป็นงานประจำ

4.3 การกำหนดวิทยากรปฐมนิเทศ ควรใช้วิทยากรจากภาคหลักสูตรและ
การสอน จากภาควิชาในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และวิทยากรภายนอกควบคู่
กันไป โดยคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนและเป็นผู้มีความประพฤติเหมาะสม
 อีกทั้งควรมีการพัฒนาวิทยากรภายในให้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น

4.4 ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศ ควรประกอบด้วย นักศึกษาฝึกสอนและควร
เชิญชวนอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนร่วมรายการปฐมนิเทศด้วย

4.5 เทคนิคการปฐมนิเทศ ควรใช้หลาย ๆ วิธีประกอบกัน เช่น การบรรยาย
การอภิปราย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมสมอง การแสดงบทบาทสมมติ การศึกษา
เฉพาะกรณี และการฝึกปฏิบัติ เป็นต้น ควรมีการศึกษาดูงานโรงเรียนฝึกสอนและโรงเรียน
ตัวอย่าง และควรให้ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ให้มาก

4.6 สถานที่ปฐมนิเทศ ควรใช้สถานที่ภายในมหาวิทยาลัยโดยพัฒนาเป็นสถานที่
ฝึกอบรมโดยเฉพาะ ให้มีความเหมาะสมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น มีที่พัก ที่ประชุมใหญ่
ที่ประชุมกลุ่มย่อย ที่รับประทานอาหาร และมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น มีโสตทัศนูปกรณ์
อย่างเพียงพอ และควรมีการกำหนดสถานที่ดูงานภายนอกตามความเหมาะสม

4.7 ระยะเวลาการปฐมนิเทศ ควรกำหนดเวลาให้สอดคล้องกับหลักสูตร
กำหนดเวลาแต่ละรายวิชาชัดเจนสอดคล้องสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชา ควรจัดตารางเวลาการศึกษา
ภาคทฤษฎีควบคู่กับการฝึกปฏิบัติ กำหนดฝึกอบรมทั้งภาคกลางวันและกลางคืน โดยกำหนดระยะ
เวลา 4-5 วัน และควรกำหนดระยะเวลาสอดคล้องกับงบประมาณ

5. หลักสูตรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ควรมีการนำผลการดำเนินงานปฐมนิเทศของคณะวิชาและภาควิชาที่เกี่ยวข้องมากำหนดหลักสูตร และควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ วัตถุประสงค์ของหลักสูตรควรมุ่งย้ำ หรือทบทวน และสร้างเสริมให้นักศึกษาฝึกสอนมีความคุ้นเคยกับการสอน เกิดประสบการณ์ การเรียนรู้ พัฒนาทักษะและเกิดทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีความพร้อมที่จะเป็นครู และสามารถ นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการฝึกสอนหรือการปฏิบัติงานได้

เนื้อหาวิชาในหลักสูตรควรประกอบด้วย ภาคนิเทศ ภาคนิสัย และกิจกรรม เสริมสร้างสมรรถภาพทางกายและจิตใจ ดังต่อไปนี้

ภาคนิเทศ ควรประกอบด้วย สถานภาพวิชาชีพครู คุณสมบัติของครูที่ดี บทบาท และหน้าที่ของนักศึกษาฝึกสอน การทำโครงการสอน การทำบันทึกการสอน ทักษะงานในหน้าที่ ครู การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เทคนิคการสอน การ วัดและการประเมินผลการสอน การผลิตสื่อการสอน การศึกษาเด็กเป็นรายกรณี งานธุรการ ของโรงเรียน ครูกับการพัฒนาตนเองและสังคม และมารยาทสังคม

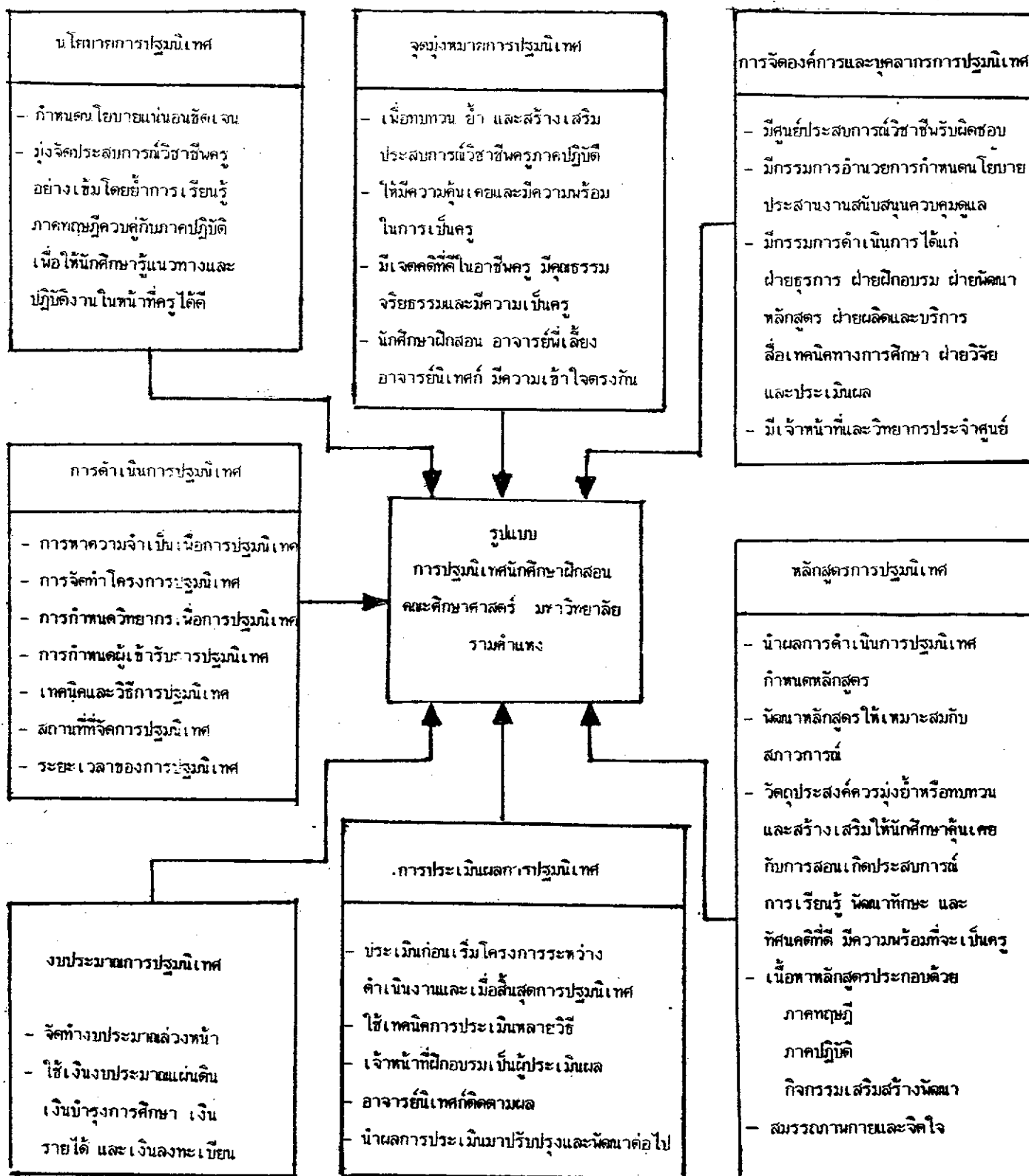
ภาคนิสัย ควรประกอบด้วย การฝึกทักษะจุลภาคได้แก่ การนำเข้าสู่บทเรียน การนำเสนอเนื้อหา การใช้สื่อการสอน การผลิตสื่อการสอน การใช้คำถาม การเขียน กระดานดำ การออกข้อสอบ เป็นต้น การทดลองสอนแบบต่าง ๆ เช่น การสอนแบบบรรยาย การสอนแบบสืบสวนสอบสวน การสอนแบบแก้ปัญหา การสอนแบบอภิปราย การสอนโดยใช้เกม และการอบรมจริยธรรม ฯลฯ การทำโครงการสอน การทำบันทึกการสอน การจัดนิทรรศการ การศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่าง และการศึกษาดูงานโรงเรียนฝึกสอน

กิจกรรมเสริมสร้างสมรรถภาพทางกายและจิตใจ ควรประกอบด้วย กิจกรรมกาย บริหาร การสวดมนต์เจริญสมาธิภาวนา กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การบันทึก เหตุการณ์ประจำวันและข้อคิดเห็นจากเหตุการณ์ บันทึกเป้าหมายของนักศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพ ครู และกิจกรรมสรุปแนวทางปฏิบัติในการเป็นครู

6. งบประมาณการปฐมนิเทศควรมีการวางแผนงบประมาณล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ โดยใช้เงินงบประมาณแผ่นดิน เงินค่าบำรุงการศึกษา เงินรายได้ของคณะศึกษาศาสตร์ และ เงินค่าลงทะเบียนการปฐมนิเทศจากนักศึกษา และควรตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายให้เพียงพอ ในการดำเนินงาน

7. การประเมินโครงการการปฐมนิเทศ ควรมีการประเมินผลทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ได้แก่ ก่อนเริ่มโครงการ ระหว่างการดำเนินงานและเมื่อสิ้นสุดการปฐมนิเทศ โดยใช้เทคนิคการประเมินหลาย ๆ วิธี เช่น การสังเกตและการสำรวจ เป็นต้น ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา ควรให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินผลและให้อาจารย์นิเทศก์เป็นผู้ติดตามผลการปฐมนิเทศ เมื่อประเมินผลและติดตามผลแล้ว ต้องรายงานให้ผู้บริหารทราบ แล้วนำผลการประเมิน ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฐมนิเทศ นักศึกษาฝึกสอนรุ่นต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

รูปแบบจำลองการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ดังแสดง ในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 รูปแบบจำลองการปฏิรูปการศึกษานักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง

4.2 เคยเป็นผู้บริหาร เป็นผู้เขียนบทความ เป็นวิทยากรเกี่ยวกับการฝึกสอน/ฝึกงาน หรือการฝึกอบรม จำนวน 2 คน

4.3 เคยเป็นผู้บริหาร ผู้สอน ผู้แต่งตำรา เขียนเอกสารประกอบการสอนเกี่ยวกับการฝึกสอน/ฝึกงาน หรือการฝึกอบรม จำนวน 18 คน

4.4 เคยเป็นผู้บริหาร หรือผู้สอน หรืออาจารย์พิเศษ และมีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกสอน/ฝึกงาน หรือการฝึกอบรม จำนวน 19 คน

5. นำแบบสอบถามไปถามผู้เชี่ยวชาญตามเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

5.1 รอบที่ 1 จัดทำทสรูปเกี่ยวกับโครงสร้างของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง การดำเนินการและปัญหาต่าง ๆ ในการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประกอบการตัดสินใจในการตอบแบบสอบถาม คำถามในรอบนี้ เป็นคำถามซึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญตอบว่า เห็นด้วยหรือไม่กับสาระในคำถามนั้น ๆ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ เพื่อนำคำตอบในรอบนี้ไปเป็นสาระในการสร้างแบบสอบถามในรอบที่ 2 ต่อไป

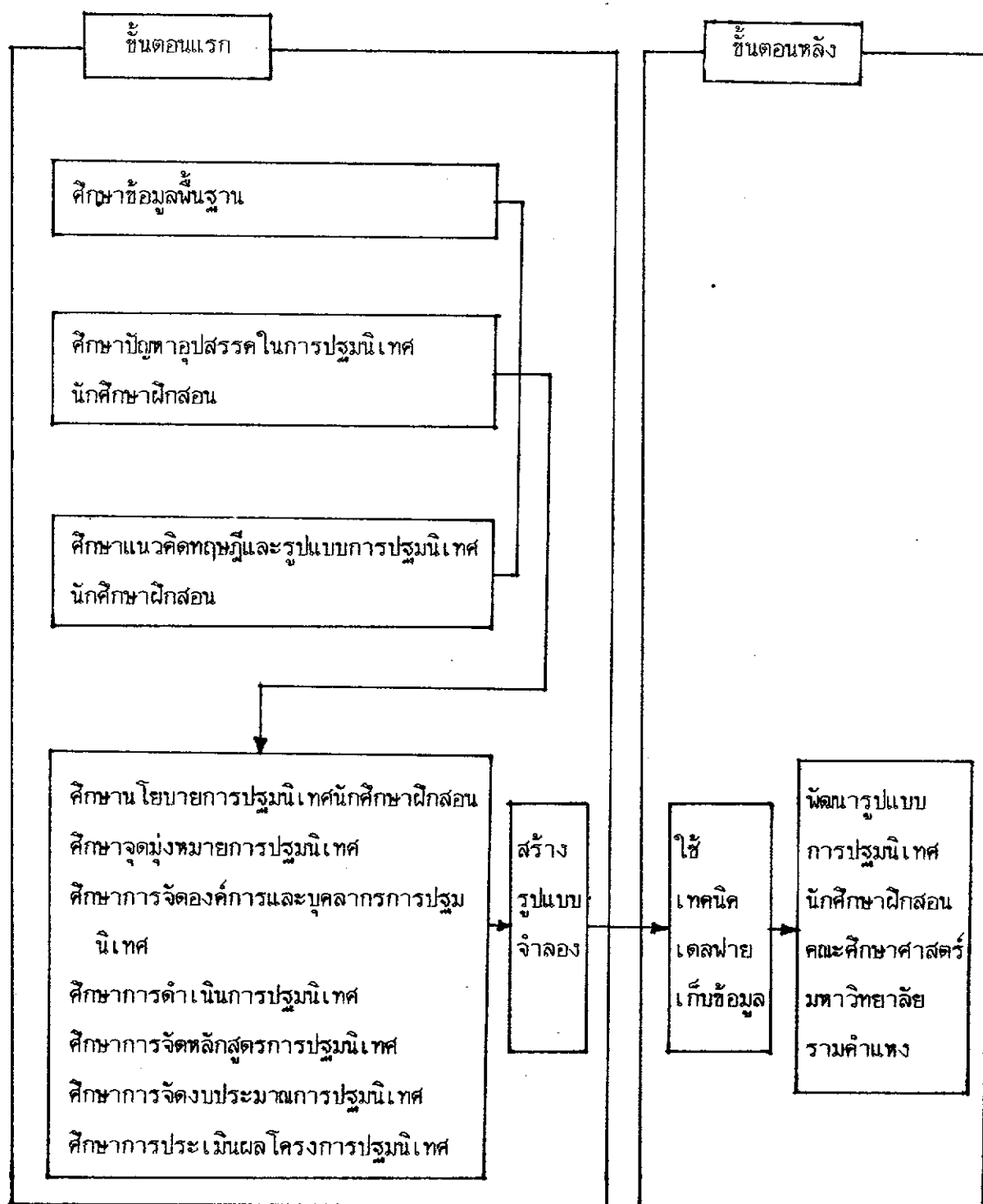
5.2 รอบที่ 2 สอบถามผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามข้อมูลที่ได้จากการสอบถามในรอบที่ 1 โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจัดลำดับความสำคัญในแต่ละประเด็นคำถาม นำคำตอบในรอบนี้มาหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์ (Interquartile Range)

5.3 รอบที่ 3 สอบถามผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบสอบถามที่ใช้ในรอบที่ 2 อีกครั้งหนึ่ง โดยแสดงค่ามัธยฐานของคำตอบจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 และตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาคำตอบของตนอีกครั้งหนึ่ง หากผู้เชี่ยวชาญเห็นตำแหน่งคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความสอดคล้องกันนั้น ไม่ตรงกับความคิดเห็นของตน ก็สามารถเปลี่ยนแปลงหรือยืนยันความคิดเห็นเดิมของตนได้ การยืนยันความคิดเห็นของตนที่ไม่ตรงกับความคิดของกลุ่มนั้น ได้เปิดโอกาสให้เจ้าของความคิดเห็นแสดงเหตุผลประกอบด้วย ถ้าผู้เชี่ยวชาญคนใดมีความคิดเห็นไม่ตรงกับกลุ่มและไม่มีเหตุผลประกอบความคิดเห็นของตน ถือว่าเป็นการยอมรับและเห็นด้วยกับความคิดเห็นของกลุ่ม สำหรับการวิจัยครั้งนี้คำตอบในรอบที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงเหตุผลประกอบคำตอบที่ไม่สอดคล้องกับความคิด

เห็นของกลุ่มไว้ด้วย ผู้วิจัยนำคำตอบในรอบที่ 3 มาหาค่ามัธยฐานและค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์ เป็นเกณฑ์ในการสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันสูง จึงไม่ต้องการสอบถามในรอบต่อไป

6. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 3 มาพัฒนารูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่จำลองขึ้นในขั้นตอนแรก เป็นรูปแบบการปฐมนิเทศ นักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ขั้นตอนการวิจัยเรื่องรูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการวิจัยเรื่องรูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเทคนิกศึกษาฝึกสอนของสถาบันฝึกหัดครูต่าง ๆ มาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งในรอบที่ 1 นี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบเลือกตอบและเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในคำถามปลายเปิดท้ายคำถามเลือกตอบซึ่งข้อคำถามมีจำนวน 174 ข้อ แยกเป็นสาระ 7 ด้าน ดังนี้

1.1	นโยบายการประเมินเทคนิกศึกษาฝึกสอน	11 ข้อ
1.2	จุดมุ่งหมายของการประเมินเทคนิกศึกษาฝึกสอน	14 ข้อ
1.3	การจัดองค์การและบุคลากรการประเมินเทคนิกศึกษาฝึกสอน	29 ข้อ
1.4	การดำเนินการประเมินเทคนิกศึกษาฝึกสอน	42 ข้อ
1.5	หลักสูตรการประเมินเทคนิกศึกษาฝึกสอน	62 ข้อ
1.6	งบประมาณการประเมินเทคนิกศึกษาฝึกสอน	6 ข้อ
1.7	การประเมินผลโครงการประเมินเทคนิกศึกษาฝึกสอน	10 ข้อ

(ภาคผนวก ก)

2. นำคำตอบในรอบที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามในรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 148 ข้อ โดยมีวิธีสร้างดังนี้

2.1 นำคำถามที่มีคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ได้จำนวน 134 ข้อ

2.2 นำคำตอบที่ผู้เชี่ยวชาญตอบในคำถามปลายเปิดอย่างอิสระมาวิเคราะห์เพื่อสร้างแบบสอบถาม ได้ข้อคำถามอีก 14 ข้อ

3. นำแบบสอบถามที่ใช้ในรอบที่ 2 ซึ่งสร้างเสร็จแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิสิทธิ์ สารวิจิตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ สุธรรมรักษ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชิตพงศ์ รองศาสตราจารย์ ดร.นิรมล ศตวุฒิ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ เพื่อตรวจแก้สำนวนของข้อคำถามในแบบสอบถามให้ชัดเจน และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา

4. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบ ซึ่งแบบสอบถามในรอบที่ 2 นี้ มี 148 ข้อ (ภาคผนวก ข) มีสาระดังนี้

4.1	นโยบายการปฏิรูปนิเทศศึกษาศึกษาฝึกสอน	12 ข้อ
4.2	จุดมุ่งหมายการปฏิรูปนิเทศ	14 ข้อ
4.3	การจัดองค์การและบุคลากรการปฏิรูปนิเทศศึกษาศึกษาฝึกสอน	21 ข้อ
4.4	การดำเนินการปฏิรูปนิเทศศึกษาศึกษาฝึกสอน	34 ข้อ
4.5	หลักสูตรการปฏิรูปนิเทศศึกษาศึกษาฝึกสอน	52 ข้อ
4.6	งบประมาณการปฏิรูปนิเทศศึกษาศึกษาฝึกสอน	6 ข้อ
4.7	การประเมินผลโครงการปฏิรูปนิเทศศึกษาศึกษาฝึกสอน	9 ข้อ

5. แบบสอบถามในรอบที่ 3 ใช้แบบสอบถามฉบับเดียวกันแบบสอบถามในรอบที่ 2 แต่ได้แสดงตำแหน่งคำตอบของกลุ่มและคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะราย พร้อมทั้งแสดงค่าความสอดคล้องกันของคำตอบในรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาทบทวนคำตอบของตนอีกครั้งหนึ่ง (ภาคผนวก ค)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งส่งและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองตามกำหนดระยะเวลาคือ

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 8 กรกฎาคม 2535 ถึงวันที่ 28 สิงหาคม 2535

รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 15 กันยายน 2535 ถึงวันที่ 5 ตุลาคม 2535

รอบที่ 3 ระหว่างวันที่ 8 พฤศจิกายน 2535 ถึงวันที่ 10 ธันวาคม 2535

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 1 ใช้วิธีหาค่าร้อยละของข้อคำตอบที่มีความเห็นด้วยกับสาระในแต่ละข้อคำถามตรงกันตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป มีจำนวน 134 ข้อ และการวิเคราะห์คำตอบปลายเปิดจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบเอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิรูปนิเทศศึกษา

การวิเคราะห์หาค่าความเหมาะสมโดยใช้สถิติการหาค่ามัธยฐานและหาค่าความสอดคล้องโดยใช้สถิติการหาค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์เป็นเกณฑ์ในการสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้สูตรดังนี้

1. ค่ามัธยฐาน การวิจัยครั้งนี้ใช้ผู้เชี่ยวชาญ 21 คน ซึ่งเป็นจำนวนคี่ จึงใช้สูตร

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

N เป็นจำนวนข้อมูลหรือจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมของเรื่องที่น่ามาสอบถาม คือ

ค่ามัธยฐาน 5 ถือว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง ในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ

ค่ามัธยฐาน 4 ถือว่าเหมาะสมมาก ในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ

ค่ามัธยฐาน 3 ถือว่าเหมาะสมปานกลางในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ

ค่ามัธยฐาน 2 ถือว่าเหมาะสมน้อย ในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ

ค่ามัธยฐาน 1 ถือว่าไม่เหมาะสม ในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ

2. ค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์ ใช้วิเคราะห์หาความสอดคล้องของคำตอบใช้สูตร

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

(Berenson and David. 1979 : 79)

Q_3 และ Q_1 หาได้จากสูตร

$$Q_x = 1 + \frac{\frac{NX}{4} - F}{f} i$$

เมื่อ	Q_x	เป็นค่าควอไทล์ที่ตำแหน่ง x
	1	เป็นขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นคะแนนที่ควอไทล์นั้นอยู่
	N	เป็นจำนวนข้อมูล
	X	เป็นตำแหน่งที่ควอไทล์นั้น
	F	เป็นความถี่สะสมก่อนชั้นคะแนนที่ควอไทล์นั้นอยู่

- f เป็นความถี่ของคะแนนที่ควอไทล์นั้นอยู่
i เป็นอันตรภาคชั้น

(Hagood. 1941 : 178 - 179)

เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้องกันของคำตอบ

ค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์ ตั้งแต่ 0.01-0.99 ถือว่า คำตอบมีความสอดคล้องกันสูงมาก

ค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์ ตั้งแต่ 1.00-1.99 ถือว่า คำตอบมีความสอดคล้องกันสูง

ค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์ ตั้งแต่ 2.00-2.99 ถือว่า คำตอบมีความสอดคล้องกันต่ำ

ค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์ ตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป ถือว่า คำตอบไม่มีความสอดคล้องกัน

คำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบสุดท้ายที่มีความเหมาะสมมาก ถึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง (ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) และมีความสอดคล้องกันสูงถึงมีความสอดคล้องกันสูงมาก (ค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์น้อยกว่า 2.00) ได้นำมาสังเคราะห์กับข้อมูลเบื้องต้น ซึ่งได้ศึกษาในขั้นตอนแรก และปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้เป็นรูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่แท้จริงต่อไป ส่วนคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบสุดท้ายที่มีค่าความเหมาะสมตั้งแต่เหมาะสมปานกลางถึงไม่เหมาะสม (ค่ามัธยฐานน้อยกว่า 4) ได้เสนอไว้ในตาราง แต่ไม่ได้นำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเตลฝ่าย โดยดำเนินการตามลำดับสาระดังนี้คือ ขั้นตอนการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและหลักวิชาที่เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค โครงสร้าง แนวคิด และรูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนของสถาบันผลิตครูต่าง ๆ จากเอกสาร งานวิจัยและสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน
2. สร้างรูปแบบจำลองการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ โดยมีสาระสอดคล้องกับรูปแบบจำลองการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
4. การเลือกผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามงานวิจัยนี้จำนวน 21 คน ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกสอนจากสถาบันผลิตครูอื่น ๆ จำนวน 9 คน เป็นผู้มีความรู้ตามหลักวิชาหรือมีประสบการณ์ด้านการฝึกอบรมจำนวน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 11 คน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านการนิเทศการฝึกสอน หรือการบริหารการฝึกสอน หรือมีประสบการณ์ด้านการจัดปฐมนิเทศอย่างน้อย 2 ภาคเรียน ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ จำแนกได้ดังนี้
 - 4.1 เคยเป็นผู้บริหารหรือเคยเป็นคณะกรรมการจัดการฝึกสอน/ฝึกงาน จำนวน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 รอบที่ 2 และรอบที่ 3 ตามลำดับ โดยในเบื้องต้นเป็นการแจกแจงข้อมูลของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญดังนี้

1. จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมในงานวิจัยนี้ 21 คน
2. สังกัด จำแนกตามหน่วยงานดังนี้
 - 2.1 มหาวิทยาลัยรามคำแหง 11 คน
 - 2.2 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 3 คน
 - 2.3 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 1 คน
 - 2.4 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 1 คน
 - 2.5 สถาบันฝึกอบรม 1 คน
 - 2.6 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน 1 คน
 - 2.7 วิทยาลัยครูเชียงใหม่ 1 คน
 - 2.8 วิทยาลัยครูนครราชสีมา 1 คน
 - 2.9 ทบวงมหาวิทยาลัย 1 คน
3. ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบจำแนกได้ดังนี้
 - 3.1 เคยเป็นผู้บริหารหรือเคยเป็นคณะกรรมการจัดการฝึกสอน/ฝึกงาน
 - 3.2 เคยเป็นผู้บริหาร เป็นผู้เขียนบทความ เป็นวิทยากรเกี่ยวกับการฝึกสอน/ฝึกงาน หรือการฝึกอบรม
 - 3.3 เคยเป็นผู้บริหาร ผู้สอน ผู้แต่งตำรา เขียนเอกสารประกอบการสอน เกี่ยวกับการฝึกสอน/ฝึกงาน หรือการฝึกอบรม
 - 3.4 เคยเป็นผู้บริหาร หรือผู้สอน หรืออาจารย์ในภาคี และมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการฝึกสอน/ฝึกงาน หรือการฝึกอบรม
4. วุฒิการศึกษาจำแนกได้ดังนี้
 - 4.1 วุฒิปริญญาเอก 12 คน

4.2 วุฒิปริญญาโท 9 คน

การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 1

การวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 1 เป็นการวิเคราะห์คำตอบที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย กับประเด็นคำถามเป็นรายข้อและคำถามปลายเปิด เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม รอบต่อไป แบบสอบถามแบบเลือกตอบนี้มีจำนวน 174 ข้อ ซึ่งมีสาระสำคัญ 7 ด้าน แยกเป็น จำนวนข้อดังนี้คือ นโยบายการปฏิรูปนิเทศศึกษาฝึกสอน 11 ข้อ จุดมุ่งหมายของการปฏิรูปนิเทศ ศึกษาฝึกสอน 14 ข้อ การจัดองค์การและบุคลากรการปฏิรูปนิเทศศึกษาฝึกสอน 29 ข้อ การดำเนินการปฏิรูปนิเทศศึกษาฝึกสอน 42 ข้อ หลักสูตรการปฏิรูปนิเทศศึกษาฝึกสอน 62 ข้อ งบประมาณการปฏิรูปนิเทศศึกษาฝึกสอน 6 ข้อ และการประเมินผลโครงการปฏิรูปนิเทศศึกษา ฝึกสอน 10 ข้อ ส่วนคำถามปลายเปิดผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในแต่ละสาระ ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับประเด็นคำถามตามเกณฑ์ที่กำหนด ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป มี 134 ข้อ และไม่เห็นด้วย 40 ข้อ เป็นประเด็นเกี่ยวกับ จุดมุ่งหมายการปฏิรูปนิเทศ ศึกษาฝึกสอน 3 ข้อ การจัดองค์การและบุคลากรการปฏิรูปนิเทศศึกษาฝึกสอน 10 ข้อ การดำเนินการปฏิรูปนิเทศศึกษาฝึกสอน 13 ข้อ หลักสูตรการปฏิรูปนิเทศศึกษาฝึกสอน 13 ข้อ การประเมินผลโครงการปฏิรูปนิเทศศึกษาฝึกสอน 1 ข้อ ดังแสดงไว้ในตาราง 1 สำหรับข้อสรุป ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในคำถามปลายเปิดแสดงไว้ท้ายตาราง 1

ตาราง 1 ค่าร้อยละของคำตอบที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ร้อยละ	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	นโยบายการปฏิรูปนิเทศศึกษานิเทศศาสตร์ควรมีลักษณะดังนี้		
	นโยบายของการปฏิรูปนิเทศศึกษานิเทศศาสตร์ ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	กำหนดนโยบายแน่นอนชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร.....	95.23..	4.77..
2.	ควรเป็นนโยบายที่นำไปใช้ได้จริง.....	100.00..	0.00..
3.	มุ่งจัดประสบการณ์วิชาชีพครูหลายลักษณะเพื่อพัฒนา สมรรถภาพของนักศึกษาครูให้สมบูรณ์มากที่สุด.....	100.00..	0.00..
4.	มุ่งประสานภาคทฤษฎีควบคู่กับการฝึกภาคปฏิบัติ.....	61.90..	38.10..
5.	มุ่งฝึกภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริงให้มากที่สุด.....	100.00..	0.00..
6.	มุ่งจัดปฏิรูปนิเทศเพื่อให้นักศึกษาได้ทราบแนวทาง ในการปฏิบัติตน.....	100.00..	0.00..
7.	มุ่งจัดปฏิรูปนิเทศเพื่อให้นักศึกษาได้ทราบแนวทางการปฏิบัติ งานในหน้าที่ครู.....	100.00..	0.00..
8.	มุ่งให้นักศึกษานิเทศศาสตร์เข้ารับการปฏิรูปนิเทศทุกคน.....	100.00..	0.00..
9.	มุ่งให้อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เข้าร่วม การปฏิรูปนิเทศ.....	76.20..	23.80..
10.	มุ่งเสริมสร้างให้นักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และความ เป็นครูที่ดี.....	95.23..	4.77..
11.	ควรกำหนดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายให้ชัดเจน.....	66.67..	3.33..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ร้อยละ	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	จุดมุ่งหมายของการปฏิรูปนิเทศน์นักศึกษาฝึกสอน ควรมีลักษณะ และสาระดังนี้		
1.	เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพครูภาคปฏิบัติให้นักศึกษา...	76.20..	23.80..
2.	เพื่อให้เข้าใจถึงการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของนักศึกษา...	100.00..	0.00..
3.	เพื่อให้ให้นักศึกษาได้รับการเสริมประสบการณ์เกี่ยวกับวิชาชีพครู อย่างกว้างขวางเพิ่มขึ้น.....	100.00..	0.00..
4.	เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษาได้พัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู อย่างมีประสิทธิภาพ.....	28.58..	71.42..
5.	เพื่อเตรียมนักศึกษาให้พร้อมจะเป็นครูที่ดี.....	100.00..	0.00..
6.	เพื่อให้ให้นักศึกษาเกิดความคุ้นเคยในการสอนและ การปฏิบัติงาน.....	61.90..	38.10..
7.	เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากยิ่งขึ้น.....	85.71..	19.29..
8.	เพื่อให้ให้นักศึกษาได้ศึกษางานภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริง และ/หรือสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง.....	85.71..	19.29..
9.	เพื่อให้ให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงและ/หรือ สถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง.....	52.39..	47.61..
10.	เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาทักษะในงานหน้าที่ครูเพิ่มขึ้น.....	100.00..	0.00..
11.	เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างนักศึกษา อาจารย์นิเทศ์และอาจารย์พี่เลี้ยง.....	100.00..	0.00..
12.	เพื่อสร้างเสริมให้นักศึกษามีสมรรถภาพในการเป็นครู และมี ลักษณะของครูที่ดี.....	19.29..	85.71..
13.	เพื่อให้ให้นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในอาชีพครู.....	95.23..	4.77..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ร้อยละ	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
14.	เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และ ความเป็นครูที่ดี.....	90.48..	9.23..
	การจัดองค์การและบุคลากรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบการปฐมนิเทศโดยเฉพาะ.....	90.48..	9.52..
2.	ควรจัดตั้งเป็นศูนย์ประสานการฝึกวิชาชีพเพื่อ รับผิดชอบการฝึกสอนและฝึกงาน.....	95.23..	4.77..
3.	หน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีฐานะเทียบเท่าภาควิชา สังกัดคณะศึกษาศาสตร์.....	38.10..	61.90..
4.	หน่วยงานที่รับผิดชอบควรประกอบด้วยกรรมการ ฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้		
4.1	คณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสบการณ์ วิชาชีพ.....	76.20..	23.80..
4.2	คณะกรรมการดำเนินงานเสริมสร้างประสบการณ์ วิชาชีพประกอบด้วย		
4.2.1	กรรมการจัดสอนประสบการณ์วิชาชีพ.....	42.86..	57.14..
4.2.2	กรรมการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพ.....	92.23..	4.77..
5.	คณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพ ควรมีหน้าที่เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ		
5.1	กำหนดนโยบายปฏิบัติการ.....	80.96..	19.04..
5.2	กำหนดแนวการประสานงาน.....	28.58..	71.42..
5.3	สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานต่าง ๆ.....	71.43..	28.58..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ร้อยละ	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	5.4 ควบคุมการดำเนินงาน.....	14.29..	85.71..
	5.5 ติดตามผลและประเมินผลการดำเนินงาน.....	52.39..	47.61..
6.	คณะกรรมการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ควรมีหน้าที่ดังนี้		
	6.1 วางแผนดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ	100.00..	0.00..
	6.2 ดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ	100.00..	0.00..
	6.3 ประเมินผลการดำเนินงาน.....	61.90..	38.10..
7.	คณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพ ควรประกอบด้วย		
	7.1 คณะคณาจารย์เป็นประธานกรรมการ.....	38.10..	60.90..
	7.2 หัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน/ฝึกงาน คณะคณาจารย์เป็นกรรมการ.....	100.00..	0.00..
	7.3 ประธานกรรมการดำเนินงานประสบการณ์วิชาชีพ เป็นกรรมการและเลขานุการ.....	38.10..	61.90..
8.	คณะกรรมการดำเนินงานเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพ ควรประกอบด้วย		
	8.1 ประธานกรรมการ.....	100.00..	0.00..
	8.2 กรรมการฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่		
	8.2.1 ฝ่ายธุรการ.....	71.42..	28.58..
	8.2.2 ฝ่ายฝึกอบรม.....	95.23..	4.77..
	8.2.3 ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร.....	85.71..	14.29..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ร้อยละ	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	8.2.4 ฝ่ายผลิตและบริการสื่อเทคโนโลยี ทางการศึกษา.....	76.20..	23.80..
	8.2.5 ฝ่ายวิจัยและประเมินผล.....	42.86..	57.14..
9.	ประธานคณะกรรมการดำเนินงานเสริมสร้างประสบการณ์ วิชาชีพควรได้รับการเลือกตั้งจากหัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวข้อง กับการฝึกสอน/ฝึกงาน.....	71.42..	28.58..
10.	คณะกรรมการดำเนินงานควรได้รับการคัดเลือกจาก กรรมการอำนวยการ 10-15 คน.....	28.58..	71.42..
11.	กรรมการดำเนินงานควรได้รับการคัดเลือกจากทุก ภาควิชาที่เกี่ยวข้อง ภาควิชาละ 2 คน รวม 14 คน.....	80.96..	19.04..
12.	ควรมีเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมประจำหน่วยที่รับผิดชอบ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ.....	57.14..	42.86..
13.	ควรมีวิทยากรประจำหน่วยงานที่รับผิดชอบการปฐมนิเทศ.....	100.00..	0.00..
14.	ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องการฝึกสอนเป็นวิทยากร ให้การปฐมนิเทศ.....	100.00..	0.00..
	การดำเนินการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนควรมีลักษณะดังนี้		
	1. การหาความจำเป็นในการปฐมนิเทศ		
	ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	ควรมอบหมายให้หน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง.....	61.90..	38.10..
2.	ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการการปฐมนิเทศ.....	100.00..	0.00..
3.	ศึกษาข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็น.....	100.00..	0.00..
4.	ศึกษาข้อมูลโดยการสังเกตและสัมภาษณ์.....	95.23..	4.77..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ร้อยละ	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
5.	ศึกษาจากผลการสัมมนาการฝึกสอน.....	100.00..	0.00..
6.	ศึกษาจากผลการประเมินผลการฝึกสอน.....	47.61..	52.39..
7.	ศึกษาจากผลการวิจัย.....	100.00..	0.00..
	2. การจัดทำโครงการปฐมนิเทศ		
	การจัดทำโครงการปฐมนิเทศควรมีลักษณะดังนี้		
1.	จัดทำโครงการปฐมนิเทศ โดยกำหนดในแผนประจำปี.....	100.00..	0.00..
2.	จัดทำโครงการปฐมนิเทศเป็นงานประจำ.....	100.00..	0.00..
3.	จัดทำโครงการปฐมนิเทศตามความจำเป็น.....	14.29..	85.71..
	3. วิทยากรให้การปฐมนิเทศ		
	วิทยากรให้การปฐมนิเทศควรมีลักษณะดังนี้		
1.	ควรใช้วิทยากรจากภาคหลักสูตรและการสอน.....	100.00..	0.00..
2.	ควรใช้วิทยากรจากภาควิชาที่เกี่ยวข้อง.....	100.00..	0.00..
3.	ควรใช้วิทยากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานควบคู่กัน.....	38.10..	61.95..
4.	ควรคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนเป็นวิทยากร.....	80.96..	19.04..
5.	ควรคัดเลือกผู้มีความรู้และความประพฤติเหมาะสมเป็น		
	วิทยากร.....	61.90..	38.10..
6.	ควรจัดชุดวิทยากรแล้วพัฒนาให้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม.....	61.90..	38.10..
7.	ควรใช้วิทยากรจากโรงเรียนที่ส่งนักศึกษาออกฝึกสอน.....	80.96..	19.04..
	4. ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศ		
	ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศควรประกอบด้วย		
1.	นักศึกษาฝึกสอน.....	100.00..	0.00..
2.	นักศึกษา อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง.....	61.90..	38.10..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ร้อยละ	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
3.	นักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยงและผู้บริหาร โรงเรียนฝึกสอน.....	38.10..	61.90..
	5. เทคนิคการฝึกอบรม		
	เทคนิคการฝึกอบรม ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	วิทยากรเป็นผู้ถ่ายทอดโดยวิธีบรรยาย.....	61.90..	38.10..
2.	ให้ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ.....	100.00..	0.00..
3.	ใช้ชุดฝึกอบรมสำเร็จรูป.....	38.10..	61.90..
4.	ใช้สื่อการฝึกอบรม โดยใช้ภาพยนตร์หรือวีดิทัศน์.....	85.71..	14.29..
5.	ใช้เทคนิคหลาย ๆ อย่างประกอบเช่น การสัมมนา อภิปรายกลุ่ม ประชุมปฏิบัติการ ประชุมระดมสมอง แสดงบทบาทสมมติ ศึกษาเฉพาะกรณี และฝึกปฏิบัติ เป็นต้น.....	100.00..	0.00..
6.	ศึกษาดูงาน โรงเรียนฝึกสอนและ โรงเรียนตัวอย่าง.....	80.96..	19.04..
	6. สถานที่ปฐมนิเทศ		
	สถานที่ปฐมนิเทศ ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	ใช้สถานที่ภายในมหาวิทยาลัยโดยพัฒนาเป็นที่ฝึกอบรม โดยเฉพาะ.....	38.10..	61.90..
2.	ใช้สถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะนอกสถานที่.....	61.90..	38.10..
3.	กำหนดตามความต้องการของผู้เข้ารับการปฐมนิเทศ.....	14.29..	85.71..
4.	กำหนดตามความต้องการของผู้บริหาร.....	0.00..	100.00..
5.	ใช้สถานที่ตามความเหมาะสม.....	100.00..	0.00..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ร้อยละ	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
6.	ควรมีสถานที่เพียงพอและเหมาะสมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ที่ประชุมใหญ่ ที่ประชุมกลุ่มย่อย ที่พัก ที่รับประทานอาหาร เป็นต้น	100.00..	0.00..
7.	ระยะเวลาในการประชุมพิเศษจากหลักสูตรการประชุมพิเศษควรกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรมดังนี้		
1.	กำหนดเวลาแต่ละรายวิชาชัดเจน.....	100.00..	0.00..
2.	กำหนดเวลาควรสอดคล้องสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชา.....	100.00..	0.00..
3.	ควรฝึกอบรมทั้งภาคกลางวันและกลางคืน.....	23.80..	76.20..
4.	ตารางการประชุมพิเศษควรจัดภาคทฤษฎีควบคู่กับการฝึกปฏิบัติ.....	47.61..	52.39..
5.	ควรกำหนดระยะเวลา ดังนี้		
5.1	2-3 วัน.....	71.42..	56.69..
5.2	4-5 วัน.....	4.77..	95.23..
5.3	6-7 วัน.....	85.71..	14.29..
5.4	8-10 วัน.....	85.71..	14.29..
5.5	11-15 วัน.....	4.77..	95.23..
5.6	16 วันขึ้นไป.....	4.77..	95.23..
	หลักสูตรการประชุมพิเศษนักศึกษาฝึกสอน ควรมีลักษณะและสาระดังนี้		
1.	การจัดทำหลักสูตร ควรมีลักษณะดังนี้		
1.1	ควรรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกสอนมากำหนดหลักสูตร.....	95.23..	4.77..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ร้อยละ	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1.	1.2 ควรนำผลการดำเนินงานปฐมนิเทศของคณะวิชา/ ภาควิชาที่เกี่ยวข้องมากำหนดหลักสูตร.....	100.00..	0.00..
	1.3 ควรให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกสอนประชุมกำหนด หลักสูตร.....	47.61..	52.39..
	1.4 ควรกำหนดหลักสูตรจากผลของการหาความจำเป็น ในการฝึกอบรม.....	100.00..	0.00..
	1.5 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ ต่าง ๆ	100.00..	0.00..
	2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรปฐมนิเทศ ควรมีสาระดังนี้		
2.	2.1 มุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดประสบการณ์ การเรียนรู้ พัฒนาทักษะคำนิยม และทัศนคติให้ เหมาะสมต่อการเป็นครูที่ดี.....	100.00..	0.00..
	2.2 มุ่งย้าหรือทบทวนและสร้างเสริมให้นักศึกษามี ความพร้อมในการเป็นครูที่ดี.....	100.00..	0.00..
	2.3 มุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความคุ้นเคยในการสอน และการปฏิบัติงาน.....	100.00..	0.00..
	2.4 เน้นให้นักศึกษานำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน.....	100.00..	0.00..
3.	เนื้อหาวิชาในหลักสูตร ควรประกอบด้วย		
	ภาคทฤษฎี		
	3.1 สถานภาพวิชาชีพครู.....	100.00..	0.00..
	3.2 คุณสมบัติของครูที่ดี.....	100.00..	0.00..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ร้อยละ	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
3.3	บทบาทและหน้าที่ของนักศึกษาฝึกสอน.....	100.00..	0.00..
3.4	การทำโครงการสอน.....	28.58..	71.42..
3.5	การทำบันทึกการสอน.....	38.10..	61.90..
3.6	ทักษะงานหน้าที่ครู.....	100.00..	0.00..
3.7	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน.....	71.92..	28.58..
3.8	การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร.....	52.39..	47.61..
3.9	เทคนิคการสอน.....	100.00..	0.00..
3.10	ประสบการณ์การฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จ.....	100.00..	0.00..
3.11	การวัดและการประเมินผลการสอน.....	28.58..	71.42..
3.12	การผลิตสื่อการเรียนการสอน.....	100.00..	0.00..
3.13	การศึกษาครูผู้ประสบผลสำเร็จในการสอนเป็น รายกรณี.....	100.00..	0.00..
3.14	การศึกษาเด็กเป็นรายกรณี.....	61.90..	38.10..
3.15	งานธุรการของโรงเรียน.....	38.10..	61.90..
3.16	มารยาทสังคม.....	100.00..	0.00..
3.17	ครูกับการพัฒนาตนเองและสังคม.....	100.00..	0.00..
ภาคปฏิบัติ			
3.18	การสาธิตวิธีสอน.....	100.00..	0.00..
3.19	การสาธิตเทคนิคการสอน.....	100.00..	0.00..
3.20	การฝึกทักษะจุลภาค		
3.20.1	การนำเข้าสู่บทเรียน.....	95.23..	4.77..
3.20.2	การนำเสนอเนื้อหา.....	90.48..	9.52..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ร้อยละ	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	3.20.3 การเลือกสื่อการสอน.....	95.23..	4.77..
	3.20.4 การใช้สื่อการสอน.....	90.48..	9.52..
	3.20.5 การผลิตสื่อการสอน.....	95.23..	4.77..
	3.20.6 การใช้ภาษาให้รัดกุม.....	71.42..	28.58..
	3.20.7 การเสริมแรง.....	95.23..	4.77..
	3.20.8 การใช้คำถาม.....	95.23..	4.77..
	3.20.9 การเขียนกระดานดำ.....	28.58..	71.42..
	3.20.10 การปกครองชั้นเรียน.....	38.10..	61.90..
	3.21 การทดลองสอน		
	3.21.1 การสอนแบบสืบสวนสอบสวน.....	14.29..	85.72..
	3.21.2 การสอนแบบแก้ปัญหา.....	14.29..	85.72..
	3.21.3 การสอนแบบบรรยาย.....	14.29..	85.72..
	3.21.4 การสอนแบบอภิปราย.....	71.42..	28.58..
	3.21.5 การสอนโดยใช้เกม.....	95.23..	4.77..
	3.21.6 การอบรมจริยธรรมสอดแทรกระหว่าง การสอน.....	100.00..	0.00..
	3.22 การเขียนจุดประสงค์ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร.....	95.23..	4.77..
	3.23 การเตรียมบันทึกการสอน.....	100.00..	0.00..
	3.24 การออกข้อสอบ.....	100.00..	0.00..
	3.25 การพูดในที่ชุมชน.....	100.00..	0.00..
	3.26 การจัดกิจกรรม.....	38.10..	61.90..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ร้อยละ	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	3.27 การจัดนิทรรศการ.....	100.00	0.00..
	3.28 ศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่าง.....	80.96	19.64..
	3.29 ศึกษาดูงานโรงเรียนฝึกสอน.....	100.00	0.00..
	ภาคกิจกรรมสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายและทางจิต		
	3.30 นิธิเปิด นิธิปิดการปฐมนิเทศ.....	100.00	0.00..
	3.31 กิจกรรมกายบริหาร.....	61.90	38.10..
	3.32 กิจกรรมการบริหารจิต.....	100.00	0.00..
	3.33 กิจกรรมส่งเสริมความรักและศรัทธาในอาชีพครู.....	100.00	0.00..
	3.34 กิจกรรมสร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์.....	100.00	0.00..
	3.35 กิจกรรมสร้างเสริมวินัยในตนเอง.....	100.00	0.00..
	3.36 กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์.....	100.00	0.00..
	3.37 กิจกรรมแนะแนวทางการ.....	38.10	61.90..
	3.38 สวดมนต์ เจริญภาวนา/กิจกรรมทางศาสนา.....	95.23	4.77..
	3.39 กิจกรรมสรุปทางการปฏิบัติในการเป็นครู.....	100.00	0.00..
	งบประมาณการปฐมนิเทศฝึกสอนควรมีลักษณะดังนี้		
	งบประมาณในการจัดปฐมนิเทศควรมีลักษณะดังนี้		
1.	ควรขออนุมัติจัดทำโครงการงบประมาณล่วงหน้า		
	1 งบประมาณ.....	100.00	0.00..
2.	ใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยสนับสนุน.....	100.00	0.00..
3.	ใช้เงินค่าบำรุงการศึกษา.....	95.23	4.77..
4.	ใช้เงินรายได้ของคณะศึกษาศาสตร์.....	95.23	4.77..
5.	เก็บเงินค่าลงทะเบียนปฐมนิเทศจากนักศึกษา.....	95.23	4.77..

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ร้อยละ	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
6.	ควรตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายให้เพียงพอในการดำเนินงาน.....	100.00..	0.00..
	การประเมินผลโครงการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนควรมี		
	ลักษณะดังนี้		
	การประเมินผลโครงการปฐมนิเทศควรมีลักษณะดังนี้		
1.	ควรประเมินผลตั้งแต่ก่อนเริ่มโครงการ.....	4.77..	95.23..
2.	ควรประเมินผลระหว่างการดำเนินการ.....	100.00..	0.00..
3.	ควรประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการปฐมนิเทศ.....	100.00..	0.00..
4.	ควรประเมินผลทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน.....	100.00..	0.00..
5.	ควรใช้เทคนิคการประเมินผลหลายวิธี.....	95.23..	4.77..
6.	ควรติดตามผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา.....	100.00..	0.00..
7.	ควรมีการรายงานผลการประเมินและการติดตามผลให้		
	ผู้บริหารทราบ.....	100.00..	0.00..
8.	ควรนำผลจากการประเมินไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการ		
	ปรับปรุงการปฐมนิเทศครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น.....	100.00..	0.00..
9.	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินผลการปฐมนิเทศ.....	90.48..	9.52..
10.	อาจารย์นิเทศก์เป็นผู้ติดตามผลการปฐมนิเทศ.....	61.90..	38.10..

สรุปคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในคำถามปลายเปิด

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยกับประเด็นคำถามในสาระสำคัญแต่ละด้าน แต่ได้แสดงความ คิดเห็นเสนอแนะให้แยกประเด็นคำถามในข้อที่มีหลายความหมายออกให้เข้าใจง่ายและชัดเจนขึ้น ได้แก่ นโยบายการปฏิรูปเทคโนโลยีการศึกษาฝึกสอน มุ่งให้อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เข้าร่วม การปฏิรูปเทคโนโลยี ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้แยกเป็น 2 ข้อ คือ มุ่งให้อาจารย์นิเทศก์เข้าร่วมการ ปฏิรูปเทคโนโลยี และมุ่งให้อาจารย์พี่เลี้ยงเข้าร่วมการปฏิรูปเทคโนโลยี เทคนิคการฝึกอบรมเช่นประเด็น คำถาม ศึกษาดูงานโรงเรียนฝึกสอนและโรงเรียนตัวอย่าง ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้แยกเป็น 2 ข้อ คือ การศึกษาดูงานโรงเรียนฝึกสอน และการศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่าง เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ควรกำหนดนโยบายเป็นแนวปฏิบัติให้ทุกภาควิชานำไป ใช้ให้เหมือนกัน ย้ำและทบทวนให้นักศึกษาฝึกสอนมีความพร้อมโดยจัดปฏิรูปเทคโนโลยีลักษณะการฝึกอบรม ระยะสั้น อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงควรเข้าร่วมปฏิรูปเทคโนโลยีด้วย ควรมีการกำหนด จุดมุ่งหมายระยะสั้นและระยะยาว ควรมีการตั้งหน่วยงานรับผิดชอบการฝึกสอน/ฝึกงานซึ่งมี ฐานะเทียบเท่าภาควิชา มีคณะกรรมการประจำคณะศึกษาศาสตร์เป็นกรรมการ ควรมีฝ่าย ประสานงาน ควรมีการกำหนดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมอย่างชัดเจน และ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรมีความรู้ความสามารถเพียงพอ การกำหนดหลักสูตรควรมุ่งเน้นให้นักศึกษา สอนเป็นและแก้ปัญหาเป็น

การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลในรอบนี้เป็นการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาคำความเหมาะสมในเรื่องต่าง ๆ ตามประเด็นคำถาม และหาคำความสอดคล้องของคำตอบ คำถามในรอบนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแบบสอบถามในรอบนี้ได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 1 ซึ่งเป็นคำตอบเห็นด้วยตรงกันร้อยละ 60 ขึ้นไป จำนวน 134 ข้อ และการวิเคราะห์คำตอบปลายเปิดจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญได้ข้อคำถามอีก 14 ข้อ รวมเป็นคำถามในรอบที่ 2 จำนวน 148 ข้อ ซึ่งมี สาระ 7 ประการ ดังนี้ นโยบายการปฏิรูปประเทศนักศึกษาฝึกสอน 12 ข้อ จุดมุ่งหมายของการปฏิรูปประเทศนักศึกษาฝึกสอน 14 ข้อ การจัดองค์การและบุคลากรการปฏิรูปประเทศนักศึกษาฝึกสอน 21 ข้อ การดำเนินการปฏิรูปประเทศประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการปฏิรูปประเทศ 6 ข้อ การจัดทำโครงการปฏิรูปประเทศ 2 ข้อ วิทยากรให้การปฏิรูปประเทศ 6 ข้อ ผู้เข้ารับการปฏิรูปประเทศ 4 ข้อ เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้ในการปฏิรูปประเทศ 6 ข้อ สถานที่ปฏิรูปประเทศ 4 ข้อ ระยะเวลาในการปฏิรูปประเทศ 6 ข้อ หลักสูตรการปฏิรูปประเทศนักศึกษาฝึกสอนประกอบด้วยการจัดทำหลักสูตร 4 ข้อ วัตถุประสงค์ของหลักสูตรปฏิรูปประเทศ 5 ข้อ เนื้อหาวิชาในหลักสูตร 43 ข้อ งบประมาณการปฏิรูปประเทศ 6 ข้อ และการประเมินผลโครงการปฏิรูปประเทศ 9 ข้อ ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมปรากฏว่านโยบายการปฏิรูปประเทศที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 10 ข้อ เหมาะสมมาก 1 ข้อ เหมาะสมปานกลาง 1 ข้อ จุดมุ่งหมายของการปฏิรูปประเทศนักศึกษาฝึกสอนที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 10 ข้อ เหมาะสมมาก 4 ข้อ การจัดองค์การและบุคลากรการปฏิรูปประเทศนักศึกษาฝึกสอนที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 16 ข้อ เหมาะสมมาก 3 ข้อ เหมาะสมปานกลาง 2 ข้อ การดำเนินการปฏิรูปประเทศประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการปฏิรูปประเทศที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 2 ข้อ วิทยากรให้การปฏิรูปประเทศที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 3 ข้อ เหมาะสมมาก 3 ข้อ ผู้เข้ารับการปฏิรูปประเทศที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง 3 ข้อ เหมาะสมปานกลาง 1 ข้อ เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้ในการปฏิรูปประเทศที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 5 ข้อ เหมาะสมน้อย 1 ข้อ สถานที่ปฏิรูปประเทศที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 3 ข้อ ไม่เหมาะสม 1 ข้อ ระยะเวลาในการปฏิรูปประเทศที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 4 ข้อ ไม่เหมาะสม 2 ข้อ หลักสูตรการปฏิรูปประเทศนักศึกษาฝึกสอน ประกอบด้วย การจัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 2 ข้อ เหมาะสมมาก 2 ข้อ วัตถุประสงค์ของหลักสูตรปฏิรูปประเทศที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 5 ข้อ เนื้อหาวิชาในหลักสูตรที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 30 ข้อ เหมาะสมมาก 10 ข้อ เหมาะสมปานกลาง 3 ข้อ งบประมาณการปฏิรูปประเทศที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 4 ข้อ เหมาะสมปานกลาง 1 ข้อ เหมาะสมน้อย 1 ข้อ และการ

ประเมินผลโครงการปฐมนิเทศที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 7 ข้อ เหมาะสมปานกลาง 1 ข้อ และเหมาะสมน้อย 1 ข้อ จากข้อมูลเบื้องต้นสรุปผลการวิเคราะห์คำตอบได้ดังนี้ คำตอบที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง 108 ข้อ เหมาะสมมาก 24 ข้อ เหมาะสมปานกลาง 10 ข้อ เหมาะสมน้อย 3 ข้อ ไม่เหมาะสม 3 ข้อ ในด้านความสอดคล้องกันของคำตอบพบว่ามีคำตอบคล้อยกันสูงมาก 68 ข้อ สอดคล้องกันสูง 45 ข้อ สอดคล้องกันต่ำ 18 ข้อ และไม่มีคำตอบคล้อยกัน 17 ข้อ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 2

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	นโยบายการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ท่านเห็นว่าลักษณะและสาระของนโยบาย ปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ต่อไปนี้มีความเหมาะสม ในระดับใด		
1.	กำหนดนโยบายแน่นอนชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร.....	5.....	0.66.....
2.	ควรเป็นนโยบายที่นำไปใช้ได้จริง.....	5.....	0.88.....
3.	มุ่งจัดประสบการณ์วิชาชีพครูหลายลักษณะเพื่อ พัฒนาสมรรถภาพของนักศึกษาครูให้สมบูรณ์ มากที่สุด.....	5.....	0.80.....
4.	มุ่งประสานการเรียนรู้ภาคทฤษฎีควบคู่กับการฝึก ภาคปฏิบัติ.....	5.....	2.35.....
5.	มุ่งฝึกภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริงให้มากที่สุด.....	5.....	1.15.....
6.	เพื่อให้นักศึกษาได้ทราบแนวทางในการปฏิบัติงาน.....	5.....	0.90.....
7.	เพื่อให้นักศึกษาได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ครู.....	4.....	0.94.....
8.	มุ่งให้นักศึกษาฝึกสอนทุกคนเข้ารับการปฐมนิเทศ.....	5.....	0.62.....
9.	มุ่งให้อาจารย์นิเทศก์เข้าร่วมการปฐมนิเทศ.....	5.....	0.90.....
10.	มุ่งให้อาจารย์พี่เลี้ยงเข้าร่วมการปฐมนิเทศ.....	3.....	3.19.....
11.	มุ่งสร้างเสริมให้นักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครูที่ดี.....	5.....	2.00.....
12.	ควรกำหนดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบาย ให้ชัดเจน.....	5.....	0.84.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	จุดมุ่งหมายของการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน		
	ท่านเห็นว่าจุดมุ่งหมายของการปฐมนิเทศ นักศึกษาฝึกสอนต่อไปนี้มีความเหมาะสมระดับใด		
1.	เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์วิชาชีพครูภาคปฏิบัติ ให้นักศึกษาฝึกสอน.....	5.....	0.84.....
2.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนเข้าใจถึงการปฏิบัติตนและ การปฏิบัติงาน.....	5.....	0.53.....
3.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนได้เสริมประสบการณ์ เกี่ยวกับวิชาชีพครู อย่างกว้างขวางเพิ่มขึ้น.....	5.....	0.98.....
4.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนทราบนโยบายและจุด มุ่งหมายของการฝึกสอน.....	4.....	1.05.....
5.	เพื่อเตรียมนักศึกษาให้พร้อมจะเป็นครูที่ดี.....	5.....	0.78.....
6.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดความคุ้นเคยในการ สอนและการปฏิบัติงาน.....	4.....	3.59.....
7.	เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดความเชื่อมั่น ในตนเองมากยิ่งขึ้น.....	4.....	1.78.....
8.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนได้ศึกษางานภาคปฏิบัติใน สถานการณ์จริง.....	4.....	1.50.....
9.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนได้ศึกษางานภาคปฏิบัติใน สถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง.....	5.....	1.47.....
10.	เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาทักษะในงานหน้าที่ครู เพิ่มขึ้น.....	5.....	1.94.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
11.	เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่าง นักศึกษาฝึกสอนอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ พี่เลี้ยง.....	5.....	2.31.....
12.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติ งานในอาชีพครู.....	5.....	0.94.....
13.	เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษาฝึกสอนมีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครูที่ดี.....	5.....	1.21.....
14.	เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษาฝึกสอนมีบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำที่ดี.....	5.....	1.21.....
	การจัดองค์การและบุคลากรการปฐมนิเทศ นักศึกษาฝึกสอน		
	ท่านเห็นว่าการจัดองค์การและบุคลากร ที่รับผิดชอบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนต่อไปนี้ มีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	ควรหน่วยงานรับผิดชอบการปฐมนิเทศ โดยเฉพาะ.....	5.....	1.50.....
2.	ควรจัดตั้งเป็นศูนย์ประสานการนิเทศเพื่อ รับผิดชอบการฝึกสอนและฝึกงาน.....	5.....	0.62.....
3.	หน่วยงานที่รับผิดชอบควรประกอบด้วยกรรมการ ฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้		
	3.1 คณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้าง ประสานการนิเทศ.....	5.....	1.15.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	3.2 คณะกรรมการดำเนินงานเสริมสร้าง ประสบการณ์วิชาชีพ.....	5.....	0.90.....
4.	คณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสบการณ์ วิชาชีพควรประกอบด้วย		
	4.1 คณะกรรมการประจำคณะศึกษาศาสตร์เป็น กรรมการ.....	3.....	3.50.....
	4.2 หัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน/ ฝึกงานคณะศึกษาศาสตร์เป็นกรรมการ.....	5.....	0.58.....
5.	คณะกรรมการดำเนินงานเสริมสร้างประสบการณ์ วิชาชีพควรประกอบด้วย		
	5.1 ประธานกรรมการดำเนินงานเสริมสร้าง ประสบการณ์วิชาชีพ.....	5.....	0.62.....
	5.2 กรรมการฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่		
	5.2.1 ฝ่ายธุรการ.....	4.....	3.76.....
	5.2.2 ฝ่ายฝึกอบรม.....	5.....	1.15.....
	5.2.3 ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร.....	5.....	1.15.....
	5.2.4 ฝ่ายผลิตและบริการสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา.....	5.....	0.84.....
	5.2.5 ฝ่ายประสานงาน.....	5.....	1.40.....
6.	ประธานคณะกรรมการดำเนินงานประสบการณ์ วิชาชีพควรได้รับการเลือกตั้งจากหัวหน้าภาควิชา ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน/ฝึกงาน.....	4.....	3.69.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
7.	กรรมการดำเนินงานควรได้รับการคัดเลือก จากทุกภาควิชาที่เกี่ยวข้อง ภาควิชาละ 2 คน รวม 14 คน.....	5.....	1.51.....
8.	คณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสบการณ์ วิชาชีพควรมีหน้าที่เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ		
	8.1 กำหนดนโยบายปฏิบัติการ.....	5.....	0.62.....
	8.2 สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานต่าง ๆ.....	5.....	0.90.....
9.	คณะกรรมการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ควรมีหน้าที่ดังนี้		
	9.1 วางแผนดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ	5.....	0.66.....
	9.2 ดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ	5.....	0.62.....
	9.3 ประเมินผลการดำเนินงาน.....	5.....	1.85.....
10.	ควรมีวิทยากรประจำหน่วยงานที่รับผิดชอบการ ปฐมนิเทศ.....	3.....	3.67.....
11.	ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องการฝึกสอนเป็น วิทยากรให้การปฐมนิเทศ.....	4.....	1.38.....
	การดำเนินการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน		
	1. การหาความจำเป็นในการปฐมนิเทศ		
	ท่านเห็นว่าลักษณะการหาความจำเป็น		
	ในการปฐมนิเทศต่อไปนี้มีความเหมาะสมใน		
	ระดับใด		

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
1.	ความหมายให้หน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง.....	5.....	0.90....
2.	ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการการ ประชุมพิเศษ.....	5.....	0.62....
3.	ศึกษาข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็น.....	4.....	1.31....
4.	ศึกษาข้อมูลโดยการสังเกตและสัมภาษณ์.....	2.....	3.60....
5.	ศึกษาจากผลการสัมมนาการฝึกสอน.....	5.....	0.66....
6.	ศึกษาจากผลการวิจัย.....	5.....	1.15....
	2. การจัดทำโครงการประชุมพิเศษ		
	ท่านเห็นว่าการจัดทำโครงการประชุมพิเศษ		
	ต่อไปมีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	จัดทำโครงการประชุมพิเศษโดยกำหนดในแผน ประจำปี.....	5.....	0.58....
2.	จัดทำโครงการประชุมพิเศษเป็นงานประจำ.....	5.....	0.66....
	3. วิทยากรให้การประชุมพิเศษ		
	ท่านเห็นว่าลักษณะการจัดวิทยากรให้การ		
	ประชุมพิเศษต่อไปมีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	ควรใช้วิทยากรจากภาคหลักสูตรและการสอน.....	4.....	2.28....
2.	ควรใช้วิทยากรจากภาควิชาที่เกี่ยวข้อง.....	4.....	1.85....
3.	ควรคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน เป็นวิทยากร.....	5.....	0.90....
4.	ควรคัดเลือกผู้มีความรู้และความประพฤติ เหมาะสมเป็นวิทยากร.....	5.....	1.51....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
5.	ควรจัดชุดวิทยากรแล้วพัฒนาให้เชี่ยวชาญด้าน การฝึกอบรม.....	5.....	0.98.....
6.	ควรใช้วิทยากรจากโรงเรียนที่ส่งนักศึกษาออก ฝึกสอน.....	4.....	2.16.....
4.	ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศ ท่านเห็นว่าลักษณะการกำหนดผู้เข้ารับการ ปฐมนิเทศต่อไปมีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	นักศึกษาฝึกสอน.....	5.....	0.40.....
2.	อาจารย์นิเทศก์ประจำวิชา.....	5.....	0.66.....
3.	อาจารย์นิเทศก์ทั่วไป.....	5.....	1.15.....
4.	อาจารย์พี่เลี้ยง.....	3.....	1.80.....
5.	เทคนิคการฝึกอบรม ท่านเห็นว่าเทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้ในการ ปฐมนิเทศต่อไปมีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	วิทยากรเป็นผู้ถ่ายทอดโดยวิธีบรรยาย.....	2.....	2.02.....
2.	ให้ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศมีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ.....	5.....	0.55.....
3.	ใช้สื่อการฝึกอบรม โดยใช้ภาพยนตร์หรือวีดิทัศน์.....	5.....	0.84.....
4.	ใช้เทคนิคหลาย ๆ อย่างประกอบ เช่น การบรรยาย สัมมนา อภิปรายกลุ่ม ประชุม ปฏิบัติการ ประชุมระดมสมอง แสดงบทบาทสมมติ ศึกษาเฉพาะกรณี และฝึกปฏิบัติเป็นต้น.....	5.....	0.90.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
5.	การศึกษาดูงานโรงเรียนฝึกสอน.....	5.....	0.90....
6.	การศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่าง.....	5.....	2.31....
6.	สถานที่ปฐมนิเทศ		
	ท่านเห็นว่าลักษณะสถานที่ปฐมนิเทศต่อไปนี้		
	มีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	ใช้สถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะนอกสถานที่.....	1.....	2.15....
2.	ใช้สถานที่ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย.....	5.....	0.83....
3.	ใช้สถานที่ตามความเหมาะสม.....	5.....	1.05....
4.	ควรมีสถานที่พอเพียงและเหมาะสมในการทำ		
	กิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ที่ประชุมใหญ่ ที่ประชุม		
	กลุ่มย่อย ที่พัก ที่รับประทานอาหาร เป็นต้น.....	5.....	1.51....
7.	ระยะเวลาในการปฐมนิเทศ		
	เมื่อพิจารณาจากหลักสูตรการปฐมนิเทศ		
	แล้ว ท่านเห็นว่าการกำหนดระยะเวลาในการจัด		
	ปฐมนิเทศต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	กำหนดเวลาแต่ละรายวิชาชัดเจน.....	5.....	0.66....
2.	กำหนดระยะเวลาควรสอดคล้องสัมพันธ์กับ		
	เนื้อหาวิชา.....	5.....	0.94....
3.	กำหนดระยะเวลาควรสอดคล้องสัมพันธ์กับ		
	จุดมุ่งหมาย.....	5.....	0.62....
4.	ควรกำหนดระยะเวลา ดังนี้		
	4.1 2-3 วัน.....	5.....	0.66....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	4.2 6-7 วัน.....	1.....	1.98...
	4.3 8-10 วัน.....	1.....	3.65...
	หลักสูตรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน		
	ท่านเห็นว่าลักษณะและสาระของหลักสูตร		
	การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนต่อไปนี้มีความ		
	เหมาะสมในระดับใด		
1.	การจัดทำหลักสูตร ควรมีลักษณะดังนี้		
	1.1 ควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกสอนมา		
	กำหนดหลักสูตร.....	4.....	0.70....
	1.2 ควรนำผลการดำเนินงานปฐมนิเทศของ		
	คณะวิชา/ภาควิชาที่เกี่ยวข้องมามีกำหนด		
	หลักสูตร.....	5.....	1.15....
	1.3 ควรกำหนดหลักสูตรจากผลการหาความ		
	จำเป็นในการฝึกอบรม.....	4.....	1.11....
	1.4 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับ		
	สภาพการณ์ต่าง ๆ	5.....	1.05....
2.	วัตถุประสงค์ของหลักสูตรปฐมนิเทศ ควรมีสาระ		
	ดังนี้		
	2.1 มุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกสอนเกิด		
	ประสบการณ์การเรียนรู้ พัฒนาทักษะ และ		
	ทัศนคติให้เหมาะสมต่อการเป็นครูที่ดี.....	5.....	0.62....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
3.	2.2 มุ่งย้ำหรือทบทวนและสร้างเสริมให้ นักศึกษามีความพร้อมในการเป็นครูที่ดี.....	5.....	0.66....
	2.3 มุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความคุ้นเคยใน การสอนและการปฏิบัติงาน.....	5.....	0.58....
	2.4 เน้นให้นักศึกษานำความรู้และประสบการณ์ ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน.....	5.....	0.78....
	2.5 มุ่งให้นักศึกษาสอนเป็นและแก้ปัญหาเป็น.....	5.....	0.62....
	เนื้อหาวิชาในหลักสูตร ควรประกอบด้วย ภาคทฤษฎีควรมีสาระดังนี้		
	3.1 สถานภาพวิชาชีพครู.....	5.....	0.80....
	3.2 คุณสมบัติของครูที่ดี.....	5.....	1.51....
	3.3 บทบาทและหน้าที่ของนักศึกษาฝึกสอน.....	5.....	0.50....
	3.4 ทักษะงานหน้าที่ครู.....	5.....	0.90....
	3.5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน.....	5.....	0.66....
	3.6 เทคนิคการสอน.....	5.....	0.66....
	3.7 ประสบการณ์การฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จ.....	5.....	1.50....
	3.8 การผลิตสื่อการเรียนการสอน.....	4.....	2.63....
	3.9 การศึกษาครูผู้ประสบผลสำเร็จในการสอน เป็นรายกรณี.....	5.....	1.15....
	3.10 การศึกษาเด็กเป็นรายกรณี.....	4.....	1.85....
	3.11 มารยาทสังคม.....	5.....	0.66....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	3.12 ครูกับการพัฒนาตนเองและสังคม.....	5.....	0.58...
	ภาคปฏิบัติ ควรมีลักษณะและสาระดังนี้		
	3.13 การสาธิตวิธีสอน.....	5.....	0.66...
	3.14 การสาธิตเทคนิคการสอน.....	5.....	0.66...
	3.15 ให้นักศึกษาฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จใน		
	การฝึกสอนแล้วประสบการณ์การฝึกสอน.....	5.....	0.78....
	3.16 การฝึกทักษะจุลภาค		
	3.16.1 การนำเข้าสู่บทเรียน.....	4.....	3.39...
	3.16.2 การนำเสนอเนื้อหา.....	4.....	2.39...
	3.16.3 การเลือกสื่อการสอน.....	4.....	2.39....
	3.16.4 การใช้สื่อการสอน.....	5.....	2.40....
	3.16.5 การผลิตสื่อการสอน.....	4.....	3.54....
	3.16.6 การใช้ภาษาให้รัดกุม.....	5.....	1.15....
	3.16.7 การเสริมแรง.....	5.....	2.35....
	3.16.8 การใช้คำถาม.....	5.....	2.27....
	3.17 การทดลองสอน		
	3.17.1 การสอนแบบอภิปราย.....	4.....	3.47....
	3.17.2 การสอนโดยเกม.....	5.....	1.47....
	3.17.3 การอบรมจริยธรรมสอดแทรก		
	ระหว่างการสอน.....	5.....	1.50....
	3.18 การเขียนจุดประสงค์ให้สอดคล้องกับจุด		
	มุ่งหมายของหลักสูตร.....	5.....	0.62....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
3.19	ควรให้นักศึกษาฝึกสอนทุกคนฝึกเทคนิคและ วิธีสอน.....	5.....	1.51....
3.20	การทำโครงการสอน.....	5.....	0.58....
3.21	การบันทึกการสอน.....	5.....	0.62....
3.22	การออกข้อสอบ.....	4.....	3.67....
3.23	การพูดในที่ชุมชน.....	5.....	1.51....
3.24	การจัดนิทรรศการ.....	4.....	1.35....
3.25	ศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่าง.....	4.....	2.00....
3.26	ศึกษาดูงานโรงเรียนฝึกสอน.....	5.....	1.31....
	ภาคกิจกรรมสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายและ ทางจิต		
3.27	พิธีเปิด พิธีปิดการประชุมเทค.....	3.....	3.54....
3.28	กิจกรรมกายบริหาร.....	3.....	1.46....
3.29	กิจกรรมส่งเสริมความรักและศรัทธาใน อาชีพครู.....	5.....	0.78....
3.30	กิจกรรมสร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์.....	5.....	0.62....
3.31	กิจกรรมสร้างเสริมวินัยในตนเอง.....	5.....	0.78....
3.32	กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์.....	5.....	0.66....
3.33	สวดมนต์ เจริญภาวนา/กิจกรรมทาง ศาสนา.....	3.....	3.50....
3.34	กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติในการ เป็นครู.....	5.....	1.50....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	งบประมาณการปฐมนิเทศ ท่านเห็นว่าลักษณะงบประมาณการ ปฐมนิเทศต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	ควรขออนุมัติจัดทำโครงการงบประมาณล่วงหน้า		
	1 ปีงบประมาณ.....	5.....	2.31.....
2.	ใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยสนับสนุน.....	5.....	0.66.....
3.	ใช้เงินค่าบำรุงการศึกษา.....	5.....	1.28.....
4.	ใช้เงินรายได้ของคณะศึกษาศาสตร์.....	3.....	2.85.....
5.	เก็บเงินลงทะเบียนปฐมนิเทศจากนักศึกษา.....	2.....	3.16.....
6.	ควรตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายให้เพียงพอในการ ดำเนินงาน.....	5.....	0.90.....
	การประเมินผลโครงการปฐมนิเทศ ท่านเห็นว่าผลการประเมินผลโครงการ ปฐมนิเทศต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	ควรประเมินผลระหว่างการดำเนินการ.....	5.....	1.51.....
2.	ควรประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการปฐมนิเทศ.....	5.....	2.40.....
3.	ควรประเมินผลทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน.....	5.....	1.47.....
4.	ควรใช้เทคนิคการประเมินผลหลายวิธี.....	5.....	0.58.....
5.	ควรติดตามผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา.....	5.....	1.06.....
6.	ควรมีการรายงานผลจากการประเมินและการ ติดตามผลให้ผู้บริหารทราบ.....	5.....	1.15.....

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
7.	ควรนำผลจากการประเมินไปใช้ให้เป็นประโยชน์ ในการปรับปรุงการปฐมนิเทศครั้งต่อไปให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น.....	5.....	0.58....
8.	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินผลการปฐมนิเทศ.....	3.....	3.38....
9.	อาจารย์นิเทศก์เป็นผู้ติดตามผลการปฐมนิเทศ.....	2.....	3.54....

การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 3

การวิเคราะห์ข้อมูลในรอบนี้ เป็นการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องของความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาบททวนแล้ว จากการนำคำถามในรอบที่ 2 ไปสอบถามอีกครั้งหนึ่ง โดยแสดงตำแหน่งคำตอบของกลุ่มและของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคลพร้อมกับค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 2 ในแต่ละข้อไว้ด้วย และได้ขอให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงเหตุผลคำตอบที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มทุกข้อ ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า คำตอบทั้งหมดมีค่าความเหมาะสมแตกต่างจากค่าความเหมาะสมของการสอบถามในรอบที่ 2 เล็กน้อยคือ คำตอบที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง 108 ข้อ เหมาะสมมาก 25 ข้อ เหมาะสมปานกลาง 9 ข้อ เหมาะสมน้อย 4 ข้อ ไม่เหมาะสม 2 ข้อ แต่ในด้านความสอดคล้องกันของคำตอบพบว่า คำตอบที่มีความสอดคล้องกันสูงมากขึ้น คือมีคำตอบที่สอดคล้องกันสูงมาก 113 ข้อ สอดคล้องกันสูง 31 ข้อ สอดคล้องกันต่ำ 3 ข้อ ได้แก่ ควรมีวิทยาการประจำหน่วยงานที่รับผิดชอบการปฐมภูมิ การเก็บเงินลงทะเบียนปฐมภูมิจากนักศึกษาและอาจารย์แพทย์ก็เป็นผู้ติดตามผลการปฐมภูมิ และไม่มี ความสอดคล้องกัน 1 ข้อ ได้แก่ คณะกรรมการประจำคณะศึกษาศาสตร์เป็นกรรมการ ดังแสดงไว้ในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องของคำตอบในรอบที่ 3

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	นโยบายการปฏิรูปนิเทศศึกษานิเทศ ท่านเห็นว่าลักษณะและสาระของนโยบาย ปฏิรูปนิเทศศึกษานิเทศ ต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	กำหนดนโยบายเน้นเอกชนเข้าเป็นลายลักษณ์อักษร.....	5.....	0.58.....
2.	ควรเป็นนโยบายที่นำไปใช้ได้จริง.....	5.....	0.58.....
3.	มุ่งจัดประสบการณ์วิชาชีพครูหลายลักษณะ เพื่อ พัฒนาสมรรถภาพของนักศึกษาครูให้สมบูรณ์ มากที่สุด.....	5.....	0.62.....
4.	มุ่งประสบการณ์เรียนภาคทฤษฎีควบคู่กับการฝึก ภาคปฏิบัติ.....	5.....	0.99.....
5.	มุ่งฝึกภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริงให้มากที่สุด.....	4.....	0.98.....
6.	เพื่อให้นักศึกษาได้ทราบแนวทางในการปฏิบัติงาน.....	5.....	0.62.....
7.	เพื่อให้นักศึกษาได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ครู.....	4.....	0.94.....
8.	มุ่งให้นักศึกษานิเทศทุกคนเข้ารับการปฏิรูปนิเทศ	5.....	0.58.....
9.	มุ่งให้อาจารย์นิเทศก์เข้าร่วมการปฏิรูปนิเทศ.....	5.....	0.66.....
10.	มุ่งให้อาจารย์พี่เลี้ยงเข้าร่วมการปฏิรูปนิเทศ.....	3.....	0.81.....
11.	มุ่งสร้างเสริมให้นักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครูที่ดี.....	5.....	0.66.....
12.	ควรกำหนดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบาย ให้ชัดเจน.....	5.....	0.62.....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
1.	จุดมุ่งหมายของการประชุมเพื่อให้นักศึกษาฝึกสอน ท่านเห็นว่าจุดมุ่งหมายของการประชุมเพื่อ นักศึกษาฝึกสอนต่อไปมีความเหมาะสมระดับใด เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์วิชาชีพครูภาคปฏิบัติ ให้นักศึกษาฝึกสอน.....	5.....	0.78.....
2.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนเข้าใจถึงการปฏิบัติตนและ การปฏิบัติงาน.....	5.....	0.53.....
3.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนได้เสริมประสบการณ์ เกี่ยวกับวิชาชีพครู อย่างกว้างขวางเพิ่มขึ้น.....	5.....	0.78.....
4.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนทราบนโยบายและ จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน.....	4.....	1.03.....
5.	เพื่อเตรียมนักศึกษาให้พร้อมจะเป็นครูที่ดี.....	5.....	0.62.....
6.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดความคุ้นเคยในการสอน และการปฏิบัติงาน.....	5.....	1.25.....
7.	เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดความเชื่อมั่น ในตนเองมากยิ่งขึ้น.....	4.....	1.05.....
8.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนได้ศึกษางานภาคปฏิบัติใน สถานการณ์จริง.....	4.....	1.03.....
9.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนได้ศึกษางานภาคปฏิบัติใน สถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง.....	5.....	0.98.....
10.	เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาทักษะในงานหน้าที่ครู เพิ่มขึ้น.....	5.....	1.19.....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
11.	เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่าง นักศึกษาฝึกสอนอาจารย์พิเศษและอาจารย์ พี่เลี้ยง.....	5.....	0.66.....
12.	เพื่อให้ นักศึกษาฝึกสอนมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติ งานในอาชีพครู.....	5.....	0.78.....
13.	เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษาฝึกสอนมีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครูที่ดี.....	5.....	0.80.....
14.	เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษาฝึกสอนมีคุณลักษณะ ความเป็นผู้นำที่ดี.....	5.....	0.84.....
	การจัดองค์การและบุคลากรการปฐมนิเทศ นักศึกษาฝึกสอน ท่านเห็นว่าการจัดองค์การและบุคลากร ที่รับผิดชอบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนต่อไปนี้ มีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	ควรหน่วยงานรับผิดชอบการปฐมนิเทศ โดยเฉพาะ.....	5.....	1.05.....
2.	ควรจัดตั้งเป็นศูนย์ประสานการวิจัยขึ้นเพื่อ รับผิดชอบการฝึกสอนและฝึกงาน.....	5.....	0.62.....
3.	หน่วยงานที่รับผิดชอบควรประกอบด้วยกรรมการ ฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้		
	3.1 คณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้าง ประสานการวิจัย.....	5.....	1.05.....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
4.	3.2 คณะกรรมการดำเนินงานเสริมสร้าง ประสบการณ์วิชาชีพ.....	5.....	0.80.....
	คณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสบการณ์ วิชาชีพควรประกอบด้วย		
	4.1 คณะกรรมการประจำคณะศึกษาศาสตร์เป็น กรรมการ.....	3.....	3.08.....
	4.2 หัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน/ ฝึกงานคณะศึกษาศาสตร์เป็นกรรมการ.....	5.....	0.62.....
5.	คณะกรรมการดำเนินงานเสริมสร้างประสบการณ์ วิชาชีพควรประกอบด้วย		
	5.1 ประธานกรรมการดำเนินงานเสริมสร้าง ประสบการณ์วิชาชีพ.....	5.....	0.55.....
	5.2 กรรมการฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่		
	5.2.1 ฝ่ายธุรการ.....	4.....	1.73.....
	5.2.2 ฝ่ายฝึกอบรม.....	5.....	0.98.....
	5.2.3 ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร.....	5.....	0.99.....
	5.2.4 ฝ่ายผลิตและบริการสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา.....	5.....	0.66.....
	5.2.5 ฝ่ายประสานงาน.....	5.....	0.62.....
6.	ประธานคณะกรรมการดำเนินงานประสบการณ์ วิชาชีพควรได้รับการเลือกตั้งจากหัวหน้าภาควิชา ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน/ฝึกงาน.....	4.....	1.10.....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
7.	กรรมการดำเนินงานควรได้รับการคัดเลือก จากทุกภาควิชาที่เกี่ยวข้อง ภาควิชาละ 2 คน รวม 14 คน.....	5.....	0.80....
8.	คณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสบการณ์ วิชาชีพควรมีหน้าที่เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ		
	8.1 กำหนดนโยบายปฏิบัติการ.....	5.....	0.62....
	8.2 สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานต่าง ๆ.....	5.....	0.80....
9.	คณะกรรมการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ควรมีหน้าที่ดังนี้		
	9.1 วางแผนดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ	5.....	0.66....
	9.2 ดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ	5.....	0.62....
	9.3 ประเมินผลการดำเนินงาน.....	5.....	0.80....
10.	ควรมีวิทยากรประจำหน่วยงานที่รับผิดชอบการ ปฐมนิเทศ.....	3.....	2.48....
11.	ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องการฝึกสอนเป็น วิทยากรให้การปฐมนิเทศ.....	4.....	1.13....
	การดำเนินการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน		
	1. การหาความจำเป็นในการปฐมนิเทศ		
	ท่านเห็นว่าลักษณะการหาความจำเป็น		
	ในการปฐมนิเทศต่อไปนี้มีเหมาะสมใน		
	ระดับใด		

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
1.	ความหมายให้มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง.....	5.....	1.05.....
2.	ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการการ ประชุมพิเศษ.....	5.....	0.88.....
3.	ศึกษาข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็น.....	4.....	0.78.....
4.	ศึกษาข้อมูลโดยการสังเกตและสัมภาษณ์.....	2.....	1.68.....
5.	ศึกษาจากผลการสัมมนาการฝึกสอน.....	5.....	1.03.....
6.	ศึกษาจากผลการวิจัย.....	5.....	0.80.....
	2. การจัดทำโครงการประชุมพิเศษ		
	ท่านเห็นว่าการจัดทำโครงการประชุมพิเศษ		
	ต่อไปมีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	จัดทำโครงการประชุมพิเศษโดยกำหนดในแผน ประจำปี.....	5.....	0.58.....
2.	จัดทำโครงการประชุมพิเศษเป็นงานประจำ.....	5.....	0.58.....
	3. วิทยากรให้การประชุมพิเศษ		
	ท่านเห็นว่าลักษณะการจัดวิทยากรให้การ		
	ประชุมพิเศษต่อไปมีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	ควรใช้วิทยากรจากภาคหลักสูตรและการสอน.....	4.....	1.36.....
2.	ควรใช้วิทยากรจากภาควิชาที่เกี่ยวข้อง.....	4.....	1.10.....
3.	ควรคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน เป็นวิทยากร.....	5.....	0.58.....
4.	ควรคัดเลือกผู้มีความรู้และความประพฤติ เหมาะสมเป็นวิทยากร.....	5.....	0.66.....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
5.	ควรจัดชุดวิทยากรแล้วพัฒนาให้เชี่ยวชาญด้าน การฝึกอบรม.....	5.....	0.88.....
6.	ควรใช้วิทยากรจากโรงเรียนที่ส่งนักศึกษาออก ฝึกสอน.....	4.....	0.98.....
4.	ผู้เข้ารับการประเมิน ท่านเห็นว่าลักษณะการกำหนดผู้เข้ารับการ ประเมินสอดคล้องไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	นักศึกษาฝึกสอน.....	5.....	0.52.....
2.	อาจารย์นิเทศก์ประจำวิชา.....	5.....	0.66.....
3.	อาจารย์นิเทศก์ทั่วไป.....	5.....	0.62.....
4.	อาจารย์พี่เลี้ยง.....	3.....	1.16.....
5.	เทคนิคการฝึกอบรม ท่านเห็นว่าเทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้ในการ ประเมินสอดคล้องไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	วิทยากรเป็นผู้ถ่ายทอดโดยวิธีบรรยาย.....	2.....	1.23.....
2.	ให้ผู้เข้ารับการประเมินมีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ.....	5.....	0.53.....
3.	ใช้สื่อการฝึกอบรมโดยใช้ภาพยนตร์หรือวีดิทัศน์.....	5.....	0.94.....
4.	ใช้เทคนิคหลาย ๆ อย่างประกอบ เช่น การบรรยาย สัมมนา อภิปรายกลุ่ม ประชุม ปฏิบัติการ ประชุมระดมสมอง แสดงบทบาทสมมติ ศึกษาเฉพาะกรณี และฝึกปฏิบัติเป็นต้น.....	5.....	0.55.....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
5.	การศึกษาดูงานโรงเรียนฝึกสอน.....	5.....	0.68....
6.	การศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่าง.....	5.....	0.78....
	6. สถานที่ประชุมพิเศษ		
	ท่านเห็นว่าลักษณะสถานที่ประชุมพิเศษต่อไปนี้		
	มีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	ใช้สถานที่ฝึกอบรม โดยเฉพาะนอกสถานที่.....	1.....	1.51....
2.	ใช้สถานที่ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย.....	5.....	0.66....
3.	ใช้สถานที่ตามความเหมาะสม.....	5.....	0.98....
4.	ควรมีสถานที่พอเพียงและเหมาะสมในการทำ		
	กิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ที่ประชุมใหญ่ ที่ประชุม		
	กลุ่มย่อย ที่พัก ที่รับประทานอาหาร เป็นต้น.....	5.....	0.92....
	7. ระยะเวลาในการประชุมพิเศษ		
	เมื่อพิจารณาจากหลักสูตรการประชุมพิเศษ		
	แล้ว ท่านเห็นว่ากำหนดระยะเวลาในการจัด		
	ประชุมพิเศษต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด		
1.	กำหนดเวลาแต่ละรายวิชาชัดเจน.....	5.....	0.80....
2.	กำหนดระยะเวลาควรสอดคล้องสัมพันธ์กับ		
	เนื้อหาวิชา.....	5.....	0.88....
3.	กำหนดระยะเวลาควรสอดคล้องสัมพันธ์กับ		
	จุดมุ่งหมาย.....	5.....	0.62....
4.	ควรกำหนดระยะเวลา ดังนี้		
	4.1 2-3 วัน.....	5.....	0.62....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	4.2 6-7 วัน.....	1.....	0.62...
	4.3 8-10 วัน.....	1.....	0.80...
	หลักสูตรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ทำเน้นว่าลักษณะและสาระของหลักสูตร การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนต่อไปไม่มีความ เหมาะสมในระดับใด		
1.	การจัดทำหลักสูตร ควรมีลักษณะดังนี้		
	1.1 ควรมีผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกสอนมา กำหนดหลักสูตร.....	4.....	0.70....
	1.2 ควรมีผลการดำเนินงานปฐมนิเทศของ คณะวิชา/ภาควิชาที่เกี่ยวข้องมากำหนด หลักสูตร.....	5.....	0.94....
	1.3 ควรมีกำหนดหลักสูตรจากผลการหาความ จำเป็นในการฝึกอบรม.....	4.....	0.70....
	1.4 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับ สภาพการณ์ต่าง ๆ	5.....	0.80....
2.	วัตถุประสงค์ของหลักสูตรปฐมนิเทศ ควรมีสาระ ดังนี้		
	2.1 มุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกสอนเกิด ประสบการณ์การเรียนรู้ ทัศนคติ และ ทัศนคติให้เหมาะสมต่อการเป็นครูที่ดี.....	5.....	0.55....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
	2.2 มุ่งย้ำหรือทบทวนและสร้างเสริมให้ นักศึกษามีความพร้อมในการเป็นครูที่ดี.....	5.....	0.62....
	2.3 มุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความคุ้นเคยใน การสอนและการปฏิบัติงาน.....	5.....	0.58....
	2.4 เน้นให้นักศึกษานำความรู้และประสบการณ์ ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน.....	5.....	0.62....
	2.5 มุ่งให้นักศึกษาสอนเป็นและแก้ปัญหาเป็น.....	5.....	0.58....
3.	เนื้อหาวิชาในหลักสูตร ควรประกอบด้วย ภาคทฤษฎีควรมีสาระดังนี้		
	3.1 สถานภาพวิชาชีพครู.....	5.....	0.66....
	3.2 คุณสมบัติของครูที่ดี.....	5.....	1.05....
	3.3 บทบาทและหน้าที่ของนักศึกษาฝึกสอน.....	5.....	0.55....
	3.4 ทักษะงานหน้าที่ครู.....	5.....	0.62....
	3.5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน.....	5.....	0.62....
	3.6 เทคนิคการสอน.....	5.....	0.80....
	3.7 ประสบการณ์การฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จ.....	5.....	0.62....
	3.8 การผลิตสื่อการเรียนรู้การสอน.....	4.....	0.81....
	3.9 การศึกษาครูผู้ประสบผลสำเร็จในการสอน เป็นรายกรณี.....	5.....	0.90....
	3.10 การศึกษาเด็กเป็นรายกรณี.....	4.....	1.13....
	3.11 มารยาทสังคม.....	5.....	1.03....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
3.12	ครูกับการพัฒนาตนเองและสังคม.....	5.....	0.66...
	ภาคปฏิบัติ ควรมีลักษณะและสาระดังนี้		
3.13	การสาธิตวิธีสอน.....	5.....	0.55...
3.14	การสาธิตเทคนิคการสอน.....	5.....	0.58...
3.15	ให้นักศึกษาฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จใน การฝึกสอนเล่าประสบการณ์การฝึกสอน.....	5.....	0.66....
3.16	การฝึกทักษะจุดภาค		
3.16.1	การนำเข้าสู่บทเรียน.....	4.....	1.22...
3.16.2	การนำเสนอเนื้อหา.....	4.....	1.22...
3.16.3	การเลือกสื่อการสอน.....	4.....	1.13....
3.16.4	การใช้สื่อการสอน.....	5.....	1.05....
3.16.5	การผลิตสื่อการสอน.....	4.....	1.05....
3.16.6	การใช้ภาษาให้รัดกุม.....	5.....	0.98....
3.16.7	การเสริมแรง.....	5.....	0.84....
3.16.8	การใช้คำถาม.....	5.....	0.84....
3.17	การทดลองสอน		
3.17.1	การสอนแบบอภิปราย.....	4.....	0.75....
3.17.2	การสอนโดยเกม.....	5.....	1.05....
3.17.3	การอบรมจริยธรรมสอดแทรก ระหว่างการสอน.....	5.....	1.09....
3.18	การเขียนจุดประสงค์ให้สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร.....	5.....	0.55....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
3.19	ควรให้นักศึกษาฝึกสอนทุกคนฝึกเทคนิคและ วิธีสอน.....	5.....	0.84.....
3.20	การทำโครงการสอน.....	5.....	0.58.....
3.21	การบันทึกการสอน.....	5.....	0.62.....
3.22	การออกข้อสอบ.....	4.....	1.10.....
3.23	การพูดในที่ชุมชน.....	5.....	0.62.....
3.24	การจัดนิทรรศการ.....	4.....	0.81.....
3.25	ศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่าง.....	4.....	0.88.....
3.26	ศึกษาดูงานโรงเรียนฝึกสอน.....	5.....	0.92.....
ภาคกิจกรรมสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายและทางจิต			
3.27	พิธีเปิด พิธีปิดการประชุมพิเศษ.....	3.....	1.66.....
3.28	กิจกรรมกายบริหาร.....	3.....	0.95.....
3.29	กิจกรรมส่งเสริมความรักและศรัทธาใน อาชีพครู.....	5.....	0.78.....
3.30	กิจกรรมสร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์.....	5.....	0.66.....
3.31	กิจกรรมสร้างเสริมวินัยในตนเอง.....	5.....	0.55.....
3.32	กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์.....	5.....	0.58.....
3.33	สวดมนต์ เจริญภาวนา/กิจกรรมทาง ศาสนา.....	3.....	1.16.....
3.34	กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติในการ เป็นครู.....	5.....	0.78.....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
งบประมาณการปฏิรูปไทย			
ท่านเห็นว่าลักษณะงบประมาณการปฏิรูปไทยต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด			
1.	ควรขออนุมัติจัดทำโครงการงบประมาณล่วงหน้า		
	1 ปีงบประมาณ.....	5.....	0.99.....
2.	ใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยสนับสนุน.....	5.....	0.66.....
3.	ใช้เงินค่าบำรุงการศึกษา.....	5.....	0.78.....
4.	ใช้เงินรายได้ของคณะศึกษาศาสตร์.....	3.....	1.40.....
5.	เก็บเงินลงทะเบียนปฏิรูปไทยจากนักศึกษา.....	2.....	2.02.....
6.	ควรตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายให้เพียงพอในการดำเนินงาน.....	5.....	0.66.....
การประเมินผลโครงการปฏิรูปไทย			
ท่านเห็นว่าผลการประเมินผลโครงการปฏิรูปไทยต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด			
1.	ควรประเมินผลระหว่างการดำเนินการ.....	5.....	0.62.....
2.	ควรประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการปฏิรูปไทย.....	5.....	1.05.....
3.	ควรประเมินผลทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน.....	5.....	0.62.....
4.	ควรใช้เทคนิคการประเมินผลหลายวิธี.....	5.....	0.58.....
5.	ควรติดตามผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา.....	5.....	0.62.....
6.	ควรมีการรายงานผลจากการประเมินและการติดตามผลให้ผู้บริหารทราบ.....	5.....	0.78.....

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความ เหมาะสม	ค่าความ สอดคล้อง
7.	ควรนำผลจากการประเมินไปใช้ให้เป็นประโยชน์ ในการปรับปรุงการปฐมนิเทศครั้งต่อไปให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น.....	5.....	0.55....
8.	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินผลการปฐมนิเทศ.....	4.....	1.47....
9.	อาจารย์พิเศษเป็นผู้ติดตามผลการปฐมนิเทศ.....	3.....	2.33....

จากตาราง 3 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเกี่ยวกับการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ดังนี้

1. นโยบายการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ตามทัศนะของ
ผู้เชี่ยวชาญเรียงลำดับตามค่าความสอดคล้อง คือ กำหนดนโยบายแน่นอนชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร
ควรเป็นนโยบายที่นำไปใช้ได้จริง มุ่งให้นักศึกษาฝึกสอนทุกคนเข้ารับการปฐมนิเทศ (ค่าความ
เหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.58) มุ่งจัดประสบการณ์วิชาชีพครูหลายลักษณะเพื่อพัฒนา
สมรรถภาพของนักศึกษาครูให้สมบูรณ์มากที่สุด เพื่อให้นักศึกษาได้ทราบแนวทางในการปฏิบัติตน
ควรกำหนดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายให้ชัดเจน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง
0.62) มุ่งให้อาจารย์พิเศษเข้าร่วมการปฐมนิเทศ มุ่งสร้างเสริมให้นักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม
และความเป็นครูที่ดี (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.66) มุ่งประสานการเรียนรู้
ภาคทฤษฎีควบคู่กับการฝึกภาคปฏิบัติ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.99) นโยบาย
การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนที่มีความเหมาะสมมาก ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ เพื่อให้นักศึกษา
ได้ทราบแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้อง 0.94)
มุ่งฝึกภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริงให้มากที่สุด (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้อง 0.98)
นโยบายการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนที่มีความเหมาะสมปานกลางในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ

มุ่งให้อาจารย์พี่เลี้ยงเข้าร่วมการปฐมนิเทศ (ค่าความเหมาะสม 3 ค่าความสอดคล้อง 0.81)

2. จุดมุ่งหมายของการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ เรียงลำดับตามค่าสอดคล้อง คือ เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนเข้าใจถึงการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.53) เพื่อเตรียมนักศึกษาให้พร้อมจะเป็นครูที่ดี (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.62) เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างนักศึกษาฝึกสอนอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.66) เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์วิชาชีพครูภาคปฏิบัติให้นักศึกษาฝึกสอน เพื่อให้ นักศึกษาฝึกสอนได้เสริมประสบการณ์เกี่ยวกับวิชาชีพครูอย่างกว้างขวางเพิ่มขึ้น เพื่อให้ นักศึกษาฝึกสอนมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในอาชีพครู (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.78) เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษาฝึกสอนมีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครูที่ดี (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.80) เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษาฝึกสอนมีคุณภาพความเป็นผู้นำที่ดี (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.84) เพื่อให้ นักศึกษาฝึกสอนได้ศึกษางานภาคปฏิบัติในสถานการณ์ใกล้เคียงกับความเป็นจริง (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.98) เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาทักษะในงานหน้าที่ครูเพิ่มขึ้น (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 1.19) เพื่อให้ นักศึกษาฝึกสอนเกิดความคุ้นเคยในการสอนและการปฏิบัติงาน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 1.25) จุดมุ่งหมายของการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนที่มีความเหมาะสมมาก เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้อง ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ เพื่อให้ นักศึกษาฝึกสอนทราบนโยบายและจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน เพื่อให้ นักศึกษาฝึกสอนได้ศึกษางานภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริง (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้อง 1.03) เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากยิ่งขึ้น (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้อง 1.05)

3. การจัดองค์การและบุคลากรปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้อง คือ ควรจัดตั้งเป็นศูนย์ประสบการณ์วิชาชีพเพื่อรับผิดชอบ การฝึกสอนและฝึกงาน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.62) คณะกรรมการดำเนินงานควรได้รับการคัดเลือกจากทุกภาควิชาที่เกี่ยวข้อง ภาควิชาละ 2 คน รวม 14 คน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.80) ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบการปฐมนิเทศโดยเฉพาะ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 1.05) การจัดองค์การและบุคลากรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนที่มีความเหมาะสมมาก เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้อง

ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ ประธานคณะกรรมการดำเนินงานประสานการวิจัยขึ้นควรได้รับการเลือกตั้งจากหัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน/ฝึกงาน (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้อง 1.10) ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องการสอนเป็นวิทยากรให้การปฐมนิเทศ (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้อง 1.13) การจัดองค์การและบุคลากรการปฐมนิเทศ นักศึกษาฝึกสอนที่มีความเหมาะสมปานกลางในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ ควรมีวิทยากรประจำหน่วยงานที่รับผิดชอบการปฐมนิเทศ (ค่าความเหมาะสม 3 ค่าความสอดคล้อง 2.48)

หน่วยงานที่รับผิดชอบคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญเรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องประกอบด้วย คณะกรรมการดำเนินงานเสริมสร้างประสานการวิจัยขึ้น (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.80) คณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสานการวิจัยขึ้น (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 1.05)

คณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสานการวิจัยขึ้นฝ่ายต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญเรียงตามลำดับค่าความสอดคล้อง คือ หัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอนฝึกงาน คณะศึกษาศาสตร์ เป็นกรรมการ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.62) และคณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสานการวิจัยขึ้นฝ่ายต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมปานกลาง คือ คณะกรรมการประจำคณะศึกษาศาสตร์เป็นกรรมการ (ค่าความเหมาะสม 3 ค่าความสอดคล้อง 3.08)

คณะกรรมการดำเนินงานเสริมสร้างประสานการวิจัยขึ้นฝ่ายต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญเรียงตามลำดับค่าความสอดคล้องประกอบด้วย ประธานกรรมการดำเนินงานเสริมสร้างประสานการวิจัยขึ้น (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.55) ฝ่ายประสานงาน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.62) ฝ่ายผลิตและบริการสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.66) ฝ่ายฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.98) ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.99) และคณะกรรมการดำเนินงานเสริมสร้างประสานการวิจัยขึ้นที่มีความเหมาะสมมากตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ ฝ่ายธุรการ (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้อง 1.73)

หน้าที่คณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสานการวิจัยขึ้น ในการฝึกประสานการวิจัยขึ้น ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญเรียงตามลำดับค่าความสอดคล้อง คือ กำหนดนโยบายปฏิบัติการ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.62)

สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานต่าง ๆ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.80)

หน้าที่คณะกรรมการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพซึ่งมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ เรียงตามลำดับ ค่าความสอดคล้อง คือ ดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.62) วางแผนดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.66) ประเมินผลการดำเนินงาน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.80)

4. การดำเนินการปฐมนิเทศ

4.1 การหาความจำเป็นในการปฐมนิเทศซึ่งมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องคือ ศึกษาจากผลงานวิจัย (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.80) ให้องค์งานที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการการปฐมนิเทศ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.88) ศึกษาจากผลการสัมมนาการฝึกสอน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 1.03) ควรมอบให้มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 1.05) การหาความจำเป็นในการปฐมนิเทศซึ่งมีความเหมาะสมมาก ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ ศึกษาข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็น (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้อง 0.78) การหาความจำเป็นในการปฐมนิเทศซึ่งมีความเหมาะสมน้อยในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ ศึกษาข้อมูลโดยการสังเกตและสัมภาษณ์ (ค่าความเหมาะสม 2 ค่าความสอดคล้อง 1.68)

4.2 การจัดทำโครงการปฐมนิเทศซึ่งมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ จัดทำโครงการปฐมนิเทศโดยกำหนดในแผนประจำปี จัดทำโครงการปฐมนิเทศเป็นงานประจำ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.58)

4.3 การจัดวิทยากรให้การปฐมนิเทศซึ่งมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ ควรคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนเป็นวิทยากร (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.58) ควรคัดเลือกผู้ที่มีความรู้และความประพฤติเหมาะสมเป็นวิทยากร (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.66) ควรจัดชุดวิทยากรแล้วพัฒนาให้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.88) วิทยากรให้การปฐมนิเทศซึ่งมีความเหมาะสมมาก เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ ควรใช้วิทยากรจากโรงเรียนที่ส่งนักศึกษาออกฝึกสอน (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้อง 0.98)

ควรใช้วิทยากรจากภาควิชาที่เกี่ยวข้อง (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้อง 1.10) ควรใช้วิทยากรจากภาคหลักสูตรและการสอน (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้อง 1.36)

4.4 การกำหนดตัวผู้เข้ารับการปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้อง คือ นักศึกษาฝึกสอน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.52) อาจารย์นิเทศก์ทั่วไป (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.62) อาจารย์นิเทศก์ประจำวิชา (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.66) ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมปานกลางในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ อาจารย์พี่เลี้ยง (ค่าความเหมาะสม 3 ค่าความสอดคล้อง 1.16)

4.5 เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้ในการปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้อง คือ ให้ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.53) ใช้เทคนิคหลาย ๆ อย่างประกอบ เช่น การบรรยาย สัมมนา อภิปรายกลุ่ม ประชุมปฏิบัติการ ประชุมระดมสมอง แสดงบทบาทสมมติ ศึกษาเฉพาะกรณี และฝึกปฏิบัติ เป็นต้น (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.55) ศึกษาฐานโรงเรียนฝึกสอน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.68) ศึกษาฐานโรงเรียนตัวอย่าง (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.78) ใช้สื่อการฝึกอบรมโดยใช้ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.94) เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้ในการปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมน้อย ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ วิทยากรเป็นผู้ถ่ายทอดโดยวิธีบรรยาย (ค่าความเหมาะสม 2 ค่าความสอดคล้อง 1.23)

4.6 สถานที่ปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้อง คือ ใช้สถานที่ทั้งภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.66) ควรมีสถานที่พอเพียงและเหมาะสมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ที่ประชุมใหญ่ ที่ประชุมกลุ่มย่อย ที่พัก ที่รับประทานอาหาร เป็นต้น (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.92) ใช้สถานที่ตามความเหมาะสม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.98) สถานที่ปฐมนิเทศที่ไม่เหมาะสมในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ ใช้สถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะนอกสถานที่ (ค่าความเหมาะสม 1 ค่าความสอดคล้อง 1.51)

4.7 ระยะเวลาในการปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องคือการกำหนดระยะเวลาควรสอดคล้องสัมพันธ์กับ

จุดมุ่งหมาย กำหนดระยะเวลา 2-3 วัน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.62)
กำหนดเวลาแต่ละรายวิชาอย่างชัดเจน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.80) กำหนด
ระยะเวลาควรสอดคล้องสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชา (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.88)
ระยะเวลาการปฐมนิเทศที่ไม่เหมาะสมเรียงลำดับตามค่าความสอดคล้องในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ
คือ กำหนดระยะเวลา 6-7 วัน (ค่าความเหมาะสม 1 ค่าความสอดคล้อง 0.62) กำหนดระยะ
เวลา 8-10 วัน (ค่าความเหมาะสม 1 ค่าความสอดคล้อง 0.80)

5. หลักสูตรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน

5.1 การจัดทำหลักสูตรที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญเรียง
ลำดับตามค่าความสอดคล้อง คือ ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ
(ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.80) ควรนำผลการดำเนินงานปฐมนิเทศของคณะวิชา/
ภาควิชาที่เกี่ยวข้องมากำหนดหลักสูตร (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.94)
การจัดทำหลักสูตรที่มีความเหมาะสมมากในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ ควรนำผลการวิจัยที่เกี่ยวกับ
การฝึกสอนมากำหนดหลักสูตร ควรกำหนดหลักสูตรจากผลการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
(ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้อง 0.70)

5.2 วัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ
เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้อง คือ มุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดประสบการณ์ในการ
เรียนรู้ ฝึกทักษะและทัศนคติให้เหมาะสมต่อการเป็นครูที่ดี (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง
0.55) มุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความคุ้นเคยในการสอนและการปฏิบัติงาน และมุ่งให้
นักศึกษาสอนและแก้ปัญหาเป็น (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.58) มุ่งย้ำหรือทบทวน
และสร้างเสริมให้นักศึกษามีความพร้อมในการเป็นครูที่ดี เน้นให้นักศึกษานำความรู้และประสบการณ์
ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.62)

5.3 เนื้อหาวิชาในหลักสูตร

วิชาภาคทฤษฎีที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ เรียง
ลำดับตามค่าความสอดคล้อง คือ บทบาทและหน้าที่ของนักศึกษาฝึกสอน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่า
ความสอดคล้อง 0.55) ทักษะงานหน้าที่ครู การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประสบการณ์การ
ฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.62) สถานภาพวิชาชีพ
ครู ควบคู่กับการพัฒนาตนเองและสังคม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.66) เทคนิค

การสอน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.80) การศึกษาครูผู้ประสบผลสำเร็จใน
การสอนเป็นรายกรณี (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.90) มรรยาทสังคม
(ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 1.03) คุณสมบัติของครูที่ดี (ค่าความเหมาะสม 5
ค่าความสอดคล้อง 1.05) วิชาภาคทฤษฎีที่มีความเหมาะสมมาก เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้อง
ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ การผลิตสื่อการเรียนการสอน (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความ
สอดคล้อง 0.81) การศึกษาเด็กเป็นรายกรณี (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้อง 1.13)

วิชาภาคปฏิบัติที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญเรียง
ลำดับตามค่าความสอดคล้อง คือ การสาธิตวิธีสอน การเขียนจุดประสงค์ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย
ของหลักสูตร (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.55) การสาธิตเทคนิคการสอน
การทำโครงการสอน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.58) การทำบันทึกการสอน
การพูดในที่ชุมชน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.62) ให้นักศึกษาฝึกสอนที่ประสบ
ความสำเร็จในการฝึกสอนเล่าประสบการณ์การฝึกสอน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง
0.66) ควรให้นักศึกษาฝึกสอนทุกคนฝึกเทคนิคและวิธีสอน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความ
สอดคล้อง 0.84) ศึกษาดูงานโรงเรียนฝึกสอน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.92)
วิชาภาคปฏิบัติที่มีความเหมาะสมมาก เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้อง ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ
คือ การจัดการทรัพยากร (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้อง 0.81) ศึกษาดูงานโรงเรียน
ตัวอย่าง (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้อง 0.88) การออกข้อสอบ (ค่าความเหมาะสม 4
ค่าความสอดคล้อง 1.10)

การฝึกทักษะจุลภาคที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ
เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้อง คือ การเสริมแรง การใช้คำถาม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่า
ความสอดคล้อง 0.84) การใช้ภาษาให้รัดกุม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.98)
การใช้สื่อการสอน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 1.05) การฝึกทักษะจุลภาคที่มีความ
เหมาะสมมาก ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้อง คือ การผลิตสื่อการสอน
(ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้อง 1.13) การนำเข้าสู่บทเรียน การนำเสนอเนื้อหา
(ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้อง 1.22)

การทดลองสอนที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ
เรียงลำดับตามค่าความสอดคล้อง คือ การสอนโดยเกม (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง

1.05) การอบรมจริยธรรมสอดแทรกระหว่างการสอน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง

1.09) การทดลองสอนที่มีความเหมาะสมมาก ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ การสอนแบบอภิปราย (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความสอดคล้อง 0.75)

ภาคกิจกรรมสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายและทางจิตที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ตามทัศนคติของผู้เชี่ยวชาญเรียงลำดับค่าความสอดคล้อง คือ กิจกรรมสร้างเสริมวินัยในตนเอง (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.55) กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.58) กิจกรรมสร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.66) กิจกรรมส่งเสริมความรักและศรัทธาในอาชีพครู กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติในการเป็นครู (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.78) กิจกรรมสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายและทางจิตที่มีความเหมาะสมปานกลางตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญเรียงลำดับตามค่าความสอดคล้อง คือ กิจกรรมกายบริหาร (ค่าความเหมาะสม 3 ค่าความสอดคล้อง 0.95) สวดมนต์ เจริญภาวนา/ กิจกรรมทางศาสนา (ค่าความเหมาะสม 3 ค่าความสอดคล้อง 1.16) นิธิเปิด นิธิปิดการปฐมนิเทศ (ค่าความเหมาะสม 3 ค่าความสอดคล้อง 1.66)

6. งบประมาณการปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญเรียงลำดับตามค่าความสอดคล้อง คือ ใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยสนับสนุน ควรตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายให้เพียงพอในการดำเนินงาน (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.66) ใช้เงินบำรุงการศึกษา (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.78) ควรขออนุมัติจัดทำโครงการงบประมาณล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.99) งบประมาณการปฐมนิเทศตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความเหมาะสมปานกลางคือ ใช้เงินรายได้ของคณะศึกษาศาสตร์ (ค่าความเหมาะสม 3 ค่าความสอดคล้อง 1.40) งบประมาณการปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมน้อย ทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ เก็บเงินลงทะเบียนปฐมนิเทศจากนักศึกษา (ค่าความเหมาะสม 2 ค่าความสอดคล้อง 2.02)

7. การประเมินผลโครงการปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญเรียงลำดับตามค่าความสอดคล้อง คือ ควรนำผลจากการประเมินไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการปฐมนิเทศครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.55) ควรใช้เทคนิคการประเมินผลหลายวิธี (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.58) ควรประเมินผลระหว่างการดำเนินงาน ควรประเมินผลทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน

ควรติดตามผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความสอดคล้อง 0.62)
 ควรมีการรายงานผลจากการประเมินและการติดตามผลให้ผู้บริหารทราบ (ค่าความเหมาะสม 5
 ค่าความสอดคล้อง 0.78) ควรประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการปฐมนิเทศ (ค่าความเหมาะสม 5 ค่าความ
 สอดคล้อง 1.05) การประเมินผลโครงการปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมมาก ตามทัศนะของผู้
 เชี่ยวชาญ คือ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินผลการปฐมนิเทศ (ค่าความเหมาะสม 4 ค่าความ
 สอดคล้อง 1.47) การประเมินผลโครงการปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมปานกลางตามทัศนะของผู้
 เชี่ยวชาญ คือ อาจารย์นิเทศก์เป็นผู้ติดตามผลการปฐมนิเทศ (ค่าความเหมาะสม 3 ค่าความ
 สอดคล้อง 2.33)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล กำหนดรูปแบบและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อเสนอรูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในด้านนโยบายการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน จุดมุ่งหมายของการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน การจัดองค์การและบุคลากร การปฐมนิเทศ นักศึกษาฝึกสอน การดำเนินงานการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน หลักสูตรการปฐมนิเทศ นักศึกษาฝึกสอน งบประมาณการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน และการประเมินผลการปฐมนิเทศ นักศึกษาฝึกสอน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและหลักวิชาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีการฝึกสอน การฝึกอบรม ปัญหาอุปสรรคในการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน และรูปแบบการปฐมนิเทศ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพของสถาบันการฝึกหัดครูต่าง ๆ จากเอกสารงานวิจัย และ สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานการฝึกสอน เพื่อนำมาสร้างรูปแบบจำลองการปฐมนิเทศ นักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในขั้นตอนต่อไปเป็นการสร้าง แบบสอบถามโดยมีสาระสอดคล้องกับรูปแบบจำลองดังกล่าว แล้วนำแบบสอบถามไปถาม ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน ๆ ละ 3 รอบ และนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาพัฒนารูปแบบ การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนที่จำลองขึ้น ในขั้นตอนแรกเป็นรูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้น 2 ฉบับ ฉบับแรกใช้สอบถามในรอบที่ 1 เป็นแบบ สอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญตอบเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสาระในแต่ละหัวข้อคำถาม พร้อมทั้ง เปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ในคำถามปลายเปิดท้ายคำถามเลือกตอบ

พร้อมทั้งแนบเอกสารสรุปสภาพทั่ว ๆ ไป และปัญหาอุปสรรคในการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ก่อนตอบแบบสอบถาม (ภาคผนวก ก) แบบสอบถามที่ใช้สอบถามในรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งสร้างขึ้นจากข้อมูลที่ได้จากผลการวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 1 โดยใช้วิธีหาค่าร้อยละของคำตอบที่มีความเห็นด้วยกับสาระในแต่ละข้อคำถามตรงกันตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป 134 ข้อ และจากการวิเคราะห์คำตอบปลายเปิดจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญนำมาสร้างเป็นข้อคำถามในรอบที่ 2 อีก 14 ข้อ รวมเป็นข้อคำถามทั้งหมด 148 ข้อ พร้อมทั้งแนบเอกสารสรุปโครงสร้างทั่วไปของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ก่อนตอบแบบสอบถามไปอีกครั้งหนึ่ง (ภาคผนวก ข) ส่วนแบบสอบถามที่ใช้สอบถามในรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามฉบับเดียวกันกับแบบสอบถามในรอบที่ 2 ซึ่งได้แสดงตำแหน่งคำตอบของกลุ่มและคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน พร้อมทั้งแสดงค่าความเหมาะสมและค่าความสอดคล้องกันของคำตอบในรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาบทวนและแสดงความคิดเห็นอีกครั้งหนึ่ง (ภาคผนวก ค)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความเหมาะสมในการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในด้านนโยบายการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน จุดมุ่งหมายของการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน การจัดองค์การและบุคลากรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน การดำเนินงานการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน หลักสูตรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน งบประมาณการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน และการประเมินผลการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. นโยบายการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน พบว่า นโยบายที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ควรมีการกำหนดนโยบายแน่นอนชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และเป็นนโยบายที่นำไปใช้ได้จริง มุ่งให้นักศึกษาฝึกสอนทุกคนเข้ารับการปฐมนิเทศ มุ่งจัดประสบการณ์วิชาชีพครูหลายลักษณะเพื่อพัฒนาสมรรถภาพของนักศึกษาครูให้สมบูรณ์มากที่สุด เพื่อให้นักศึกษาได้ทราบแนวทางในการปฏิบัติตน ควรกำหนดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายให้ชัดเจน กำหนดให้อาจารย์นิเทศก์เข้าร่วมการปฐมนิเทศ มุ่งสร้างเสริมให้นักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรมและความเป็นครูที่ดี

มุ่งประสานการเรียนรู้ภาคทฤษฎีควบคู่กับการฝึกภาคปฏิบัติ นโยบายการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนที่มีความเหมาะสมมาก ได้แก่ เพื่อให้นักศึกษาได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู มุ่งฝึกภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริงมากที่สุด ส่วนนโยบายการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนที่มีความเหมาะสมปานกลาง คือ การกำหนดให้อาจารย์พี่เลี้ยงเข้าร่วมการปฐมนิเทศ

2. จุดมุ่งหมายของการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน พบว่า จุดมุ่งหมายของการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนเข้าใจถึงการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมนักศึกษาให้พร้อมจะเป็นครูที่ดี เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างนักศึกษาฝึกสอนอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์วิชาชีพครูภาคปฏิบัติให้นักศึกษาฝึกสอน เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนได้เสริมประสบการณ์เกี่ยวกับวิชาชีพครูอย่างกว้างขวางเพิ่มขึ้น เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในอาชีพครู เพื่อเสริมสร้างนักศึกษาฝึกสอนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครูที่ดี เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษาฝึกสอนมีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำที่ดี เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนได้ศึกษางานภาคปฏิบัติในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาทักษะในงานหน้าที่ครูเพิ่มขึ้น เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดความคุ้นเคยในการสอนและการปฏิบัติงาน ส่วนจุดมุ่งหมายของการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนที่มีความเหมาะสมมาก ได้แก่ เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนทราบนโยบายและจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนได้ศึกษางานภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริง และเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากยิ่งขึ้น

3. การจัดองค์การและบุคลากรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน พบว่า การจัดองค์การและบุคลากรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ควรจัดตั้งเป็นศูนย์ประสบการณ์วิชาชีพเพื่อรับผิดชอบการฝึกสอนและฝึกงาน คณะกรรมการดำเนินงานควรได้รับการคัดเลือกจากทุกภาควิชาที่เกี่ยวข้อง ภาควิชาละ 2 คน รวม 14 คน ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบการปฐมนิเทศโดยเฉพาะ การจัดองค์การและบุคลากรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนที่มีความเหมาะสมมาก คือ ประธานคณะกรรมการดำเนินงานประสบการณ์วิชาชีพควรได้รับการเลือกตั้งจากหัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน/ฝึกงาน ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องการฝึกสอนเป็นวิทยากรให้การปฐมนิเทศ และการจัดองค์การและบุคลากรที่มีความเหมาะสมปานกลาง คือ ควรมีวิทยากรประจำหน่วยงานที่รับผิดชอบการปฐมนิเทศ

หน่วยงานที่รับผิดชอบควรประกอบด้วยกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ คณะกรรมการดำเนินงานเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพ และคณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพ

องค์ประกอบคณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ หัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน/ฝึกงานคณะศึกษาศาสตร์เป็นกรรมการ และคณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพฝ่ายต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมปานกลาง คือ คณะกรรมการประจำคณะศึกษาศาสตร์เป็นกรรมการ

องค์ประกอบของคณะกรรมการดำเนินงานเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งคือ ประธานกรรมการดำเนินงานเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพ ฝ่ายประสานงาน ฝ่ายผลิตและบริการสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ฝ่ายฝึกอบรม ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร และคณะกรรมการดำเนินงานที่มีความเหมาะสมมากคือ ฝ่ายธุรการ

หน้าที่ของคณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพ ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ กำหนดนโยบายปฏิบัติการ สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานต่าง ๆ

หน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ วางแผนดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ และประเมินผลการดำเนินงาน

4. การดำเนินการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน

4.1 การหาความจำเป็นในการปฐมนิเทศ พบว่า การหาความจำเป็นในการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ศึกษาจากผลงานวิจัย ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการการปฐมนิเทศ ศึกษาจากผลการสัมมนาการฝึกสอน ควรมอบหมายให้หน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง ส่วนการหาความจำเป็นในการปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมมากได้แก่ ศึกษาข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็น และการหาความจำเป็นในการปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมน้อย คือ การศึกษาข้อมูลโดยการสังเกตและสัมภาษณ์

4.2 การจัดทำโครงการปฐมนิเทศ พบว่า การจัดทำโครงการปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ จัดทำโครงการปฐมนิเทศโดยกำหนดในแผนประจำปี และจัดทำโครงการปฐมนิเทศเป็นงานประจำ

4.3 ด้านวิทยาการให้การปฐมนิเทศ พบว่า การจัดวิทยาการให้การปฐมนิเทศ ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ควรคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนและผู้มีความรู้ และความประพฤติดีเหมาะสมเป็นวิทยากร ควรจัดชุดวิทยากรแล้วพัฒนาให้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม ส่วนการจัดวิทยาการให้การปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมมาก ได้แก่ ควรใช้วิทยากรจากโรงเรียน ที่ส่งนักศึกษาออกฝึกสอน และวิทยากรจากภาควิชาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจากภาคหลักสูตรและการ สอน

4.4 การกำหนดผู้เข้ารับการปฐมนิเทศ พบว่า การกำหนดผู้เข้ารับการ ปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ นักศึกษาฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ทั่วไป อาจารย์ นิเทศก์ประจำวิชา ส่วนการกำหนดผู้เข้ารับการปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมปานกลาง ได้แก่ อาจารย์พี่เลี้ยง

4.5 ด้านเทคนิคการฝึกอบรม พบว่า เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้ในการปฐมนิเทศ ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ให้ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ใช้เทคนิค หลาย ๆ อย่างประกอบการฝึกอบรม เช่น การบรรยาย สัมมนา อภิปรายกลุ่ม ประชุมปฏิบัติการ ประชุมระดมสมอง แสดงบทบาทสมมติ ศึกษาเฉพาะรายกรณี และฝึกปฏิบัติ การศึกษาดูงาน โรงเรียนฝึกสอน การศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่าง และการใช้สื่อฝึกอบรมโดยใช้ภาพยนตร์หรือ วัสดุทัศน์ เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้ในการปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมน้อย ได้แก่ วิทยาการเป็นผู้ ถ่ายทอดโดยวิธีบรรยาย

4.6 สถานที่ปฐมนิเทศ พบว่า ลักษณะสถานที่ปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนที่มี ความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ใช้สถานที่ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ควรมีสถานที่ หอเลี้ยง และเหมาะสมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ที่ประชุมใหญ่ ที่ประชุมกลุ่มย่อย ที่พักที่รับประทานอาหาร ใช้สถานที่ตามความเหมาะสม ส่วนลักษณะสถานที่การปฐมนิเทศ นักศึกษาฝึกสอนที่ไม่เหมาะสม คือ ใช้สถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะนอกสถานที่

4.7 ระยะเวลาในการปฐมนิเทศ พบว่า ระยะเวลาในการปฐมนิเทศ นักศึกษาฝึกสอนที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ กำหนดระยะเวลาควรสอดคล้องสัมพันธ์ กับจุดมุ่งหมาย โดยให้มีระยะเวลาของการปฐมนิเทศ 2-3 วัน กำหนดเวลาในการอบรมของ แต่ละรายวิชาให้ชัดเจนและควรให้สอดคล้องสัมพันธ์กับเนื้อหา ส่วนระยะเวลาในการปฐมนิเทศ นักศึกษาฝึกสอนที่ไม่มีความเหมาะสม คือระยะเวลา 6-7 วันและระยะเวลา 8-10 วัน

5. หลักสูตรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน

5.1 ลักษณะการจัดทำหลักสูตรที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ควรนำผลการดำเนินงานปฐมนิเทศของคณะวิชา/ภาควิชาที่เกี่ยวข้องมากำหนดหลักสูตร ส่วนลักษณะการจัดทำหลักสูตรที่มีความเหมาะสมมาก ได้แก่ การนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกสอนมากำหนดหลักสูตร โดยพิจารณาจากผลการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

5.2 สาระของวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ มุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ พัฒนาทักษะและทัศนคติให้เหมาะสมต่อการเป็นครูที่ดี เกิดความคุ้นเคยในการสอนและการปฏิบัติงาน สอนเป็นและแก้ปัญหาเป็น มุ่งย้ำหรือทบทวนและสร้างเสริมให้นักศึกษามีความพร้อมในการเป็นครูที่ดี และเน้นให้นักศึกษานำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

5.3 เนื้อหาวิชาในหลักสูตร

วิชาภาคทฤษฎี พบว่า สาระของวิชาภาคทฤษฎีที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ บทบาทและหน้าที่ของนักศึกษาฝึกสอน ทักษะงานหน้าที่ครู การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประสบการณ์การฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จ สถานภาพวิชาชีพครู ครูกับการพัฒนาตนเองและสังคม เทคนิคการสอน การศึกษาครูผู้ประสบผลสำเร็จในการสอนเป็นรายกรณี มารยาทสังคม และคุณสมบัติของครูที่ดี ส่วนสาระของวิชาภาคทฤษฎีที่มีความเหมาะสมมาก คือ การผลิตสื่อการเรียนการสอน และการศึกษาเด็กเป็นรายกรณี

วิชาภาคปฏิบัติ พบว่า สาระของวิชาภาคปฏิบัติที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ การสาธิตวิธีสอน การเขียนจุดประสงค์ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การสาธิตเทคนิคการสอน การทำโครงการสอน การทำบันทึกการสอน การพูดในที่ชุมชน ให้นักศึกษาฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จในการฝึกสอนเล่าประสบการณ์การฝึกสอน ควรให้นักศึกษาฝึกสอนทุกคนฝึกเทคนิคและวิธีสอน และศึกษาดูงานโรงเรียนฝึกสอน ส่วนสาระของวิชาภาคปฏิบัติที่มีความเหมาะสมมากคือ การจัดนิทรรศการ ศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่าง และการออกข้อสอบ

การฝึกทักษะจุลภาคที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ การเสริมแรง การใช้คำถาม การใช้ภาษาให้รัดกุม การใช้สื่อการสอน ส่วนการฝึกทักษะที่มีความเหมาะสม

มาก คือ การผลิตสื่อการสอน การเลือกสื่อการสอน การนำเข้าสู่บทเรียนและการนำเสนอเนื้อหา

การทดลองสอนที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ การสอนโดยเกม การอบรมจริยธรรมสอดแทรกระหว่างการสอน การทดลองสอนที่มีความเหมาะสมมาก คือ การสอนแบบอภิปราย

กิจกรรมสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายและทางจิต พบว่า กิจกรรมสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายและทางจิตที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ กิจกรรมสร้างเสริมวินัยในตนเอง กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมสร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์ กิจกรรมส่งเสริมความรักและศรัทธาในอาชีพครู กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติในการเป็นครู ส่วนกิจกรรมสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายและทางจิตที่เหมาะสมปานกลาง คือ กิจกรรมกายบริหาร สวดมนต์เจริญภาวนา กิจกรรมทางศาสนา นิธิเปิด นิธิปิดการปฐมนิเทศ

6. งบประมาณการปฐมนิเทศ พบว่า ลักษณะงบประมาณการปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยสนับสนุน ควรตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายให้เพียงพอในการดำเนินงาน ใช้เงินค่าบำรุงการศึกษา ควรขออนุมัติจัดทำโครงการ งบประมาณล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ ส่วนลักษณะงบประมาณการปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมปานกลาง คือ ใช้งบรายได้ของคณะศึกษาศาสตร์ และลักษณะงบประมาณการปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมน้อย คือ เก็บเงินลงทะเบียนปฐมนิเทศจากนักศึกษา

7. การประเมินผลโครงการปฐมนิเทศ พบว่า ลักษณะการประเมินผลโครงการปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ควรใช้เทคนิคการประเมินผลหลายวิธี ควรประเมินผลระหว่างการดำเนินการ ควรประเมินผลทุกขั้นตอนการดำเนินงาน ควรติดตามผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา ควรมีการรายงานผลจากการประเมินและติดตามผลให้ผู้บริหารทราบ ควรประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการปฐมนิเทศ และนำผลจากการประเมินไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการปฐมนิเทศครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินผลโครงการปฐมนิเทศที่มีความเหมาะสมมาก คือ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินผลการปฐมนิเทศ ส่วนที่การประเมินผลโครงการปฐมนิเทศที่เหมาะสมปานกลาง คือ อาจารย์นิเทศก์เป็นผู้ติดตามผลการปฐมนิเทศ

อภิปรายผล

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้เทคนิคการวิจัยแบบเตลพาย ซึ่งเป็นกระบวนการวิจัยที่ใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นหลักในการแก้ปัญหา และใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดรูปแบบตามประเด็นที่นำมาสอบถาม เพื่อให้การอภิปรายผลเป็นไปอย่างกว้างขวาง ผู้วิจัยจึงได้นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่แสดงความคิดเห็นในรอบสุดท้ายของการเก็บข้อมูลมาเป็นหลักในการอภิปรายโดยพิจารณาประกอบกับเหตุผลที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอไว้ในการตอบแบบสอบถามทุกรอบ และปรับให้เข้ากับหลักวิชาเป็นเรื่อง ๆ ไป ดังนี้

1. นโยบายการปฏิรูปประเทศนักศึกษาฝึกสอน พบว่านโยบายที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเป็นเหมาะสมอย่างยิ่งคือ มุ่งให้นักศึกษาฝึกสอนทุกคนเข้ารับการปฏิรูปประเทศ กำหนดนโยบายแน่นอนชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มุ่งจัดประสบการณ์วิชาชีพชั้นครูหลายลักษณะเพื่อพัฒนาสมรรถภาพของนักศึกษาครูให้สมบูรณ์มากที่สุด กำหนดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายให้ชัดเจน เป็นนโยบายที่นำไปใช้ได้จริง เพื่อให้นักศึกษาได้ทราบแนวทางในการปฏิบัติงาน ควรกำหนดให้อาจารย์นิเทศก์เข้าร่วมปฏิรูปประเทศมุ่งฝึกภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริงให้มากที่สุด มุ่งประสานการเรียนรู้ภาคทฤษฎีควบคู่กับการฝึกภาคปฏิบัติ มุ่งสร้างเสริมให้นักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครูที่ดี ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า นักศึกษาฝึกสอนทุกคนจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมทุก ๆ ด้านก่อนการฝึกสอน ต้องมีการพัฒนาสมรรถภาพการเป็นครูให้สมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ความสามารถและความประพฤติ เพื่อจะได้ฝึกสอนได้ด้วยความมั่นใจ และฝึกสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นก่อนออกฝึกสอนจะต้องมีการจัดปฏิรูปประเทศนักศึกษาฝึกสอน โดยกำหนดให้นักศึกษาทุกคนเข้ารับการปฏิรูปประเทศก่อนออกฝึกสอน เช่น วิทยาลัยครูพระนคร (ม.ป.ป. : 4) กำหนดว่า นักศึกษาทุกคนต้องเข้ารับการปฏิรูปประเทศก่อนออกฝึกสอน ถ้านักศึกษาขาดการปฏิรูปประเทศจะต้องได้รับเกรด "ร" ไม่ผ่านการประเมินผลการฝึกสอน เป็นต้น ดังนั้นจึงควรมีการกำหนดนโยบาย วิธีการ หลักการ และแนวปฏิบัติอย่างชัดเจนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาทุกคนเข้าใจให้ตรงกัน รวมทั้งควรมีการจัดเตรียมหลักสูตร เนื้อหาวิชา วิธีการ กิจกรรมต่าง ๆ ให้นักศึกษา และสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้ด้วย

นโยบายการปฏิรูปประเทศนักศึกษาฝึกสอนที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเป็นเหมาะสมมาก คือ เพื่อให้นักศึกษาได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู มุ่งฝึกภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริงมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า งานในหน้าที่ครูมีหลายอย่าง ได้แก่ การจัดการเรียน

การสอน งานปกครองนักเรียน งานแนะแนว และงานธุรการ เป็นต้น ดังนั้นจึงควรมีการสร้างเสริมความรู้และประสบการณ์อย่างถูกต้องและเหมาะสมให้กับนักศึกษาฝึกสอน เพื่อให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้และสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ควรมีการส่งเสริมให้นักศึกษาได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงมากที่สุด เพื่อให้นักศึกษาได้มีประสบการณ์ตรง เกิดการเรียนรู้ได้ทันและรวดเร็ว

นโยบายการปฏิรูปเทคนิคนักศึกษาฝึกสอนที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีเหมาะสมปานกลาง คือ การกำหนดให้อาจารย์ที่เลี้ยงเข้าร่วมการปฏิรูปเทคนิคว่าจะเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าอาจารย์ที่เลี้ยงเป็นผู้ใกล้ชิดและดูแลนักศึกษาฝึกสอนขณะกำลังฝึกสอนในโรงเรียน อาจารย์ที่เลี้ยงจึงมีความสำคัญมากในกระบวนการฝึกสอน ดังนั้นถ้ากำหนดให้อาจารย์ที่เลี้ยงเข้าร่วมการปฏิรูปเทคนิควด้วย อาจารย์ที่เลี้ยงจะเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและกระบวนการฝึกสอนดีขึ้น เกิดความเข้าใจและสัมพันธภาพอันดีต่อกันระหว่างอาจารย์ที่เลี้ยง อาจารย์ที่เลี้ยง และนักศึกษา และส่งผลให้การฝึกสอนบรรลุเป้าหมาย ถึงแม้การกำหนดให้อาจารย์ที่เลี้ยงเข้าร่วมการปฏิรูปเทคนิควจะมีผลดีก็ตามแต่กระทำได้นยาก เนื่องจากอาจารย์ที่เลี้ยงมีภาระงานประจำในหน้าที่ที่ต้องกระทำจึงควรมีการพิจารณาเรื่องอื่น ๆ ประกอบกันด้วย เช่น เวลา ภาระงานประจำและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

2. จุดมุ่งหมายของการปฏิรูปเทคนิคนักศึกษาฝึกสอนที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนเข้าใจถึงการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน เตรียมนักศึกษาให้พร้อมจะเป็นครูที่ดี สร้างเสริมความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างนักศึกษาฝึกสอน อาจารย์ที่เลี้ยงและอาจารย์ที่เลี้ยง สร้างเสริมประสบการณ์วิชาชีพครูภาคปฏิบัติให้นักศึกษาฝึกสอน ให้นักศึกษาฝึกสอนได้เสริมประสบการณ์เกี่ยวกับวิชาชีพครูอย่างกว้างขวางเพิ่มขึ้น ให้นักศึกษาฝึกสอนมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในอาชีพครู เสริมสร้างให้นักศึกษาฝึกสอนมีคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นครูที่ดี มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำที่ดี ให้นักศึกษาได้ศึกษางานในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง เสริมสร้างการพัฒนาทักษะในงานหน้าที่ครูเพิ่มขึ้น และเพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดความคุ้นเคยในการสอนและการปฏิบัติงาน จุดมุ่งหมายของการปฏิรูปเทคนิคนักศึกษาฝึกสอนที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีเหมาะสมมาก คือ เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนทราบนโยบายและจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน เพื่อให้ นักศึกษาฝึกสอนได้ศึกษางานภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริง และเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากยิ่งขึ้น อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าการปฏิรูปเทคนิควเป็นการ

เตรียมนักศึกษาให้มีความพร้อมก่อนออกฝึกสอน เป็นการย้ำ ทบทวนและสร้างเสริมให้นักศึกษามีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่ดีในการเป็นครู มีคุณลักษณะของการเป็นครูที่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองมากยิ่งขึ้น และเป็นการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในขณะฝึกสอน ดังนั้นก่อนที่นักศึกษาจะออกไปฝึกสอนจะต้องมีการเตรียมนักศึกษาให้มีความพร้อมทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้เพราะการเรียนรายวิชาต่าง ๆ อาจจะไม่ครบถ้วนพอที่จะฝึกทักษะในการนำทฤษฎีและหลักวิชาต่าง ๆ ไปใช้ได้จริง โดยเฉพาะนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงบางส่วนอาจไม่ได้เข้าเรียนในชั้นและอาจได้รับการฝึกทักษะต่าง ๆ ไม่เพียงพอ การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนจึงเป็นช่วง โอกาสที่นักศึกษาจะได้ฝึกทักษะเพิ่มเติมในส่วนที่ขาดหรือบกพร่อง ทั้งยังเป็นการทบทวนหรือย้ำให้เกิดความมั่นใจในส่วนที่เรียนไปแล้วอีกครั้งหนึ่ง สอดคล้องกับ พันธ ทัศนาคินทร์ (2511 : 57-58) ที่กล่าวว่า ก่อนที่จะออกฝึกสอนนักศึกษาควรจะได้รับ การเตรียมตัวเบื้องต้นที่จะออกไปฝึกสอนก่อน และควรมีวิธีการว่านักศึกษาที่จะส่งออกไปฝึกสอนนั้นมีความพร้อมที่จะออกไปฝึกสอนได้หรือยัง บางที่อาจจะต้องมีการตรวจสอบถึงบุคลิกภาพและวุฒิภาวะทางอารมณ์ก่อนที่จะออกไปฝึกสอน รวมทั้งความมั่นใจทางวิชาการด้วย นอกจากนี้ ณรงค์ ธรรมคุณ (2525 : 139) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนไว้ว่า เพื่อช่วยให้นักศึกษามีความรู้และความพร้อมที่จะออกไปฝึกสอน เป็นการย้ำและทบทวนครั้งสุดท้าย สอดคล้องกับคณะกรรมการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพชั้นครูวิทยาลัยครูธนบุรี (2523 : 3) ที่กล่าวว่า การปฐมนิเทศศึกษานั้นก็เพื่อให้นักศึกษาเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในระหว่างฝึกสอนให้ตรงกัน และสามารถเตรียมการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับวิทยาลัยครูพระนคร (ม.ป.ป. : 3) และกรมการฝึกหัดครู (2534 : 70) ซึ่งได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนไว้ว่า เพื่อให้นักศึกษาได้เข้าใจประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพชั้นต้นคือ จุดประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแต่ละขั้นตอน การปฏิบัติตนของนักศึกษา กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการบทบาทของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การวัดและการประเมินผลของการฝึกปฏิบัติ

3. การจัดองค์การและบุคลากรการปฐมนิเทศนักศึกษาที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ควรจัดตั้งเป็นศูนย์ประสบการณ์วิชาชีพเพื่อรับผิดชอบร่วมการฝึกสอนและฝึกงาน คณะกรรมการดำเนินงานควรได้รับการคัดเลือกมาจากทุกภาควิชาที่เกี่ยวข้อง ภาควิชาละ 2 คน รวม 14 คน ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบการปฐมนิเทศโดยเฉพาะ การจัดองค์การและบุคลากรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนที่มีความเหมาะสมมากคือ ประธานคณะกรรมการดำเนินงาน

ประสบการณ์วิชาชีพควรได้รับการเลือกตั้งจากหัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน/ฝึกงาน ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องการฝึกสอนเป็นวิทยากรให้การปฐมนิเทศ และการจัดองค์การและบุคลากรที่มีความเหมาะสมปานกลาง คือ ควรมีวิทยากรประจำหน่วยงานที่รับผิดชอบการปฐมนิเทศ อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า การปฐมนิเทศเป็นงานฝึกอบรมประเภทหนึ่งที่ทีมงานหลากหลาย การที่กำหนดให้มีหน่วยงานโดยจัดตั้งเป็นศูนย์ประสบการณ์วิชาชีพรับผิดชอบการฝึกสอนและฝึกงานและมีคณะกรรมการรับผิดชอบโดยตรงนั้น จะช่วยให้การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนมีประสิทธิภาพไปด้วย ทำให้มีความต่อเนื่องในการดำเนินงานต่าง ๆ มีการทำงานเป็นระบบครบวงจร เริ่มตั้งแต่การเตรียมนักศึกษาจนถึงการประเมินผลขั้นสุดท้าย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานทุกขั้นตอน การจัดหน่วยงานหรือองค์การให้เป็นระบบที่ดีย่อมจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานนั้น ๆ เป็นอย่างดี ดังคำกล่าวของ นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์ และธรรมรส โชติคุณุชร (ม.ป.ป. : 30) ที่ว่า การจัดองค์การเป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะช่วยให้ทราบถึงโครงสร้างของการบริหารงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรประจำตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ สายบังคับบัญชา ช่องทางการติดต่อสื่อสาร ช่วยให้การประสานงานดำเนินไปคล่องตัวยิ่งขึ้น การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนเป็นงานสำคัญงานหนึ่งในกระบวนการฝึกสอน มีบุคลากรหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง เจ้าหน้าที่ นักศึกษาฝึกสอน รวมทั้งบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรจะดำเนินการจัดโครงสร้างคณะกรรมการและสายงานให้แน่ชัดว่างานฝึกสอนนั้นควรขึ้นอยู่กับหน่วยงานใด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการฝึกสอน ซึ่งเชิญ วีระฉายา (2522 : 37) ได้ให้แนวคิดว่าการฝึกสอนเป็นยุทธศาสตร์ของการผลิตครูให้มีคุณภาพ ดังนั้นการฝึกสอนจึงควรเป็นหน่วยงานอิสระ รับผิดชอบประสานความร่วมมือกับทุกภาควิชา โดยภาควิชาส่งบุคลากรมาเป็นอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน เริ่มตั้งแต่การเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกสอน งานนิเทศการสอน งานบริการการศึกษา ตลอดจนงานธุรการ ดังนั้นการจัดตั้งหน่วยงานฝึกสอนเป็นศูนย์ประสบการณ์วิชาชีพย่อมจะทำให้เกิดอิสระและความคล่องตัวในการดำเนินงานและจะทำให้เกิดความร่วมมือจากภาควิชาต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะงานฝึกสอนเป็นงานที่ต้องมีการติดต่อประสานงานและร่วมมือกับทุก ๆ ฝ่าย ดังที่ เจริญผล สุวรรณโชติ (2524 : 9) ได้กล่าวว่า เพื่อให้มีความสอดคล้องกับเสรีภาพทางวิชาการในการฝึกสอน การดำเนินงานฝึกสอนจึงต้องจัดตั้งเป็นหน่วยงานอิสระที่ต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ การจัดองค์การและบุคลากรการปฐมนิเทศ

นักศึกษาฝึกสอนที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก คือ ประธานคณะกรรมการดำเนินงาน ประสพการณ์วิชาชีพควรได้รับเลือกตั้งจากหัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน/ฝึกงาน ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องการฝึกสอนเป็นวิทยากรให้การปฐมนิเทศ อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า การเลือกตั้งประธานคณะกรรมการจากหัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวข้องจะทำให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามารับผิดชอบการดำเนินงาน อีกทั้งการเลือกตั้งส่วนใหญ่จะมีการกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งไว้ด้วย ทำให้มีการหมุนเวียนกันรับผิดชอบ ส่งผลให้คณะทำงานกระตือรือร้นและเกิดการพัฒนางานให้ก้าวหน้า แต่การเลือกตั้งต้องกระทำด้วยความรอบคอบและระมัดระวัง เพราะอาจก่อให้เกิดการแตกแยกกันได้ ส่วนการเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องการฝึกสอนเป็นวิทยากรให้การปฐมนิเทศนั้นจะทำให้นักศึกษาได้รับความรู้และประสบการณ์ที่แปลกใหม่ เกิดการตื่นตัวอยู่เสมอ แต่บางครั้งการเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องเป็นวิทยากรอาจกระทำได้ยากเพราะผู้เชี่ยวชาญไม่ค่อยมีเวลาและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ส่วนการจัดองค์การและบุคลากร ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเหมาะสมปานกลาง คือ ควรมีวิทยากรประจำหน่วยงานที่รับผิดชอบการปฐมนิเทศ อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่างานปฐมนิเทศเป็นงานประจำและมีความต่อเนื่องเป็นระบบ จึงควรมีวิทยากรประจำหน่วยงาน สอดคล้องกับซูลี ซัยนินันท์ และพัชรีย์ นีรนารถโกล (2533 : 402) ที่กล่าวว่า ควรมีวิทยากรประจำหน่วยงาน เพราะต้องมีการดำเนินงานที่ต่อเนื่องตลอดหลักสูตร

หน่วยงานที่รับผิดชอบควรประกอบด้วยกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ คณะกรรมการดำเนินงานเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพ และคณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพ

องค์ประกอบคณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ หัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน/ฝึกงาน คณะศิษย์เก่าเป็นกรรมการ และคณะกรรมการอำนวยการที่มีความเหมาะสมปานกลาง คือ คณะกรรมการประจำคณะศึกษาศาสตร์เป็นกรรมการ

หน้าที่ของคณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ กำหนดนโยบายปฏิบัติการ สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานต่าง ๆ

องค์ประกอบของคณะกรรมการดำเนินงานเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งคือ ประธานกรรมการดำเนินงานเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพ ฝ่ายประสานงาน

ฝ่ายผลิตและบริการสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ฝ่ายฝึกอบรม ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร และคณะกรรมการดำเนินงานที่ความเหมาะสมมาก คือ ฝ่ายธุรการ

หน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพชั้นปีที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ วางแผนดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ และประเมินผลการดำเนินงาน อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนเป็นกิจกรรมสำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการฝึกสอน จะบรรลุเป้าหมายตามปรัชญาของการฝึกหัดครูได้ จะต้องมีการจัดระบบของหน่วยฝึกสอนให้มีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงก็คือ บุคลากรผู้ดำเนินงานหรือบริหารการฝึกสอน ซึ่งจะประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่าย โดยทั่วไปจะมีบุคลากรอย่างน้อย 2 กลุ่ม คือ คณะกรรมการอำนวยการ มีหน้าที่กำหนดนโยบาย ประสานงาน และติดตามผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการดำเนินงาน มีหน้าที่ในการวางแผนการจัดดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ ณรงค์ ธรรมคุณ (2525 : 113) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือ และวิจัยของเสริมพงศ์ หงส์พันธุ์ (2524 : 141) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพชั้นปีที่ตามความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ในภาควิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือในปี พ.ศ. 2524 พบว่า หน่วยงานฝึกสอนควรมีคณะกรรมการ 2 ฝ่าย คือ คณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินงาน และกรมฝึกหัดครู (2531 : 53-54) ได้กำหนดการบริหารงานประสบการณ์วิชาชีพชั้นครูให้สอดคล้องกับการแบ่งส่วนราชการของวิทยาลัยครู ประกอบด้วย คณะกรรมการอำนวยการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วยผู้บริหารของวิทยาลัยและผู้บริหารต้นสังกัดของหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ดังนี้คือ อธิการเป็นประธาน รองอธิการฝ่ายวิชาการเป็นรองประธาน รองอธิการทุกฝ่าย หัวหน้าคณะวิชาทุกคณะ หัวหน้าสำนักงานอธิการ หัวหน้าสำนักกิจการนักศึกษาเป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักส่งเสริมวิชาการเป็นเลขานุการ มีหน้าที่ กำหนดนโยบาย ควบคุมดูแลและอำนวยความสะดวก ประสานงานและติดตามผลการปฏิบัติงานการจัดประสบการณ์วิชาชีพของวิทยาลัย และคณะกรรมการดำเนินงานจัดประสบการณ์วิชาชีพครู ประกอบด้วย หัวหน้าคณะวิชาครุศาสตร์เป็นประธาน รองหัวหน้าคณะวิชาครุศาสตร์ฝ่ายประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นรองประธาน หัวหน้าภาควิชาที่สอนวิชาชีพครูทุกภาควิชาผู้บริหารโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หัวหน้าภาควิชาโรงเรียนสาธิตเป็นกรรมการ หัวหน้าภาควิชาหลักสูตรและการสอนเป็นเลขานุการ และหัวหน้าสำนักงานคณะวิชาครุศาสตร์เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่รับผิดชอบวางแผนดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึก

ประสบการณ์วิชาชีพทุกลักษณะและทุกขั้นตอน ประมวลผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และ
ปรับปรุงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้บังเกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักศึกษามากยิ่งขึ้น เช่น
เดียวกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2530 : 2-4) ได้จัดหน่วยงานที่รับผิดชอบงานฝึกสอนของ
คณะครุศาสตร์ดังนี้ คือ คณะกรรมการอำนวยการประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย คณบดีเป็นประธาน
รองคณบดีฝ่ายวิชาการเป็นรองประธาน รองคณบดีฝ่ายบริหาร อาจารย์ใหญ่โรงเรียนสาธิต
หัวหน้าภาควิชา และผู้ทรงคุณวุฒิอื่น ๆ เป็นกรรมการ หัวหน้าหน่วยประสบการณ์วิชาชีพเป็น
กรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการดำเนินงานประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย หัวหน้าหน่วย
ประสบการณ์วิชาชีพเป็นประธาน ประธานคณะกรรมการดำเนินงานจัดสอนวิชาประสบการณ์
วิชาชีพเป็นรองประธาน คณาจารย์ตัวแทนจากภาคต่าง ๆ ซึ่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ
การจัดประสบการณ์วิชาชีพเป็นกรรมการ เลขานุการหน่วยประสบการณ์วิชาชีพเป็นกรรมการและ
เลขานุการ การจัดให้มีหน่วยงานระดับคณะวิชารับผิดชอบงานเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
โดยตรง เป็นการให้ความสำคัญแก่งานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมากยิ่งขึ้น และยังมีผลต่อการ
จัดความรู้กว้างขวางนี้เป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานอื่นให้หมดไป ทำให้คณะวิชาและภาควิชา
มีความรู้สึกเป็นเจ้าของมากยิ่งขึ้น ส่วนการเลือกกรรมการมาจากภาควิชาที่เกี่ยวข้องหลายภาควิชา
จะทำให้คณะกรรมการเข้าใจลักษณะงาน วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน วัสดุคุณภาพและสมรรถภาพ
ในการทำงานของบุคลากร และส่งเสริมให้เกิดการประสานงานและการร่วมมือซึ่งกันและกัน
สอดคล้องกับ จุลพล พนินพานิช (2526 : 124) ที่กล่าวว่า การสรรหาบุคลากรในหน่วยงาน
เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลให้คุ้มค่า เพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์
รู้งาน รู้ระบบงาน รู้จกองค์การที่ทำงานอยู่เป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามนโยบาย
และวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้ ส่วนการที่ผู้เกี่ยวข้องเห็นด้วยกับการจัดหน่วยงานโดยแบ่ง
เป็นฝ่ายต่าง ๆ เรียงตามลำดับความเหมาะสมและความสอดคล้องดังต่อไปนี้ คือ ฝ่ายผลิตและ
บริการสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ฝ่ายฝึกอบรม ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร ฝ่ายประสานงาน และ
ฝ่ายธุรการ ซึ่งแต่ละฝ่ายนั้นนับว่ามีความจำเป็นและมีความเหมาะสมที่จะจัดขึ้นในหน่วยงาน
ฝึกสอน จะได้มีการแบ่งงานกันทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ และต่อไป
เมื่อเกิดความจำเป็นก็อาจมีการแบ่งหน่วยงานเป็นฝ่ายต่าง ๆ อีกก็ได้ตามลักษณะของงาน ส่วน
การที่ผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นว่า คณะกรรมการประจำคณะศึกษาศาสตร์เป็นกรรมการอำนวยการมี
ความเหมาะสมปานกลาง อาจเป็นเพราะผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นว่า คณะกรรมการประจำคณะ -

ศึกษาศาสตร์มีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตำแหน่งในฐานะผู้บริหารคณะวิชาอยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องนำมาเน้นอีก

4. การดำเนินการปฏิรูปนิเทศ การหาความจำเป็นในการปฏิรูปนิเทศ ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่งคือ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการปฏิรูปนิเทศ ศึกษาจากผลการสัมมนาการฝึกสอน ควรมอบหมายให้มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง ศึกษาจากผลการวิจัย การหาความจำเป็นในการปฏิรูปนิเทศที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมมาก คือ ศึกษาข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็น และการหาความจำเป็นในการปฏิรูปนิเทศที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมน้อย คือ ศึกษาข้อมูลโดยการสังเกตและสัมภาษณ์ อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า การหาความจำเป็นในการปฏิรูปนิเทศเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญที่สุดของการจัดฝึกอบรม เป็นการมองหาเป้าหมายเพื่อจัดทำการฝึกอบรมปฏิรูปนิเทศต่อไป จึงควรมีการศึกษาและสำรวจความจำเป็นในการปฏิรูปนิเทศอย่างเจาะลึกก่อนทำการฝึกอบรม การหาความจำเป็นในการปฏิรูปนิเทศอาจทำได้หลายวิธีดังที่ผลการวิจัยพบว่า ควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการปฏิรูปนิเทศมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เป็นเพราะว่าหน่วยงานย่อมรู้สภาพงานที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน รู้ว่ามีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างที่จะทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย ซึ่งวิธีนี้เป็นวิธีการที่ไม่สลับซับซ้อนแต่สามารถเสนอปัญหาได้ชัดเจนและทำได้ทันที ส่วนการศึกษาจากผลการสัมมนาการฝึกสอนนั้นก็ใช่วิธีหนึ่งที่จะทำให้ทราบความจำเป็นในการปฏิรูปนิเทศได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะการสัมมนาการฝึกสอนเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในด้านความสำเร็จ อุปสรรค และปัญหาในการฝึกสอน จึงทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริง สอดคล้องกับ ชิน บุญญาภาน (2522 : 29) ที่ได้เสนอว่า ควรนำผลการสัมมนาการฝึกสอนไปนำเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน และอาจนำไปใช้ในการปฏิรูปนิเทศนักศึกษาฝึกสอนรุ่นต่อ ๆ ไป และการหาความจำเป็นในการปฏิรูปนิเทศด้วยการศึกษาจากผลการวิจัยก็จะทำให้ได้ข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้ สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความจำเป็นในการปฏิรูปนิเทศได้เช่นเดียวกัน ส่วนการศึกษาข้อมูลโดยการสังเกตและสัมภาษณ์ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเหมาะสมน้อยนั้น อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า การสังเกตและการสัมภาษณ์จะได้ข้อมูลน้อยไม่เพียงพอ อาจคลาดเคลื่อน ทำให้เชื่อถือได้ยาก เพราะขึ้นอยู่กับความคิดของผู้สังเกต ผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์เป็นสำคัญ อีกทั้งการสัมภาษณ์ถ้าจะให้ข้อมูลมากพอต้องใช้เวลาาน และสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย สอดคล้องกับที่ กุลธนา ธนาพงศธร และไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2533 :

272-274) กล่าวว่า การสังเกตเป็นวิธีการที่ช่วยให้เข้าใจปัญหาหรือสถานการณ์บางอย่างที่ไม่สามารถรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่น ปกติใช้ประกอบกับวิธีอื่น ส่วนการสัมภาษณ์สั้นเปลี่ยนทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย ยากแก่การรวบรวม และสรุปผล เพราะผู้ถูกสัมภาษณ์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ดังนั้นการหาความจำเป็นในการปฏิรูปเทศจึงควรมีการใช้แนวทางและวิธีการแต่ละอย่างผสมกันไป ตามความเหมาะสม เมื่อได้ความจำเป็นในการปฏิรูปเทศแล้ว จะได้นำข้อมูลไปประกอบการจัดทำโครงการปฏิรูปเทศต่อไป

การจัดทำโครงการปฏิรูปเทศที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่งคือ จัดทำโครงการปฏิรูปเทศโดยกำหนดในแผนประจำปี และจัดทำโครงการปฏิรูปเทศเป็นงานประจำ อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า การจัดปฏิรูปเทศนักศึกษาฝึกสอนจะสัมพันธ์กับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพชั้นครูของนักศึกษา อีกทั้งจะสัมพันธ์กับการศึกษาในรายวิชาต่าง ๆ ของกลุ่มวิชาชีพครูและการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นในแต่ละภาคเรียน ดังนั้นการวางแผนกำหนดโครงการปฏิรูปเทศจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญ เพราะจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการจัดประสบการณ์วิชาชีพชั้นครู หากไม่มีการวางแผนปฏิบัติไว้ก่อนล่วงหน้า ก็จะทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ดังเช่น กรมการฝึกหัดครู (2531 : 161) ได้กำหนดมาตรการในการบริหารเพื่อเสริมสร้างการผลิตครูด้วยกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพชั้นครู ประการหนึ่งคือ การจัดให้มีการปฏิรูปเทศก่อนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพชั้นครู เพื่อชักชวนความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การประสานงาน โดยจัดให้แผนการจัดปฏิรูปเทศหรือแผนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพชั้นครูอยู่ในแผนการจัดหลักสูตรทั้งกระบวนการ ดังนั้นการจัดทำโครงการปฏิรูปเทศในแผนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพชั้นครู โดยกำหนดลักษณะของงาน ลำดับงาน และช่วงเวลาในแต่ละปีการศึกษาไว้เป็นแผนหลักประจำปี จะทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกหน่วยงานรับรู้และเข้าใจร่วมกัน อีกทั้งจะเป็นการลดปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้

วิทยาการให้การปฏิรูปเทศที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่งคือ ควรเลือกผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนเป็นวิทยากร คัดเลือกผู้มีความรู้และความประพฤติเหมาะสมเป็นวิทยากร จัดชุดวิทยากรแล้วพัฒนาให้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม นอกจากนั้นผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าวิทยากรให้การปฏิรูปเทศที่เหมาะสมมากคือ ควรใช้วิทยากรจากโรงเรียนที่ส่งนักศึกษาออกฝึกสอน วิทยากรจากภาควิชาที่เกี่ยวข้อง และควรใช้วิทยากรจากภาควิชาหลักสูตรและการสอน อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า วิทยากรในฐานะที่เป็นผู้ให้การปฏิรูปเทศจะต้องมีความ

สามารถทำให้นักศึกษาเกิดความรู้ความเข้าใจ เกิดทัศนคติที่ดี จนกระทั่งมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การเลือกวิทยากรจะต้องระมัดระวังอย่างรอบคอบ การคัดเลือกวิทยากรควรมีทั้งวิทยากรภายในและวิทยากรภายนอกองค์การ ทั้งนี้เพราะวิทยากรภายในจะรู้รายละเอียดของหัวข้อหรือวิชาที่รับผิดชอบ มีความเข้าใจในความรู้นั้น มีความสามารถเชื่อมโยงความรู้ความเข้าใจมายังสภาพปัจจุบันของนักศึกษาผู้เข้ารับการปฐมนิเทศ และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้นักศึกษาได้อย่างชัดเจน แต่วิทยากรที่มีความเหมาะสมในองค์การอาจมีอยู่จำกัดไม่เพียงพอ และการใช้วิทยากรในองค์การทั้งหมดอาจไม่เป็นผลดีนัก ทั้งนี้เพราะจะทำให้นักศึกษาได้รับความรู้และประสบการณ์จำกัด ดังนั้นจึงควรพิจารณาวิทยากรซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกองค์การมาร่วมด้วย เพื่อให้นักศึกษาได้รับความรู้และประสบการณ์ที่แปลกใหม่ ได้แนวคิดและแนวทางที่จะนำไปปฏิบัติกว้างขวาง แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติ และมีโลกทัศน์กว้างขึ้น สอดคล้องกับชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์ (2520 : 91-92) ได้กล่าวว่า การคัดเลือกวิทยากรควรพิจารณาทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์การ เพราะบุคคลในองค์การย่อมรู้ลักษณะภายในองค์การเป็นอย่างดี ทั้งในด้านโครงสร้างสายบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ นโยบายขององค์การระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ลักษณะเด่นและลักษณะด้อยภายในองค์การ และบทบาทขององค์การที่มีต่อองค์การภายนอกหรือสภามวลดลอม ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้วิทยากรสามารถอธิบายเรื่องราวต่าง ๆ ในองค์การได้อย่างเหมาะสม ส่วนการใช้วิทยากรจากภายนอกองค์การจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และทัศนะใหม่ ๆ อันจะทำให้การทำงานในองค์การมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และไตรรัตน์ โภคผลารณ์ (2533 : 442-443) ได้กล่าวว่า วิทยากรในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรนั้นอาจสรรหามาจากภายในองค์การหรือจากสถาบันอื่น ๆ ก็ได้ สิ่งสำคัญคือต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดี ส่วนการคัดเลือกผู้มีความรู้และความประพฤติเหมาะสม เป็นวิทยากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะวิทยากรจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาให้มีคุณธรรมจริยธรรมตามวัตถุประสงค์ วิทยากรจึงต้องมีความรู้และประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีได้ จึงจะสามารถสร้างศรัทธาและการยอมรับจากนักศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะส่งผลให้การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเย็นใจ เลาพวนิช (2529 : 66-70) ได้กล่าวว่า ผู้ทำหน้าที่เป็นวิทยากรนอกจากจะมีความรู้ความสามารถพร้อม

แล้ว ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมสูง สามารถทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นอีกด้วย

ผู้เข้ารับการปฏิรูปประเทศ การกำหนดผู้เข้ารับการปฏิรูปประเทศที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ นักศึกษาฝึกสอน อาจารย์ในเทศทั่วไป อาจารย์ในเทศกประจำวิชา การกำหนดผู้เข้ารับการปฏิรูปประเทศที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมปานกลาง คือ อาจารย์ที่เลี้ยง อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า งานฝึกสอนเป็นงานที่ต้องมีการประสานและร่วมมือกัน แต่มักจะประสบปัญหาอยู่เสมอ การจัดปฏิรูปประเทศนักศึกษา โดยกำหนดให้อาจารย์ในเทศกเข้าร่วมการปฏิรูปประเทศด้วย จะทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน จะส่งเสริมให้การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เป็นไปด้วยดี เป็นการป้องกันและแก้ปัญหาสำคัญ ๆ โดยมีอาจารย์ในเทศกและผู้มีประสบการณ์คอยช่วยเหลือและรับฟังปัญหาที่เกี่ยวข้อง เพื่อการป้องกันและปรับปรุงแก้ไขต่อไป สอดคล้องกับ ชิน นุญญาภาพ (2522 : 29) ที่ได้กล่าวว่า การปฏิรูปประเทศเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของกระบวนการฝึกสอน เป็นการร่วมปรึกษาหารือกันระหว่างอาจารย์ในเทศก อาจารย์ที่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน ในการวิเคราะห์การสอนและการแก้ปัญหาต่าง ๆ อีกทั้งส่งเสริมให้นักศึกษาได้มีการเตรียมตัวอย่างดีเพื่อออกไปฝึกสอนอีกด้วย การมุ่งให้นักศึกษาฝึกสอนทุกคน อาจารย์ในเทศก และอาจารย์ที่เลี้ยง เข้าร่วมการปฏิรูปประเทศนั้นมีความจำเป็น ทั้งนี้เพราะอาจารย์ในเทศกเป็นผู้มีบทบาทมากในกระบวนการจัดการฝึกสอน เป็นผู้ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาฝึกสอนทุกด้าน เป็นผู้ประสานงานระหว่างสถาบัน โรงเรียนฝึกสอนและชุมชน และประเมินผลการฝึกสอน อย่างไรก็ตาม สุนภา ไตลิงคะ (2520 : 96) วิจารณ์ว่า อาจารย์ในเทศกส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศการสอน ดังนั้นจึงสอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่า ควรให้อาจารย์ในเทศกเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติงานตรงกัน และไพศาล สิทธิเลิศ (2524 : 152-153) ได้วิจารณ์ว่า ฝ่ายฝึกสอนหรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ควรจะได้พัฒนาความสามารถของอาจารย์ในเทศกโดยการจัดการอบรม กำหนดเป็นตารางในแผนงาน เพื่อจะได้แก้ไขข้อบกพร่องหรือให้ข้อเสนอแนะที่ดีต่อกัน อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนิเทศสวัสดิ์ ทรัพย์จำนง กล่าวว่า อาจารย์ที่เลี้ยงเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักศึกษามากที่สุด ถ้านักศึกษาขาดความสัมพันธ์อันดีกับอาจารย์ที่เลี้ยงย่อมเป็นการยากที่นักศึกษาฝึกสอนจะขอความคิดเห็นในเรื่องการสอน การปกครองชั้น การทำอุปกรณ์การสอน การพัฒนาโรงเรียนและหมู่บ้าน (สวัสดิ์ ทรัพย์จำนง. 2518 : 115-116) อีกทั้งเนื่องจากในปัจจุบันวิทยาการต่าง ๆ ในด้าน

การนิเทศการฝึกสอนได้ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่อาจารย์พี่เลี้ยงจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์ ที่ได้กล่าวว่า สถาบันผลิตครูควรจะหาวิธีถ่ายทอดความรู้และทักษะให้กับอาจารย์พี่เลี้ยงอย่างสม่ำเสมอ โดยขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่ส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอน (นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์, 2531 : 171) แต่เนื่องจากอาจารย์พี่เลี้ยงส่วนใหญ่มีภาระหน้าที่งานประจำ จึงต้องมีการหาวิธีให้อาจารย์พี่เลี้ยงมองเห็นว่าการเข้ารับการปฐมนิเทศจะก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน

เทคนิคการฝึกอบรมที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ให้ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ใช้เทคนิคหลาย ๆ อย่างประกอบ เช่น การบรรยาย การสัมมนา การอภิปรายกลุ่ม ประชุมปฏิบัติการ ประชุมระดมสมอง แสดงบทบาทสมมติ ศึกษาเฉพาะกรณีและฝึกปฏิบัติ ศึกษาดูงานโรงเรียนฝึกสอน ศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่าง ใช้สื่อการฝึกอบรมโดยใช้ภาพยนตร์หรือวีดิทัศน์ ส่วนเทคนิคการฝึกอบรมที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมน้อย คือ วิทยากรเป็นผู้ถ่ายทอดโดยวิธีบรรยาย อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า เทคนิคการฝึกอบรมมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการปฐมนิเทศ เทคนิคการฝึกอบรมอาจจะเป็นกิจกรรมสื่อ เครื่องมือ หรือวิธีการที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงผู้เข้ารับการปฐมนิเทศในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ดังนั้นจึงควรเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการหรือวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2533 : 492) กล่าวถึงความสำคัญของเทคนิคการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นตัวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติอันมีประสพผลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นวิถีทางที่นำการฝึกอบรมนั้น ๆ ให้บรรลุจุดหมาย ช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความต้องการในการเรียนรู้มากขึ้น ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่รู้สึกเบื่อหน่าย แต่กลับมีความกระตือรือร้นกระฉับกระเฉงขึ้น ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประสบการณ์จริง และได้รับประสบการณ์การเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการมากขึ้น วิริยา บุญชัย อลิสา พงษ์อมรพรหม และ ชัญชัย ชันติศิริ (2529 : 45) ให้ความเห็นว่า การจัดปฐมนิเทศศึกษาดูงานฝึกสอนควรเชิญวิทยากรมาบรรยายเพื่อให้ความรู้ในด้านวิธีสอน การดำเนินการสอน การทำงานของนิสิตระหว่าง การฝึกสอนและการเตรียมตัวของนักศึกษาฝึกสอน วัฒนา กาญจนพันธุ์ (2530 : 29) และ ประภา ธาณิรัตน์ (2530 : 94-95) ได้วิจัยเกี่ยวกับการฝึกสอนของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงและมีข้อเสนอแนะว่า ควรให้นักศึกษาได้ดูวีดิทัศน์เกี่ยวกับการฝึกสอนของนักศึกษา

ฝึกสอนที่ดีเด่น เพื่อที่จะได้นำไปเป็นแบบในการปฏิบัติ จัดรวบรวมปัญหาการฝึกสอนที่ผ่านมาแล้วนำมาวิเคราะห์ และหาแนวทางแก้ปัญหา ให้นักศึกษาได้ฝึกทำแผนการสอนและบันทึกการสอนให้มีความชำนาญก่อนออกฝึกสอน จัดอบรมเชิงปฏิบัติการวิธีการผลิตและวิธีใช้อุปกรณ์การสอน ให้ทดลองสอนแบบจุลภาคและเสริมความรู้ในเรื่องวิธีสอน เทคนิคการสอนต่าง ๆ ให้นักศึกษาฝึกสอนไปเยี่ยมชมโรงเรียนฝึกสอนที่ได้มาตรฐาน เพื่อจะได้ศึกษาแบบอย่างวิธีการที่ดี และนำนักศึกษาไปทำความเข้าใจกับโรงเรียนฝึกสอน เพื่อจะได้ศึกษาแบบอย่างวิธีการที่ดี สอดคล้องกับ วิทยาลัยครู นครราชสีมา (ม.ป.ป. : 2) ได้กำหนดว่า ควรจัดการสอนแบบจุลภาค จัดสถานการณ์จำลอง นำแนวคิด เทคนิค และวิธีการสอนต่าง ๆ ไปทดลองใช้ เพื่อให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ที่เป็นจริงและเป็นการหาประสบการณ์ภาคปฏิบัติก่อนที่จะออกไปฝึกสอนจริง พร้อมทั้งการพานักศึกษาฝึกสอนไปเยี่ยมชมโรงเรียนฝึกสอนที่ได้มาตรฐานแล้ว และทำความเข้าใจกับโรงเรียนฝึกสอนที่นักศึกษาจะออกไปสอน ดังที่เครือวัลย์ สิมอิชิต (2531 : 62) ได้กล่าวให้ความเห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีการปฏิบัติจริง การเรียนรู้ที่ดี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีส่วนร่วมในการเรียน ต้องปฏิบัติจริงจากประสบการณ์ตรง และเสนอว่า เทคนิคการฝึกอบรมควรใช้หลายแบบ ส่วนเทคนิคการฝึกอบรมที่วิทยากรเป็นผู้ถ่ายทอดโดยวิธีบรรยายซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมน้อย อาจเป็นเพราะว่า การบรรยายขึ้นอยู่กับความสามารถของวิทยากรเป็นสำคัญ ถ้าวิทยากรมีความสามารถในการพูดจะบรรยายได้ดี ได้เนื้อหาสาระ แต่ส่วนใหญ่การบรรยายจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้สึกเบื่อหน่าย จึงควรใช้การบรรยายร่วมกับเทคนิคการฝึกอบรมแบบอื่น ๆ

ในด้านสถานที่ที่ใช้ในการปฐมนิเทศ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าที่ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งคือ ใช้สถานที่ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยตามความเหมาะสม และควรมีสถานที่พอเพียงและเหมาะสมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ที่ประชุมใหญ่ ที่ประชุมกลุ่มย่อย ที่ฝึกที่รับประทานอาหาร เป็นต้น สถานที่ฝึกอบรมที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าไม่เหมาะสม คือ ใช้สถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะนอกสถานที่ อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า สถานที่ปฐมนิเทศเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ จะต้องมีการพิจารณาด้วยความสนใจ ไม่ควรละเลยหรือเห็นเป็นเรื่องง่าย ๆ สถานที่ปฐมนิเทศที่เหมาะสมจะมีส่วนสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการฝึกอบรม ส่งเสริมให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จ การกำหนดสถานที่ปฐมนิเทศต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในด้านบรรยากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะสนับสนุนการปฐมนิเทศ

สอดคล้องกับ ชาญชัย ลวิตรังสิมา (2521 : 97) ที่ได้กล่าวไว้ว่า สถานที่ฝึกอบรมควรมีห้องต่าง ๆ ใช้ในกิจกรรมฝึกอบรมโดยเฉพาะ ประกอบด้วยห้องฝึกอบรม ห้องประชุมกลุ่มย่อย ห้องนักวิทยากร ห้องรับประทานอาหารว่าง ห้องน้ำ ห้องสมุด และห้องโสตทัศนูปกรณ์ ส่วน ไตรรัตน์ โภคผลากรณ์ (2533 : 428) ได้กล่าวว่า ในกรณีที่ไม่สามารถจัดห้องต่าง ๆ ได้ครบถ้วนตามที่กล่าวมาได้ อาจจัดห้องใดห้องหนึ่งที่ไม่จำเป็นออกก็ได้ นอกจากนั้นการใช้สถานที่ประชุมพิเศษทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยนั้นต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ การจัดประชุมพิเศษภายในมหาวิทยาลัยมีข้อดีคือ เป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย สะดวกในการเดินทาง ส่วนการใช้สถานที่นอกมหาวิทยาลัยมีข้อดีคือ มีบรรยากาศที่แปลกไปจากมหาวิทยาลัย ส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดการตื่นตัวและสนใจในการประชุมพิเศษมากยิ่งขึ้น แต่มีข้อเสียคือ ค่าใช้จ่ายแพง และเสียเวลาในการเดินทาง อีกทั้งบางครั้งเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ อาจมีความยุ่งยากในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับ กุลธนา พงศธร และไตรรัตน์ โภคผลากรณ์ (2533 : 383) ที่ว่าการใช้สถานที่ควรพิจารณาในเรื่องการตอบสนองวิธีการฝึกอบรม สะดวกสบายต่อการคมนาคม และประหยัดงบประมาณ ส่วนการใช้สถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะนอกสถานที่ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามันไม่เหมาะสม อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าการใช้สถานที่ภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นที่ฝึกอบรมเป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ไม่เหมาะสมกับสภาพของนักศึกษาส่วนใหญ่ที่ยังไม่มีรายได้เป็นของตนเอง

ระยะเวลาในการประชุมพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างยิ่งคือ กำหนดระยะเวลาให้สอดคล้องสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย กำหนดเวลาสำหรับประชุมพิเศษแต่ละเรื่องชัดเจน และควรให้สอดคล้องสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชา ใช้เวลาประมาณ 2-3 วัน ระยะเวลาในการประชุมพิเศษที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามันไม่เหมาะสม คือ ควรกำหนดระยะเวลา 6-7 วัน และ 8-10 วัน อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าการกำหนดระยะเวลาในการประชุมพิเศษเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการฝึกอบรม การกำหนดระยะเวลาจะต้องทำให้รอบคอบที่สุด โดยพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ หลาย ๆ ด้าน ดังเช่น เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2531 : 97) ได้กล่าวว่า การกำหนดจำนวนวันในแต่ละหลักสูตรนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้คือ ระดับความจำเป็นในการฝึกอบรม ระดับผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมที่กำหนดในแต่ละโครงการ สอดคล้องกับ กุลธนา ธนาพงศธร และไตรรัตน์ โภคผลากรณ์ (2533 : 380) ที่กล่าวว่า ระยะเวลาควรขึ้นอยู่กับความต้องการในการฝึกอบรม และเนื้อหาวิชาในหลักสูตรเป็นสำคัญ และเวียงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 28) ได้กล่าวว่า การกำหนดระยะเวลาจะต้องกระทำให้

เหมาะสมและกระทำร่วมกับการสร้างหลักสูตร อีกทั้งโดยมากจะพยายามกำหนดระยะเวลาให้น้อยที่สุดไว้ก่อนเพื่อประหยัดงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า ควรกำหนดระยะเวลา 2-3 วัน นั้นเป็นระยะเวลาที่ไม่สั้นหรือยาวเกินไป สามารถจัดปฐมนิเทศให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ นักศึกษาจะได้รับรู้ประสบการณ์และทักษะที่จำเป็นเพียงพอ เพราะถ้าระยะเวลาสั้นเกินไปจะทำให้ นักศึกษาไม่เกิดการซึมซาบและเกิดทัศนคติที่ดี หรือหากใช้เวลาในการปฐมนิเทศนานเกินไป จะทำให้ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย โดยเฉพาะในช่วงท้ายของการปฐมนิเทศ ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศจะไม่สนใจและไม่มีความตั้งใจเท่าที่ควร สอดคล้องกับสถาบันฝึกหัดครูหลายแห่งได้จัดปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนในช่วงระยะเวลา 1-5 วัน ดังเช่น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จัดให้มีการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน 2 วัน โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ มาเสริมทักษะทุกขั้นตอน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมให้นักศึกษามีความพร้อมด้านบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานระหว่างฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จัดให้มีการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนเพื่อเตรียมให้นักศึกษามีความพร้อมทางด้านบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานระหว่างฝึกสอน โดยใช้เวลาในการจัด 1 วัน (ประภา ธาณิรัตน์. 2530 : 31) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (2527 : 9-10) ได้จัดเตรียมให้นักศึกษามีประสบการณ์เพิ่มเติม โดยการจัดปฐมนิเทศนิสิตฝึกสอน เพื่อชี้แจงนโยบายและการปฏิบัติตนในการฝึกสอน โดยใช้เวลาในการปฐมนิเทศครึ่งวัน ณรงค์ ธรรมคุณ (2525 : 139) ได้วิจัยศึกษารูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือพบว่า ควรจัดให้มีการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน 2-5 วัน เพื่อช่วยให้ความรู้และพร้อมที่จะออกไปฝึกสอนเป็นการเข้าและทบทวนครั้งสุดท้าย และสมชัย โตะถัม (2531 : 124) วิจัยพบว่า ควรจัดปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนโดยเชิญวิทยากรมาบรรยายและจัดแบบปฏิบัติการ 1-2 วัน

5. หลักสูตรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน การจัดทำหลักสูตร ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีเหมาะสมอย่างยิ่ง คือควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ และควรนำผลการดำเนินงานปฐมนิเทศของคณะวิชา ภาควิชาที่เกี่ยวข้อง การจัดทำหลักสูตรที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีเหมาะสมมาก คือ ควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกสอนมากำหนดหลักสูตร และควรกำหนดหลักสูตรจากผลการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า การกำหนดโครงการปฐมนิเทศจะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำหลักสูตรและกำหนดแนวทางในการปฐมนิเทศเป็น

รายวิชาให้เหมาะสม ดังนั้น การนำผลการดำเนินงานปฐมนิเทศของคณะวิชา ภาควิชา การนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกสอน มาใช้ในการกำหนดหลักสูตรจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้ทราบถึงข้อเท็จจริงที่เป็นความจำเป็นในการฝึกอบรม ทำให้สามารถทราบถึงสภาพการณ์หรือปัญหาและข้อขัดข้องใด ๆ ที่อาจแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม สอดคล้องกับ เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 25) ได้กล่าวว่า การสร้างหลักสูตรควรจะต้องกระทำโดยนำข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการวิเคราะห์การปฏิบัติงานมาพิจารณา เช่น ความจำเป็นในการฝึกอบรม และกลุณ ธานพศธร และไตรรัตน์ โภคผลากรณ์ (2533 : 365-368) ได้กล่าวว่า การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเกี่ยวข้องกับการค้นหาและศึกษาปัญหาหรือสภาพการณ์ขององค์การหรือบุคคลอันจะนำไปจัดการฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว และการจัดทำหลักสูตรเป็นการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาคความจำเป็นในการฝึกอบรมให้หมดสิ้นไป การจัดทำหลักสูตรจะต้องพิจารณาวัตถุประสงค์และความจำเป็นในการฝึกอบรมเสียก่อน แล้วจึงค่อยดำเนินการตามขั้นตอนของการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไป แต่เนื่องจากข้อเท็จจริงและสภาพปัญหาดังกล่าว อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ๆ จึงควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ด้วย

วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการปฐมนิเทศ ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีเหมาะสมอย่างยิ่งทุกข้อ คือ มุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ พัฒนทักษะและทัศนคติให้เหมาะสมต่อการเป็นครูที่ดี เกิดความคุ้นเคยในการสอนและการปฏิบัติงาน สอนเป็นและแก้ปัญหาเป็น มุ่งย้าหรือทบทวนและสร้างเสริมให้นักศึกษามีความพร้อมในการเป็นครูที่ดี และเน้นให้นักศึกษานำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า วัตถุประสงค์ต่าง ๆ สอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นวัตถุประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักศึกษาฝึกสอนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถแก้ปัญหาความต้องการในการฝึกอบรม และช่วยให้สามารถกำหนดวิชาและเนื้อหาสาระของของการปฐมนิเทศได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งจะให้นักศึกษามีคุณสมบัติเหมาะสม มีความพร้อมและความมั่นใจในการเป็นครูที่ดี และสามารถนำความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างดี สอดคล้องกับ กลุณ ธานพศธร และไตรรัตน์ โภคผลากรณ์ (2533 : 378) ที่ให้ความเห็นว่า วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมเป็นการกำหนดว่าโครงการฝึกอบรมจะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้เป็นไปในลักษณะและระดับใดจึงจะสามารถแก้ปัญหาที่เป็นความต้องการในการฝึกอบรมได้ เช่น การมุ่งให้ความรู้ ทักษะ ตลอดจน

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น เช่นเดียวกับ เครือวัลย์ สิมอภิชิต (2531 : 5) ซึ่งได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมว่า เพื่อพัฒนาความรู้ พัฒนากทักษะ และพัฒนาทัศนคติไปในทางที่พึงปรารถนา

เนื้อหาวิชาในหลักสูตร พบว่าเนื้อหาสาระของวิชาภาคทฤษฎีที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่งคือ บทบาทและหน้าที่ของนักศึกษาฝึกสอน ทักษะงานหน้าที่ครู การจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ประสิทธิภาพการฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จ สถานภาพวิชาชีพครู ควบคู่กับการพัฒนาตนเองและสังคม เทคนิคการสอน การศึกษาครูผู้ประสบผลสำเร็จในการสอนเป็นรายกรณี มารยาทสังคม และคุณสมบัติของครูที่ดี ส่วนสาระของวิชาภาคทฤษฎีที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเหมาะสมมาก คือ การผลิตสื่อการเรียนการสอน และการศึกษาค้นคว้าเป็นรายกรณี

วิชาภาคปฏิบัติ พบว่า สาระของวิชาภาคปฏิบัติที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ การสาธิตวิธีสอน การเขียนจุดประสงค์ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การสาธิตเทคนิคการสอน การทำโครงการสอน การทำบันทึกการสอน การพูดในที่ชุมชน ให้นักศึกษาฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จในการฝึกสอนเล่าประสบการณ์การฝึกสอน ควรให้นักศึกษาฝึกสอนทุกคนฝึกเทคนิคและวิธีสอน และศึกษาดูงานโรงเรียนฝึกสอน ส่วนสาระของวิชาภาคปฏิบัติที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเหมาะสมมากคือ การจัดการทรัพยากร ศึกษางานโรงเรียนตัวอย่าง และการออกข้อสอบ

การฝึกทักษะจุลภาคที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ การเสริมแรง การใช้คำถาม การใช้ภาษาให้รัดกุม การใช้สื่อการสอน ส่วนการฝึกทักษะที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเหมาะสมมาก คือ การผลิตสื่อการสอน การเลือกสื่อการสอน การนำเข้าสู่บทเรียนและการนำเสนอเนื้อหา

การทดลองสอนที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ การสอนโดยเกม การอบรมจริยธรรม สอดแทรกระหว่างการสอน การทดลองสอนที่มีความเหมาะสมมาก คือการสอนแบบอภิปราย

กิจกรรมสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายและทางจิตพบว่า กิจกรรมสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายและทางจิตที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ กิจกรรมสร้างเสริมวินัยในตนเอง กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมสร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์ ส่วนกิจกรรมสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายและทางจิตที่มีความเหมาะสมปานกลาง คือ กิจกรรมกายบริหาร สวดมนต์เจริญภาวนา กิจกรรมทางศาสนา นิธิเปิด นิธิปิดการประชุมพิเศษ

จากเนื้อหาวิชาในหลักสูตร วิชาภาคทฤษฎี วิชาภาคปฏิบัติ และกิจกรรมสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายและทางจิต ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเหมาะสมดังกล่าวแล้ว อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า การฝึกสอนเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญมากในกระบวนการผลิตครู ดังนั้นก่อนที่จะส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอนจะต้องมีการเตรียมนักศึกษาให้มีความพร้อมทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้เพราะการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ นั้นอาจจะไม่ครบถ้วนพอที่นักศึกษาจะมีทักษะในการนำทฤษฎีและหลักวิชาต่าง ๆ ไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับ นพพร พานิชสุข (2525 : 78) ได้วิจัยพบว่า ก่อนออกฝึกสอนนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง ยังมีการเตรียมตัวไม่ดีและไม่เพียงพอ อาทิเช่น เนื้อหาวิชาที่ศึกษาไปไม่เพียงพอที่จะใช้ในการฝึกสอน ดังนั้นการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนจึงเป็นการฝึกทักษะเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดหรือบกพร่อง อีกทั้งยังเป็นการทบทวนและย้ำให้เกิดความแม่นยำในส่วนที่ได้เรียนไปแล้วอีกครั้งหนึ่ง ดังที่เครือวัลย์ ลิ้มมิชาติ (2531 : 67) กล่าวว่า เนื้อหาวิชาในหลักสูตรต้องสอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรมและสภาพความเป็นจริงในการทำงาน และสนองวัตถุประสงค์ได้หลายประการ หลักสูตรการฝึกอบรมที่กำหนดในแต่ละโครงการจะเป็นตัวกำหนดทั้ง เวลาและเทคนิคของการฝึกอบรมด้วย และควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ คณะกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีวะ วิทยาลัยครูธนบุรี (2523 : 2-6) ได้กำหนดว่าการเตรียมการก่อนการฝึกสอนควรมีการปฐมนิเทศอย่างเข้มข้น โดยเสนอแนะว่าการจัดเสริมประสบการณ์วิชาชีวะภาคปฏิบัติควรมีการอบรมในเรื่อง การสอนเพลงประกอบบทเรียน การจัดกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียน การประเมินผลบทเรียน การใช้เกมและกิจกรรมประกอบบทเรียน การทำและการใช้สื่อประกอบการสอน ณรงค์ ธรรมคุณ (2525 : 115) ได้วิจัยพบว่าในการเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยการปฐมนิเทศ ควรจัดเตรียมแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับแผนการสอนแบบจุลภาค หน่วยงานนิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู (2530. ก : 144) ได้เสนอแนะว่า เมื่อนักศึกษาเรียนเนื้อหาวิชาหมดแล้ว และกำลังจะออกฝึกสอน ก่อนออกไปยังโรงเรียนฝึกสอน 7 วัน วิทยาลัยอาจะจัดโปรแกรมปฐมนิเทศว่าด้วยความพร้อมของการออกปฏิบัติงานอีกครั้งหนึ่ง รายละเอียดของโปรแกรมอาจจะมีสาระเกี่ยวกับ มารยาทในการปฏิบัติงานต่อสังคม เพลงที่นักศึกษาควรร้องได้สำหรับบทเรียนต่าง ๆ การเล่นเกมบาทสมมุติและใช้สถานการณ์จำลองเกี่ยวกับการแก้ปัญหาทางวินัย การพัฒนาโรงเรียนและชุมชน คณะกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีวะวิทยาลัยครูบึงฉลวย (2527 : 45-48) ได้เสนอว่า ควรมีการเตรียมเนื้อหาวิชาและกิจกรรมที่จะนำไปสอนจริง ๆ

โดยเฉพาะ เช่น ฝึกทำโครงการสอน บันทึกการสอน การสร้างสถานการณ์จำลอง การจัด
งานสังคมและการพัฒนาวิทยาลัย เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ อัญชลี โพธิ์ทอง (2522 : 72)
ได้เสนอแนะว่า การเตรียมตัวก่อนการฝึกสอนในการจัดโปรแกรมการศึกษาทางด้านหลักสูตรและ
วิธีสอนควรเน้นในด้านทักษะให้มากยิ่งขึ้น ส่วนกิจกรรมการบริหาร สวดมนต์เจริญภาวนา กิจกรรม
ทางศาสนา นิธิเบิด นิธิปิดการปฐมนิเทศ มีความเหมาะสมปานกลาง อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญ
มีความเห็นว่าการกิจกรรมดังกล่าวเป็นกิจกรรมเสริมให้การปฐมนิเทศสมบูรณ์ยิ่งขึ้นเท่านั้น อาจไม่จำเป็น
ต้องกำหนดไว้ในหลักสูตรก็ได้

6. งบประมาณการปฐมนิเทศ ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่งคือ
ใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยสนับสนุน ควรตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายให้เพียงพอในการดำเนินงาน
ใช้เงินค่าบำรุงการศึกษา ควรขออนุมัติจัดทำโครงการงบประมาณล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ
งบประมาณการปฐมนิเทศที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมปานกลาง คือ ใช้เงินรายได้ของ
คณะศึกษาศาสตร์ และที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมน้อย คือ เก็บเงินลงทะเบียนปฐมนิเทศ
จากนักศึกษา อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า งานปฐมนิเทศเป็นงานฝึกอบรมที่จำเป็นต้อง
ใช้เงินงบประมาณในการดำเนินงาน ถ้าขาดงบประมาณการปฐมนิเทศก็อาจไม่สามารถดำเนินงาน
ได้ จึงจำเป็นต้องมีการตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายให้เพียงพอ เพราะการปฐมนิเทศเป็นการฝึกอบรม
ที่มีค่าใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ หลายเรื่อง เช่น ค่าตอบแทนวิทยากร ค่าพิมพ์เอกสาร ค่าวัสดุ
อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ค่าบำรุงสถานที่ ฯลฯ เป็นต้น ประภา ธานีรัตน์ (2530 : 100)
วิจัยพบว่า การจัดสรรงบประมาณในการฝึกสอนควรจัดสรรเพิ่มเติมให้กับหมวดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ
เช่น งบประมาณค่าพาหนะเดินทางของอาจารย์นิเทศก์ และงบประมาณการจัดปฐมนิเทศนักศึกษา
ฝึกสอน และสมชัย โต๊ะณ (2531 : 108) กล่าวว่า การจัดดำเนินงานฝึกสอนให้มี
ประสิทธิภาพดีขึ้น ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้โครงการฝึกสอนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และควร
มีการจัดแบ่งงบประมาณออกเป็นส่วน ๆ เพื่อให้การวางแผนการทำงานและการใช้งบประมาณมี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงควรมีการระบุงบประมาณที่ต้องใช้ในโครงการเป็นการวางแผน
การใช้งบประมาณไว้ล่วงหน้าโดยกำหนดเป็นรายปีให้ชัดเจน เพื่อสะดวกในการพิจารณาอนุมัติ
โครงการ สอดคล้องกับที่ เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 44) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดทำ
งบประมาณต้องเตรียมจัดไว้ล่วงหน้า มีแผนงบประมาณแยกออกเป็นรายปีให้ชัดเจน การจัดทำ
งบประมาณต้องกระทำอย่างรอบคอบ มีการกำหนดค่าใช้จ่ายอย่างละเอียดเกี่ยวกับการจัดเตรียม

การดำเนินงานปฐมนิเทศ คำใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากรและสถานที่ฝึกอบรม และเนื่องจากโครงการปฐมนิเทศเป็นกิจกรรมการบริหารที่มีค่าใช้จ่ายหลายด้าน จึงจำเป็นต้องมีแหล่งงบประมาณสนับสนุนหลาย ๆ แหล่ง ซึ่งประหยัด จีระวรพงศ์ (ม.ป.ป. : 223) และเริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 44) ได้เสนอว่า แหล่งงบประมาณสนับสนุนโครงการควรได้จากค่าธรรมเนียมหรือค่าลงทะเบียน องค์การหรือมูลนิธิที่ให้การสนับสนุน งบประมาณแผ่นดินหรืองบประมาณของทางราชการ วิธีการจัดหางบประมาณดังกล่าวอาจใช้ทั้งวิธีการหรือหลายวิธีร่วมกันได้แล้วแต่ความสามารถในการจัดหาและความต้องการในการใช้งบประมาณ สำหรับแหล่งงบประมาณที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง ได้แก่ งบประมาณของมหาวิทยาลัยและเงินค่าบำรุงการศึกษา เห็นว่าเหมาะสมปานกลาง ได้แก่ เงินรายได้ของคณะศึกษาศาสตร์ และเห็นว่ามีความเหมาะสมน้อย ได้แก่ เก็บเงินค่าลงทะเบียนปฐมนิเทศจากนักศึกษา อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญเห็นว่างานปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนเป็นกิจกรรมสำคัญที่มีความจำเป็นในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยและคณะวิชาจึงควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดดำเนินงานโดยตรง ถ้าเก็บเงินลงทะเบียนปฐมนิเทศจากนักศึกษาอีกจะทำให้นักศึกษาต้องเสียเงินมากและเป็นการเก็บเงินซ้ำซ้อน ขัดกับหลักการและนิธานของมหาวิทยาลัย ที่จะพยายามช่วยเหลือประชากรส่วนใหญ่ที่มีรายได้น้อยในลักษณะตลาดวิชา

7. การประเมินผลโครงการปฐมนิเทศ ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง คือ ควรใช้เทคนิคการประเมินผลหลายวิธี ควรนำผลจากการประเมินไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการปฐมนิเทศครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรติดตามผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา ควรมีการรายงานผลจากการประเมินและติดตามผลให้ผู้บริหารทราบ ควรประเมินผลทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ควรประเมินผลระหว่างการดำเนินงาน และเมื่อสิ้นสุดการปฐมนิเทศ อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า การประเมินผลโครงการปฐมนิเทศจะทำให้ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้บริหารทราบว่ากระบวนการปฐมนิเทศมีประสิทธิภาพเพียงใด ประสพผลสำเร็จหรือไม่ นักศึกษาที่เข้ารับการปฐมนิเทศมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติเป็นอย่างไร บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ทำให้ทราบถึงข้อดี ข้อเสีย จุดอ่อน หรือจุดบกพร่องของการปฐมนิเทศ ซึ่งจะได้นำผลการประเมินไปแก้ไขปรับปรุงและพัฒนากระบวนการปฐมนิเทศให้ดีขึ้นต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 29) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นการประเมินว่าการฝึกอบรมสัมฤทธิ์ผลตามความต้องการหรือไม่ มีข้อดีข้อเสียจุดอ่อน

จุดบกพร่องอย่างไร เพื่อจะได้นำไปพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขกระบวนการฝึกอบรมครั้งต่อไป ส่วนการประเมินผลทุกขั้นตอนของการดำเนินงานปฐมนิเทศเป็นการวัดความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมปฐมนิเทศกับวัตถุประสงค์การปฐมนิเทศว่าการดำเนินงานบรรลุผลหรือไม่ สำหรับการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการปฐมนิเทศเป็นการวัดความสัมพันธ์ของวัตถุประสงค์การปฐมนิเทศกับความจำเป็นในการปฐมนิเทศว่าสามารถแก้ไขหรือสนองการปฏิบัติงานได้หรือไม่ ดังนั้นการปฐมนิเทศจึงควรมีการประเมินผลทุกขั้นตอนการดำเนินงาน ได้แก่ ประเมินผลระหว่างดำเนินการ และเมื่อสิ้นสุดการปฐมนิเทศ เป็นต้น สอดคล้องกับเกรอวัลย์ ลีมอฆาต (2531 : 145) ที่กล่าวว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรมควรมีการประเมินเป็นระยะ โดยทั่วไปจะมีการประเมินก่อนดำเนินงานการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม และเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกไปปฏิบัติงาน การประเมินในประการหลังนี้เป็นการติดตามผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการติดตามผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาเป็นการวัดคุณค่าและค้นหาความสำเร็จในการฝึกอบรมว่านักศึกษาได้รับการปฐมนิเทศแล้ว สามารถนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่ อีกทั้งการติดตามผลการปฏิบัติงานของนักศึกษายังเป็นวิธีการช่วยเหลือให้นักศึกษาสามารถนำเอาความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญ ที่ได้รับจากการปฐมนิเทศไปใช้ให้ได้ผลในขณะปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้เพราะในขณะฝึกอบรมมีเพื่อนร่วมชั้นช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ แต่เมื่อออกไปปฏิบัติงานจริง ๆ บรรยาการดังกล่าวอาจจะไม่มี ทำให้ นักศึกษาอาจรู้สึกว่างงานนั้นยากลำบากขึ้น ดังนั้นถ้าขาดการติดตามผลการฝึกอบรมแล้วก็จะ เป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมการนำเอาความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญที่ได้รับไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพจน์ สุจำนงค์ (2523 : 141) ซึ่งได้กล่าวถึงประโยชน์ของการติดตามผลการฝึกอบรมไว้ว่า เพื่อช่วยให้ผู้เรียนนำเอาความรู้ความเข้าใจและความชำนาญใหม่ ๆ ที่ได้รับขณะฝึกอบรมไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเมื่อผู้ปฏิบัติงานมี ปัญหาจะได้ช่วยแก้ไขปัญหานั้นได้ถูกต้อง สำหรับการประเมินผลควรใช้เทคนิคการประเมินผลหลายวิธี เป็นเพราะว่า การใช้เทคนิคการประเมินผลหลาย ๆ วิธี จะทำให้สามารถประเมินผลได้ครอบคลุมเนื้อหาสาระที่ต้องการประเมิน ขวรงค์ดี พายุรงค์ และวิรัชพร สวัสดิ์คานนท์ (2524 : 33) ที่กล่าวว่า เทคนิคการประเมินผลการฝึกอบรม ได้แก่ วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ การทดสอบ และแบบสอบถาม สอดคล้องกับกมล สุดประเสริฐ (2510 : 4) ได้กล่าวว่า การวัดผลและการประเมินผล เป็นวิธีการหรือกระบวนการที่ต้องกระทำต่อเนื่องกัน

การวัดผลทำได้หลายทางโดยใช้เครื่องมือหลายอย่าง เช่น วิธีสอบ วิธีสังเกต วิธีสัมภาษณ์ ตรวจผลงานหรือวิธีอื่น ๆ เพื่อหาข้อมูลต่าง ๆ แล้วนำมาสรุปหรือประเมิน และคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2521 : 34) ได้เสนอแนะหลักใหญ่ ๆ ในการประเมินผลว่าควรใช้วิธีวัดหลาย ๆ วิธี พยายามประเมินโดยใช้บุคคลหลายคนร่วมกัน และประเมินให้มากที่สุด สำหรับเรื่องและผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมมาก คือ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินผล การประเมิน และที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเหมาะสมปานกลางคือ อาจารย์นิเทศก์เป็นผู้ติดตามผลการประเมิน อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าอาจารย์นิเทศก์เป็นผู้ติดตามผล จะช่วยให้รู้ถึงการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานฝึกสอน ทราบถึงปัญหาอุปสรรคที่พบ และทราบความต้องการ ความรู้เพิ่มเติมในด้านวิชาการของนักศึกษา ข้อมูลและข้อคิดเห็นที่ได้รับจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขวิธีการฝึกอบรมในครั้งต่อไปได้อีกด้วย แต่การประเมินผลมีหลายขั้นตอนและหลายเรื่อง การประเมินผลจึงควรกำหนดให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมดำเนินงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ การประเมินผลและการติดตามผลจึงจะบรรลุผล สอดคล้องกับ วิจิตร วรุตบางกูร กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ และสุพิชญา ชีระกุล (2520 : 214) ที่ได้เสนอแนะว่าการประเมินผลต้องเป็นงานที่ทำร่วมกัน ไม่ใช่หน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือหน้าที่ของบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยเฉพาะ และควรให้สมาชิกประเมินตนเองและผลงานของกลุ่มอีกด้วย

รูปแบบการประเมินทัศนศึกษานักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลพื้นฐานจากการศึกษาค้นคว้าในขั้นตอนแรก มาสังเคราะห์กับความ คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ได้ศึกษาตามเทคนิคเดลฟายในขั้นตอนหลัง ทำให้ได้รูปแบบการประเมินทัศนศึกษานักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้าง 7 ด้าน คือ นโยบายการประเมินทัศนศึกษา จุดมุ่งหมายของการประเมินทัศนศึกษา การจัดองค์การและบุคลากร การประเมินทัศนศึกษา การดำเนินงานการประเมินทัศนศึกษา งบประมาณการประเมินทัศนศึกษา และการวัดและ การประเมินผลการประเมินทัศนศึกษา ดังมีสาระต่อไปนี้

1. นโยบายการประเมินทัศนศึกษานักศึกษาฝึกสอน มีลักษณะและสาระดังต่อไปนี้ คือ มุ่งให้นักศึกษาฝึกสอนทุกคนเข้ารับการประเมินทัศนศึกษา กำหนดนโยบายแนบแน่นชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีการกำหนดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายชัดเจนนำไปใช้ได้จริง มุ่งจัดประสบการณ์วิชาชีพครูหลายลักษณะ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของนักศึกษาครูให้สมบูรณ์มากที่สุด เพื่อให้นักศึกษาได้ทราบแนว

ทางในการปฏิบัติตน มุ่งสร้างเสริมให้นักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครูที่ดีเพื่อให้ นักศึกษาได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู มุ่งประสานการเรียนรู้ภาคทฤษฎีควบคู่กับการ ฝึกภาคปฏิบัติ มุ่งฝึกภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริงให้มากที่สุด มุ่งให้อาจารย์นิเทศก์เข้าร่วมการ ประเมินเเทศ

2. จุดมุ่งหมายของการประเมินเเทศนักศึกษาฝึกสอน มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้ คือเพื่อ สร้างเสริมประสบการณ์วิชาชีพครูภาคปฏิบัติให้นักศึกษาฝึกสอน เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนเข้าใจถึง การปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน ได้เสริมสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับวิชาชีพครูให้กว้างขวางเพิ่มขึ้น มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เตรียมพร้อมจะเป็นครูที่ดี เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มากยิ่งขึ้น ได้ศึกษางานภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริง และสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาทักษะในงานหน้าที่ครูเพิ่มขึ้น เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่าง นักศึกษาฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษาฝึกสอนมีคุณธรรม จริยธรรมและความเป็นครูที่ดี มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำที่ดี เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนทราบ แนวนโยบายและจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน เกิดความคุ้นเคยในการสอนและการปฏิบัติงาน

3. การจัดองค์การและบุคลากรการประเมินเเทศนักศึกษาฝึกสอน มีลักษณะดังกล่าวต่อไปนี้ คือ มีหน่วยงานรับผิดชอบจัดการประเมินเเทศโดยเฉพาะ จัดตั้งเป็นศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อ รับผิดชอบการฝึกสอนและฝึกงาน โดยมีคณะกรรมการ 2 ชุด คือ (1) คณะกรรมการอำนวยการ เสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย หัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน/ฝึกงาน และคณะกรรมการประจำคณะศึกษาศาสตร์เป็นกรรมการ มีหน้าที่กำหนดนโยบายปฏิบัติการสนับสนุน และส่งเสริมการดำเนินงานต่าง ๆ (2) คณะกรรมการดำเนินงานเสริมสร้างประสบการณ์ วิชาชีพ ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการดำเนินการประสบการณ์วิชาชีพ ที่เลือกมาจาก หัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน ฝึกงาน และกรรมการดำเนินงานจากภาควิชาที่เกี่ยวข้อง ภาควิชาละ 2 คน แบ่งเป็นกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่ ฝ่ายฝึกอบรม ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร ฝ่าย ผลิตและบริการสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาฝ่ายธุรการ และฝ่ายประสานงาน เป็นต้น มีหน้าที่ วางแผนและดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ประเมินผลและติดตามผลการดำเนินงาน มีวิทยาการ ประจำศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพรับผิดชอบการประเมินเเทศ และมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ เรื่องการฝึกสอนเป็นวิทยากรให้การประเมินเเทศ

4. การดำเนินการประชุมพิเศษ

4.1 การหาความจำเป็นในการประชุมพิเศษ มีลักษณะดังต่อไปนี้คือ มีหน่วยงานรับผิดชอบการหาความจำเป็นในการประชุมพิเศษโดยตรง การหาความจำเป็นในการประชุมพิเศษใช้วิธีการต่าง ๆ หลายวิธีประกอบกัน เช่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการการประชุมพิเศษ ศึกษาจากผลการสัมมนาการฝึกสอนจากผลการวิจัย โดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็น

4.2 การจัดทำโครงการประชุมพิเศษ มีการจัดทำโครงการประชุมพิเศษเป็นงานประจำโดยกำหนดในแผนประจำปี

4.3 วิทยาการให้การประชุมพิเศษ ใช้วิทยาการจากภาคหลักสูตรและการสอน ภาควิชาที่เกี่ยวข้อง และจากโรงเรียนที่ส่งนักศึกษาออกฝึกสอน โดยจัดเป็นชุดวิทยาการ ให้ความเชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในการเรียนการสอน และผู้มีความรู้และความประพฤติเหมาะสมเป็นวิทยากร

4.4 ผู้เข้ารับการประชุมพิเศษ ประกอบด้วย นักศึกษาฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ประจำวิชา และอาจารย์นิเทศก์ทั่วไป

4.5 เทคนิคการฝึกอบรม ให้ผู้เข้ารับการประชุมพิเศษมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ใช้สื่อการฝึกอบรม เช่น ภาพยนตร์หรือวีดิทัศน์ ใช้เทคนิคการฝึกอบรมหลาย ๆ อย่างประกอบกัน เช่น สัมมนา อภิปรายกลุ่ม ประชุมปฏิบัติการ ประชุมระดมสมอง แสดงบทบาทสมมติ ศึกษาเฉพาะกรณี ฝึกปฏิบัติ ศึกษาดูงานโรงเรียนฝึกสอนและโรงเรียนตัวอย่าง เป็นต้น

4.6 สถานที่ประชุมพิเศษ ควรใช้สถานที่ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยตามความเหมาะสม ที่มีสถานที่เพียงพอและเหมาะสมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ที่ประชุมใหญ่ ที่ประชุมกลุ่มย่อย ที่พัก ที่รับประทานอาหาร เป็นต้น

4.7 ระยะเวลาในการประชุมพิเศษ กำหนดให้สอดคล้องกับหลักสูตรการประชุมพิเศษ แล้วมีลักษณะดังต่อไปนี้คือ กำหนดเวลาแต่ละรายวิชาชัดเจน สอดคล้องสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย เนื้อหาวิชา โดยกำหนดระยะเวลาการประชุมพิเศษ ประมาณ 2-3 วัน

5. หลักสูตรการประชุมพิเศษนักศึกษาฝึกสอน

5.1 การจัดทำหลักสูตร กำหนดหลักสูตรจากผลการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยนำผลการดำเนินงานประชุมพิเศษของคณะวิชาภาควิชาที่เกี่ยวข้องและผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกสอนมากำหนดหลักสูตร และมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

5.2 วัตถุประสงค์ของหลักสูตรปริญญาโท มุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ พัฒนทักษะ และทัศนคติให้เหมาะสมต่อการเป็นครูที่ดี มุ่งย้ำหรือทบทวน และสร้างเสริมให้นักศึกษามีความพร้อมในการเป็นครูที่ดี ส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความคุ้นเคยในการสอนและปฏิบัติงาน เน้นให้นักศึกษานำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และมุ่งให้นักศึกษาสอนเป็นและแก้ปัญหาเป็น

5.3 เนื้อหาวิชาในหลักสูตรประกอบด้วย

5.3.1 ภาคทฤษฎี ประกอบด้วยเนื้อหาสาระต่อไปนี้คือ สถานภาพวิชาชีพครู คุณสมบัติของครูที่ดี บทบาทและหน้าที่ของนักศึกษาฝึกสอน ทักษะงานหน้าที่ครูจัดกิจกรรม การเรียนการสอน เทคนิคการสอน ประสบการณ์การฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จ การผลิตสื่อการเรียนการสอน การศึกษาครูผู้ประสบผลสำเร็จในการสอนเป็นรายกรณี การศึกษาเด็กเป็นรายกรณี มารยาทสังคม ครูกับการพัฒนาตนเองและสังคม

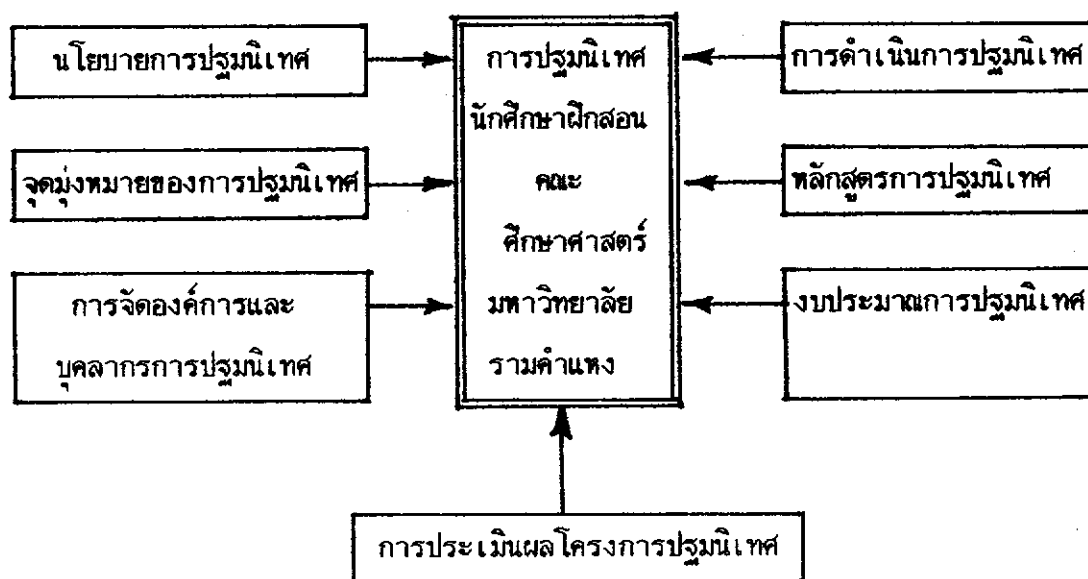
5.3.2 ภาคปฏิบัติ ประกอบด้วยเนื้อหาสาระดังต่อไปนี้ คือ การสาธิตวิธีสอน การสาธิตเทคนิคการสอน ให้นักศึกษาฝึกสอนรุ่นพี่ที่ประสบความสำเร็จในการฝึกสอนเล่าประสบการณ์การฝึกสอน ให้นักศึกษาฝึกสอนฝึกเทคนิคและวิธีสอนโดยการฝึกทักษะจุลภาค ได้แก่ การนำเข้าสู่บทเรียน การนำเสนอเนื้อหา การเลือกสื่อการสอน การใช้สื่อการสอน การผลิตสื่อการสอน การใช้ภาษาให้รัดกุม การเสริมแรง การใช้คำถาม การทดลองสอน ได้แก่ การสอนแบบอภิปราย การสอนโดยใช้เกม และการอบรมจริยธรรมสอดแทรกระหว่างการสอน การเขียนจุดประสงค์ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การทำโครงการสอน การทำบันทึกการสอน การออกข้อสอบ การพูดในที่ชุมชน การจัดนิทรรศการ ศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่างและโรงเรียนฝึกสอน

5.3.3 ภาคกิจกรรมสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายและทางจิตประกอบด้วย กิจกรรมสร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมส่งเสริมความรักและศรัทธาในอาชีพครู กิจกรรมสร้างเสริมวินัยในตนเอง กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติในการเป็นครู

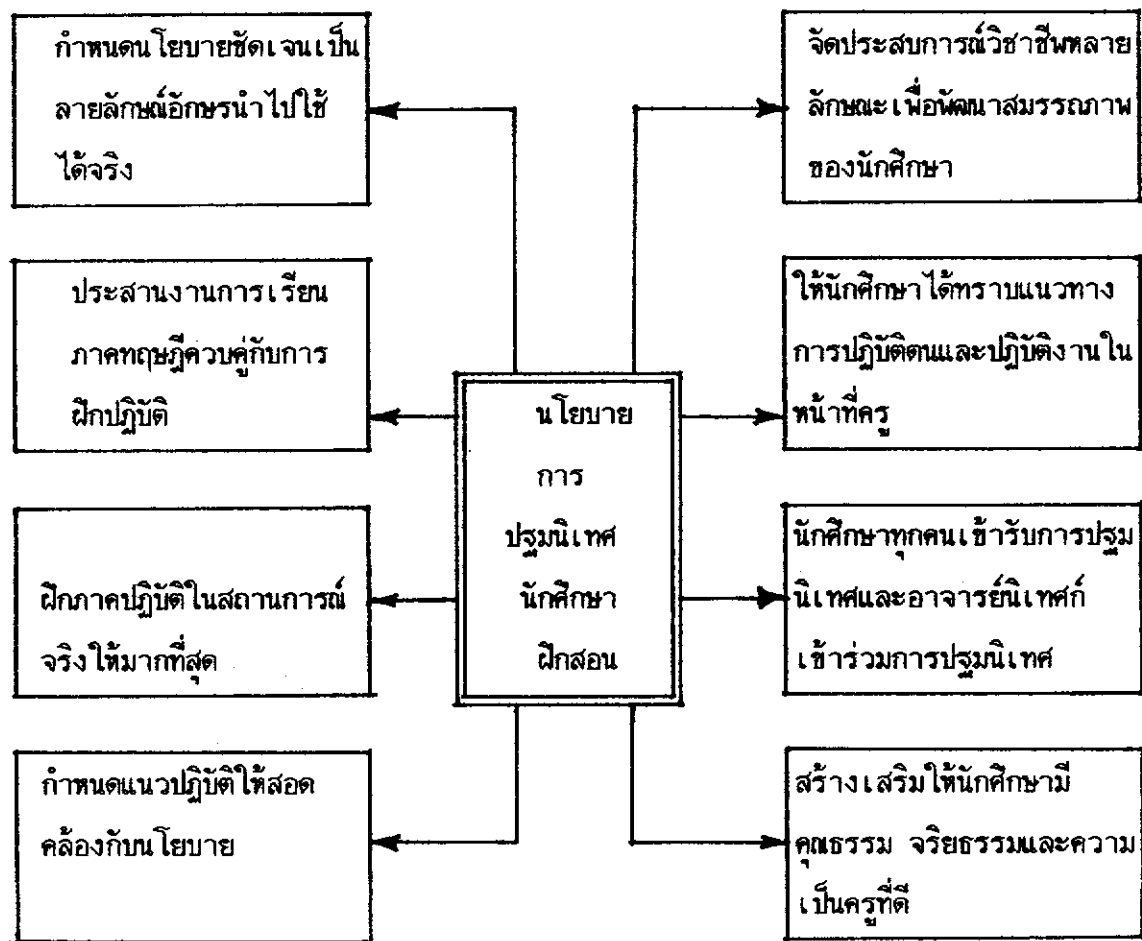
6. เงื่อนไขการปฐมนิเทศ ควรตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายให้เพียงพอในการดำเนินงาน โดยขออนุมัติจัดทำโครงการล่วงหน้า 1 ปี และควรใช้งบประมาณสนับสนุนจากงบประมาณของมหาวิทยาลัย เงินค่าบำรุงการศึกษา และเงินรายได้ของคณะศึกษาศาสตร์

7. การประเมินผลโครงการปฐมนิเทศ ควรประเมินผลทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน คือ ระหว่างการดำเนินการ เมื่อสิ้นสุดการปฐมนิเทศ และติดตามผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา ใช้เทคนิคการประเมินหลายวิธี มีการรายงานผลการประเมินและการติดตามผลให้ผู้บริหารทราบ นำผลจากการประเมินไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการปฐมนิเทศครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินผลการปฐมนิเทศ

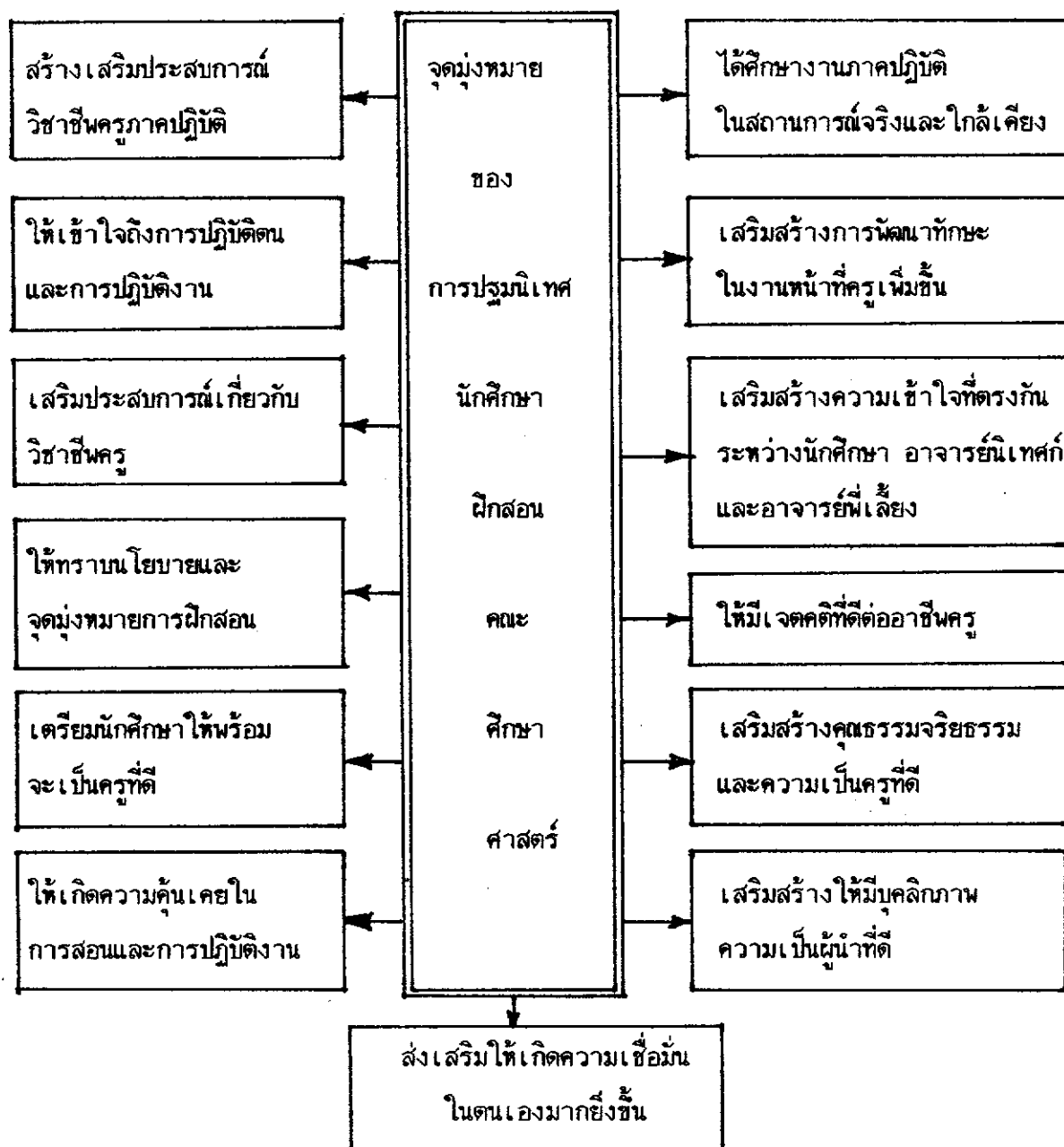
รูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามที่ผู้วิจัยได้เสนอมาแล้วนั้น ได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 5-12



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบของรูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

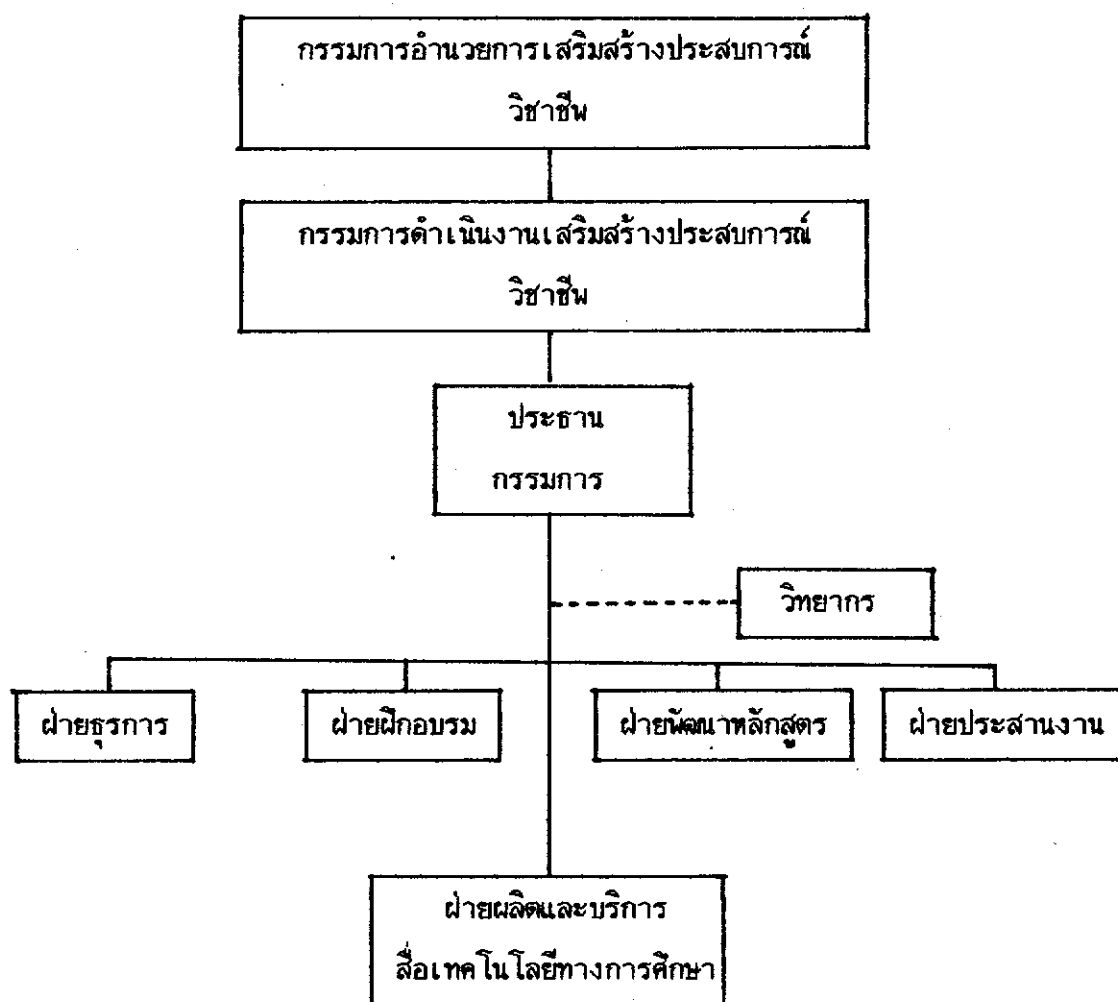


ภาพประกอบ 6 การกำหนดนโยบายการประเมินนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง



ภาพประกอบ 7 การกำหนดจุดมุ่งหมายการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง



————— สายงานหลัก
 - - - - - สายประสานงาน

ภาพประกอบ 8 การจัดองค์การและบุคลากรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การหาความจำเป็นในการปฐมนิเทศ ใช้หลายวิธีประกอบกัน ได้แก่ หน่วยงานเสนอความต้องการ จากผลการสัมมนาการฝึกสอน จากผลการวิจัย ใช้แบบ สำรวจความคิดเห็น		ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศ นักศึกษาฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ประจำวิชา อาจารย์นิเทศก์ทั่วไป
การจัดทำโครงการปฐมนิเทศ จัดทำโครงการเป็นงานประจำ กำหนดในแผนประจำปี	การดำเนินการ ปฐมนิเทศ	เทคนิคการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศมี ส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ใช้เทคนิคหลาย ๆ อย่าง ประกอบกัน
วิทยากรให้การปฐมนิเทศ ใช้วิทยากรจากภาคหลักสูตร และการสอนและภาควิชาที่ เกี่ยวข้อง จากโรงเรียนฝึกสอน คัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญและ มีความรู้และความประพฤติ เหมาะสม		สถานที่ปฐมนิเทศ ใช้สถานที่ทั้งภายในและ ภายนอกมหาวิทยาลัยตามความ เหมาะสม โดยมีสถานที่ พอเพียงและเหมาะสมในการ ทำกิจกรรมต่าง ๆ
	ระยะเวลาในการปฐมนิเทศ กำหนดเวลาอบรมแต่ละรายวิชาให้ ชัดเจน สอดคล้องสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย และเนื้อหาวิชา กำหนดเวลาใน การปฐมนิเทศประมาณ 2-3 วัน	

ภาพประกอบ 9 การดำเนินการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

หลักสูตร	การจัดทำหลักสูตร	วัตถุประสงค์	เนื้อหาวิชา
หลักสูตร การปฐมวัย นักศึกษา ฝึกสอน	กำหนดหลักสูตรจาก การหาความจำเป็นใน การปฐมวัยโดย พิจารณาจาก - ผลการดำเนินงาน ปฐมวัย - ผลการวิจัยเกี่ยวกับ การฝึกสอน มีการพิจารณาหลักสูตร ให้เหมาะสม	ส่งเสริมให้นักศึกษาเกิด การเรียนรู้ พัฒนาทักษะและ ทัศนคติที่ดี มีความพร้อมใน การเป็นครูที่ดี เกิดความคุ่น เคยในการสอนและการปฏิบัติ งาน นำความรู้และประสบการณ์ ไปใช้ได้ สอนเป็นและแก้ไข ปัญหาเป็น	- ภาคนฤษฎี - ภาคปฏิบัติ - ภาคกิจกรรม สร้างเสริม สมรรถภาพ ทางกายและ ทางจิตใจ

ภาพประกอบ 10 หลักสูตรการปฐมวัยนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

งบประมาณ	การวางแผน	แหล่งงบประมาณ
งบประมาณการ ปฐมนิเทศ	ตั้งงบประมาณค่าใช้จ่าย ให้เพียงพอ โดยจัดทำ โครงการล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ	งบประมาณของมหาวิทยาลัย เงินค่าบำรุงการศึกษา เงินรายได้ของคณะ ศึกษาศาสตร์

ภาพประกอบ 11 การกำหนดงบประมาณการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้ประเมิน	วิธีประเมิน	ระยะเวลา	ผล
เจ้าหน้าที่กองบรรณ อาจารย์นิเทศก์	ใช้เทคนิคการประเมิน หลายวิธี	ทุกขั้นตอน ระหว่างการดำเนินการ สิ้นสุดการปฐมนิเทศ และขณะปฏิบัติงาน	นำผลการ ประเมินไปใช้ ปรับปรุงการ ปฐมนิเทศต่อไป

ภาพประกอบ 12 การประเมินผลโครงการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากผลการวิจัยรูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ครั้งนี้เป็นพื้นฐาน นำมาสังเคราะห์กับหลักวิชาการเพื่อได้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ให้มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่นักศึกษาและสังคมอย่างแท้จริงดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

1.1 มหาวิทยาลัยรามคำแหงควรกำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมายการปฐมนิเทศ

นักศึกษาฝึกสอนอย่างแน่นอนชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อสื่อความหมายตรงกัน จะช่วยให้สามารถดำเนินการปฐมนิเทศโดยกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายและจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้ ควรมุ่งย้ำหรือทบทวนและสร้างเสริมประสบการณ์วิชาชีพครูหลายลักษณะ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพนักศึกษาให้สมบูรณ์มากที่สุด เพื่อให้ศึกษาค้นเคาะกับการสอนและการปฏิบัติงาน เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความพร้อมที่จะเป็นครูที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมสูง

1.2 ควรมีการจัดตั้งศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบการจัด

ประสบการณ์วิชาชีพครูทั้งระบบ โดยมีคณะกรรมการอำนวยการทำหน้าที่กำหนดนโยบาย สนับสนุน และส่งเสริมการดำเนินงานต่าง ๆ มีคณะกรรมการดำเนินงานประกอบด้วยกรรมการฝ่ายต่าง ๆ มีหน้าที่วางแผนและดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ตามสายงาน

1.3 การดำเนินการปฐมนิเทศควรมีการหาความจำเป็นในการปฐมนิเทศด้วยวิธีการ

ต่าง ๆ ประกอบกันตามหลักวิชา เพื่อจะได้จัดทำโครงการปฐมนิเทศตอบสนองความจำเป็นในการปฐมนิเทศ การจัดทำโครงการปฐมนิเทศควรกำหนดเป็นงานประจำโดยกำหนดไว้ในแผนประจำปี เพื่อความสะดวกในการดำเนินงาน วิทยาการควรมีการพิจารณาคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการเรียนการสอนและมีความประพฤติเหมาะสมที่เป็นครู เพื่อถ่ายทอดความรู้และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษา

1.4 ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศควรประกอบด้วยนักศึกษาฝึกสอนทุกคน โดยมีอาจารย์

นิเทศก์ เข้าร่วมการปฐมนิเทศด้วยในบางรายการที่ต้องมีการทำความเข้าใจให้ตรงกัน เพื่อส่งเสริมความเข้าใจต่าง ๆ ให้ตรงกัน และเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน อีกทั้งเพื่อจะได้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องได้สอดคล้องสัมพันธ์กันโดยไม่มีปัญหา ควรใช้เทคนิคการฝึกอบรมหลาย ๆ

อย่างประจักษ์ โดยให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มากที่สุด เพื่อฝึกประสบการณ์และให้เกิดการเรียนรู้โดยตรง ควรมีสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะที่มีความเหมาะสมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ที่ประชุมใหญ่ ที่ประชุมกลุ่มย่อย ที่พัก ที่รับประทานอาหาร เป็นต้น เพราะการมีสถานที่ที่มีความสะดวกสบายจะทำให้บรรยากาศในการฝึกอบรมดี การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปอย่างราบรื่น จูงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความพอใจและสนใจ ซึ่งจะส่งผลให้การอบรมเกิดประสิทธิผล ควรกำหนดระยะเวลาการอบรมพิเศษประมาณ 2-3 วัน เพื่อสามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้สอดคล้องสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชา

1.5 การจัดทำหลักสูตรควรหาความจำเป็นในการอบรมพิเศษ โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานพิเศษของคณะวิชาและภาควิชาที่เกี่ยวข้องและจากการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกสอนแล้วกำหนดหลักสูตร และควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ เพราะสภาพปัญหาต่าง ๆ วิธีสอนและเนื้อหาวิชาย่อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรควรมุ่งย้ำบทวนหรือสร้างเสริมให้นักศึกษามีความพร้อม มีความรู้ความสามารถทักษะ และทัศนคติที่ดีเหมาะสมที่จะเป็นครู

1.6 เนื้อหาวิชาในหลักสูตรควรประกอบด้วย ภาคนิเทศ ภาคนิเทศปฏิบัติ และภาคกิจกรรมสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายและทางจิต เพราะนักศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทุก ๆ ด้าน ทั้งความรู้ ความประพฤติ และการมีจิตใจที่ดีงาม สำหรับงบประมาณการอบรมพิเศษควรมีการจัดทำงบประมาณอย่างเป็นระบบล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ จัดสรรไว้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานพิเศษทำได้สะดวกและบรรลุผล

1.7 ควรมีการประเมินผลโครงการอบรมพิเศษทุกขั้นตอน ระหว่างดำเนินงาน เมื่อสิ้นสุดการอบรมพิเศษ และเมื่อนักศึกษาออกไปฝึกสอน เพื่อพิจารณาว่าการดำเนินงานโครงการอบรมพิเศษบรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ และควรมีการรายงานผลและนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงให้การอบรมพิเศษนักศึกษาฝึกสอนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่ง ๆ ขึ้นไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จากการวิจัยพบว่ารูปแบบการอบรมพิเศษนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง แตกต่างจากรูปแบบการอบรมพิเศษนักศึกษาฝึกสอนที่ใช้อยู่ จึงควรจัดสัมมนาฝ่ายบริหาร อาจารย์ และผู้นำที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกสอนและการอบรมพิเศษนักศึกษาฝึกสอนเพื่อกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย รวมทั้งรูปแบบการอบรมพิเศษ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติต่อไป

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำรูปแบบการปฐมนิเทศไปใช้

รูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะกว้าง ๆ ฉะนั้นการนำไปใช้ต้องปรับให้เหมาะสมกับสภาพของ คณะศึกษาศาสตร์ ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านนโยบาย จุดมุ่งหมาย การจัดหน่วยงาน และการดำเนินงาน เป็นต้น เพื่อให้การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

4.1 จากการวิจัยเรื่องรูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงครั้งนี้ครอบคลุมเนื้อหา 7 ด้าน คือ นโยบายการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน จุดมุ่งหมายการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน การจัดองค์การและบุคลากรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน การดำเนินการปฐมนิเทศ หลักสูตรการปฐมนิเทศ งบประมาณการปฐมนิเทศ และการประเมินผล โครงการปฐมนิเทศ แต่การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างกว้าง ๆ รายละเอียดในแต่ละด้านยังไม่สมบูรณ์เพียงพอต่อการนำรูปแบบไปใช้ทันที ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาค้นคว้าเนื้อหาแต่ละด้านของรูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงต่อไปในรายละเอียดให้ ลุ่มลึกมากขึ้น

4.2 ควรนำรูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงไปทดลองใช้ แล้ววิจัยวิเคราะห์ผลการปฐมนิเทศ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาปรับปรุงรูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงต่อไป

บรรณาการ

บรรณานุกรม

- กมล สุตาประเสริฐ. หลักและวิธีวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2510.
- กริช อัมโภชน. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์, 2531.
- _____. แนวความคิดใหม่ในการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2524.
- กองแก้ว เจริญอักษรและคนอื่น ๆ. ปัญหาการสอน : การศึกษาเฉพาะกรณี. กรุงเทพฯ :
ม.ป.ท. 2530.
- การฝึกหัดครู, กรม. กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพพุทธศักราช 2531. กรุงเทพฯ :
หน่วยศึกษานิเทศ กรมการฝึกหัดครู, 2530. ก.
- _____. การดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชนบท. เอกสารนิเทศการศึกษาฉบับที่ 160.
หน่วยศึกษานิเทศ กรมการฝึกหัดครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2518.
- _____. "การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู," ใน เอกสารการนิเทศการศึกษา ฉบับที่ 278.
หน้า 52 - 177. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2529.
- _____. "โครงการปรับปรุงการสอนในโครงการสอน," ใน เอกสารการนิเทศ
การศึกษา. ฉบับ 205 หน้า 144-146. กรุงเทพฯ : เจริญวิทยาการพิมพ์, 2521.
- _____. แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ.2530-2534). กรุงเทพฯ : กองแผนงาน
กรมการฝึกหัดครู, 2531.
- _____. รายงานการวิจัยโครงการวิจัยเรื่องการผลิตและการใช้ครูในโครงการ
พัฒนาการศึกษา ครั้งที่ 6 ของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน
กรมการฝึกหัดครู, 2530. ข.
- _____. เอกสารประกอบการฝึกอบรมและสัมมนาหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
สำหรับราชการครู. กรุงเทพฯ : ฝ่ายพัฒนาบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมการฝึกหัดครู
กระทรวงศึกษาธิการ, 2534.
- กิตติมา ปรีดีติลล. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.

กุลธนา พานงศธร และไตรรัตน์ โทคนลากรณ์. "การพัฒนามนุษย์ในองค์การโดยการฝึกอบรม,"

ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 8.

พิมพ์ครั้งที่ 3. หน้า 325-411. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย

ธรรมมาธิราช. 2533.

กุลลาบ สุวรรณโชติ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เจ็ดโหม ภวนุตานนท์ ณ มหาสารคาม เป็นผู้สัมภาษณ์,

ที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2533.

ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ และวิรัชพร สวีคานนท์. การจัดโครงการฝึกอบรม : คู่มือปฏิบัติสำหรับ

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,

2524.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. โครงการการส่งนิต นักศึกษาออกไปฝึกวิชาชีพครู.

กรุงเทพฯ : คณะกรรมการประสานงานการฝึกหัดครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

แห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี, 2521. อัดสำเนา

_____. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2525 - 2529. กรุงเทพฯ :

สำนักงานพัฒนาศึกษา, 2524.

_____. รายงานการสัมมนาเรื่องแนวทางใหม่ของการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู

19 - 21 ตุลาคม 2529. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานกฤษฎามนตรี, 2529.

คณะกรรมการฝ่ายจัดการฝึกสอน. สรุปผลการติดตามผลการศึกษาครั้งที่ 2 ภาคเรียนที่ 2

ปีการศึกษา 2524. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2524.

เครือวัลย์ สิมอภิชิต. หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาแนวทางการวางแผน

การเขียนโครงการและบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ : สยามศิลป์การพิมพ์.

2531.

โรหิต อินทรวงศ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เจ็ดโหม ภวนุตานนท์ ณ มหาสารคาม เป็นผู้สัมภาษณ์,

ที่ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่

8 กรกฎาคม 2533.

- จิราภรณ์ ลิ้มสมบุรณ์ และจินตนา บิลมาศ. "ผลการวิจัยเรื่องความต้องการระดับชาติในการพัฒนาและฝึกอบรมกำลังคนในระบบราชการพลเรือน," ใน คุณภาพกำลังคน : คุณเจ
สู่ความสำเร็จ. หน้า 146-151. กรุงเทพฯ : โอเอสพรี้นตึงเฝ้า, 2529.
- จุมพล พนินพานิช. "การจัดทบทวนบุคคลเข้าทำงาน," ใน การบริหารงานบุคคล. หน้า 124.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2526.
- จุฬาลงกรณ์, มหาวิทยาลัย. คู่มือฝึกสอน. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย 2521.
- _____. บัณฑิตศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย 2530.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. หัวใจการฝึกหัดครู. โรงพิมพ์อักษรนิเทศ : กรุงเทพฯ 2524.
- เฉลิม มลิลา. "การฝึกสอนคืออะไร," รวมคำแพง. 9 : 16 มีนาคม ; 2525.
- เฉลียว บุรีภักดิ์ และคนอื่นๆ. ลักษณะของครูดี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตำรา, 2520.
- ชาญชัย ลวิตรังสิมา "การจัดทำโครงการฝึกอบรม," ใน การพัฒนาคณะ. หน้า 81-110.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแพง, 2521.
- ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์. การพัฒนาคณะ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแพง, 2520.
- ชิน บุญญาภพ. คู่มือฝึกวิชาชีพนาคปฏิบัติ. อุดรดิตถ์ : ฝ่ายผลิตตำราวิทยาลัยครูอุดรดิตถ์,
2522.
- ชวลี ชัยนิพนธ์ และพัชรี นีรนาคโกมล. "ชี้แจงหลักสตรพตติกรรมศาสตร์ประยุกต์," ใน
การพัฒนารักษากรมนษย์ในองค์การ. หน้า 402. นนทบุรี : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533.
- เชิญ วีระฉายา. การฝึกสอนและการนิเทศการฝึกสอน. อุดรดิตถ์ : ฝ่ายผลิตตำรา
วิทยาลัยครูอุดรดิตถ์. 2522.
- _____. ตัวประกอบที่เกียวก้องกับประสิทธิภพของโปรแกรมพัฒนาศมรรภพผู้บริหาร
การศึกษาในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2525. อัดสำเนา.

ณรงค์ ธรรมคุณ. รูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูภาคเหนือ. กรุงเทพฯ :

วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525. อัดสำเนา

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. "การบริหารการฝึกอบรม," ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. หน้า 413-467. นนทบุรี : สำนักพิมพ์
สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533.

ทวี ถาวโร. รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรฝ่ายธุรการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปริญญา คศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.

ถ่ายเอกสาร.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

ธนบุรี, วิทยาลัยครู. ประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2523.

ธีระชัย เขมณะศิริ. "ความล้มเหลวในการฝึกอบรม," การบริหารคน. 4(1) : 79-100 ;

พฤษภาคม 2525-มีนาคม 2526

_____. "บัญญัติสิบสองประการในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม," เนรมิตผลผลิต.

19 : 25-29; ตุลาคม-พฤศจิกายน 2533.

นครราชสีมา, วิทยาลัยครู. คู่มือประสบการณ์วิชาชีพครู. นครราชสีมา : ม.ป.ป.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. การฝึกสอน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ และธรรมรส โชติคุณุธร. "แนวคิดในการจัดการนิเทศการสอน,"

เอกสารประกอบการบรรยายวิชานิเทศการฝึกสอน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ม.ป.ป. อัดสำเนา.

นพพร พานิชสุข. การเปรียบเทียบปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาและศึกษาคำสอนระหว่าง
มหาวิทยาลัยรามคำแหงกับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, 2525.

นรินทร์ บุญชู. การฝึกสอน. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2525.

น้อมฤดี จงพยุหะ. ปรัชญาและหลักการนิเทศการสอน คำบรรยายในการประชุมสัมมนาวิชาการ
ภาคหลักสูตรและการสอน. คณะศึกษาศาสตร์ ๗ ห้องประชุมสภาอาจารย์ 27 พฤษภาคม
2524.

น้อย ศิริโชติ. เทคนิคการฝึกอบรม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2524.

นิมมวล ทศวัฒน์. ED 413 คู่มือการฝึกสอน. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520.

นิรมล ศตวุฒิ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เจ็ดโหม ภวกูตานนท์ ๗ มหาสารคาม เป็นผู้สัมภาษณ์, ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2533.

นินา ชูโต. "การประเมินผลการฝึกอบรม," วิธีวิทยาการวิจัย. 2 : 24-32 ; มกราคม-เมษายน 2530.

บุญเชิด รัตนานันท์. "แนวคิดบางประการเกี่ยวกับการจัดการนิเทศการสอน," วิชาการ 1 : 26-27; พฤศจิกายน 2520-มีนาคม 2521.

บุญเลิศ ไพรินทร์. "เทคนิคการฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ," ใน เอกสารการสอนชุดวิชาหลักการเรียนรู้และเทคนิคการฝึกอบรมหน่วยที่ 11. หน้า 491-497. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533.

บุรวิรมย์, วิทยาลัยครู. คู่มือการฝึกสอน. บุรวิรมย์ : แผนกเอกสารตำรา, 2524.

ประชาสงเคราะห์, กรม. เทคนิคในการสอนและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด กองวิชาการ, 2517.

ประชุม รอดประเสริฐ. นโยบายการวางแผน : หลักการและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.

ประณีต วัฒนโพธิขันธ์. การฝึกอบรมของการสื่อสารแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ พศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527. ถ่ายเอกสาร.

ประทุมทิศ นามเนียน เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เจ็ดโหม ภวกูตานนท์ ๗ มหาสารคาม เป็นผู้สัมภาษณ์, ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2533.

ประภา ธาณิรัตน์. การสร้างรูปแบบการจัดการฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. ถ่ายเอกสาร.

ประยูร ศรีประสาธน์. "เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย," วารสารการศึกษาแห่งชาติ.

4 : 49-60 ; เมษายน - พฤษภาคม 2523.

ประหยัด จีระวรพงศ์. เทคนิคการฝึกอบรม เทคโนโลยีทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : บุรณาสาส์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, ม.ป.ป.

เปื้อง กุมท. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520.

พจน์ สะเพียรชัย. "แนวโน้มและทิศทางการฝึกหัดครู," ใน ครู : เอกสารทางวิชาการในโอกาส
ครบรอบ 70 ปีวิทยาลัยครูนครราชสีมา. หน้า 39-40. นครราชสีมา : โคราซออฟเซ็ท
การพิมพ์, 2527.

พลั พัฒนาคินทร์. ข้อเสนอแนะในการบริหารสถาบันฝึกหัดครู. พิษณุโลก : วิทยาลัยวิชาการ
ศึกษาพิษณุโลก, 2511.

พลศึกษาจังหวัดลำปาง, วิทยาลัย. คู่มือฝึกสอน 2529. ลำปาง : ฝ่ายฝึกสอนวิทยาลัยพลศึกษา
จังหวัดลำปาง, 2529. อัดสำเนา.

พระนคร, วิทยาลัยครู. คู่มือประสบการณ์วิชาชีพครูระยะฝึกสอนเต็มรูป. กรุงเทพฯ :
วิทยาลัยครูพระนคร ม.ป.ป.

พัฒน์ สุจำนงค์. หลักการฝึกอบรมแผนใหม่. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์. 2523.

พัฒนาผู้บริหารการศึกษา, สถาบัน. รายงานวิจัยหาความจำเป็นในการบริหารการบริหาร
สถานศึกษาเอกชน. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2531.

พวงรัตน์ ไชยศิริ และคนอื่น ๆ. คู่มือนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพวิทยาลัยครูสวนสุนันทา.
กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, ม.ป.ป.

พิบูลสงคราม, วิทยาลัยครู. เอกสารการสัมมนาการฝึกสอน. พิษณุโลก : ฝ่ายฝึกสอนและ
บริหารการศึกษา พิษณุโลก, 2517.

ไพรัช เชิดสูงเนิน เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เจ็ดโหม ภาณุตานนท์ ณ มหาสารคาม เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่
โรงเรียนแม่กะสันพิทยา เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2533.

ไพศาล สิทธิเลิศ. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา

ภิญโญ รัชต์เกลี้ยง. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เจ็ดโหม ภวนุตานนท์ ๗ มหาสารคาม เป็นผู้สัมภาษณ์,
ที่ภาคหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 8
มิถุนายน 2534.

ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2519.
มีชัย สายอ่วม. "คุณภาพของการฝึกหัดครู," ใน ครู : เอกสารทางวิชาการในโอกาสครบรอบ
70 ปี วิทยาลัยครูนครราชสีมา. หน้า 109. นครราชสีมา : โคราซออฟเซ็ทการพิมพ์,
2527.

ไมตรี ทองประวัตติ. การบริหารงานฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยศรีปทุม, 2529.
เย็นใจ เลาหวณิช. "ทำอย่างไรชนบทไทยจึงพัฒนา," วารสารไทย. 6(2) : 66-72 ;
มกราคม-มีนาคม 2529.

รัตนา กาญจนพันธ์. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการสอนนักศึกษาฝึกสอนวิชาเอกสังคมศึกษา
ระหว่างกลุ่มที่ผ่านการทดลองสอนแบบจุลภาคกับกลุ่มที่ไม่ผ่านการทดลองสอนแบบจุลภาค.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2530.

_____. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เจ็ดโหม ภวนุตานนท์ ๗ มหาสารคาม เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่
ภาคหลักสูตรและการสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่
3 มิถุนายน 2533.

รวมคำแหง, มหาวิทยาลัย. การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2532.

กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2532. ก.

_____. การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2532.

กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2532. ข.

_____. โครงการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนภาคเรียนที่ 1 พ.ศ. 2530.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2530. ก.

_____. คู่มือการศึกษาปี 2533 คณะศึกษาศาสตร์ปรับปรุง. กรุงเทพฯ :

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2533. ก.

_____. "แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7" เอกสารประกอบการสัมมนา

แผนพัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหงในทศวรรษ. 1-4 มิถุนายน 2533. ข.

- _____ . พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหงและข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง
 พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2530. ข.
- _____ . ระเบียบข้อบังคับประกาศของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2530.
 กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2530. ค.
- _____ . ระเบียบสมัครเข้าเป็นนักศึกษา และแผนกำหนดการศึกษาตามหลักสูตรชั้น
ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2526. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2526.
- _____ . หลักสูตร 2530-2534. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2530. ง.
- รุจิร ภูสาระ. การปรับตัวในการฝึกสอน ทักษะคิดต่อการฝึกสอน และทัศนคติต่ออาชีพครูของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ก่อนออกฝึกสอนและหลังฝึกสอน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาทดสอบ
 และวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2527.
- เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร, 2529.
- เลขาธิการคุรุสภา. สำนักงาน. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : กองมาตรฐาน
 วิชาชีพครู กระทรวงศึกษาธิการ, 2532.
- วัชรินทร์ จำปี. "คลื่นลูกใหม่ในการฝึกอบรม," การศึกษานอกโรงเรียน. 130 :
 7-15 กุมภาพันธ์-มีนาคม 2529.
- วิจิตร วรุตบางกูร, กาญจนา ศรีกาน์สินธุ์ และสุนิษา ชีระกุล. การนิเทศการศึกษา.
 สมุทรปราการ : ชนิษฐ์การพิมพ์, 2520.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. "สภาพปัจจุบันและความต้องการทางการศึกษาของประเทศไทย," ศูนย์ศึกษา
 6 : 11-18 ; พฤศจิกายน 2511.
- วินิต ทรงประทุม. อธิธานศัพท์ทางการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์
 สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, 2517.
- วิริยา บุญชัย อลิสา พงษ์อมรพรหม และชาญชัย ชันติศิริ. "การประเมินผลการจัดและการบริหาร
 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ สาขาพลศึกษา 2529," รายงานการวิจัย.
 กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตร, 2529.

- วิลาศ สิงห์วิสัย. " การประเมินผลการฝึกอบรม," ใน ปัญหาและการบริหารการฝึกอบรม.
หน้า 160-162. กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2520.
- วีรนาถ มานะกิจ และพรณี ประเสริฐวงศ์. การจัดองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ :
คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2519.
- วุฒิชัย จ้างงค์. "การวิจัยทดลองในการฝึกอบรม," ข้าราชการ. 11 : 32-39 ;
พฤศจิกายน 2522.
- ศรีนครินทร์วิโรฒ บางเขน, มหาวิทยาลัย. คู่มือฝึกสอน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทร์วิโรฒบางเขน, 2533.
- ศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร, มหาวิทยาลัย. คู่มือฝึกสอนและบันทึกประจำวัน. กรุงเทพฯ :
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร, 2527.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง 2510. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภา, 2511.
- สมชัย โตะณม. รูปแบบการจัดการฝึกสอนวิชาเอกพลศึกษา. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร, 2531. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย มิตรประเสริฐสุข. การศึกษาการฝึกอบรมบุคลากรของการรถไฟแห่งประเทศไทย.
วิทยานิพนธ์ พศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527. อัดสำเนา
- สมชาย สาธร เป็นผู้ให้สัมภาษณ์. เจ็ดโหม ภวกูตานนท์ ณ มหาสารคาม เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อ 20 พฤศจิกายน 2532.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.
_____. ประเภทของการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สหกรณ์ขายส่งแห่ง
ประเทศไทย, 2511.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. รูปแบบของโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
2526.
- สมโภชน์ นพคุณ. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2527.
- _____. การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ : ใคร อะไร และอย่างไร.
ม.ป.ท., ม.ป.ป. อัดสำเนา.

- สวลี ทรัพย์จำนง. "ปัญหาการดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชนบท," ใน การดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชนบท. หน้า 115-116. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2518.
- สังเวียน สฤตติกุล. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เจ็ดโหม ภุมมาแทนท์ ณ มหาสารคาม เป็นผู้สัมภาษณ์, ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2533.
- _____. เปรียบเทียบการศึกษาฝึกสอนที่ผ่านการเรียนพฤติกรรมกรรมการสอนและไม่ผ่านพฤติกรรมกรรมการสอนในวิชาภาษาอังกฤษ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2527.
- สันต์ ธรรมบำรุง. การนิเทศศึกษา. กรุงเทพฯ : วรุฒิกการพิมพ์ ม.ป.ป.
- สันต์ สันธพันธ์ประทุม. "แนวคิดในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร," มิตรครู. 9 : 6-7 พฤษภาคม 2528.
- สายหยุด จำปาทอง. กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พุทธศักราช 2531. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู, 2530.
- สุโขทัยธรรมธิดาช, มหาวิทยาลัย. การประชุมเชิงปฏิบัติการชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิดาช, 2533.
- สุจินดา พินิจการ. "การสรรหา การสอบ และการคัดเลือกบุคคล," ใน การบริหารงานบุคคล. หน้า 1-24. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2530.
- สุปราณี ศรีจิตราภิมุข. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524.
- สุพิทย์ กาญจนพันธ์. คู่มือการฝึกงานโสตทัศนศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2532.
- สุนา ไตลังคะ. การศึกษาปัญหาการนิเทศการสอนของอาจารย์นิเทศก์ในโครงการฝึกหัดครูชนบทของสมาการฝึกหัดครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520. อัดสำเนา
- สุรินทร์, วิทยาลัยครู. คู่มือฝึกสอน. สุรินทร์ : สุรินทร์การพิมพ์, 2520.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. จรรยาบรรณครู. กรุงเทพฯ : กองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2532.

- เสริมพงศ์ หงษ์พันธ์. รูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพตามความคาดหวังของผู้บริหารและ
อาจารย์ในเทศกัในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา
- เสริมศรี เจริญผล อัมพร ปันศรี และเสาวนีย์ ทรงสุนทร. การฝึกสอนฝึกงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2.
 กรุงเทพฯ : ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
 2532.
- อันต์ เกตุวงศ์. หลักและเทคนิคของการวางแผน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
 ธรรมศาสตร์, 2526.
- อัจฉรา ประไพตระกูล. ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตคณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา
2520. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- อัญชลี โพธิ์ทอง. สมรรถภาพการสอนภาษาอังกฤษของนักศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522.
- อัญชลี มังตรีสวรรค์. การบริหารงานฝึกอบรมของอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในประเทศไทย.
 วิทยานิพนธ์ พศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525. ถ่ายเอกสาร.
- อาชวัน วายวานนท์ และวินิต ทรงประทุม. "การฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในรูประบบ,"
 ใน ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม. หน้า 20. กรุงเทพฯ : สำนักงานฝึกอบรมสถาบัน
 บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2521.
- อารี สันทรวี. "ลางร้ายในการฝึกหัดครู," ครูปริทัศน์. 2 : 74-76 กุมภาพันธ์ 2523.
- อำนาจ ช่างเรือน. "การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล", การศึกษากรุงเทพมหานคร. 9(10) :
 11-12; มิถุนายน 2528.
- อำพร วิริยโกศล. รายงานการวิจัยเรื่องนโยบายการฝึกอบรมขององค์การธุรกิจในที่ถ่งถิ่น :
การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสงขลา. สงขลา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย
 สงขลานครินทร์, 2528.
- Beach, Dale S. Personnel ; The Management of People at Work. 3 rd.ed.
 New York : The Macmillan Co., 1971.
- Berenson, Mark L. and David M. Levine. Basic Business Statistics
Concepts and Applications. New York: Prentice-Hall, Inc.,
 Englewood Cliff, 1979.
- Brooks, Hatch A. Public Personnel Administration. New York : Henry
 Holt Co., 1958.

- Chao, Lincoln L. Statistics : Methods and Analyses. New York : Mc Graw Hill Book Company, 1969.
- Curlis, Dwight K. and Leonard O. Andrews. What is a Student Teaching Guiding Year Student Teacher. New Jersey : Prentice-Inc., 1954.
- Ducanis, Alex J. "The Possible Uses of the Delphi Technique in I.R. and Planning in Higher Education," Institutional Research and Communication in Higher Education. 10 th (Annual Forum. 1970)
- Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : Mc Graw Hill, 1973.
- Hagood, Margaret Iarman. Statistics for Sociologists. New York : Henry Holt and Company, 1941.
- Hubert, M. Blalock, Jr. Social Statistics. Washington : Mc Graw Hill Kogakusha, Ltd.
- Hummerman, Elizabeth Junn. "A Delphi Formulation of Environmental Education Objection," Dissertation Abstracts International 40. 2447-4; November, 1970.
- Michael, Jucius J. Personnel Management. Tokyo : Charles Tuttle, 1970.
- Otto, Theophil M. "The Future Role and Function of the Public Service Librarian in the Academic Research Library : A Delphi Study," Dissertation Abstracts International. 40 : 4287 ; February, 1980.
- Stones and S. Maris. Teaching Practice Problems and Perspective. London : Methum & Co. Ltd., 1972.
- Sunthorn, Koutbantua. Dissertation Department of Educational Administration and The Graduate School. University of Oregon, 1978.

තරුණ

ภาคผนวก ก

หนังสือแนบแบบสอบถามในรอบที่ 1

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

กรกฎาคม 2535

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน

ด้วยดิฉันนางสาวเจตโณม ภวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม นิสิตปริญญาโท สาขา
การอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง รูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมี
ดร.สมสุข ชีระพิจิตร เป็นประธานกรรมการและ ดร.สุพร ตั้งสมวรพงษ์ เป็นกรรมการ
การวิจัยครั้งนี้ดิฉันดำเนินการวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi
Technique) ซึ่งต้องอาศัยข้อมูล จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ประมาณท่านละ 3 รอบ หรือ
จนกว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจะสอดคล้องกัน การแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญนี้เป็น
อิสระ ไม่มีข้อจำกัด ผลของการวิจัยในครั้งนั้นนอกจากจะใช้เป็นวิทยานิพนธ์แล้ว ยังเป็นประโยชน์
ต่อการพัฒนารูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็น
อย่างยิ่ง ผู้วิจัยเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ใน
เรื่องที่จะวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์โปรดตอบแบบสอบถาม เพื่อจะได้นำไปใช้เป็นข้อมูล
อันเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัย ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอ
ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(น.ส.เจตโณม ภวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม)

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้ถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบ
ปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามเทคนิคการวิจัยแบบ
เดลฟาย (Delphi Technique)

ตอนที่ 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามในตอนที่ 1 เป็นการถามความคิดเห็นของท่านอย่างกว้าง ๆ เพื่อนำไปใช้เป็น
เป็นเนื้อหาสาระในการจัดทำแบบสอบถาม ใช้สอบถามในรอบต่อไป

เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเข้าใจข้อมูลเบื้องต้น สำหรับใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจ
ให้คำตอบ ผู้วิจัยได้จัดทำสรุปข้อมูลเกี่ยวกับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และสภาพ
ปัญหาที่ควรทราบ จึงขอได้โปรดอ่านบทสรุปเกี่ยวกับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และ
สภาพปัญหาที่ควรทราบก่อน แล้วจึงพิจารณาตอบคำถามในตอนต่อไป

บทสรุป

1. โครงสร้างทั่วไป

มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยแบบตลาดวิชา มีวัตถุประสงค์ให้
การศึกษาและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงและทะนุบำรุงวัฒนธรรม
เปิดรับนักศึกษาเข้าเรียนระดับปริญญาตรีโดยไม่มีการสอบคัดเลือกและไม่จำกัดจำนวนเป็นครั้งแรก
ในปีการศึกษา 2514

มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้จัดการศึกษาแบบทวิภาค โดยแบ่งเวลาเรียนในปีการศึกษา
หนึ่งออกเป็น 2 ภาคเรียนปกติ (ภาค 1 ภาค 2) และภาคฤดูร้อน ภาคปกติใช้เวลาภาคละ 18
สัปดาห์ ภาคฤดูร้อนใช้เวลา 4 สัปดาห์ การศึกษาในมหาวิทยาลัยดำเนินไปด้วยวิธีประสานงานด้าน
วิชาการระหว่างคณะ (interdisciplinary program) คือคณะใดหรือภาควิชาใดมีหน้าที่
เกี่ยวกับการเปิดสอนวิชาใดก็จะอำนวยความสะดวกการศึกษาและวิจัยในวิชานั้น ๆ แก่นักศึกษา
ทุกคนทั้งมหาวิทยาลัย โดยไม่มีการเปิดสอนกระบวนวิชาซ้ำกัน

คณะศึกษาศาสตร์ เป็นคณะหนึ่งของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ดำเนินการสอน การวิจัย และบริการทางวิชาการแก่สังคมใน 3 สาขา คือ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ สาขาจิตวิทยา และสาขา ภูมิศาสตร์ ในการดำเนินการสอนนั้นจัดการเรียนการสอนให้แก่ นักศึกษาสังกัดคณะศึกษาศาสตร์ และ นักศึกษาสังกัดคณะอื่นที่เลือกเรียนวิชาที่เปิดสอนในคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์มีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบงานของคณะฯ มีรองคณบดีเป็นผู้ช่วย งานทั่วไป และมีผู้ช่วยคณบดีช่วยงานเฉพาะด้านอีกจำนวนหนึ่ง นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการเป็น ที่ปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์มีการจัดแบ่งองค์การและแบ่งสายงานออกเป็นดังต่อไปนี้ สำนักงานเลขานุการ ภาควิชาหลักสูตรการสอน ภาควิชาการทดสอบและวิจัย ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา ภาควิชาเทคโนโลยี การศึกษา ภาควิชาพลานามัย ภาควิชาจิตวิทยา ภาควิชาภูมิศาสตร์ ภาควิชาบริหารการศึกษาและ อุดมศึกษา ภาควิชาคหกรรมศาสตร์ และ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะศึกษาศาสตร์ มีหน้าที่ผลิตครู ซึ่งในกระบวนการผลิตครู มีทั้งการให้ความรู้ในด้าน วิชาการ และการฝึกสอน ซึ่งในกระบวนการฝึกสอน มีขั้นตอนที่สำคัญคือ การเตรียมนักศึกษาฝึกสอน การฝึกสอน การสัมมนาการฝึกสอน และการเสริมประสบการณ์วิชาชีพครู สำหรับการเตรียมนักศึกษาฝึกสอนนั้น มีการจัดปฐมนิเทศนักศึกษาเป็นกิจกรรมสำคัญ

คำถาม

การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ควรมี ลักษณะสมบูรณ์ เป็นมาตรฐาน ถูกต้องตามหลักวิชา และปฏิบัติได้จริงเพราะการปฐมนิเทศเป็น ปัจจัยพื้นฐานในการสร้างเสริมให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถ มีความพร้อมที่จะเป็นครูที่ดี และ ส่งผลในการป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการฝึกสอน

สาระสำคัญของรูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราม คำแหง ประกอบด้วย นโยบายการปฐมนิเทศ จุดมุ่งหมายของการปฐมนิเทศ การจัดองค์การ และบุคลากรการปฐมนิเทศ หลักสูตรการปฐมนิเทศ การดำเนินงานการปฐมนิเทศ งบประมาณ การปฐมนิเทศ และการประเมินผลการปฐมนิเทศ

ท่านมีความคิดเห็นต่อลักษณะและสาระสำคัญในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้อย่างไร ขอให้ท่าน ได้โปรดแสดงความคิดเห็น/เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับลักษณะและสาระสำคัญในเรื่องต่าง ๆ ต่อไป

โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ในช่องทางขวามือและ โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม
ตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	นโยบายการปฏิรูปนิเทศศึกษาฝึกสอน		
	นโยบายของการปฏิรูปนิเทศศึกษาฝึกสอน ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	กำหนดนโยบายแน่นอนชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร.....		
2.	ควรเป็นนโยบายที่นำไปใช้ได้จริง.....		
3.	มุ่งจัดประสบการณ์วิชาชีพครูหลายลักษณะ เพื่อพัฒนา สมรรถภาพของนักศึกษาครูให้สมบูรณ์มากที่สุด.....		
4.	มุ่งประสานภาคทฤษฎีควบคู่กับการฝึกภาคปฏิบัติ.....		
5.	มุ่งฝึกภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริงให้มากที่สุด.....		
6.	มุ่งจัดปฏิรูปนิเทศเพื่อให้นักศึกษาได้ทราบแนวทาง ในการปฏิบัติตน.....		
7.	มุ่งจัดปฏิรูปนิเทศเพื่อให้นักศึกษาได้ทราบแนวทางการปฏิบัติ งานในหน้าที่ครู.....		
8.	มุ่งให้นักศึกษาฝึกสอน เข้ารับการปฏิรูปนิเทศทุกคน.....		
9.	มุ่งให้อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เข้าร่วม การปฏิรูปนิเทศ.....		
10.	มุ่งเสริมสร้างให้นักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และความ เป็นครูที่ดี.....		
11.	ควรกำหนดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายให้ชัดเจน.....		
	โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม		
			
			
			

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	จุดมุ่งหมายของการประชุมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ควรมีลักษณะ และสาระดังนี้		
1.	เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพครูภาคปฏิบัติให้นักศึกษา.....		
2.	เพื่อให้เข้าใจถึงการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของนักศึกษา.....		
3.	เพื่อให้นักศึกษาได้รับการเสริมประสบการณ์เกี่ยวกับวิชาชีพครู อย่างกว้างขวางเพิ่มขึ้น.....		
4.	เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษาได้พัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู อย่างมีประสิทธิภาพ.....		
5.	เพื่อเตรียมนักศึกษาให้พร้อมจะเป็นครูที่ดี.....		
6.	เพื่อให้นักศึกษาเกิดความคุ้นเคยในการสอนและ การปฏิบัติงาน.....		
7.	เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากยิ่งขึ้น.....		
8.	เพื่อให้นักศึกษาได้ศึกษางานภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริง และ/หรือสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง.....		
9.	เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงและ/หรือ สถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง.....		
10.	เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาทักษะในงานหน้าที่ครูเพิ่มขึ้น.....		
11.	เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง.....		
12.	เพื่อสร้างเสริมให้นักศึกษามีสมรรถภาพในการเป็นครู และมี ลักษณะของครูที่ดี.....		
13.	เพื่อให้นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในอาชีพครู.....		
14.	เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และ ความเป็นครูที่ดี.....		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม 		
	การจัดองค์การและบุคลากรการปฐมภูมิแพทยศึกษาฝึกสอน ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบการปฐมภูมิแพทยศึกษาเฉพาะ.....		
2.	ควรจัดตั้งเป็นศูนย์ประสานการแพทยศึกษาขึ้นเพื่อ รับผิดชอบการฝึกสอนและฝึกงาน.....		
3.	หน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีฐานะเทียบเท่าภาควิชา สังกัดคณะศึกษาศาสตร์.....		
4.	หน่วยงานที่รับผิดชอบควรประกอบด้วยกรรมการ ฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้		
4.1	คณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสบการณ์ วิชาชีพ.....		
4.2	คณะกรรมการดำเนินงานเสริมสร้างประสบการณ์ วิชาชีพประกอบด้วย		
4.2.1	กรรมการจัดสอนประสบการณ์วิชาชีพ.....		
4.2.2	กรรมการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพ.....		
5.	คณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพ ควรมีหน้าที่เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ		
5.1	กำหนดนโยบายปฏิบัติการ.....		
5.2	กำหนดแนวการประสานงาน.....		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	5.3 สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานต่าง ๆ.....		
	5.4 ควบคุมการดำเนินงาน.....		
	5.5 ติดตามผลและประเมินผลการดำเนินงาน.....		
	5.6 อื่น ๆ (โปรดระบุ)		
6.	คณะกรรมการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ควรมีหน้าที่ดังนี้ 6.1 วางแผนดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ 6.2 ดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ 6.3 ประเมินผลการดำเนินงาน..... 6.4 อื่น ๆ (โปรดระบุ)		
7.	คณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพ ควรประกอบด้วย 7.1 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์เป็นประธานกรรมการ..... 7.2 หัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน/ฝึกงาน คณะศึกษาศาสตร์เป็นกรรมการ..... 7.3 ประธานกรรมการดำเนินงานประสบการณ์วิชาชีพ เป็นกรรมการและเลขานุการ.....		
8.	คณะกรรมการดำเนินงานเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพ ควรประกอบด้วย		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	8.1 ประธานกรรมการ.....		
	8.2 กรรมการฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่.....		
	8.2.1 ฝ่ายธุรการ.....		
	8.2.2 ฝ่ายฝึกอบรม.....		
	8.2.3 ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร.....		
	8.2.4 ฝ่ายผลิตและบริการสื่อเทคโนโลยี ทางการศึกษา.....		
	8.2.5 ฝ่ายวิจัยและประเมินผล.....		
	8.2.6 ฝ่ายอื่น ๆ (โปรดระบุ).....		
9.	ประธานคณะกรรมการดำเนินงานเสริมสร้างประสบการณ์ วิชาชีพควรได้รับการเลือกตั้งจากตัวแทนภาควิชาที่เกี่ยวข้อง กับการฝึกสอน/ฝึกงาน.....		
10.	คณะกรรมการดำเนินงานควรได้รับการคัดเลือกจาก กรรมการดำเนินงาน 10-15 คน.....		
11.	กรรมการดำเนินงานควรได้รับการคัดเลือกจากทุก ภาควิชาที่เกี่ยวข้อง ภาควิชาละ 2 คน รวม 14 คน.....		
12.	ควรมีเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมประจำหน่วยที่รับผิดชอบ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ.....		
13.	ควรมีวิทยากรประจำหน่วยงานที่รับผิดชอบการปฐมนิเทศ.....		
14.	ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องการฝึกสอนเป็นวิทยากร ให้การปฐมนิเทศ.....		
	โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม		
			
			
			

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	การดำเนินการปฐมนิเทศ 1. การหาความจำเป็นในการปฐมนิเทศ ควรมีลักษณะดังนี้ 1. ความมอบหมายให้มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง..... 2. ให้องค์งานที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการการปฐมนิเทศ..... 3. ศึกษาข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็น..... 4. ศึกษาข้อมูลโดยการสังเกตและสัมภาษณ์..... 5. ศึกษาจากผลการสัมมนาการฝึกสอน..... 6. ศึกษาจากผลการประเมินผลการฝึกสอน..... 7. ศึกษาจากผลการวิจัย..... โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม 		
	2. การจัดทำโครงการปฐมนิเทศ การจัดทำโครงการปฐมนิเทศควรมีลักษณะดังนี้ 1. จัดทำโครงการปฐมนิเทศโดยกำหนดในแผนประจำปี..... 2. จัดทำโครงการปฐมนิเทศเป็นงานประจำ..... 3. จัดทำโครงการปฐมนิเทศตามความจำเป็น..... โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม 		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	3. วิทยาการให้การปฐมนิเทศ		
	วิทยาการให้การปฐมนิเทศควรมีลักษณะดังนี้		
1.	ควรใช้วิทยาการจากภาคหลักสูตรและการสอน.....		
2.	ควรใช้วิทยาการจากภาควิชาที่เกี่ยวข้อง.....		
3.	ควรใช้วิทยาการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานควบคู่กัน.....		
4.	ควรคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนเป็นวิทยาการ.....		
5.	ควรคัดเลือกผู้มีความรู้และความประพฤตินเหมาะสมเป็น วิทยาการ.....		
6.	ควรจัดชุดวิทยาการแล้วพัฒนาให้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม.....		
7.	ควรใช้วิทยาการจากโรงเรียนที่ส่งนักศึกษาออกฝึกสอน.....		
	โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม		
			
			
	4. ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศ		
	ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศควรประกอบด้วย		
1.	นักศึกษาฝึกสอน.....		
2.	นักศึกษา อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง.....		
3.	นักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยงและผู้บริหาร โรงเรียนฝึกสอน.....		
	โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม		
			
			

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	5. เทคนิคการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรม ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	วิทยากรเป็นผู้ถ่ายทอดโดยวิธีบรรยาย.....		
2.	ให้ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ.....		
3.	ใช้ชุดฝึกอบรมสำเร็จรูป.....		
4.	ใช้สื่อการฝึกอบรมโดยใช้ภาพยนตร์หรือวีดิทัศน์.....		
5.	ใช้เทคนิคหลาย ๆ อย่างประกอบเช่น การสัมมนา อภิปรายกลุ่ม ประชุมปฏิบัติการ ประชุมระดมสมอง แสดงบทบาทสมมติ ศึกษาเฉพาะกรณี และฝึกปฏิบัติ เป็นต้น.....		
6.	ศึกษาดูงานโรงเรียนฝึกสอนและโรงเรียนตัวอย่าง.....		
	โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม		
			
			
			
			
			
	6. สถานที่ปฐมนิเทศ สถานที่ปฐมนิเทศ ควรมีลักษณะดังนี้		
1.	ใช้สถานที่ภายในมหาวิทยาลัย โดยพัฒนาเป็นที่ฝึกอบรม โดยเฉพาะ.....		
2.	ใช้สถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะนอกสถานที่.....		
3.	กำหนดตามความต้องการของผู้เข้ารับการปฐมนิเทศ.....		
4.	กำหนดตามความต้องการของผู้บริหาร.....		
5.	ใช้สถานที่ตามความเหมาะสม.....		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
6.	ควรมีสถานที่เพียงพอและเหมาะสมในการทำกิจกรรม ต่าง ๆ ได้แก่ ที่ประชุมใหญ่ ที่ประชุมกลุ่มย่อย ที่ฝึก ที่รับประทานอาหาร เป็นต้น โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม		
	7. ระยะเวลาในการประชุมพิเศษ จากหลักสูตรการประชุมพิเศษควรกำหนดระยะเวลา ในการฝึกอบรม ดังนี้		
1.	กำหนดเวลาแต่ละรายวิชาชัดเจน.....		
2.	กำหนดเวลาตรวจสอบคลังสัมพันธกับเนื้อหาวิชา.....		
3.	ควรฝึกอบรมทั้งภาคกลางวันและกลางคืน.....		
4.	ตารางการประชุมพิเศษควรจัดภาคทฤษฎีควบคู่กับการฝึกปฏิบัติ.....		
5.	ควรกำหนดระยะเวลา ดังนี้.....		
	5.1 2-3 วัน.....		
	5.2 4-6 วัน.....		
	5.3 6-7 วัน.....		
	5.4 8-10 วัน.....		
	5.5 11-15 วัน.....		
	5.6 16 วันขึ้นไป.....		
	โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	หลักสูตรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ควรมีลักษณะและสาระดังนี้ 1. การจัดทำหลักสูตร ควรมีลักษณะดังนี้ 1.1 ควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกสอนมากำหนดหลักสูตร..... 1.2 ควรนำผลการดำเนินงานปฐมนิเทศของคณะวิชา/ภาควิชาที่เกี่ยวข้องมามากำหนดหลักสูตร..... 1.3 ควรให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกสอนประชุมกำหนดหลักสูตร..... 1.4 ควรกำหนดหลักสูตรจากผลของการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม..... 1.5 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ 2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรปฐมนิเทศ ควรมีสาระดังนี้ 2.1 มุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ พัฒนาทักษะค่านิยม และทัศนคติให้เหมาะสมต่อการเป็นครูที่ดี..... 2.2 มุ่งย้าหรือทบทวนและสร้างเสริมให้นักศึกษามีความพร้อมในการเป็นครูที่ดี..... 2.3 มุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความคุ้นเคยในการสอนและการปฏิบัติงาน..... 2.4 เน้นให้นักศึกษานำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน..... 2.5 อื่น ๆ (โปรดระบุ)		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
3.	เนื้อหาวิชาในหลักสูตร ควรประกอบด้วย ภาคทฤษฎี 3.1 สถานภาพวิชาชีพครู..... 3.2 คุณสมบัติของครูที่ดี..... 3.3 บทบาทและหน้าที่ของนักศึกษาฝึกสอน..... 3.4 การทำโครงการสอน..... 3.5 การทำบันทึกการสอน..... 3.6 ภาระงานหน้าที่ครู..... 3.7 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน..... 3.8 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร..... 3.9 เทคนิคการสอน..... 3.10 ประสิทธิภาพการฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จ..... 3.11 การวัดและการประเมินผลการสอน..... 3.12 การผลิตสื่อการเรียนรู้การสอน..... 3.13 การศึกษาครูผู้ประสบผลสำเร็จในการสอนเป็น รายกรณี..... 3.14 การศึกษาเด็กเป็นรายกรณี..... 3.15 งานธุรการของโรงเรียน..... 3.16 มารยาทสังคม..... 3.17 ครูกับการพัฒนาตนเองและสังคม..... โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม 		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	ภาคปฏิบัติ		
	3.18 การสาธิตวิธีสอน.....		
	3.19 การสาธิตเทคนิคการสอน.....		
	3.20 การฝึกทักษะจุดภาค		
	3.20.1 การนำเข้าสู่บทเรียน.....		
	3.20.2 การนำเสนอเนื้อหา.....		
	3.20.3 การเลือกสื่อการสอน.....		
	3.20.4 การใช้สื่อการสอน.....		
	3.20.5 การผลิตสื่อการสอน.....		
	3.20.6 การใช้ภาษาให้รัดกุม.....		
	3.20.7 การเสริมแรง.....		
	3.20.8 การใช้คำถาม.....		
	3.20.9 การเขียนกระดานดำ.....		
	3.20.10 การปกครองชั้นเรียน.....		
	3.21 การทดลองสอน		
	3.21.1 การสอนแบบสืบสวนสอบสวน.....		
	3.21.2 การสอนแบบแก้ปัญหา.....		
	3.21.3 การสอนแบบบรรยาย.....		
	3.21.4 การสอนแบบอภิปราย.....		
	3.21.5 การสอนโดยใช้เกม.....		
	3.21.6 การอบรมจริยธรรมสอดแทรกระหว่าง การสอน.....		
	3.22 การเขียนจุดประสงค์ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร.....		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	3.23 การบันทึกการสอน.....		
	3.24 การออกข้อสอบ.....		
	3.25 การพูดในที่ชุมชน.....		
	3.26 การจัดกิจกรรม.....		
	3.27 การจัดนิทรรศการ.....		
	3.28 ศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่าง.....		
	3.29 ศึกษาดูงานโรงเรียนฝึกสอน.....		
	โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม		
			
			
			
	ภาคกิจกรรมสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายและทางจิต		
	3.30 นิธิเปิด นิธิปิดการปฐมนิเทศ.....		
	3.31 กิจกรรมกายบริหาร.....		
	3.32 กิจกรรมการบริหารจิต.....		
	3.33 กิจกรรมส่งเสริมความรักและศรัทธาในอาชีพครู.....		
	3.34 กิจกรรมสร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์.....		
	3.35 กิจกรรมสร้างเสริมวินัยในตนเอง.....		
	3.36 กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์.....		
	3.37 กิจกรรมนันทนาการ.....		
	3.38 สวดมนต์ เจริญภาวนา/กิจกรรมทางศาสนา.....		
	3.39 กิจกรรมสรุปทางการปฏิบัติในการเป็นครู.....		
	โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม		
			
			

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	งบประมาณการปฐมนิเทศ งบประมาณในการจัดปฐมนิเทศควรมีลักษณะดังนี้ 1. ควรขออนุมัติจัดทำ โครงการงบประมาณล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ..... 2. ใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยสนับสนุน..... 3. ใช้เงินค่านำร่องการศึกษา..... 4. ใช้เงินรายได้ของคณะศึกษาศาสตร์..... 5. เก็บเงินค่าลงทะเบียนปฐมนิเทศจากนักศึกษา..... 6. ควรตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายให้เพียงพอ ในการดำเนินงาน..... โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม 		
	การประเมินโครงการปฐมนิเทศ การประเมินโครงการปฐมนิเทศควรมีลักษณะดังนี้ 1. ควรประเมินผลตั้งแต่ก่อนเริ่มโครงการ..... 2. ควรประเมินผลระหว่างการดำเนินการ..... 3. ควรประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการปฐมนิเทศ..... 4. ควรประเมินผลทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน..... 5. ควรใช้เทคนิคการประเมินผลหลายวิธี..... 6. ควรติดตามผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา..... 7. ควรมีการรายงานผลการประเมินและการติดตามผลให้ผู้บริหารทราบ.....		

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
8.	ควรรนำผลจากการประเมินไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการ ปรับปรุงการปฐมนิเทศครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น.....		
9.	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินผลการปฐมนิเทศ.....		
10.	อาจารย์นิเทศก์เป็นผู้ติดตามผลการปฐมนิเทศ..... โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม		

๑ ๑ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ข

ทั้งสี่หน้าและแบบสอบถามในตอนที่ 2

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

กันยายน 2535

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในรอบที่สอง
เรียน

ด้วยดิฉันนางสาวเจดโฌม ภานุตานนท์ ณ มหาสารคาม นิสิตปริญญาโท สาขาการอุดมศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก
ท่านในการตอบแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง "รูปแบบการปฏิรูปเทคนิคศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง" ในรอบที่หนึ่งแล้วนั้น ดิฉันขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้
และขอความกรุณาตอบแบบสอบถามในรอบที่สอง ซึ่งดิฉันได้จัดทำคำชี้แจงไว้ในแบบสอบถามแล้ว
ทั้งนี้เพื่อจะได้นำไปวิเคราะห์และแปลผลต่อไป ดิฉันใคร่ขอรับแบบสอบถามชุดนี้คืนภายในวันที่ 5
ตุลาคม 2535 จึงขอได้โปรดอนุเคราะห์ตอบให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด จักเป็นพระคุณยิ่ง
ทั้งนี้เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผล และออกแบบสอบถามรอบต่อไปในเวลาไม่ห่างกันมากนัก
เพราะถ้าใช้เวลาห่างกันมากจะกระทบต่อแบบสอบถามรอบต่อไป ซึ่งอาจต้องสอบถามหลายรอบ
ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็น
อย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(น.ส. เจดโฌม ภานุตานนท์ ณ มหาสารคาม)

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้ถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique)

รอบที่ 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามรอบที่ 2 นี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาลงความเห็นประมาณค่าความเหมาะสมในเรื่องต่าง ๆ ของแต่ละด้านตามความหมายดังนี้

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

ความเหมาะสมในที่นี้ หมายถึง ความเหมาะสมของรูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วิธีตอบแบบสอบถามขอให้ท่านได้โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องค่าความเหมาะสมที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากท่านจะแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม โปรดเขียนในช่องหมายเหตุทางด้านขวามือของแต่ละข้อ เพื่อให้การวิจัยได้ผลสมบูรณ์มากที่สุด ขอได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อ จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

คำถาม

การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ควรมีลักษณะสมบูรณ์ เป็นมาตรฐาน ถูกต้องตามหลักวิชาและปฏิบัติได้จริงซึ่งจะเป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างเสริมให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถมีความพร้อมที่จะเป็นครูที่ดี และส่งผลในการ

ป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในการฝึกสอน

สาระสำคัญของรูปแบบการปฏิรูปเทคนิคนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราม
คำแหง ประกอบด้วย นโยบายการปฏิรูปเทคนิค จุดมุ่งหมายของการปฏิรูปเทคนิค การจัดองค์การ
และบุคลากรการปฏิรูปเทคนิค หลักสูตรการปฏิรูปเทคนิค การดำเนินงานการปฏิรูปเทคนิค งบประมาณ
การปฏิรูปเทคนิค และการวัดและการประเมินผลการปฏิรูปเทคนิคในแต่ละประเด็นคำถามต่อไปนี้ ท่าน
เห็นว่ามีเหมาะสมระดับใด

บทสรุปเกี่ยวกับโครงสร้างทั่วไปของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยแบบตลาด มีวัตถุประสงค์ให้การ
ศึกษาและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงและทะนุบำรุงวัฒนธรรม
เปิดรับนักศึกษาเข้าเรียนระดับปริญญาตรี โดยไม่มีการสอบคัดเลือกและไม่จำกัดจำนวนเป็นครั้งแรก
ในปีการศึกษา 2514

มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้จัดการศึกษาแบบทวิภาค โดยแบ่งเวลาเรียนในปีการศึกษา
หนึ่งออกเป็น 2 ภาคเรียนปกติ (ภาค 1 ภาค 2) และภาคฤดูร้อน ภาคปกติใช้เวลาภาคละ 18
สัปดาห์ ภาคฤดูร้อนใช้เวลา 4 สัปดาห์ การศึกษาในมหาวิทยาลัยดำเนินไปด้วยวิธีประสานงาน
ด้านวิชาการระหว่างคณะ (interdisciplinary program) คือคณะใดหรือภาควิชาใดมีหน้าที่
เกี่ยวกับการเปิดสอนวิชาใดก็จะอำนวยความสะดวกการศึกษาและวิจัยในวิชานั้น ๆ แก่นักศึกษาทุกคนทั้ง
มหาวิทยาลัย โดยไม่มีการเปิดสอนกระบวนวิชาซ้ำกัน

คณะศึกษาศาสตร์ เป็นคณะหนึ่งของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ดำเนินการสอน การวิจัย
และบริการทางวิชาการแก่สังคมใน 3 สาขา คือ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ สาขาจิตวิทยา และ
สาขามนุษยศาสตร์ ในการดำเนินการสอนนั้นจัดการเรียนการสอนให้แก่นักศึกษาสังกัดคณะศึกษาศาสตร์
และนักศึกษาสังกัดคณะอื่นที่เลือกเรียนวิชาที่เปิดสอนในคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์มีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบงานของคณะฯ มีรองคณบดีเป็นผู้ช่วย
งานทั่วไป และมีผู้ช่วยคณบดีช่วยงานเฉพาะด้านอีกจำนวนหนึ่ง นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการเป็นที่
ปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์มีการจัดแบ่งองค์การและแบ่งสายงานออกเป็นดังต่อไปนี้ สำนักงานเลขานุการ
ภาควิชาหลักสูตรการสอน ภาควิชาการทดสอบและวิจัย ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา ภาควิชาเทคโนโลยี
การศึกษา ภาควิชาพลานามัย ภาควิชาจิตวิทยา ภาควิชามนุษยศาสตร์ ภาควิชาบริหารการศึกษา
และอุดมศึกษา ภาควิชาคหกรรมศาสตร์ และโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะศึกษาศาสตร์ มีหน้าที่ผลิตครู ซึ่งในกระบวนการผลิตครู มีทั้งการให้ความรู้ในด้าน
วิชาการ และการฝึกสอน ซึ่งในกระบวนการฝึกสอน มีขั้นตอนที่สำคัญคือ การเตรียมนักศึกษาฝึกสอน
การฝึกสอน การสัมมนาการฝึกสอน และการเสริมประสบการณ์วิชาชีพขึ้นครู สำหรับการเตรียมนักศึกษา
ฝึกสอนนั้น มีการจัดปฐมนิเทศนักศึกษาเป็นกิจกรรมสำคัญ

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น เพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
	<u>นโยบายการปฏิรูปนิเทศศึกษาศึกษาฝึกสอน</u> ท่านเห็นว่าลักษณะและสาระของนโยบาย ปฏิรูปนิเทศศึกษาศึกษาฝึกสอน ต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด						
1.	กำหนดนโยบายแน่นอนชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร.....						
2.	ควรเป็นนโยบายที่นำไปใช้ได้จริง.....						
3.	มุ่งจัดประสบการณ์วิชาชีพครูหลายลักษณะเพื่อ พัฒนาสมรรถภาพของนักศึกษาครูให้สมบูรณ์ มากที่สุด.....						
4.	มุ่งประสานการเรียนรู้ภาคทฤษฎีควบคู่กับการฝึก ภาคปฏิบัติ.....						
5.	มุ่งฝึกภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริง ให้มากที่สุด.....						
6.	เพื่อให้นักศึกษาได้ทราบแนวทางในการปฏิบัติงาน.....						
7.	เพื่อให้นักศึกษาได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ครู.....						
8.	มุ่งให้นักศึกษาฝึกสอนทุกคนเข้ารับการปฏิรูปนิเทศ						
9.	มุ่งให้อาจารย์นิเทศก์เข้าร่วมการปฏิรูปนิเทศ.....						
10.	มุ่งให้อาจารย์พี่เลี้ยงเข้าร่วมการปฏิรูปนิเทศ.....						
11.	มุ่งสร้างเสริมให้นักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครูที่ดี.....						
12.	ควรกำหนดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบาย ให้ชัดเจน.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น เพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
	<u>จุดมุ่งหมายของการประชุมพิเศษนักศึกษาฝึกสอน</u>						
1.	ท่านเห็นว่าจุดมุ่งหมายของการประชุมพิเศษนักศึกษาฝึกสอนต่อไปนี้มีความเหมาะสมระดับใด เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์วิชาชีพครูภาคปฏิบัติให้นักศึกษาฝึกสอน.....						
2.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนเข้าใจถึงการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน.....						
3.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนได้เสริมประสบการณ์เกี่ยวกับวิชาชีพครู อย่างกว้างขวางเพิ่มขึ้น.....						
4.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนทราบนโยบายและจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน.....						
5.	เพื่อเตรียมนักศึกษาให้พร้อมจะเป็นครูที่ดี.....						
6.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดความคุ้นเคยในการสอนและการปฏิบัติงาน.....						
7.	เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากยิ่งขึ้น.....						
8.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนได้ศึกษางานภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริง.....						
9.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนได้ศึกษางานภาคปฏิบัติในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง.....						
10.	เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาทักษะในงานหน้าที่ครูเพิ่มขึ้น.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น เพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
11.	เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่าง นักศึกษาฝึกสอนอาจารย์เทคนิคและอาจารย์ พี่เลี้ยง.....						
12.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติ งานในอาชีพครู.....						
13.	เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษาฝึกสอนมีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครูที่ดี.....						
14.	เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษาฝึกสอนมีบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำที่ดี.....						
	<u>การจัดองค์การและบุคลากรการปฐมนิเทศ</u> <u>นักศึกษาฝึกสอน</u>						
	ท่านเห็นว่าการจัดองค์การและบุคลากร ที่รับผิดชอบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนต่อไปนี้ มีความเหมาะสมในระดับใด						
1.	ควรหน่วยงานรับผิดชอบการปฐมนิเทศ โดยเฉพาะ.....						
2.	ควรจัดตั้งเป็นศูนย์ประสานการดำเนินงานเพื่อ รับผิดชอบการฝึกสอนและฝึกงาน.....						
3.	หน่วยงานที่รับผิดชอบควรประกอบด้วยกรรมการ ฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้						
	3.1 คณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้าง ประสานการดำเนินงาน.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น เพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
	3.2 คณะกรรมการดำเนินงานเสริมสร้าง ประสบการณ์วิชาชีพ.....						
4.	คณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสบการณ์ วิชาชีพควรประกอบด้วย						
	4.1 คณะกรรมการประจำคณะศึกษาศาสตร์เป็น กรรมการ.....						
	4.2 หัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน/ ฝึกงานคณะศึกษาศาสตร์เป็นกรรมการ.....						
5.	คณะกรรมการดำเนินงานเสริมสร้างประสบการณ์ วิชาชีพควรประกอบด้วย						
	5.1 ประธานกรรมการดำเนินงานเสริมสร้าง ประสบการณ์วิชาชีพ.....						
	5.2 กรรมการฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่						
	5.2.1 ฝ่ายธุรการ.....						
	5.2.2 ฝ่ายฝึกอบรม.....						
	5.2.3 ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร.....						
	5.2.4 ฝ่ายผลิตและบริการสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา.....						
	5.2.5 ฝ่ายประสานงาน.....						
6.	ประธานคณะกรรมการดำเนินงานประสบการณ์ วิชาชีพควรได้รับการเลือกตั้งจากหัวหน้าภาควิชา ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน/ฝึกงาน.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น เพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
7.	กรรมการดำเนินงานควรได้รับการคัดเลือกจากทุกภาควิชาที่เกี่ยวข้อง ภาควิชาละ 2 คน รวม 14 คน.....						
8.	คณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพควรมีหน้าที่เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ						
	8.1 กำหนดนโยบายปฏิบัติการ.....						
	8.2 สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานต่าง ๆ.....						
9.	คณะกรรมการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพควรมีหน้าที่ดังนี้						
	9.1 วางแผนดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ						
	9.2 ดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ						
	9.3 ประเมินผลการดำเนินงาน.....						
10.	ควรมีวิชากรประจำหน่วยงานที่รับผิดชอบการปฐมนิเทศ.....						
11.	ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องการฝึกสอนเป็นวิทยากรให้การปฐมนิเทศ.....						
	<u>การดำเนินการปฐมนิเทศ</u>						
	1. การหาความจำเป็นในการปฐมนิเทศ						
	ท่านเห็นว่าลักษณะการหาความจำเป็นในการปฐมนิเทศต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด						
1.	ควรมอบหมายให้หน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น เพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
2.	ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการการ ปฐมนิเทศ.....						
3.	ศึกษาข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็น.....						
4.	ศึกษาข้อมูลโดยการสังเกตและสัมภาษณ์.....						
5.	ศึกษาจากผลการสัมมนาการฝึกสอน.....						
6.	ศึกษาจากผลการวิจัย.....						
	2. การจัดทำโครงการปฐมนิเทศ ท่านเห็นว่าการจัดทำโครงการปฐมนิเทศ ต่อไปมีความเหมาะสมในระดับใด						
1.	จัดทำโครงการปฐมนิเทศโดยกำหนดในแผน ประจำปี.....						
2.	จัดทำโครงการปฐมนิเทศเป็นงานประจำ.....						
	3. วิทยากรให้การปฐมนิเทศ ท่านเห็นว่าลักษณะการจัดวิทยากรให้การ ปฐมนิเทศต่อไปมีความเหมาะสมในระดับใด						
1.	ควรใช้วิทยากรจากภาคหลักสูตรและการสอน.....						
2.	ควรใช้วิทยากรจากภาควิชาที่เกี่ยวข้อง.....						
3.	ควรคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน เป็นวิทยากร.....						
4.	ควรคัดเลือกผู้มีความรู้และความประพฤติ เหมาะสมเป็นวิทยากร.....						
5.	ควรจัดชุดวิทยากรแล้วพัฒนาให้เชี่ยวชาญด้าน การฝึกอบรม.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น เพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
6.	ควรใช้วิทยากรจากโรงเรียนที่ส่งนักศึกษาออกฝึกสอน.....						
	4. ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศ						
	ท่านเห็นว่าลักษณะการกำหนดผู้เข้ารับการปฐมนิเทศต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด						
1.	นักศึกษาฝึกสอน.....						
2.	อาจารย์นิเทศก์ประจำวิชา.....						
3.	อาจารย์นิเทศก์ทั่วไป.....						
4.	อาจารย์พี่เลี้ยง.....						
	5. เทคนิคการฝึกอบรม						
	ท่านเห็นว่าเทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้ในการปฐมนิเทศต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด						
1.	วิทยากรเป็นผู้ถ่ายทอดโดยวิธีบรรยาย.....						
2.	ให้ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ.....						
3.	ใช้สื่อการฝึกอบรมโดยใช้ภาพยนตร์หรือวีดิทัศน์.....						
4.	ใช้เทคนิคหลาย ๆ อย่างประกอบ เช่น การบรรยาย สัมมนา อภิปรายกลุ่ม ประชุม ปฏิบัติการ ประชุมระดมสมอง แสดงบทบาทสมมติ ศึกษาเฉพาะกรณี และฝึกปฏิบัติเป็นต้น.....						
5.	การศึกษาดูงานโรงเรียนฝึกสอน.....						
6.	การศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่าง.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น เพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
	6. สถานที่ประชุมพิเศษ ท่านเห็นว่าลักษณะสถานที่ประชุมพิเศษต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด 1. ใช้สถานที่ที่ก่อปรวมโดยเฉพาะนอกสถานที่..... 2. ใช้สถานที่ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย..... 3. ใช้สถานที่ตามความเหมาะสม..... 4. ควรมีสถานที่พอเพียงและเหมาะสมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ที่ประชุมใหญ่ ที่ประชุมกลุ่มย่อย ที่พัก ที่รับประทานอาหาร เป็นต้น..... 7. ระยะเวลาในการประชุมพิเศษ เมื่อพิจารณาจากหลักสูตรการประชุมพิเศษแล้ว ท่านเห็นว่ากำหนดยุทธศาสตร์ระยะเวลาในการจัดประชุมพิเศษต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด 1. กำหนดเวลาแต่ละรายวิชาชัดเจน..... 2. กำหนดระยะเวลาควรสอดคล้องสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชา..... 3. กำหนดระยะเวลาควรสอดคล้องสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย..... 4. ควรกำหนดระยะเวลา ดังนี้..... 4.1 2-3 วัน..... 4.2 6-7 วัน..... 4.3 8-10 วัน.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น เพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
1.	<u>หลักการการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน</u> ท่านเห็นว่าลักษณะและสาระของหลักการ การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนต่อไปนี้มีความ เหมาะสมในระดับใด						
	การจัดทำหลักสูตร ควรมีลักษณะดังนี้						
	1.1 ควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกสอนมา กำหนดหลักสูตร.....						
	1.2 ควรนำผลการดำเนินงานปฐมนิเทศของ คณะวิชา/ภาควิชาที่เกี่ยวข้องมามากำหนด หลักสูตร.....						
	1.3 ควรกำหนดหลักสูตรจากผลการหาความ จำเป็นในการฝึกอบรม.....						
2.	วัตถุประสงค์ของหลักสูตรปฐมนิเทศ ควรมีสาระ ดังนี้						
	2.1 มุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกสอนเกิด ประสบการณ์การเรียนรู้ ฝึกฝนทักษะ และ ทัศนคติให้เหมาะสมต่อการเป็นครูที่ดี.....						
	2.2 มุ่งย้าหรือทบทวนและสร้างเสริมให้ นักศึกษามีความพร้อมในการเป็นครูที่ดี.....						
	2.3 มุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความคุ้นเคยใน การสอนและการปฏิบัติงาน.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น เพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
3.	2.4 เน้นให้นักศึกษานำความรู้และประสบการณ์ ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน.....						
	2.5 มุ่งให้นักศึกษาสอนเป็นและแก้ปัญหาเป็น.....						
	เนื้อหาวิชาในหลักสูตร ควรประกอบด้วย ภาคทฤษฎีควรมีสาระดังนี้						
	3.1 สถานภาพวิชาชีพครู.....						
	3.2 คุณสมบัติของครูที่ดี.....						
	3.3 บทบาทและหน้าที่ของนักศึกษาฝึกสอน.....						
	3.4 ทักษะงานหน้าที่ครู.....						
	3.5 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน.....						
	3.6 เทคนิคการสอน.....						
	3.7 ประสบการณ์การฝึกสอนที่ประสบความ สำเร็จ.....						
	3.8 การผลิตสื่อการเรียนการสอน.....						
	3.9 การศึกษาครูผู้ประสบผลสำเร็จในการสอน เป็นรายกรณี.....						
	3.10 การศึกษาเด็กเป็นรายกรณี.....						
	3.11 มารยาทสังคม.....						
	3.12 ครูกับการพัฒนาตนเองและสังคม.....						
	ภาคปฏิบัติ ควรมีลักษณะและสาระดังนี้						
	3.13 การสาธิตวิธีสอน.....						
	3.14 การสาธิตเทคนิคการสอน.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น เพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
	3.15 ให้นักศึกษาฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จใน การฝึกสอนเล่าประสบการณ์การฝึกสอน.....						
	3.16 การฝึกทักษะจุดภาค						
	3.16.1 การนำเข้าสู่บทเรียน.....						
	3.16.2 การนำเสนอเนื้อหา.....						
	3.16.3 การเลือกสื่อการสอน.....						
	3.16.4 การใช้สื่อการสอน.....						
	3.16.5 การผลิตสื่อการสอน.....						
	3.16.6 การใช้ภาษาให้รัดกุม.....						
	3.16.7 การเสริมแรง.....						
	3.16.8 การใช้คำถาม.....						
	3.17 การทดลองสอน						
	3.17.1 การสอนแบบอภิปราย.....						
	3.17.2. การสอนโดยเกม.....						
	3.17.3 การอบรมจริยธรรมสอดแทรก ระหว่างการสอน.....						
	3.18 การเขียนจุดประสงค์ให้สอดคล้องกับจุด มุ่งหมายของหลักสูตร.....						
	3.19 ควรให้นักศึกษาฝึกสอนทุกคนฝึกเทคนิคและ วิธีสอน.....						
	3.20 การทำโครงการสอน.....						
	3.21 การบันทึกการสอน.....						
	3.22 การออกข้อสอบ.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น เพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
1.	3.23 การพูดในที่ชุมชน.....						
	3.24 การจัดทำโครงการ.....						
	3.25 ศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่าง.....						
	3.26 ศึกษาดูงานโรงเรียนฝึกสอน.....						
	ภาคกิจกรรมสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายและ ทางจิต						
	3.27 นิธิเปิด นิธิปิดการปฐมนิเทศ.....						
	3.28 กิจกรรมกายบริหาร.....						
	3.29 กิจกรรมส่งเสริมความรักและศรัทธาใน อาชีพครู.....						
	3.30 กิจกรรมสร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์.....						
	3.31 กิจกรรมสร้างเสริมวินัยในตนเอง.....						
	3.32 กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์.....						
	3.33 สวดมนต์ เจริญภาวนา/กิจกรรมทาง ศาสนา.....						
	3.34 กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติในการ เป็นครู.....						
	<u>งบประมาณการปฐมนิเทศ</u> ท่านเห็นว่าลักษณะงบประมาณการ ปฐมนิเทศต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด ควรขออนุมัติจัดทำโครงการงบประมาณแล้วหน้า 1 งบประมาณ.....						

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					ความคิดเห็น เพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
2.	ใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยสนับสนุน.....						
3.	ใช้เงินค้ำบำรุงการศึกษา.....						
4.	ใช้เงินรายได้ของคณะศึกษาศาสตร์.....						
5.	เก็บเงินลงทะเบียนนิติศาสตร์จากนักศึกษา.....						
6.	ควรตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายให้เพียงพอในการ ดำเนินงาน.....						
	<u>การประเมินผลโครงการนิติศาสตร์</u>						
	ท่านเห็นว่าการประเมินผลโครงการ นิติศาสตร์ต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด						
1.	ควรประเมินผลระหว่างการดำเนินการ.....						
2.	ควรประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการนิติศาสตร์.....						
3.	ควรประเมินผลทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน.....						
4.	ควรใช้เทคนิคการประเมินผลหลายวิธี.....						
5.	ควรติดตามผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา.....						
6.	ควรมีการรายงานผลจากการประเมินและการ ติดตามผลให้ผู้บริหารทราบ.....						
7.	ควรนำผลจากการประเมินไปใช้ให้เป็นประโยชน์ ในการปรับปรุงการนิติศาสตร์ครั้งต่อไปให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น.....						
8.	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินผลการนิติศาสตร์.....						
9.	อาจารย์นิติศาสตร์เป็นผู้ติดตามผลการนิติศาสตร์.....						

โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับประวัติของท่าน

ประวัติผู้เข้าร่วม

ชื่อ.....นามสกุล.....

วุฒิการศึกษา.....

.....

.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

.....

.....

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ การฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพชั้นครูหรือ การฝึกอบรม

.....

.....

.....

.....

สังกัด.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

หนังสือแนบและแบบสอบถามในรอบที่ 3

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

พฤศจิกายน 2535

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในรอบที่สาม
เรียน

ด้วยดิฉันนางสาวเจตโณม ภวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม นิสิตปริญญาโท สาขาการอุดมศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก
ท่านในการตอบแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง "รูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง" ในรอบที่หนึ่งและรอบที่สองแล้วนั้น ดิฉันขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ
โอกาสนี้และขอความกรุณาตอบแบบสอบถามในรอบที่สาม ซึ่งดิฉันได้จัดทำคำชี้แจงไว้ในแบบสอบ
ถามแล้ว

อนึ่งดิฉันใคร่ขอรับแบบสอบถามชุดนี้คืนภายในวันที่ 10 ธันวาคม 2535 จึงขอได้โปรด
อนุเคราะห์ตอบให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์และแปลผลได้ทันตาม
กำหนดเวลาจักขอบพระคุณยิ่ง

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอแสดงความนับถือ

(น.ส. เจตโณม ภวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม)

ผู้วิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา

รูปแบบการประเมินเทคนิคศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

(ตามเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย)

รอบที่สาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามในรอบที่สามนี้ เป็นการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ได้ตอบ ไปในรอบที่สอง ในรอบนี้ได้แสดงให้เห็นคำตอบของกลุ่มและคำตอบของท่านว่ามีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด เพื่อที่ว่าท่านจะได้พิจารณาบทวนคำตอบของท่านอีกครั้งหนึ่งว่าควรเปลี่ยนแปลงหรือไม่เพียงไร

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่ามัธยฐาน (Median) หมายถึง ค่ากลางของคำตอบทั้งหมดในแต่ละข้อได้แสดงค่ามัธยฐานไว้ในช่องค่าความเหมาะสมด้วยเครื่องหมาย (*) เมื่อเครื่องหมายดอกจันตกอยู่ในช่องค่าความเหมาะสมเท่าใด หมายความว่า ค่ากลางของคำตอบในข้อนั้นอยู่ในที่ความเหมาะสมเท่านั้น และถือว่าความเหมาะสมเท่านั้นเป็นคำตอบของกลุ่ม เช่น เครื่องหมายดอกจันตกอยู่ที่ค่าความเหมาะสม 4 หมายความว่า ในข้อนั้นค่ากลางของความเหมาะสมเท่ากับ 4 และถือว่าค่าความเหมาะสม 4 เป็นคำตอบของกลุ่ม

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

ข้อใด I.R. มีค่ามาก แสดงว่าข้อนั้นคำตอบกระจายมาก หรือผู้ตอบมีความเห็นสอดคล้องกันน้อย (มากกว่า 2.00)

ข้อใด I.R. มีค่าน้อย แสดงว่าข้อนั้นคำตอบกระจายน้อย หรือผู้ตอบมีความเห็นสอดคล้องกันมาก (น้อยกว่า 2.00)

ค่า I.R. นี้แสดงไว้ทางด้านขวาของช่องค่าความเหมาะสม เพื่อให้ท่านได้พิจารณาว่าข้อนั้นผู้ตอบมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด

วิธีตอบคำถามในรอบนี้

1. ให้ท่านตรวจดูในแต่ละข้อว่าคำตอบเดิมของท่าน (แสดงไว้ด้วยเครื่องหมาย ✓) กับคำตอบของกลุ่ม (แสดงไว้ด้วยเครื่องหมาย *) อยู่ในช่องค่าความเหมาะสมเดียวกันหรือต่างกันช่อง
2. ถ้าเครื่องหมาย ✓ กับเครื่องหมาย * อยู่ในช่องเดียวกันหมายความว่า คำตอบของท่านตรงกับคำตอบของกลุ่มหรือท่านมีความเห็นสอดคล้องกับกลุ่มถือว่าดีแล้ว ท่านไม่ต้องทำอะไรในข้อนี้
3. ถ้าเครื่องหมาย ✓ กับเครื่องหมาย * อยู่ต่างกัน 1 ช่อง เช่น เครื่องหมาย * อยู่ที่ช่องค่าความเหมาะสม 3 และเครื่องหมาย ✓ อยู่ที่ช่องค่าความเหมาะสม 4 หรือ 2 หมายความว่า คำตอบของท่านใกล้เคียงกับคำตอบของกลุ่มหรือท่านมีความเห็นค่อนข้างสอดคล้องกับกลุ่มถือว่าอยู่ในเกณฑ์ ถ้าท่านเห็นว่าคำตอบของท่านเหมาะสมแล้วท่านก็ไม่ต้องทำอะไรในข้อนี้ แต่ถ้าท่านพิจารณาเห็นว่าควรตอบให้สอดคล้องกับกลุ่มมากขึ้นอีกให้ท่านขีดเครื่องหมาย X ทับเครื่องหมาย ✓ เดิมแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ใหม่ในช่องเดียวกันกับเครื่องหมาย * ก็ได้
4. ถ้าเครื่องหมาย ✓ กับเครื่องหมาย * อยู่ต่างกัน 2 ช่องขึ้นไป เช่น เครื่องหมาย * อยู่ที่ช่องค่าความเหมาะสม 4 เครื่องหมาย ✓ อยู่ที่ช่องค่าความเหมาะสม 2 หรือ 1 หมายความว่า คำตอบของท่านแตกต่างจากคำตอบของกลุ่ม กรณีนี้ ขอให้ท่านพิจารณาทบทวนดูว่าท่านเห็นด้วยกับคำตอบของกลุ่มหรือไม่ ถ้าเห็นด้วยให้ขีดเครื่องหมาย X ทับเครื่องหมาย ✓ เดิมแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ใหม่ให้ใกล้เคียง หรือตรงกับคำตอบของกลุ่มก็ได้ตามดุลพินิจของท่าน แต่ถ้าท่านไม่เห็นด้วยกับกลุ่มหรือยืนยันคำตอบเดิมของท่าน ขอให้โปรดอธิบายเหตุผลที่เป็นเช่นนั้นในช่องความคิดเห็นด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
	<u>นโยบายการปฏิรูปเทคนิคศึกษาฝึกสอน</u>							
	ท่านเห็นว่าลักษณะและสาระของนโยบายปฏิรูปเทคนิคศึกษาฝึกสอน ต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด							
1.	กำหนดนโยบายแนวนอนชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	*					0.66	
2.	ควรเป็นนโยบายที่นำไปใช้ได้จริง	*					0.88	
3.	มุ่งจัดประสบการณ์วิชาชีพครูหลายลักษณะเพื่อพัฒนาสมรรถภาพของนักศึกษาครูให้สมบูรณ์มากที่สุด	*					0.80	
4.	มุ่งประสานการเรียนรู้ภาคทฤษฎีควบคู่กับการฝึกภาคปฏิบัติ	*					2.35	
5.	มุ่งฝึกภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริงให้มากที่สุด	*					1.15	
6.	เพื่อให้นักศึกษาได้ทราบแนวทางในการปฏิบัติตน	*					0.90	
7.	เพื่อให้นักศึกษาได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู		*				0.94	
8.	มุ่งให้นักศึกษาฝึกสอนทุกคนเข้ารับการปฏิรูปเทศ	*					0.62	
9.	มุ่งให้อาจารย์นิเทศก์เข้าร่วมการปฏิรูปเทศ	*					0.90	
10.	มุ่งให้อาจารย์พี่เลี้ยงเข้าร่วมการปฏิรูปเทศ			*			3.19	
11.	มุ่งสร้างเสริมให้นักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครูที่ดี	*					2.00	
12.	ควรกำหนดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายให้ชัดเจน	*					0.84	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
	<u>จุดมุ่งหมายของการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน</u>							
1.	ท่านเห็นว่าจุดมุ่งหมายของการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนต่อไปนี้มีความเหมาะสมระดับใด เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติให้นักศึกษาฝึกสอน.....	*					0.84.	
2.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนเข้าใจถึงการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน.....	*					0.53.	
3.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนได้เสริมประสบการณ์เกี่ยวกับวิชาชีพครู อย่างกว้างขวางเพิ่มขึ้น.....	*					0.98.	
4.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนทราบนโยบายและจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน.....		*				1.05.	
5.	เพื่อเตรียมนักศึกษาให้พร้อมจะเป็นครูที่ดี.....	*					0.66.	
6.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดความคุ้นเคยในการสอนและการปฏิบัติงาน.....		*				3.95.	
7.	เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากยิ่งขึ้น.....	*					0.78.	
8.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนได้ศึกษางานภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริง.....	*					1.50.	
9.	เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนได้ศึกษางานภาคปฏิบัติในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง.....	*					1.47.	
10.	เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาทักษะในงานหน้าที่ครูเพิ่มขึ้น.....	*					1.94.	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
11.	เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่าง นักศึกษาฝึกสอนอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ พี่เลี้ยง.....	*					2.31	
12.	เพื่อให้ นักศึกษาฝึกสอนมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติ งานในอาชีพครู.....	*					0.94	
13.	เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษาฝึกสอนมีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครูที่ดี.....	*					1.21	
14.	เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษาฝึกสอนมีบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำที่ดี.....	*					1.21	
	<u>การจัดองค์การและบุคลากรการปฐมนิเทศ</u> <u>นักศึกษาฝึกสอน</u>							
	ท่านเห็นว่าการจัดองค์การและบุคลากร ที่รับผิดชอบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนต่อไปนี้ มีความเหมาะสมในระดับใด							
1.	ควรหน่วยงานรับผิดชอบการปฐมนิเทศ โดยเฉพาะ.....	*					1.50	
2.	ควรจัดตั้งเป็นศูนย์ประสานการดำเนินงานเพื่อ รับผิดชอบการฝึกสอนและฝึกงาน.....	*					0.62	
3.	หน่วยงานที่รับผิดชอบควรประกอบด้วยกรรมการ ฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้							
	3.1 คณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้าง ประสานการดำเนินงาน.....	*					1.15	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
	3.2 คณะกรรมการดำเนินงานเสริมสร้าง ประสบการณ์วิชาชีพ.....	*					0.90	
4.	คณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสบการณ์ วิชาชีพควรประกอบด้วย							
	4.1 คณะกรรมการประจำคณะศึกษาศาสตร์เป็น กรรมการ.....			*			3.50	
	4.2 หัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน/ ฝึกงานคณะศึกษาศาสตร์เป็นกรรมการ.....	*					0.58	
5.	คณะกรรมการดำเนินงานเสริมสร้างประสบการณ์ วิชาชีพควรประกอบด้วย							
	5.1 ประธานกรรมการดำเนินงานเสริมสร้าง ประสบการณ์วิชาชีพ.....	*					0.62	
	5.2 กรรมการฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่							
	5.2.1 ฝ่ายธุรการ.....		*				3.76	
	5.2.2 ฝ่ายฝึกอบรม.....	*					1.15	
	5.2.3 ฝ่ายพัฒนาหลักสูตร.....	*					1.15	
	5.2.4 ฝ่ายผลิตและบริการสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา.....	*					0.84	
	5.2.5 ฝ่ายประสานงาน.....	*					1.40	
6.	ประธานคณะกรรมการดำเนินงานประสบการณ์ วิชาชีพควรได้รับการเลือกตั้งจากหัวหน้าภาควิชา ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน/ฝึกงาน.....		*				3.69	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
7.	กรรมการดำเนินงานควรได้รับการคัดเลือกจากทุกภาควิชาที่เกี่ยวข้อง ภาควิชาละ 2 คน รวม 14 คน.....	*					1.51.	
8.	คณะกรรมการอำนวยการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพควรมีหน้าที่เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ							
	8.1 กำหนดนโยบายปฏิบัติการ.....	*					0.62.	
	8.2 สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานต่าง ๆ.....	*					0.90.	
9.	คณะกรรมการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพควรมีหน้าที่ดังนี้							
	9.1 วางแผนดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ	*					0.66.	
	9.2 ดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ	*					0.62.	
	9.3 ประเมินผลการดำเนินงาน.....	*					1.85.	
10.	ควรมีวิชยาการประจำหน่วยงานที่รับผิดชอบการปฐมนิเทศ.....			*			3.67.	
11.	ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องการฝึกสอนเป็นวิทยากรให้การปฐมนิเทศ.....		*				1.38.	
	<u>การดำเนินการปฐมนิเทศ</u>							
	1. การหาความจำเป็นในการปฐมนิเทศ							
	ท่านเห็นว่าลักษณะการหาความจำเป็นในการปฐมนิเทศต่อไปนี้มีเหมาะสมในระดับใด							
1.	ควรมอบหมายให้มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง.....	*					0.90.	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความ คิดเห็น
		5	4	3	2	1		
2.	ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการการ ประชุมพิเศษ.....	*					0.62	
3.	ศึกษาข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็น.....		*				1.31	
4.	ศึกษาข้อมูลโดยการสังเกตและสัมภาษณ์.....				*		3.60	
5.	ศึกษาจากผลการสัมมนาการฝึกสอน.....	*					0.66	
6.	ศึกษาจากผลการวิจัย.....	*					1.15	
	2. การจัดทำโครงการประชุมพิเศษ ท่านเห็นว่าจัดทำโครงการประชุมพิเศษ ต่อไปมีความเหมาะสมในระดับใด							
1.	จัดทำโครงการประชุมพิเศษโดยกำหนดในแผน ประจำปี.....	*					0.58	
2.	จัดทำโครงการประชุมพิเศษเป็นงานประจำ.....	*					0.66	
	3. วิทยากรให้การประชุมพิเศษ ท่านเห็นว่าลักษณะการจัดวิทยากรให้การ ประชุมพิเศษต่อไปมีความเหมาะสมในระดับใด							
1.	ควรใช้วิทยากรจากภาคหลักสูตรและการสอน.....		*				2.28	
2.	ควรใช้วิทยากรจากภาควิชาที่เกี่ยวข้อง.....		*				1.85	
3.	ควรคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน เป็นวิทยากร.....	*					0.90	
4.	ควรคัดเลือกผู้มีความรู้และความประพฤติ เหมาะสมเป็นวิทยากร.....	*					1.51	
5.	ควรจัดชุดวิทยากรแล้วพัฒนาให้เชี่ยวชาญด้าน การฝึกอบรม.....	*					0.98	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
6.	ควรใช้วิทยากรจากโรงเรียนที่ส่งนักศึกษาออกฝึกสอน.....		*				2.16	
	4. ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศ							
	ท่านเห็นว่าลักษณะการกำหนดผู้เข้ารับการปฐมนิเทศต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด							
1.	นักศึกษาฝึกสอน.....	*					0.40	
2.	อาจารย์ที่เทศน์ประจำวิชา.....	*					0.66	
3.	อาจารย์ที่เทศน์ทั่วไป.....	*					1.15	
4.	อาจารย์ผู้เลี้ยง.....			*			1.80	
	5. เทคนิคการฝึกอบรม							
	ท่านเห็นว่าเทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้ในการปฐมนิเทศต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด							
1.	วิทยากรเป็นผู้ถ่ายทอดโดยวิธีบรรยาย.....				*		2.02	
2.	ให้ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ.....	*					0.55	
3.	ใช้สื่อการฝึกอบรมโดยใช้ภาพยนตร์หรือวีดิทัศน์.....	*					0.84	
4.	ใช้เทคนิคหลาย ๆ อย่างประกอบ เช่น การบรรยาย สัมมนา อภิปรายกลุ่ม ประชุมปฏิบัติการ ประชุมระดมสมอง แสดงบทบาทสมมติ ศึกษาเฉพาะกรณี และฝึกปฏิบัติเป็นต้น.....	*					0.90	
5.	การศึกษาดูงานโรงเรียนฝึกสอน.....	*					0.90	
6.	การศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่าง.....	*					2.31	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
	6. สถานที่ประชุมพิเศษ							
	ท่านเห็นว่าลักษณะสถานที่ประชุมพิเศษต่อไปนี้							
	มีความเหมาะสมในระดับใด							
1.	ใช้สถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะนอกสถานที่.....					*	2.15	
2.	ใช้สถานที่ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย.....	*					0.83	
3.	ใช้สถานที่ตามความเหมาะสม.....	*					1.05	
4.	ควรมีสถานที่พอเพียงและเหมาะสมในการทำ							
	กิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ที่ประชุมใหญ่ ที่ประชุม							
	กลุ่มย่อย ที่ฝึก ที่รับประทานอาหาร เป็นต้น.....	*					1.51	
	7. ระยะเวลาในการประชุมพิเศษ							
	เมื่อพิจารณาจากหลักสูตรการประชุมพิเศษ							
	แล้ว ท่านเห็นว่าการกำหนดระยะเวลาในการจัด							
	ประชุมพิเศษต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด							
1.	กำหนดเวลาแต่ละรายวิชาชัดเจน.....	*					0.66	...
2.	กำหนดระยะเวลาควรสอดคล้องสัมพันธ์กับ							
	เนื้อหาวิชา.....	*					0.94	
3.	กำหนดระยะเวลาควรสอดคล้องสัมพันธ์กับ							
	จุดมุ่งหมาย.....	*					0.62	
4.	ควรกำหนดระยะเวลา ดังนี้							
	4.1 2-3 วัน.....	*					0.66	...
	4.2 6-7 วัน.....					*	1.98	...
	4.3 8-10 วัน.....					*	3.65	...

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
	<u>หลักสูตรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน</u>							
	ท่านเห็นว่าลักษณะและสาระของหลักสูตรการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด							
1.	การจัดทำหลักสูตร ควรมีลักษณะดังนี้							
	1.1 ควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกสอนมากำหนดหลักสูตร.....		*				0.70	
	1.2 ควรนำผลการดำเนินงานปฐมนิเทศของคณะวิชา/ภาควิชาที่เกี่ยวข้องมามากำหนดหลักสูตร.....		*				1.15	
	1.3 ควรกำหนดหลักสูตรจากผลการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม.....		*				1.11	
	1.4 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ		*				1.05	
2.	วัตถุประสงค์ของหลักสูตรปฐมนิเทศ ควรมีสาระดังนี้							
	2.1 มุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ พัฒนาทักษะ และทัศนคติให้เหมาะสมต่อการเป็นครูที่ดี.....		*				0.62	
	2.2 มุ่งย้าหรือทบทวนและสร้างเสริมให้นักศึกษามีความพร้อมในการเป็นครูที่ดี.....		*				0.66	
	2.3 มุ่งส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความคุ้นเคยในการสอนและการปฏิบัติงาน.....		*				0.58	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
3.	2.4 เน้นให้นักศึกษานำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน.....	*					0.78	
	2.5 มุ่งให้นักศึกษาสอนเป็นและแก้ปัญหาเป็น.....	*					0.62	
	เนื้อหาวิชาในหลักสูตร ควรประกอบด้วย							
	ภาคทฤษฎีควรมีสาระดังนี้							
	3.1 สถานภาพวิชาชีพครู.....	*					0.80	
	3.2 คุณสมบัติของครูที่ดี.....	*					0.51	
	3.3 บทบาทและหน้าที่ของนักศึกษาฝึกสอน.....	*					0.50	
	3.4 ทักษะงานหน้าที่ครู.....	*					0.90	
	3.5 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน.....	*					0.66	
	3.6 เทคนิคการสอน.....	*					0.66	
	3.7 ประสบการณ์การฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จ.....	*					1.50	
	3.8 การผลิตสื่อการเรียนการสอน.....		*				2.63	
	3.9 การศึกษาครูผู้ประสบผลสำเร็จในการสอนเป็นรายกรณี.....	*					1.15	
	3.10 การศึกษาเด็กเป็นรายกรณี.....		*				1.85	
	3.11 มารยาทสังคม.....	*					0.66	
	3.12 ครูกับการพัฒนาตนเองและสังคม.....	*					0.58	
	ภาคปฏิบัติ ควรมีลักษณะและสาระดังนี้							
	3.13 การสาธิตวิธีสอน.....	*					0.66	
	3.14 การสาธิตเทคนิคการสอน.....	*					0.66	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1		
3.15	ให้นักศึกษาฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จในการฝึกสอนเล่าประสบการณ์การฝึกสอน.....	*					0.78	
3.16	การฝึกทักษะจุลภาค							
3.16.1	การนำเข้าสู่บทเรียน.....	*					3.39	
3.16.2	การนำเสนอเนื้อหา.....	*					2.39	
3.16.3	การเลือกสื่อการสอน.....	*					2.39	
3.16.4	การใช้สื่อการสอน.....	*					2.40	
3.16.5	การผลิตสื่อการสอน.....	*					3.54	
3.16.6	การใช้ภาษาให้รัดกุม.....	*					1.51	
3.16.7	การเสริมแรง.....	*					2.35	
3.16.8	การใช้คำถาม.....	*					2.27	
3.17	การทดลองสอน							
3.17.1	การสอนแบบอภิปราย.....	*					3.47	
3.17.2	การสอน โดยเกม.....	*					1.47	
3.17.3	การอบรมจริยธรรมสอดแทรกระหว่างการสอน.....	*					1.50	
3.18	การเขียนจุดประสงค์ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร.....	*					0.62	
3.19	ควรให้นักศึกษาฝึกสอนทุกคนฝึกเทคนิคและวิธีสอน.....	*					1.51	
3.20	การทำโครงการสอน.....	*					0.58	
3.21	การบันทึกการสอน.....	*					0.62	
3.22	การออกข้อสอบ.....	*					3.67	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความ คิดเห็น
		5	4	3	2	1		
	3.23 การพูดในที่ชุมชน.....	*					1.51	
	3.24 การจัดนิทรรศการ.....		*				1.35	
	3.25 ศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่าง.....		*				2.00	
	3.26 ศึกษาดูงานโรงเรียนฝึกสอน.....	*					1.31	
	ภาคกิจกรรมสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายและ ทางจิต							
	3.27 พิธีเปิด พิธีปิดการประชุม.....			*			3.54	
	3.28 กิจกรรมกายบริหาร.....			*			1.46	
	3.29 กิจกรรมส่งเสริมความรักและศรัทธาใน อาชีพครู.....	*					0.78	
	3.30 กิจกรรมสร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์.....	*					0.62	
	3.31 กิจกรรมสร้างเสริมวินัยในตนเอง.....	*					0.78	
	3.32 กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์.....	*					0.66	
	3.33 สวดมนต์ เจริญภาวนา/กิจกรรมทาง ศาสนา.....			*			3.50	
	3.34 กิจกรรมสรุปแนวทางการปฏิบัติในการ เป็นครู.....	*					1.50	
	<u>งบประมาณการประชุม</u>							
	ท่านเห็นว่าลักษณะงบประมาณการ ประชุมต่อไปมีความเหมาะสมในระดับใด							
1.	ควรขออนุมัติจัดทำโครงการงบประมาณล่วงหน้า							
	1 งบประมาณ.....	*					2.31	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ค่าความเหมาะสม					I.R.	ความ คิดเห็น
		5	4	3	2	1		
2.	ใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยสนับสนุน.....	*					0.66.....	
3.	ใช้เงินค่าบำรุงการศึกษา.....	*					1.28.....	
4.	ใช้เงินรายได้ของคณะศึกษาศาสตร์.....			*			2.85.....	
5.	เก็บเงินลงทะเบียนนิเทศจากนักศึกษา.....				*		3.16.....	
6.	ควรตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายให้เพียงพอในการ ดำเนินงาน.....	*					0.90.....	
<u>การประเมินผลโครงการปรุมนิเทศ</u>								
ท่านเห็นว่าการประเมินผลโครงการ ปรุมนิเทศต่อไปนี้มีความเหมาะสมในระดับใด								
1.	ควรประเมินผลระหว่างการทำงาน.....	*					1.51.....	
2.	ควรประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการปรุมนิเทศ.....	*					2.40.....	
3.	ควรประเมินผลทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน.....	*					1.47.....	
4.	ควรใช้เทคนิคการประเมินผลหลายวิธี.....	*					0.58.....	
5.	ควรติดตามผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา.....	*					1.06.....	
6.	ควรมีการรายงานผลจากการประเมินและการ ติดตามผลให้ผู้บริหารทราบ.....	*					1.15.....	
7.	ควรนำผลจากการประเมินไปใช้ให้เป็นประโยชน์ ในการปรับปรุงการปรุมนิเทศครั้งต่อไปให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น.....	*					0.58.....	
8.	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินผลการปรุมนิเทศ.....			*			3.38.....	
9.	อาจารย์นิเทศก์เป็นผู้ติดตามผลการปรุมนิเทศ.....				*		3.54.....	

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจแบบสอบถาม

รศ.ดร.นิสิทธิ์	สารวิจิตร
ผศ.ดร.สุชาดา	สุธรรมรักษ์
รศ.ดร.สมบูรณ์	ชิตพงศ์
รศ.ดร.นิรมล	ศตวณิ
รศ.ดร.สุศักดิ์	อมรรัตนศักดิ์

ภาคผนวก จ

ประวัติผู้เชี่ยวชาญที่ออกแบบสอบถาม

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายกริช อัม โภชน์

วุฒิทางการศึกษา

บช.บ. (บัณฑิตบริหาร)

พน.บ. (พาณิชย์ศาสตรบัณฑิต)

ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้จัดการฝ่ายพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด

ประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกสอน (ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) และการจัดการฝึกอบรม

อาจารย์พิเศษสถาบันพัฒนบริหารศาสตร์

วิทยากรสถาบันฝึกอบรม

จัดการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 20 โครงการ

เขียนตำราเรื่อง "การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม"

สังกัด

ฝ่ายบริหารงานบุคคล ธนาคารกรุงไทย จำกัด

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายกิตติ จรรย์ยานนท์

วุฒิทางการศึกษา

กศ.บ. (การสอนภาษาอังกฤษและการสอนวิทยาศาสตร์)

M.A. (General Ed Administration)

D.Ed. (Higher Education)

ตำแหน่งปัจจุบัน

รองศาสตราจารย์ ระดับ 10

หัวหน้าภาควิชาบริหารและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน (ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) หรือการฝึกอบรม

อาจารย์นิเทศก์การสอนวิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร 8 ปี

ผู้เชี่ยวชาญการศึกษาประจำพระราชอาณาจักรลาว - นิเทศการสอนนักศึกษา

ณ วิทยาลัยครูตงโคงเวียงจันทน์ และวิทยาลัยครูหลวงพระบาง 4 ปี

อาจารย์นิเทศก์ทั่วไปและอาจารย์นิเทศก์ประจำวิชา

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กรรมการจัดการฝึกสอนมหาวิทยาลัยรามคำแหง 5 ครั้ง

ผู้ประสานงานการฝึกอบรมครูผู้สอนภาษาและวัฒนธรรมของสำนักข้าหลวงใหญ่

ผู้ลี้ภัยสหประชาชาติ (UNHCR) ณ ศูนย์อพยพหนองคาย และศูนย์พนัสนิคม 1 ปี

สังกัด

ภาควิชาบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายไผ่จิต อินทวงศ์

วุฒิทางการศึกษา

กศ.บ. (การสอนภาษาอังกฤษ)

กศ.ม.

Ed.D (Ed. Admin.)

ตำแหน่งปัจจุบัน

รองศาสตราจารย์ ระดับ 9

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน (ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) หรือการฝึกอบรม

วิทยากรกลุ่มฝึกประสบการณ์วิชาชีพนักศึกษาฝึกสอน

ประธานกรรมการการจัดตั้งสถาบันการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประธานกรรมการโครงการบัณฑิตศึกษาสาขาวิชาศึกษานอกโรงเรียน

อาจารย์นิเทศก์ทั่วไปและนิเทศก์ประจำ

คณะกรรมการจัดการฝึกสอน

หัวหน้าภาคหลักสูตรและการสอน

อาจารย์สอนวิชาพฤติกรรมกรรมการสอนภาษาอังกฤษ 1 พฤติกรรมการสอนภาษาอังกฤษ 2

สังกัด

ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายณรงค์ ธรรมคุณ

วุฒิทางการศึกษา

กศ.บ.

ค.ม. (บริหารการศึกษา สาขานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 7

หัวหน้าคณะวิชาครุศาสตร์

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการสอน (ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) หรือการฝึกอบรม

อาจารย์นิเทศการสอน

คณะกรรมการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

วิทยากรนิเทศการสอนในเขตภาคเหนือหลายจังหวัด

วิทยากรฝึกอบรมพัฒนาศิลิกภาพ

สังกัด

วิทยาลัยครูเชียงใหม่ กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายทวี ทองสว่าง

วุฒิทางการศึกษา

กศ.บ. (การสอนภูมิศาสตร์)

กศ.ม. (การสอนภูมิศาสตร์)

ตำแหน่งปัจจุบัน

รองศาสตราจารย์ ระดับ 9

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน (ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) หรือการฝึกอบรม

ประธานคณะกรรมการจัดการฝึกสอน วิทยาลัยวิชาการศึกษา สงขลา

อาจารย์นิเทศก์นักศึกษาฝึกสอน เขตจังหวัดสตูล 2515-2517

อาจารย์นิเทศก์นักศึกษาฝึกสอน เขตจังหวัดตรัง นัทลุง สงขลา สุราษฎร์ธานี และ

นครศรีธรรมราช 2518

ประธานคณะกรรมการจัดการฝึกสอน การสัมมนาการฝึกสอน 6 ครั้ง

อาจารย์นิเทศก์นักศึกษาฝึกสอน สังกัดภาควิชาหลักสูตรตั้งแต่ปี 2519-2530

อาจารย์นิเทศก์นักศึกษาฝึกสอน/ฝึกงาน สังกัดภาควิชาภูมิศาสตร์ ตั้งแต่ปี 2530- ปัจจุบัน

กรรมการสอบปริญญาโท มหาววิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาววิทยาลัยมหิดล มหาววิทยาลัย

เชียงใหม่ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สังกัด

ภาควิชาภูมิศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาววิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายทองอินทร์ วงศ์โสธร

วุฒิทางการศึกษา

กศ.บ. (อังกฤษ - คณิต)

M.A. (Secondary School Administration)

Ph.D. (Educational Administration)

ตำแหน่งปัจจุบัน

รองศาสตราจารย์ ระดับ 9

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ประธานกรรมการประจำสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน (ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) หรือการฝึกอบรม

ผู้อำนวยการสำนักวิชาการการศึกษา

ประธานกรรมการประจำวิชาวิทยาลัยสุภาพ

วิทยาการฝึกอบรมประสบการณ์วิชาชีพ

ประธานโครงการฝึกอบรม 10 โครงการ

วิทยาการฝึกอบรมการพัฒนางานวิชาชีพและบุคลากร

สังกัด

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นางทัศนีย์ ลิ้มสุวรรณ

วุฒิทางการศึกษา

วท.บ.

M.A. (โภชนาการ)

Ph.D.

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8

ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน (ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) หรือการฝึกอบรม

ประธานกรรมการประจำสาขาโภชนาการ

วิทยากรฝึกอบรมประสบการณ์วิชาชีพครู

ประธานกรรมการฝึกอบรม

สังกัด

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นางนพคุณ คุณาชีวะ

วุฒิทางการศึกษา

ค.บ. (การสอน)

ค.ม. (การสอนภาษาไทย)

ตำแหน่งปัจจุบัน

รองศาสตราจารย์ ระดับ 9

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

รามคำแหง

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน (ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) หรือการฝึกอบรม

ประธานกรรมการจัดการฝึกสอนของภาคหลักสูตรและการสอน 3 ครั้ง

กรรมการจัดการฝึกสอนของภาคหลักสูตรและการสอน

กรรมการวิชาการภาควิชาหลักสูตรและการสอน

ประธานกรรมการฝ่ายกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษของคณะศึกษาศาสตร์

ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง

อาจารย์สอนวิชาพฤติกรรมภาษาไทย 1 พฤติกรรมการสอนภาษาไทย 2

สังกัด

ภาควิชาหลักสูตรและการสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายนิพนธ์ ไทยพานิช

วุฒิทางการศึกษา

กศ.บ. (สังคมศึกษา)

M.A. (Secondary School Administration)

Ph.D. (Curriculum and Instruction)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ศาสตราจารย์ ระดับ 10

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน (ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) หรือการฝึกอบรม

ที่ปรึกษาหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

วิทยาการประจำหลักสูตรฝึกอบรม/สัมมนา กระทรวงการคลัง

วิทยาการการนิเทศแบบคลินิคของวิทยาลัยครู มหาวิทยาลัยและศึกษานิเทศก์

กรมสามัญศึกษา

อาจารย์นิเทศก์นิสิตฝึกสอนคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สังกัด

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นางนิรมล ศตวุฒิ

วุฒิทางการศึกษา

ค.บ. (การสอนภาษาอังกฤษ)

ค.ม. (การสอนภาษาอังกฤษ)

Ed.D. (Curriculum and Instruction)

ตำแหน่งปัจจุบัน

รองศาสตราจารย์ ระดับ 10

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและสื่อการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน (ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) หรือการฝึกอบรม

อาจารย์นิเทศก์ทั่วไปและอาจารย์นิเทศก์ประจำวิชา

อาจารย์สอนวิชาพฤติกรรมกรรมการสอน 1 และพฤติกรรมกรรมการสอน 2

กรรมการจัดการฝึกสอนภาควิชาหลักสูตรและการสอน 3 ครั้ง

ผู้รับผิดชอบจัดกิจกรรมการสัมมนาการฝึกสอน ภาควิชาหลักสูตรและการสอน

อาจารย์กลุ่มสัมมนาการฝึกสอน

หัวหน้าศูนย์บริการวิชาการและวิชาชีพแก่ชุมชน คณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

จัดประชุมปฏิบัติการและการฝึกอบรมประมาณ 10 โครงการ

สังกัด

ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายปรีชา คัมภีร์ปกรณ

วุฒิทางการศึกษา

กศ.บ. (เกียรตินิยม)

ค.บ. (จิตวิทยาและแนะแนว)

Ph.D. (Ed. Adm.)

ตำแหน่งปัจจุบัน

รองศาสตราจารย์ ระดับ 9

คณบดีสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน (ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) หรือการฝึกอบรม

อาจารย์นิเทศก์การสอน

วิทยากรประสบการณ์วิชาชีพคณะศึกษาศาสตร์

ผลิตชุดตำราชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์

สังกัด

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายพจน์ สะเพียรชัย

วุฒิทางการศึกษา

กศ.บ.

M.S. (Educational Research)

Ph.D. (Educational Psychology)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ศาสตราจารย์ ระดับ 11

รองปลัดกระทรวงมหาดวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัย

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน (ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) หรือการฝึกอบรม

อาจารย์นิเทศก์ วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร

รองเลขาธิการ สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

เลขาธิการ สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

อาจารย์พิเศษสอนปริญญาโทสถาบันพัฒนบริหารศาสตร์

อาจารย์พิเศษสอนปริญญาเอกมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สังกัด

สำนักปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายมีชัย สายอ่วม

วุฒิทางการศึกษา

น.บ.

กศ.ม. (การสอนสังคมศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 7

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน (ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) หรือการฝึกอบรม
 กรรมการฝึกอบรมประสบการณ์วิชาชีพของวิทยาลัย
 กรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเต็มรูปของวิทยาลัย
 อาจารย์นิเทศก์นักศึกษาฝึกสอนของวิทยาลัย
 วิทยาการพัฒนาศึกษาการสอนของวิทยาลัยและของโรงเรียนในท้องถิ่น
 กรรมการร่างหลักสูตรประสบการณ์วิชาชีพ

สังกัด

วิทยาลัยครูนครราชสีมา กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นางรัตนา กาญจนพันธ์

วุฒิทางการศึกษา

กศ.บ.

Ed.S. (Education Administration)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8

อาจารย์ปฏิบัติการสอนประจำหมวดวิชาสังคมศึกษา

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน (ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) หรือการฝึกอบรม

อาจารย์นิเทศก์ประจำวิชาสังคมศึกษา

อาจารย์สอนวิชาพฤติกรรมกรรมการสอนสังคมศึกษา 1 และวิชาพฤติกรรมกรรมการสอนสังคม 2

อาจารย์สอนวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน

วิทยากรบรรยายพฤติกรรมกรรมการสอนในการสัมมนาภาคของนักศึกษาทุกวิชาเอก 10 ครั้ง

วิทยากรบรรยายในการสัมมนาภาคของนักศึกษาทุกภาควิชา 3 ครั้ง

งานวิจัยเรื่อง "การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการสอนของนักศึกษาฝึกสอนวิชาเอกสังคมศึกษาระหว่างกลุ่มที่ผ่านการทดลองสอนแบบจุลภาคกับกลุ่มที่ไม่ผ่านการทดลองสอนแบบจุลภาค" (2530)

สังกัด

ภาควิชาบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นางรุจิร ภูสาระ

วุฒิทางการศึกษา

กศ.บ. (คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ)

กศ.ม. (วัดผลการศึกษา)

กศ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร)

ตำแหน่งปัจจุบัน

รองศาสตราจารย์ ระดับ 9

หัวหน้าภาควิชาทดสอบและวิจัย

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน (ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) หรือการฝึกอบรม

อาจารย์นิเทศก์นักศึกษาฝึกสอน

คณะกรรมการจัดการฝึกสอนและฝึกงานคณะศึกษาศาสตร์

วิทยาการอบรมครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศเกี่ยวกับการทำแผนการสอน

โครงการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา

จัดประชุมปฏิบัติการและฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 10 โครงการ

ผู้อำนวยการสำนักวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง

สังกัด

ภาควิชาทดสอบและวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นางวินิตา สุทธิสมบูรณ์

วุฒิการศึกษา

ค.บ. (มัธยมศึกษา)

ค.ม. (บริหารการศึกษา สาขาเทคนิคการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 7

เลขาธิการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน (ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) หรือการฝึกอบรม

สอนวิชาพฤติกรรมการสอนภาษาไทย 14 ปี

นิเทศการฝึกสอนตั้งแต่ปี พ.ศ.2517-2533

เป็นหัวหน้าโครงการฝึกอบรม 7 โครงการ (ปี พ.ศ.2533-35)

คณะกรรมการจัดการฝึกสอน 3 ครั้ง

งานวิจัยเรื่อง "สมรรถภาพด้านการสอนของนักศึกษาฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สังกัด

ภาควิชาบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายสัง เวียน สฤษดิกุล

วุฒิทางการศึกษา

กศ.บ. (การสอนภาษาอังกฤษและการสอนสังคมศึกษา)

M.A. (Secondary School Admin.)

ตำแหน่งปัจจุบัน

รองศาสตราจารย์ ระดับ 9

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน (ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) หรือการฝึกอบรม

อาจารย์นิเทศก์ทั่วไปและอาจารย์นิเทศก์ประจำวิชาภาษาอังกฤษ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประธานกรรมการจัดการฝึกสอน 4 ครั้ง

ประธานกรรมการจัดการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงในโรงเรียนฝึกสอน

หัวหน้าภาคหลักสูตรและการสอน

กรรมการจัดการฝึกสอนภาควิชาหลักสูตรและการสอน 5 ครั้ง

สังกัด

ภาควิชาหลักสูตรและการสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายสมคิด อีระศิลป์

วุฒิทางการศึกษา

กศ.บ.

M.A. (INST. Media)

ตำแหน่งปัจจุบัน

รองศาสตราจารย์ ระดับ 9

หัวหน้าภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน (ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) หรือการฝึกอบรม

ประธานกรรมการฝึกงานนักศึกษา โสภทัตศึกษาทั้งฝ่ายโรงเรียนและหน่วยงานอื่น ๆ

คณะกรรมการฝึกงานนักศึกษา โสภทัตศึกษา

ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีทางการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง

หัวหน้าภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา

วิทยาการผลิตสื่อการสอนและการผลิตสื่อเพื่อการศึกษาของกรมวิชาการ

วิทยาการผลิตสื่อการสอนและการผลิตสื่อการสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สังกัด

ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นายสมศักดิ์ คงเที่ยง

วุฒิทางการศึกษา

กศ.บ.

M.A.T.

Ph.D. (Educational Administration)

ตำแหน่งปัจจุบัน

รองศาสตราจารย์ระดับ 8

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน (ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) หรือการฝึกอบรม

กรรมการจัดการฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อาจารย์นิเทศก์การฝึกสอนภาควิชาหลักสูตรและการสอน

กรรมการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา

กรรมการฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถภาพอาจารย์สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง

รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

งานวิจัยเรื่อง

สังกัด

ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นางอาภรณ์ ธรรมนิยม

วุฒิทางการศึกษา

กศ.บ. (การสอนพลศึกษา)

ค.ม. (การสอนพลศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสวัสดิการและกองทุนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน (ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) หรือการฝึกอบรม

อาจารย์นิเทศก์ทั่วไปและนิเทศก์ประจำวิชา

อาจารย์สอนปฏิบัติการการสอน

กรรมการจัดการฝึกสอนฝึกงานภาควิชาพลานามัย

จัดประชุมปฏิบัติการและการฝึกอบรมประมาณ 10 โครงการ

งานวิจัยเรื่อง

สังกัด

ภาควิชาพลานามัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ

นางสาวอารี ลั่นหลวี

วุฒิทางการศึกษา

Ed.D. (การฝึกหัดครู)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ข้าราชการบำนาญ

อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน (ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) หรือการฝึกอบรม

อาจารย์พิเศษวิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร

เขียนเอกสารตำราเกี่ยวกับการฝึกหัดครูและการฝึกอบรม

วิทยากรฝึกอบรมเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

อาจารย์สอนเกี่ยวกับวิชาการศึกษา

ภาคผนวก จ

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง

หลักเกณฑ์การนิยมน/นิยมนของนักศึกษาและศึกษาศาสตร์ พ.ศ. 2530

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ว่าด้วย หลักเกณฑ์การฝึกสอน/ฝึกงานของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์

พ.ศ. 2530

โดยที่จำเป็นต้องให้มีข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยหลักเกณฑ์การฝึกสอน/ฝึกงานของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ขึ้นใช้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 14(1) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2514 สภามหาวิทยาลัยจึงตราข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหงว่าด้วย หลักเกณฑ์การฝึกสอน/ฝึกงานของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ พ.ศ. 2530"

ข้อ 2 ให้ใช้ข้อบังคับนี้ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 เป็นต้นไป

ข้อ 3 จำนวนหน่วยกิตที่นักศึกษาจะต้องสอบผ่านก่อนขอขึ้นออกฝึกสอน/ฝึกงาน

3.1 นักศึกษาที่เรียนตามหลักสูตร 4 ปี จะต้องมียกสมบัติดังนี้

3.1.1 จะต้องสอบได้หน่วยกิตสะสมก่อนการขึ้นขอฝึกสอน/ฝึกงาน ไม่น้อยกว่า 108 หน่วยกิต

3.1.2 จะต้องสอบได้หน่วยกิตของวิชาเอก หรือวิชาเอกและวิชาขึ้น (ถ้ามี) ไม่น้อยกว่า 80% ของหน่วยกิตที่กำหนดให้เรียนในวิชาเอก หรือวิชาเอกและวิชาขึ้น

3.2 สำหรับนักศึกษาที่ใช้สิทธิเทียบโอนหน่วยกิตของแต่ละวิชาเอกทุกประเภท ให้ใช้เกณฑ์เดียวกับนักศึกษาที่เรียนตามหลักสูตร 4 ปี โดยให้นับจำนวนหน่วยกิตที่เทียบโอนให้ด้วย

3.3 กรณีนักศึกษาที่จะออกฝึกสอน/ฝึกงานในภาคเรียนที่ 1 ปีที่ 8 จะมีสิทธิขึ้นขอฝึกสอน/ฝึกงานได้จะต้องมีหน่วยกิตสะสมก่อนขึ้น ไม่น้อยกว่า 108 หน่วยกิตในกรณีที่มีหน่วยกิตสะสมตั้งแต่ 78 หน่วยกิตขึ้นไป แต่ไม่ถึง 108 หน่วยกิต ให้มีสิทธิขึ้นขอออกฝึกอบรม/ฝึกงานได้ในภาคเรียนที่ 2 ของปีที่ 8

3.4 ในกรณีอื่น ๆ ให้ภาควิชาเป็นผู้พิจารณาเป็นราย ๆ ไป แล้วเสนอ
คณะเพื่อดำเนินการต่อไป

ข้อ 4 ระยะเวลาการฝึกสอน/ฝึกงาน

นักศึกษาทุกวิชาเอกต้องใช้เวลาในการฝึกสอน/ฝึกงาน จำนวน 14 สัปดาห์

ข้อ 5 ระยะเวลาการยื่นขอออกฝึกสอน/ฝึกงาน

5.1 การยื่นขอออกฝึกสอน/ฝึกงานในภาคเรียนที่ 1

5.1.1 ทุกวิชาเอกในภาควิชาหลักสูตรและการสอนให้ยื่นระหว่าง
วันที่ 2-11 มกราคม ของทุกปี

5.1.2 ทุกวิชาเอกในภาควิชาอื่น ๆ ยกเว้นภาควิชาหลักสูตร
และการสอนให้ยื่นระหว่างวันที่ 14-20 เมษายน ของทุกปี

5.2 การยื่นขอออกฝึกสอน/ฝึกงาน ในภาคเรียนที่ 2 ทุกภาควิชา ให้ยื่น
ระหว่างวันที่ 1-10 สิงหาคม ของทุกปี

ข้อ 6 โครงสร้างหลักเกณฑ์ และรายละเอียดของหน่วยกิตสะสมในแต่ละหมวด
วิชาให้เป็นไปตามประกาศของคณะศึกษาศาสตร์

ข้อ 7 ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ ในกรณีพิเศษให้อธิการบดีมีอำนาจสั่ง
และปฏิบัติตามที่เห็นสมควร

ประกาศ ณ วันที่ 11 เมษายน 2530

(ลงนาม) ประภาศน์ อวยชัย

(ศาสตราจารย์ประภาศน์ อวยชัย)

นายกสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง

ภาคผนวก ช

ประกาศคณะศึกษาศาสตร์ เรื่องกำหนดโครงสร้าง

หลักเกณฑ์หน่วยกิตสะสมที่นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์จะต้องสอบผ่านก่อนเวลา

ฝึกสอน/ฝึกงาน

ประกาศคณะศึกษาศาสตร์

เรื่อง กำหนดโครงสร้างหลักเกณฑ์หน่วยกิตสะสมที่นักศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์จะต้องสอบผ่านก่อน

เวลาฝึกสอน/ฝึกงาน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 6 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยหลักเกณฑ์การฝึกสอน/ฝึกงาน ของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ พ.ศ. 2530 คณะศึกษาศาสตร์จึงขอประกาศ "กำหนดโครงสร้างหลักเกณฑ์หน่วยกิตสะสมที่นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์จะต้องสอบผ่านก่อนออกฝึกสอน/ฝึกงาน" ไว้ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างหลักเกณฑ์ของหน่วยกิตสะสมที่นักศึกษาต้องสอบผ่านก่อนฝึกสอน/ฝึกงาน มีรายละเอียดตามตารางดังนี้

ตาราง โครงสร้างหลักเกณฑ์หน่วยกิตสะสมที่นักศึกษาต้องสอบผ่านก่อนออกฝึกสอน/ฝึกงาน

ภาควิชาและสาขาวิชาเอก	จำนวนหน่วยกิตสะสมในแต่ละหมวด
1. การทดสอบและวิจัย	1. วิชาเอก + วิชาชีฟ ไม่น้อยกว่า 57 หน่วยกิต 2. หน่วยกิตสะสม ไม่น้อยกว่า 108 หน่วยกิต
2. จิตวิทยา	1. วิชาเอก + เลือกทางจิต ไม่น้อยกว่า 45 หน่วยกิต (ต้องสอบผ่าน PC 229, 303, 308, 327, 329, 333, 336 และ 353)
2.1 จิตวิทยาการให้บริการ ปรึกษาและแนะแนว	2. วิชาโท ไม่น้อยกว่า 9 หน่วยกิต 3. หน่วยกิตสะสม ไม่น้อยกว่า 108 หน่วยกิต

ภาควิชาและสาขาวิชาเอก	จำนวนหน่วยกิตสะสมในแต่ละหมวด
2.2 จิตวิทยาสังคม	1. วิชาเอก + เลือกทางจิตไม่น้อยกว่า 51 หน่วยกิต (ต้องสอบผ่าน PC 263, 265, 267, 303, 308, 313, 363, 365 และ 405) 2. วิชาโทไม่น้อยกว่า 9 หน่วยกิต 3. หน่วยกิตสะสมไม่น้อยกว่า 108 หน่วยกิต
3. ภูมิศาสตร์	1. วิชาเอกไม่น้อยกว่า 48 หน่วยกิต 2. หน่วยกิตสะสมไม่น้อยกว่า 108 หน่วยกิต
4. โสวัตต์ศศึกษา	1. วิชาเอกไม่น้อยกว่า 36 หน่วยกิต 2. หน่วยกิตสะสมไม่น้อยกว่า 108 หน่วยกิต <u>หมายเหตุ</u> 1. ต้องสอบผ่าน AV 303 2. สำหรับวิชาเอกบังคับ นักศึกษาจะต้องเคยลง ทะเบียนเรียนมาแล้ว ทุกกระบวนวิชา
5. พละนันทย	5.1 พละนันทย โปรแกรม 1 (ไม่มีวิชาโท) 1. วิชาเอก + วิชาอื่น ไม่น้อยกว่า 66 หน่วยกิต (ต้องสอบผ่าน PE 301 และ PE 302) 2. หน่วยกิตสะสมไม่น้อยกว่า 108 หน่วยกิต

ภาควิชาและสาขาวิชาเอก	จำนวนหน่วยกิตสะสมในแต่ละหมวด
โปรแกรม 2 (มีวิชาโท)	1. วิชาเอก + วิชาชี้น ไม่น้อยกว่า 56 หน่วยกิต (ต้องสอบผ่าน PE 301 และ PE 302) 2. หน่วยกิตสะสม ไม่น้อยกว่า 108 หน่วยกิต
5.2 . สู้ศึกษา	1. วิชาเอก + วิชาชี้น ไม่น้อยกว่า 60 หน่วยกิต (ต้องสอบผ่าน HE 311 และ HE 312) 2. หน่วยกิตสะสม ไม่น้อยกว่า 108 หน่วยกิต <u>หมายเหตุ</u> ทั้งสาขาวิชาฟิสิกส์และสาขาวิชาเคมีเคยลงทะเบียนเรียนวิชา AV 303, ED 103 และ MR 303 มาแล้ว
6. หลักสูตรและการสอน 6.1 ภาษาไทย	1. วิชาชี้น ไม่น้อยกว่า 21 หน่วยกิต 2. วิชาเอก ไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต 3. หน่วยกิตสะสม ไม่น้อยกว่า 108 หน่วยกิต <u>หมายเหตุ</u> 1. ต้องสอบผ่านวิชานี้บังคับทั่วไปต่อไปนี้ TH 101, TH 102, TH 243, PC 103 PC 104 และ PC 163

ภาควิชาและสาขาวิชาเอก	จำนวนหน่วยกิตสะสมในแต่ละหมวด
6.2 ภาษาอังกฤษ	2. ต้องสอบผ่านวิชาขึ้นต่อไปนี้ AV 303, MR 303 ED 313, ED 321 และ ED 322 1. วิชาขึ้นไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต 2. วิชาเอกไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต 3. หน่วยกิตสะสมไม่น้อยกว่า 108 หน่วยกิต <u>หมายเหตุ</u> 1. ต้องสอบผ่านวิชาบังคับทั่วไป ดังต่อไปนี้ EN 101, EN 102, EN 201, EN 202, PC 103, PC 104 และ PC 163 2. ต้องสอบผ่านวิชาขึ้นต่อไปนี้ AV 303, MR 303, ED 313 ED 331, ED 332, ED 431 และ ED 342
6.3 ประวัติศาสตร์	1. วิชาขึ้นไม่น้อยกว่า 21 หน่วยกิต 2. วิชาเอกไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต 3. หน่วยกิตสะสมไม่น้อยกว่า 108 หน่วยกิต <u>หมายเหตุ</u> 1. ต้องสอบผ่านวิชาบังคับต่อไปนี้ วิชาในหมวดสังคมศาสตร์ทั้งหมด 11 หน่วยกิต และ PC 103, PC 104 และ PC 163

ภาควิชาและสาขาวิชาเอก	จำนวนหน่วยกิตสะสมในแต่ละหมวด
6.4 ภูมิศาสตร์	2. ต้องสอบผ่านวิชาขึ้นต่อไปนี้ AV 303, MR 303, ED 313 ED 341 และ ED 342 1. วิชาขึ้นไม่น้อยกว่า 21 หน่วยกิต 2. วิชาเอกไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต 3. หน่วยกิตสะสมไม่น้อยกว่า 108 หน่วยกิต <u>หมายเหตุ</u> 1. ต้องสอบผ่านวิชาบังคับต่อไปนี้ วิชาในหมวดสังคมศาสตร์ทั้งหมด 14 หน่วยกิต และ PC 103, PC 104, PC 163 2. ต้องสอบผ่านวิชาขึ้นต่อไปนี้ AV 303, MR 303, ED 313, ED 381 และ ED 382
6.5 สังคมศึกษา	1. วิชาขึ้นไม่น้อยกว่า 21 หน่วยกิต 2. วิชาเอกไม่น้อยกว่า 42 หน่วยกิต 3. หน่วยกิตสะสมไม่น้อยกว่า 108 หน่วยกิต <u>หมายเหตุ</u> 1. ต้องสอบผ่านวิชาบังคับต่อไปนี้ วิชาในหมวดสังคมศาสตร์ทั้งหมด 14 หน่วยกิต และ PC 103, PC 104, PC 163

ภาควิชาและสาขาวิชาเอก	จำนวนหน่วยกิตสะสมในแต่ละหมวด
6.6 คณิตศาสตร์	1. วิชาขึ้นไม่น้อยกว่า 21 หน่วยกิต 2. วิชาเอกไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต 3. หน่วยกิตสะสมไม่น้อยกว่า 108 หน่วยกิต <u>หมายเหตุ</u> 1. ต้องสอบผ่านวิชาบังคับต่อไปนี้ MA 111, MA 112, ST 203, PC 103 PC 104, PC 163 2. ต้องสอบผ่านวิชาขึ้นต่อไปนี้ AV 303, MR 303 ED 313 ED 361 และ ED 362
6.7 คณิตวิทยาศาสตร์	1. วิชาขึ้นต้องไม่น้อยกว่า 21 หน่วยกิต 2. วิชาเอกไม่น้อยกว่า 36 หน่วยกิต 3. หน่วยกิตสะสมไม่น้อยกว่า 108 หน่วยกิต <u>หมายเหตุ</u> 1. ต้องสอบผ่านวิชาบังคับต่อไปนี้ วิชาในหมวดคณิต วิทยาศาสตร์ ทั้งหมด 29 หน่วยกิต และ PC 103, PC 104 หรือ PC 163 2. ต้องสอบผ่านวิชาขึ้นต่อไปนี้ AV 303, MR 303, ED 313, ED 371 และ ED 372

2. ระยะเวลาการยื่นขอฝึกสอน/ฝึกงาน

2.1 การยื่นขอฝึกสอน/ฝึกงานในภาคเรียนที่ 2 ทุกภาควิชาอื่นระหว่างวันที่ 1-10 สิงหาคม ของทุกปี

2.2 การยื่นขอฝึกสอน/ฝึกงานในภาคเรียนที่ 1

2.2.1 ภาควิชาหลักสูตรและการสอน ยื่นระหว่างวันที่ 2-11 มกราคมของทุกปี

2.2.2 ภาควิชาอื่น ๆ (ภาควิชาพลานามัย ภาควิชาทดสอบและวิจัย ภาควิชาโสตทัศนศึกษา ภาควิชาจิตวิทยา และภาควิชาภูมิศาสตร์) ยื่นระหว่างวันที่ 14-20 เมษายน ของทุกปี

3. ระยะเวลาการฝึกสอน/ฝึกงาน

กำหนดระยะเวลาของการฝึกสอน/ฝึกงาน จำนวน 14 สัปดาห์เท่ากันทุกภาควิชา

ประกาศ ณ วันที่ 27 เมษายน 2530

(ลงนาม) เอนก เพ็ชรอนุกุลบุตร

(นายเอนก เพ็ชรอนุกุลบุตร)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ประวัติของผู้วิจัย

นางสาวเจตโณม ภวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม เกิดเมื่อวันที่ 4 เมษายน 2495
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดขอนแก่น

การศึกษา

- พ.ศ. 2513 สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนการช่างสตรี
อุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
- พ.ศ. 2514 สำเร็จการศึกษาระดับ ป.ป. จากวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- พ.ศ. 2516 สำเร็จการศึกษาระดับ ป.กศ. สูงจากวิทยาลัยครูพระนคร
- พ.ศ. 2524 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี กศ.บ.
จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
- พ.ศ. 2536 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท กศ.ม.
จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การทำงาน

- พ.ศ. 2520 เป็นครูโรงเรียนวัดสโสมสร จังหวัดนนทบุรี
- พ.ศ. 2522 เป็นครู ระดับ 2 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พ.ศ. 2529 เป็นอาจารย์ ระดับ 3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พ.ศ. 2531-2532 ศึกษาค้นคว้าระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
- พ.ศ. 2534 เป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการกิจการนักเรียน
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พ.ศ. 2535 เป็นกรรมการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ระดับ 5 สังกัดภาควิชาหลักสูตรและการสอนคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รูปแบบการประเมินทัศนศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

ของ

เจตโณม ภาณุตานนท์ ๓ มหาสารคาม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา

มีนาคม 2536

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อเสนอรูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยใช้วิธีการของเทคนิคเดลฟาย สอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและด้านการฝึกอบรม จำนวน 21 คน ๓ รอบ ในเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการปฐมนิเทศ 7 ด้าน คือ ด้านนโยบาย จุดมุ่งหมาย การจัดองค์การและบุคลากร การดำเนินงาน หลักสูตร งบประมาณ และการประเมินผลการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประกอบด้วย

1. นโยบายการปฐมนิเทศ ควรให้นักศึกษาฝึกสอนทุกคนเข้ารับการปฐมนิเทศ มุ่งจัดประสบการณ์วิชาชีพหลายลักษณะ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพนักศึกษาครูให้สมบูรณ์มากที่สุด มุ่งสร้างเสริมให้นักศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นครูที่ดี
2. จุดมุ่งหมาย เพื่อเตรียมนักศึกษาให้พร้อมที่จะเป็นครูที่ดี เข้าใจการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ในอาชีพครู มีคุณธรรมจริยธรรมสูงขึ้น
3. การจัดองค์การและบุคลากร ควรจัดตั้งศูนย์ประสบการณ์วิชาชีพเพื่อรับผิดชอบการฝึกสอนและฝึกงาน โดยมีคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ประจำศูนย์ประสบการณ์วิชาชีพ
4. การดำเนินงาน ควรมีการสำรวจความจำเป็นในการปฐมนิเทศ มีการจัดทำโครงการปฐมนิเทศเป็นงานประจำในแผนประจำปี วิทยากรควรเลือกจากผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนที่มีบุคลิกภาพเหมาะสมที่เป็นครู ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศประกอบด้วย นักศึกษาฝึกสอน และอาจารย์นิเทศก์ กำหนดให้ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และใช้เทคนิคการฝึกอบรมหลายอย่างประกอบกัน ควรใช้สถานที่ปฐมนิเทศทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ระยะเวลาของการปฐมนิเทศ 2-3 วัน
5. หลักสูตรการปฐมนิเทศ กำหนดหลักสูตรภาคทฤษฎี ภาคนิเทศ และกิจกรรมสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายและจิตใจ
6. งบประมาณ ควรจัดทำโครงการงบประมาณล่วงหน้า 1 ปีงบประมาณ กำหนดค่าใช้จ่ายอย่างเพียงพอ โดยใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัย เงินค่าบำรุงการศึกษา และเงินรายได้ของคณะศึกษาศาสตร์
7. การประเมินผล ควรประเมินผลทุกขั้นตอนการดำเนินงาน ได้แก่ ระหว่างดำเนินการปฐมนิเทศ เมื่อสิ้นสุดการปฐมนิเทศ และมีการติดตามผล โดยใช้เทคนิคการประเมินผลหลายวิธี และควรนำผลการปฐมนิเทศไปใช้ในการปรับปรุงการปฐมนิเทศต่อไป

**A PROPOSED MODEL FOR PRE - TEACHING ORIENTATION
OF THE FACULTY OF EDUCATION,
RAMKHAMHAENG UNIVERSITY**

AN ABSTRACT

BY

CHEARDCHOME BHAVABHUTANONDA NA MAHASARAKHAM

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

March 1993

The purposes of this research were to propose model for Pre-Teaching Orientation of the Faculty of Education, Ramkhamhaeng University. Three-rounded Delphi technique was used to collect the opinions from 21 experts in professional experience and training. There are 7 essential areas as : orientation policy, objectives, organizational and personnel management, orientation procedures, curriculum, and evaluation.

It was found that the model for Pre-Teaching Orientation of the Faculty of Education, Ramkhamhaeng was as the following :

1. Orientation Policy ;

All of the student teachers have to participate in the orientation. The variety of professional experience should be provided for the participants in order to develop their efficiency ethics for being good teachers.

2. Objectives ;

To prepare the student teachers to understand how to carry out with teaching skill, to create optimistic attitude towards teaching profession and to develop them for being good teachers.

3. Organizational and Personnel Management ;

The center for Professional Training, as well as the committee, should be set up for responsibility about teaching and training the student teachers.

4. Orientation Procedures ;

There should be a survey study in order to find out the necessity of the orientation. Projects should be a part of routine jobs in annual planning. The guest speakers should be selected from persons who are keen on teaching and learning with good personality. The participants of the orientation should consist of student teachers,

co-operating teachers and supervisors. The participants should have opportunity to attain all kinds of activities. The location for the orientation should be both on and off campus. The period of the orientation should be about two or three days.

5. Orientation Curriculum ;

In order to develop physically and mentally, the curriculum should be consisted of 3 parts : theory, practicum and activities.

6. Budget ;

An annual budget should be planned at least one year in advance. The expenses of teaching orientation should be supported by university fund, tuition and fees.

7. Evaluation ;

Each of the procedures should be evaluated during the process of the orientation and at the end of orientation. The results should be followed up by using various evaluation techniques. The implications of this study will be used for improving the future orientation.