

บทที่ ๔

ผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะเป็นการสรุปผลการวิจัย รวมทั้งการอภิปรายและข้อเสนอแนะของการวิจัย ในการจัดการนิเทศการฝึกสอน และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษารูปแบบของการจัดการนิเทศการฝึกสอนในวิทยาลัยครูภาคตะวันตก
๒. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศก์ ครูที่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน ที่มีต่อการจัดการนิเทศการฝึกสอนในวิทยาลัยครูภาคตะวันตก
๓. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการนิเทศการฝึกสอนในวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

วิธีดำเนินการวิจัย

๑. กลุ่มตัวอย่างประชากร กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศก์ ครูที่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน ในวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ๔ แห่ง ได้แก่วิทยาลัยครูเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี วิทยาลัยครูจอมปิง จังหวัดราชบุรี วิทยาลัยครู นครปฐม วิทยาลัยครูกาญจนบุรี ในภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๒๒ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน ๓๐ คน อาจารย์นิเทศก์ จำนวน ๕๓ คน ครูที่เลี้ยง จำนวน ๑๖๘ คน และนักศึกษา ฝึกสอนจำนวน ๔๔๔ คน รวมกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๗๐๖ คน
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยศึกษาจากหนังสือเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญทางด้านจัดการนิเทศการฝึกสอน เพื่อ เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ให้คำแนะนำ เมื่อสร้างเสร็จ

แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดการนิเทศการฝึกสอน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการสร้างแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยตรวจแก้ไข พร้อมกันนั้นได้นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น แล้วจึงนำมาปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ (Check List) และแบบเกณฑ์ประเมินค่า (Rating Scale)

๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากแบบสอบถามที่แจกไป ๗๐๖ ฉบับ ได้รับคืนมาทั้งสิ้น ๖๔๑ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๘๘

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการดังนี้

ก. แบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น ๔ กลุ่มคือ

๑. กลุ่มผู้บริหาร
๒. กลุ่มอาจารย์นิเทศก์
๓. กลุ่มครูพี่เลี้ยง
๔. กลุ่มนักศึกษาฝึกสอน

ข. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๑. ข้อมูลที่เกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ โดยเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

๒. ข้อมูลที่เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการนิเทศการฝึกสอนในวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามสภาพที่เป็นจริงตามความคิดเห็น และปัญหาและอุปสรรคในการจัดการนิเทศการฝึกสอน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) วิเคราะห์ความแปรปรวน (F - test) และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้ t - test โดยเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. ผู้บริหารวิทยาลัยครูส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุอยู่ในระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทเป็นส่วนมาก มีอายุที่สังกัดกรมการฝึกหัดครูระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี และ ๑๖ ปีขึ้นไป มีจำนวนเท่ากัน และเคยทำหน้าที่เป็นอาจารย์นิเทศก์มาแล้ว ๑-๓ ปี

๒. อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุอยู่ในระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนมาก รับราชการในกรมการฝึกหัดครูระหว่าง ๖-๑๐ ปี และมีประสบการณ์ทางการนิเทศการฝึกสอนมาแล้ว ๑-๓ ปี

๓. ครูที่เลี้ยงส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุอยู่ในระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ในด้านการสอน ๑-๑๐ ปี มีประสบการณ์ในด้านการนิเทศ ๑-๕ ปี และจำนวนชั่วโมงที่ทำการสอนเกินกว่า ๒๕ ชั่วโมง

๔. นักศึกษาฝึกสอน ส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุอยู่ในระหว่าง ๑๘-๒๑ ปี และมีจำนวนชั่วโมงที่ทำกิระฝึกสอน ๑๑-๑๔ ชั่วโมง

เกี่ยวกับรูปแบบของแผนกฝึกสอนของวิทยาลัยครูต่าง ๆ ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ผลปรากฏว่า แผนกฝึกสอนของวิทยาลัยครูในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกทุกวิทยาลัย อยู่ในความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยฝึกสอน ซึ่งขึ้นตรงต่อสำนักงานอธิการ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ คือ การวางแผน ด้านวิชาการ การประสานงานและบริการ การสรรหาบุคลากร การดำเนินการ และการประเมินผล ซึ่งค่าเฉลี่ยความสำคัญในกิจกรรมแต่ละขั้นตอนสามารถเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้

๑. การวางแผนในการจัดการนิเทศการฝึกสอนของแผนกฝึกสอน

ก. ด้านการวางแผน ผลของการวิจัย เรียงลำดับตามความสำคัญได้ดังนี้

๑. จัดทำแผนงานการนิเทศการฝึกสอนไว้ก่อนดำเนินการฝึกสอน

๒. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกสอน

๓. มีการประชุมชี้แจงร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวกับทุกฝ่ายก่อนดำเนินการ

จัดการนิเทศการฝึกสอน

๔. มีการแบ่งอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลในหน่วยงาน
๕. มีการกำหนดนโยบายการฝึกสอนไว้ชัดเจน
๖. มีการจัดระบบการรายงานผลการนิเทศการฝึกสอน
๗. วางมาตรฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์

ข. ด้านวิชาการ ผลของการวิจัยเรียงตามลำดับตามความสำคัญได้ดังนี้

๑. แปรสมมติเทศน์ศึกษาเพื่อให้ทราบนโยบายการฝึกสอน และความรู้เกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่ครูด้านต่าง ๆ
๒. จัดทำคู่มือการฝึกสอนให้แก่นักศึกษาฝึกสอน
๓. จัดโปรแกรมการเตรียมความพร้อมนักศึกษาในด้านวิชาการ และส่งเสริมบุคลิกภาพก่อนออกฝึกสอน
๔. จัดประสบการณ์ให้นักศึกษาฝึกสอนได้สังเกตการสอน ช่วยงานครูประจำชั้น ลงมือสอน และนำปัญหาที่พบบ่อยมาประชุมเพื่อแก้ไข
๕. จัดให้นักศึกษาได้ทดลองสอน เพื่อนักศึกษาด้วยกัน โดยจัดสภาพห้องเรียนให้คล้ายกับชั้นเรียนในโรงเรียนฝึกสอน
๖. จัดทำคู่มือการนิเทศการฝึกสอนให้อาจารย์นิเทศก์
๗. จัดสัมมนาอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับการนิเทศก่อนออกทำการนิเทศ
๘. จัดให้นักศึกษาได้ฝึกสอนโดยการใช้ห้องปฏิบัติการ

ค. ด้านการประสานงานและบริการ ผลของการวิจัยเรียงลำดับตามความสำคัญ

ได้ดังนี้

๑. เสนอแนะแหล่งอุปกรณ์ให้แก่นักศึกษา
๒. จัดยานพาหนะให้เพียงพอและสะดวกแก่การนิเทศ
๓. จัดให้โรงเรียนฝึกสอนได้ประสานงานกับหน่วยงานภายนอก
๔. มีการขอความร่วมมือจากบุคคลในชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้ความ

ปลอดภัยแก่นักศึกษาฝึกสอน

แนะเพื่อมาปรับปรุง

๕. จัดการประชุมหลังการฝึกสอนให้ผู้เกี่ยวข้องได้เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะ
๖. จัดทำเอกสาร วารสารและรายงานเกี่ยวกับการฝึกสอน
๗. จัดให้โรงเรียนฝึกสอนได้ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในวิทยาลัย
๘. จัดและบริการห้องสมุดเคลื่อนที่แก่โรงเรียนฝึกสอน
๙. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์การสอนระหว่างโรงเรียนฝึกสอน

๒. การสรรหาบุคลากร

ก. การสรรหาอาจารย์นิเทศก์ ผลของการวิจัย เปรียบลำดับตามความสำคัญได้

ดังนี้

๑. ภาควิชาต่าง ๆ คัดเลือกอาจารย์นิเทศก์
๒. ให้อาจารย์สมัครตามความสมัครใจ
๓. แผนกฝึกสอนเป็นผู้คัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ในภาควิชาต่าง ๆ โดย
๔. คณะกรรมการวิทยาลัยคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัย

มีกฎเกณฑ์มาตรฐาน

ข. การสรรหาครูพี่เลี้ยง ผลของการวิจัย เปรียบลำดับตามความสำคัญได้ดังนี้

๑. โรงเรียนฝึกสอนเป็นผู้คัดเลือกครูพี่เลี้ยง
๒. มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครูพี่เลี้ยงไว้ชัดเจน
๓. ครูพี่เลี้ยงสมัครใจช่วยงานด้านการฝึกสอน
๔. มีการกำหนดคุณสมบัติของครูพี่เลี้ยงไว้ชัดเจน
๕. แผนกฝึกสอนทำการคัดเลือกครูพี่เลี้ยงจากครูในโรงเรียนฝึกสอน

ค. การสรรหานักศึกษาฝึกสอน ผลของการวิจัย เปรียบลำดับตามความสำคัญ

ได้ดังนี้

๑. แผนกฝึกสอนเป็นผู้สรรหาโรงเรียนให้นักศึกษา

๒. จัดให้นักศึกษาคัดเลือกโรงเรียนตามความสมัครใจ

๓. แผนกฝึกสอนจัดกลุ่มนักศึกษาโดยคัดเลือกนักศึกษาที่มีความรู้ความ

สามารถและบุคลิกภาพแตกต่างกันหลายด้านคละกันไป

๔. ให้นักศึกษาจัดกลุ่มกันเอง

๓. การดำเนินงานในการจัดการนิเทศการฝึกสอน ผลของการวิจัย เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้

๑. จัดอาจารย์นิเทศก์เป็นกลุ่มให้รับผิดชอบกลุ่มโรงเรียนร่วมกัน
๒. จัดให้อาจารย์นิเทศก์หมุนเวียนไปนิเทศตามโรงเรียนต่าง ๆ ทั่วไป
๓. จัดให้นักศึกษาได้ทำการสอนตามวิชาเอก วิชาโท
๔. จัดให้ครูพี่เลี้ยงได้สังเกตการสอนนักศึกษาฝึกสอน เป็นบางชั่วโมง
๕. จัดอาจารย์นิเทศก์ประจำวิชาเอก
๖. จัดให้นักศึกษาไปฝึกสอนตรงตามความต้องการของหน่วยฝึกสอน
๗. จัดให้ครูพี่เลี้ยงได้สังเกตการสอนทุกชั่วโมงที่นักศึกษาทำการฝึกสอน
๘. จัดให้มีการสังเกตการสอนของเพื่อน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง

นักศึกษาฝึกสอนด้วยกัน

๙. ประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์กับครูพี่เลี้ยง
๑๐. จัดกิจกรรมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างโรงเรียนฝึกสอน
๑๑. กำหนดให้อาจารย์นิเทศก์เฉพาะคนรับผิดชอบเฉพาะโรงเรียนฝึกสอนเฉพาะใจ
๑๒. จัดอาจารย์นิเทศก์รับผิดชอบนักศึกษาเป็นรายบุคคล

๔. การประเมินผล ผลของการวิจัย เรียงลำดับตามความสำคัญได้ดังนี้

๑. จัดให้มีการสร้างเครื่องมือประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษาอย่างมีระเบียบ

และกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน

๒. จัดให้มีการประเมินโครงการฝึกสอน
๓. เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์

๔. ประมวลข้อบกพร่องจากการประเมินผลเพื่อปรับปรุงงานที่เกี่ยวข้อง
๕. เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยง
๖. จัดให้นักศึกษาฝึกสอนมีส่วนร่วมสะท้อนให้เห็นผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

นิเทศก์

๒. เกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างประชากรต่อรูปแบบในการจัดการนิเทศการ

ฝึกสอน ปรากฏผลดังนี้

๑. การวางแผนในการจัดการนิเทศการฝึกสอนของแผนกฝึกสอน

ก. ด้านการวางแผน ผลของการวิจัย เรียงลำดับตามความสำคัญได้

ดังนี้

๑. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกสอน
๒. การประชุมชี้แจงร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายก่อนดำเนินการจัดการนิเทศการฝึกสอน
๓. จัดทำแผนการนิเทศการฝึกสอนไว้ก่อนดำเนินการฝึกสอน
๔. การกำหนดนโยบายการฝึกสอนไว้ชัดเจน
๕. แบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงาน
๖. จัดระบบการรายงานผลการนิเทศการฝึกสอน
๗. วางมาตรฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์

ข. ด้านวิชาการ ผลของการวิจัย เรียงลำดับตามความสำคัญได้ดังนี้

๑. ประมุขนิเทศนักศึกษา เพื่อให้ทราบนโยบายการฝึกสอน และความรู้เกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่ครูต้นตาง ๆ

า

๒. การสัมมนาอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับการนิเทศก่อนออกทำราชการ

นิเทศ

๓. จัดทำคู่มือการฝึกสอนให้แก่นักศึกษาฝึกสอน

๔. จัดโปรแกรมการเตรียมความพร้อมนักศึกษาในด้านวิชาการ และส่งเสริมบุคลิกภาพก่อนออกฝึกสอน

๕. จัดประสบการณ์ให้นักศึกษาฝึกสอนได้สังเกตการสอน ช่วยงาน ครูประจำชั้น ลงมือสอน และนำปัญหาที่พามาประชุมเพื่อแก้ไข

๖. การจัดให้นักศึกษาได้ทดลองสอนเพื่อนนักศึกษาด้วยกันโดยจัดสภาพห้องเรียนให้คล้ายกับชั้นเรียนในโรงเรียนฝึกสอน

๗. จัดทำคู่มือการนิเทศการฝึกสอนให้อาจารย์นิเทศก์

๘. จัดให้นักศึกษาได้ฝึกสอน โดยการใช้ห้องปฏิบัติการ

ค. ด้านการประสานงานและบริการ ผลของการวิจัย เรียงลำดับตามความสำคัญได้ดังนี้

๑. จัดการประชุมหลังการฝึกสอนให้ผู้เกี่ยวข้องได้เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

๒. มีการขอความร่วมมือจากบุคคลในชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้ความปลอดภัยแก่นักศึกษาฝึกสอน

๓. จัดให้โรงเรียนฝึกสอนได้ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในวิทยาลัย

๔. เสนอแนะแหล่งอุปกรณ์ให้แก่นักศึกษา

๕. จัดยานพาหนะให้เพียงพอและสะดวกแก่การนิเทศ

๖. จัดทำเอกสาร วารสาร และรายงานเกี่ยวกับการฝึกสอน

๗. จัดให้โรงเรียนฝึกสอนได้ประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

วิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน

๘. จัดและดำเนินการบริการห้องสมุดเคลื่อนที่แก่โรงเรียนฝึกสอน

๙. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์การสอนระหว่างโรงเรียน

ฝึกสอน

๒. การสรรหาบุคลากร

ก. การสรรหาอาจารย์นิเทศก์ ผลของการวิจัย เปรียบตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้

โดยมีเกณฑ์มาตรฐาน

๑. แผนกฝึกสอน เป็นผู้คัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ในภาควิชาต่าง ๆ
๒. ภาควิชาต่าง ๆ คัดเลือกอาจารย์นิเทศก์
๓. คณะกรรมการวิทยาลัยคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์
๔. ให้อาจารย์สมัครใจตามความสมัครใจ

ข. การสรรหาครูพี่เลี้ยง

๑. มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครูพี่เลี้ยงไว้ชัดเจน
๒. ครูพี่เลี้ยงสมัครใจช่วยงานด้านการฝึกสอน
๓. มีการกำหนดคุณสมบัติของครูพี่เลี้ยงไว้ชัดเจน
๔. โรงเรียนฝึกสอน เป็นผู้ทำการคัดเลือกครูพี่เลี้ยง
๕. แผนกฝึกสอนทำการคัดเลือกครูพี่เลี้ยงจากครูในโรงเรียนฝึกสอน

ค. การสรรหานักศึกษาฝึกสอน ผลของการวิจัย เปรียบลำดับตามความสำคัญได้ดังนี้

๑. แผนกฝึกสอนจัดกลุ่มนักศึกษา โดยคัดเลือกนักศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและบุคลิกภาพแตกต่างกันหลายด้านคละกันไป

๒. จัดให้นักศึกษาคัดเลือกโรงเรียนตามความสมัครใจ
๓. แผนกฝึกสอนเป็นผู้สรรหาโรงเรียนให้นักศึกษา
๔. ให้นักศึกษาจัดกลุ่มกันเอง

๓. การดำเนินงานในการจัดการนิเทศการฝึกสอน ผลของการวิจัย เปรียบลำดับตามความสำคัญได้ดังนี้

๑. ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์กับครูพี่เลี้ยง

๒. จัดให้มีการสังเกตการสอนของ เพื่อนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
ระหว่างนักศึกษาฝึกสอนด้วยกัน

๓. จัดอาจารย์นิเทศก์ เป็นกลุ่มให้รับผิดชอบกลุ่มโรงเรียนร่วมกัน
๔. จัดอาจารย์นิเทศก์ประจำวิชา เอก
๕. จัดกิจกรรมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่าง

โรงเรียนฝึกสอน

๖. จัดให้นักศึกษาได้ทำการสอนตามวิชา เอก วิชาโท
๗. จัดให้อาจารย์นิเทศก์หมุนเวียนไปตามโรงเรียนต่าง ๆ ทั่วไป
๘. จัดให้นักศึกษาไปฝึกสอนตรงตามความต้องการของหน่วยฝึกสอน
๙. จัดให้ครูพี่เลี้ยงได้สังเกตการสอนนักศึกษาฝึกสอน เป็นบางชั่วโมง
๑๐. จัดให้ครูพี่เลี้ยงได้สังเกตการสอนทุกชั่วโมงที่นักศึกษาทำการฝึกสอน
๑๑. กำหนดให้อาจารย์นิเทศก์เฉพาะคนรับผิดชอบโรงเรียนฝึกสอนเฉพาะ

โรง

๑๒. จัดอาจารย์นิเทศก์รับผิดชอบนักศึกษา เป็นรายบุคคล

๔. การประเมินผล ผลของการวิจัย เรียงลำดับตามความสำคัญได้ดังนี้

๑. ประมวลข้อบกพร่องจากการประเมินผล เพื่อปรับปรุงงานที่เกี่ยวข้อง
๒. จัดให้มีการประเมินผลโครงการฝึกสอน
๓. จัดให้นักศึกษาฝึกสอนมีส่วนสะท้อนให้เห็นผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

นิเทศก์

๔. จัดให้มีการสร้าง เครื่องมือประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษาอย่าง

มีระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน

๕. เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์

นิเทศก์

๖. เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง

๓. เกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างประชากรต่อปัญหาและอุปสรรคในการจัดการ
นิเทศการฝึกสอน ปรากฏผลดังนี้

๑. ปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนในการจัดการนิเทศการฝึกสอน ผลของการวิจัย
เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้

๑. การเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษาฝึกสอนก่อนออกฝึกสอน
๒. การวางแผนการสอนร่วมกับนักศึกษาฝึกสอนและอาจารย์นิเทศก์
๓. การนำผลการประเมินโครงการนิเทศมาปรับปรุงงาน
๔. การวางแผนร่วมกับโรงเรียนที่จะไปฝึกสอน
๕. การสร้างเครื่องมือในการประเมินผล

๒. ปัญหาเกี่ยวกับอาจารย์นิเทศก์ ผลของการวิจัย เรียงลำดับตามความสำคัญ

ได้ดังนี้

๑. การเตรียมอาจารย์นิเทศก์ให้มีความเข้าใจตรงกันในทุก ๆ เรื่อง
๒. วิชาการนิเทศก์หรือแนวความคิดในการตั้ง เกณฑ์การนิเทศ
๓. คุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์
๔. ค่าแนะนำของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง
๕. จำนวนอาจารย์นิเทศก์

๓. ปัญหาเกี่ยวกับหน่วยฝึกสอน ผลของการวิจัย เรียงลำดับตามความสำคัญ

ได้ดังนี้

๑. ความปลอดภัยของนักศึกษาฝึกสอน
๒. การดำเนินการฝึกสอนให้สอดคล้องกับนโยบายและระเบียบปฏิบัติของ

โรงเรียน

๓. ระยะทางระหว่างหน่วยฝึกสอนกับวิทยาลัย
๔. ความเข้าใจจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนของผู้บริหารโรงเรียน

๔. ความสัมพันธ์ระหว่างเวลาที่เปิดทำการสอนของโรงเรียนและเวลาที่แผนกฝึกสอนจะส่งนักศึกษาออกไปทำการฝึกสอน

๕. ปัญหาเกี่ยวกับครูที่เลี้ยง ผลของการวิจัย เรียงลำดับตามความสำคัญได้ดังนี้

๑. ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของการนิเทศการฝึกสอนระหว่างครูที่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์

๒. การวางแผนการสอนร่วมกับนักศึกษาฝึกสอนและอาจารย์นิเทศก์

๓. ความเข้าใจในนโยบายการฝึกสอนของวิทยาลัย

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกสอน

๕. การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

๖. การให้คำแนะนำแก่นักศึกษาฝึกสอน

๗. การยอมรับการสอนและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ

๕. ปัญหาเกี่ยวกับนักศึกษาฝึกสอน ผลของการวิจัย เรียงลำดับตามความสำคัญได้ดังนี้

๑. ความพร้อมก่อนออกฝึกสอน

๒. การนำเอาประสบการณ์จากการจัดการเรียนการสอนที่ได้จากวิทยาลัย

๓. ความรับผิดชอบ

๔. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

๕. ความมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน

๖. การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

อภิปรายผลการวิจัย

ก. สภาพและความคิดเห็นต่อรูปแบบในการจัดการนิเทศการฝึกสอน

๑. การวางแผนในการนิเทศการสอน ด้านการวางแผน จากผลการวิจัยพบว่า การจัดทำแผนการนิเทศการฝึกสอนไว้ก่อนดำเนินการฝึกสอน ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศมีความเห็นว่าได้ปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับมาก แสดงว่ากระบวนการจัดการนิเทศการฝึกสอนก็เช่นเดียวกับการดำเนินงานอื่น ๆ คือเริ่มต้นด้วยการวางแผนเพื่อการจัดการนิเทศการฝึกสอน โดยการเตรียมการให้พร้อมหมดทุกด้าน ด้วยการหาข้อมูลที่สำคัญ แล้วกำหนดวัตถุประสงค์ และรูปแบบของการจัดการฝึกสอนซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤษณ์ ศิริพงษ์^๑ ที่ว่า "กระบวนการวางแผนการนิเทศการฝึกสอนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก การฝึกสอนถ้ามิได้เตรียมการให้พร้อมก่อนก็จะก่อให้เกิดข้อบกพร่องหลายประการ ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานไปสู่นโยบายของการผลิตครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นการจัดแผนงานการนิเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาวจึงเป็นสิ่งจำเป็น"^๑ และประนอม เศษชัย ได้เสนอแนะว่า "...คณะกรรมการดำเนินการฝึกสอน ควรวางแผนดำเนินการฝึกสอนตลอดปีไว้ให้แน่นอนว่า รายการที่ต้องปฏิบัติมีอะไรบ้าง ช่วงเวลาไหนทำอะไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบ..."^๒ นอกจากนี้ผลของการวิจัยพบว่าได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกสอน มีการชี้แจงร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีการแบ่งอำนาจและหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเชื่อว่า บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอนนั้นมีความสำคัญมาก จึงต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ เข้าใจบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอนอย่างดี แนวคิดนี้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ โกเมน สิรินรเศรษฐี^๓ ที่ว่า "...ในการปฏิบัติงานในโครงการฝึกหัดครูชนบทให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น บุคลากรทุกฝ่ายจำเป็นต้องมีความเข้าใจตรงกันในเรื่องความมุ่งหมาย

^๑ กฤษณ์ ศิริพงษ์, "กระบวนการบริหารงานนิเทศการฝึกสอนของหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนในวิทยาลัยครู," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๒), หน้า ๑๔๔.

^๒ ประนอม เศษชัย, "ปัญหาการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกวิชามัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๔), หน้า ๔๓.

หรือวัตถุประสงค์ของการฝึกสอน ต้องเข้าใจขอบข่ายของการฝึกสอนว่ามีเพียงใด..."^๑

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวางแผนการจัดการนิเทศการฝึกสอนจึงควรประกอบด้วย การจัดทำแผน การนิเทศการฝึกสอนไว้ก่อนดำเนินการฝึกสอน การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกสอน การประชุมชี้แจงร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง และแบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ภายใต้นโยบายการฝึกสอนที่กำหนดไว้ชัดเจน โดยจัดระบบรายงานผลการนิเทศ พร้อมกับวางมาตรฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์

สำหรับทางด้านความคิดเห็น โดยส่วนรวมประชากรมีความเห็นว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกสอนเป็นสิ่งจำเป็นมาก ส่วนการประชุมชี้แจงร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายก่อนดำเนินการจัดการนิเทศการฝึกสอน เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นรองลงมา ในขณะที่สภาพความเป็นจริง ได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากในเรื่องการวางแผนการนิเทศการฝึกสอนไว้ก่อนดำเนินการฝึกสอน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มประชากรตระหนักถึงความสำคัญของความมุ่งหมายของการฝึกสอน และการประชุมชี้แจงร่วมกัน จะทำให้ทราบงานในหน้าที่และบทบาทของตน ซึ่งความคิดเห็นนี้สอดคล้องกับผลของการวิจัยของ ศิววง ธรรมพันทา ที่ว่า "...การมีความรู้ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงจุดมุ่งหมายและงานในโครงการฝึกสอนของวิทยาลัย จะช่วยให้โครงการฝึกสอนของวิทยาลัยได้รับความร่วมมือและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น"^๒

๒. ด้านการวางแผนการจัดการนิเทศการฝึกสอนด้านวิชาการ จากผลของการวิจัยพบว่า การประชุมนิเทศนักศึกษา เพื่อให้ทราบนโยบายการฝึกสอนและความรู้เกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่ครูต่าง ๆ ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของประชากรทุกกลุ่ม

^๑โกเมน ธีรนครเศรษฐี, "ปัญหาการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบทของวิทยาลัยครูในภาคเหนือของประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๖), หน้า ๒๔๓.

^๒ศิววง ธรรมพันทา, "ปัญหาการฝึกสอนของวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกวิชามัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๔), หน้า ๑๑๐.

ที่ว่า เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นมาก แสดงให้เห็นว่า การปฏิรูปเทคนิคการศึกษาฝึกสอนเป็นงานที่สำคัญ ทำให้นักศึกษาฝึกสอนเข้าใจวัตถุประสงค์ เข้าใจนโยบาย ทราบแนวทางในการฝึกสอน ตลอดจนจนทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการฝึกสอน สำหรับการจัดทำคู่มือการฝึกสอนให้นักศึกษาฝึกสอน ก็เป็นสิ่งที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อ็อตโต เจ. ชิปลา ได้ให้ทัศนะว่า "...ถ้าหากว่านักศึกษาฝึกสอนมีหนังสือคู่มือการฝึกสอนก่อนที่จะออกฝึกสอนเป็นเวลานาน และการปฏิรูปเทคนิคศึกษาก่อนออกฝึกสอนก็มีการใช้หนังสือเล่มนี้แล้ว ปัญหาบางประการที่เกิดขึ้นในภาคเรียนที่มีการฝึกสอนก็จะบรรเทาเบาบางลงมาก..."^๑ ส่วนความคิดเห็นของประชากรนั้น เห็นว่าการจัดทำคู่มือให้นักศึกษาฝึกสอน เห็นว่ามีความจำเป็นมากเป็นลำดับที่ ๓ โดยให้ความสำคัญน้อยกว่า การจัดสัมมนาอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับการนิเทศก่อนออกทำการนิเทศ แต่สภาพที่เป็นจริงได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยเป็นลำดับที่ ๗ แสดงว่า กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกให้ความสำคัญของการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์น้อย ในขณะที่กลุ่มประชากรต้องการให้มีการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์เป็นลำดับที่ ๒ เมื่อพิจารณาสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์นิเทศก์ปรากฏว่าอาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทางการนิเทศการฝึกสอนมาแล้ว ๑-๓ ปี ซึ่งเป็นสิ่งที่อาจพิจารณาได้ว่าประชากรเหล่านี้มีความเห็นถึงความรู้และประสบการณ์ในการนิเทศเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับอาจารย์นิเทศก์ เพราะอาจารย์นิเทศก์จะต้องไปให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีสอนวิชาต่าง ๆ แก่นักศึกษา นอกจากนี้อาจารย์นิเทศก์ยังต้องทำงานเกี่ยวข้องกับครูใหญ่และครูที่เลี้ยงในโรงเรียนฝึกสอน ซึ่งอาจารย์นิเทศก์จะต้องได้รับการยอมรับจากครูใหญ่และครูที่เลี้ยงเป็นอย่างดี และถ้าอาจารย์นิเทศก์ไม่เคยเข้าร่วมสัมมนาเกี่ยวกับการนิเทศเลย ก็จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งอาจจะเป็นการใช้วิธีลองผิดลองถูกมากกว่าวิธีการที่ถูกต้องเกี่ยวกับเรื่องนี้ Dan Boy Cook ได้เสนอแนะว่า

^๑ อ็อตโต เจ. ชิปลา, "กลวิธีในการนิเทศการสอนและการนิเทศการสอนอย่างมีระบบ"

แปลโดย ชุศรี สุวรรณโชติ โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท. เอกสารการนิเทศการศึกษาฉบับที่ ๒๐๔ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู (กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทย์การพิมพ์, ๒๕๒๑), หน้า ๑๐๘.

"อาจารย์นิเทศก์ควรเป็นผู้ที่มีวิสัยปรีชาญาณ มีความรู้ในเรื่องการนิเทศพอสมควร และเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในด้านการสอนมาแล้วเป็นเวลา ๓ - ๕ ปี"^๑

สำหรับการจัดโปรแกรมการเตรียมความพร้อมนักศึกษาในด้านวิชาการและส่งเสริมบุคลิกภาพก่อนออกฝึกสอน ตามสภาพที่เป็นจริง ผู้บริหาร และอาจารย์นิเทศก์เห็นว่าได้ปฏิบัติอยู่ในระบายนมาก ซึ่งจากผลการวิจัยของ สาคกร นิปรียาย พบว่า "...โดยทั่วไปนักศึกษาฝึกสอนขาดความร่วมมือในด้านต่าง ๆ อาทิ เช่น ด้านเนื้อหาวิชา วิธีสอน ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ครู..."^๒ และจากข้อคิดฝึกหัดครูจากการสัมมนา สอ. ยังพบด้วยว่า "นักเรียนฝึกหัดครูยังขาดทักษะในการสอน อาจจะไม่มีความจำในทฤษฎีการศึกษา แต่ขาดความเข้าใจและทักษะที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์..."^๓ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าถ้าการจัดโปรแกรมการเตรียมความพร้อมนักศึกษาในด้านวิชาการและส่งเสริมบุคลิกภาพก่อนออกฝึกสอน จัดไว้ไม่ดีพอก็จะทำให้เกิดผลเสียดังกล่าวได้

๓. การวางแผนในการจัดการนิเทศการฝึกสอนในด้านการประสานงานและบริการ ผลของการวิจัยพบว่า การเสนอแนะแหล่งอุปกรณ์ให้แก่นักศึกษา เป็นสิ่งที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระบายนมาก ซึ่งจากผลการวิจัยของ สุวิทย์ พิทขาว และคนอื่น ๆ พบว่า "นักศึกษาฝึกสอนจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการทำอุปกรณ์การสอนประมาณ ๑ ใน ๔ ของค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อเดือน..."^๔ ดังนั้นการที่แผนกฝึกสอนเสนอแนะแหล่งอุปกรณ์ให้แก่ศึกษาก็จะเป็นการประหยัดไปได้มาก และอีกประการหนึ่ง

^๑ Dan Boy Cooke. Ibid., p. 3645-A.

^๒ สาคกร นิปรียาย, "การสังเกตและวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนในแนวสืบสวนสอบสวนกับการสอนในแนวเดิมของนักเรียนฝึกสอนชั้นประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา" (ปริชญาณพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๑๖), หน้า ๒๓๒.

^๓ "กรมการฝึกหัดครู, ข้อคิดฝึกหัดครูจากการสัมมนา สอ. เอกสารนิเทศการศึกษาดับที่ ๑๕๒. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครูสภา, ๒๕๑๗), หน้า ๓๗๔.

^๔ สุวิทย์ พิทขาว, ผ่าน บาลโพธิ์ และสมศักดิ์ บุญสาธิต, รายงานการวิจัยเรื่องปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาวิทยาลัยครูนครสวรรค์. (ม.ป.ท., ๒๕๒๑), หน้า ๑๑๑.

ก็คือ แผนกฝึกสอนครูแหล่งอุปกรณ์ที่ว่า มีอยู่ที่ใดบ้าง ซึ่งจากประสบการณ์ของผู้วิจัยพบว่า ในวิทยาลัยครูแต่ละแห่งจะเก็บอุปกรณ์การสอนที่นักศึกษาจัดทำไว้ในภาควิชาต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก หากพิจารณาแล้วจะเห็นว่า เป็นอุปกรณ์การสอนที่มีคุณภาพดีเป็นส่วนใหญ่ แต่อุปกรณ์เหล่านั้นมิได้ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แต่อย่างใด หรือหากมีการนำไปใช้ก็ถือว่าน้อยมาก นอกจากนี้ยังพบว่าอุปกรณ์การสอนที่นักศึกษาฝึกสอนรุ่นก่อน ๆ ทำไว้มากมาย แต่มิได้มีการจัดเก็บรวบรวมไว้ให้เป็นระเบียบหรือนำมาคิดแปลงใหม่แต่อย่างใด เมื่อนักศึกษารุ่นใหม่ไปฝึกสอนก็ต้องทำกันใหม่ ทำให้สิ้นเปลืองมากกว่าที่ควรจะเป็น ในเรื่องนี้ วัฒนา ชัยพงษ์ ได้เสนอแนะว่า "...ควรจะจัดเป็นหน่วยรวบรวมอุปกรณ์ที่ผลิตประดิษฐ์ขึ้น และใช้ไปแล้ว จัดบริการให้นิสิตฝึกสอนยืม และผลิตฝึกสอนทำเอง ควรมีนโยบายแลกเปลี่ยนอุปกรณ์การสอนในวิชาเดียวกันระหว่างโรงเรียน เป็นการลดปัญหาการผลิตและปัญหาค่าใช้จ่ายในการทำอุปกรณ์ที่ผลิตประสบอยู่..." นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่าการจัดยานพาหนะให้เพียงพอและสะดวกแก่การนิเทศเป็นสิ่งที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งต่างจากผลการวิจัยของ ศิววง ธรรมพันทา ที่ว่า "อาจารย์นิเทศกรู้สึกว่าวิทยาลัยให้บริการและสวัสดิการเกี่ยวกับงานการฝึกสอนน้อยมาก นับตั้งแต่การบริการด้านยานพาหนะ การเบิกค่าพาหนะ...และวัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอน" และจากผลการวิจัยเรื่องเดียวกันนี้นักศึกษาฝึกสอนได้ให้ข้อเสนอแนะว่า "...วิทยาลัยควรจัดงบประมาณในการทำอุปกรณ์ หรือจัดหาเครื่องมือ วัสดุประกอบการสอนให้แก่นักศึกษาฝึกสอน..."^๒ และผลการวิจัยของ สมัย รื่นสุข ยังพบด้วยว่า "เป็นการสำคัญมากที่ควรจัดยานพาหนะให้เพียงพอแก่การนิเทศ"^๓ และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นของประชากรส่วนใหญ่เห็นว่า การเสนอแนะ

^๑ วัฒนา ชัยพงษ์, "ปัญหาการฝึกสอนของนิสิตฝึกสอนวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตพลศึกษา" (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต แผนกวิชาพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๒), หน้า ๑๖๑.

^๒ ศิววง ธรรมพันทา, "ปัญหาการฝึกสอน...", หน้า ๔๔-๑๐๐.

^๓ สมัย รื่นสุข, "บทบาทของอาจารย์นิเทศในวิทยาลัยครูในภาคกลางของประเทศไทย" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๑), หน้า ๑๓๑.

แหล่งอุปกรณให้แก่นักศึกษาว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นมากเป็นลำดับที่ ๔ และเห็นว่า การจัดประชุมหลัง การฝึกสอนให้ยูที่เกี่ยวข้องได้เสนอปัญหาและข้อ เสนอแนะเพื่อมาปรับปรุง เป็นสิ่งที่มีความจำเป็น มากเป็นลำดับสูงสุด ในขณะที่ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์เห็นว่า ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นลำดับ ที่ ๔ แสดงว่าประชากรมีความต้องการให้จัดประชุมภายหลังการฝึกสอนมากกว่าที่ได้ปฏิบัติอยู่ ผล ของการวิจัยนี้เป็นสิ่งที่น่าสนใจที่จะพิจารณาได้ว่า การประชุมหลังฝึกสอนเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น และมีความ สำคัญที่จะเป็นแนวทางต่อการปรับปรุงการฝึกสอนในครั้งต่อไป ซึ่งจะเห็นได้ว่ากระบวนการของการ ฝึกสอนนั้น เป็นกระบวนการต่อเนื่องไม่จบในตัว เองจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผลของการฝึกสอนครั้งหนึ่ง เปรียบเสมือนกระแจะเงาสะท้อนให้เห็นว่า การฝึกสอนในครั้งต่อไปควรจะ ปรับปรุงและแก้ไขอย่างไร การจัดประชุมหลังฝึกสอนเป็นการเปิดโอกาสให้ยูมีส่วน เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้อภิปรายถึงปัญหา ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของตน ภายใต้การประสานงานของแผนกฝึกสอน พร้อมกับนั้นถ้าสามารถนำปัญหามาปรับปรุงแก้ไขก็เชื่อได้ว่า การจัดการฝึกสอนจะมีประสิทธิภาพสูงกว่า ภาระที่สอนที่แล้ว ๆ มาอย่างแน่นอน

๔. การสรรหาบุคลากรเกี่ยวกับอาจารย์นิเทศก์ ผลการวิจัยพบว่า การที่ภาควิชาต่าง ๆ คัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ความคิดเห็นของประชากรเห็นว่า การที่แผนก ฝึกสอนเป็นผู้คัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ในภาควิชาต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์มาตรฐาน มีความจำเป็นมากกว่า การให้ภาควิชาต่าง ๆ คัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่า ประชากรเห็นว่า การที่ แผนกฝึกสอนเป็นผู้คัดเลือกอาจารย์นิเทศก์อาจจะ เป็นผลดีกว่าการให้ภาควิชาเป็นผู้ทำการคัดเลือก ทั้งนี้ เพราะแผนกฝึกสอนและภาควิชาอาจจะ มีนโยบายในการสรรหาอาจารย์นิเทศก์ด้วยวิธีการที่แตกต่าง กันออกไป การใช้วิธีการคัดเลือกที่แตกต่างกันอาจก่อให้เกิดผลดีผลเสียแตกต่างกัน แผนกฝึกสอน บ่อยมีความต้องการอาจารย์นิเทศก์ที่มีลักษณะและคุณสมบัติ เหมาะสมมาเป็นอาจารย์ในครัวเรือนรับฝึกสอน ของตน ในขณะที่ภาควิชาอาจจะคัดเลือกอาจารย์ที่มีปัญหาต่าง ๆ หรืออาจารย์ที่ภาควิชาไม่ ต้องการมาเป็นอาจารย์นิเทศก์ ในทางตรงกันข้ามถ้าภาควิชาเห็นความสำคัญของกรฝึกสอนก็ย่อม จะคัดเลือกอาจารย์ที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมมาเป็นอาจารย์นิเทศก์ก็จะทำให้แผนกฝึกสอน มีประสิทธิภาพ สูงยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกสียวัทธน์ ขจรผดุงกิตติ ได้เสนอแนะว่า "หัวหน้าภาควิชาในฐานะผู้บริหารที่ใกล้ชิดกับอาจารย์นิเทศก์โดยตรง บ่อยรู้จักอาจารย์ในภาคของตน

ดีกว่าบุคคลอื่น จึงสามารถพิจารณาคัดเลือกผู้ที่ เป็นอาจารย์นิเทศก์ได้ถูกต้องเหมาะสมดีกว่าบุคคลอื่น ๆ..."^๑

๕. การสรรหาคณากรเกี่ยวกับครูที่เลี้ยง จากผลการวิจัยพบว่า การที่โรงเรียนฝึกสอน เป็นผู้ทำการคัดเลือกครูที่เลี้ยง เป็นสิ่งที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ตามความคิดเห็นประชากร เห็นว่า การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครูที่เลี้ยงไว้ชัดเจนเป็นสิ่งจำเป็นมาก ผลการวิจัยครั้งนี้ อาจเป็นสิ่งพิจารณาได้ว่า การที่โรงเรียนฝึกสอนเป็นผู้ทำการคัดเลือกครูที่เลี้ยงนั้น โรงเรียนฝึกสอนอาจจะไม่ได้คำนึงถึงคุณสมบัติหรือความเหมาะสมให้เป็นไปตามความต้องการของแผนกฝึกสอน ได้มากไปกว่าการจัดครูเข้าสอนตามสภาพและความเป็นไปที่เชื่ออำนวยความสะดวกโรงเรียนของตน และ เมื่อพิจารณาจากวุฒิของครูที่เลี้ยง อาจกล่าวได้ว่าครูที่เลี้ยงยังมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมที่จะทำหน้าที่ครูที่เลี้ยง เพราะผลจากการวิจัยปรากฏว่า ส่วนใหญ่เป็นครูที่เลี้ยงที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จึงเป็นการยากที่จะสรรหาครูที่เลี้ยงที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการนิเทศการสอน ซึ่งอาจจะ เป็นผลให้นักศึกษาฝึกสอนขาดการยอมรับครูที่เลี้ยง ดังที่ผลการวิจัยของ วัฒนา ชัยพงษ์ พบว่า "นิสิตไม่ยอมรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่เลี้ยง"^๒ และจากผลการวิจัยของ สมประสงค์ ประสงค์เงิน พบว่า "อาจารย์ที่เลี้ยงไม่กล้าติชมการสอนของนิสิตฝึกสอน"^๓ จะเห็นได้ว่า การที่ครูที่เลี้ยงขาด ความรู้ความสามารถ จึงเป็นผลกระทบต่อโครงการฝึกสอนเป็นอย่างมาก ดังนั้นการกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของครูที่เลี้ยงไว้อย่างชัดเจนจะเป็นผลดีต่อโครงการฝึกสอนอย่างแน่นอน เพราะ การปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบ จะทำให้ครูที่เลี้ยงเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จในการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน ดังที่ แฟรบสไตน์ มาร์วิน (Frabstein Marwin) ให้ทัศนะไว้ว่า "ครูที่เลี้ยงเป็นผู้มีส่วนรับผิดชอบถึงครึ่งหนึ่งของความสำเร็จที่นิสิตจะได้รับจากการ

^๑ เกสียาพันธ์ ขจรผดุงกิตติ, "บทบาทของอาจารย์นิเทศก์...", หน้า ๑๔๗.

^๒ วัฒนา ชัยพงษ์, "ปัญหาการฝึกสอนของนิสิตฝึกสอน...", หน้า ๑๔๓.

^๓ สมประสงค์ ประสงค์เงิน, "ปัญหาของอาจารย์นิเทศก์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,"

ฝึกสอน"^๑ และจากผลการวิจัยของ สนั่น เมืองวงษ์ พบว่า "ครูที่เลี้ยงยังไม่เข้าใจงานในหน้าที่
 นิเทศการสอนเพียงพอ ต้องการให้ทางวิทยาลัยให้แนวปฏิบัติและเกณฑ์ในการตัดสินพฤติกรรมต่าง ๆ
 ของนักศึกษาฝึกสอนแก่ครูที่เลี้ยง"^๒ และจากผลการวิจัยของ สุวิทย์ พิทขาว ได้เสนอแนะว่า
 ควรจัดการอบรมครูที่เลี้ยงให้มีความรู้ในเรื่องการนิเทศการฝึกสอน เพราะทางแผนกไม่สามารถ
 จะเลือกเฉพาะโรงเรียนที่มีครูที่เลี้ยงที่เคยเรียนวิชานิเทศการฝึกสอนได้อย่างแน่นอน การอบรมครู
 ที่เลี้ยงจะช่วยลดปัญหาการฝึกสอน"^๓

๖. การสรรหาบุคลากรเกี่ยวกับนักศึกษาฝึกสอน จากผลการวิจัยพบว่า การที่แผนก
 ฝึกสอนเป็นผู้สรรหาโรงเรียนให้นักศึกษา เป็นสิ่งที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และประชากรมีความ
 เห็นว่า การที่แผนกฝึกสอนจัดกลุ่มนักศึกษาโดยคัดเลือกนักศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพ
 แตกต่างกันหลายด้านคละกันไป เป็นสิ่งจำเป็นมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิศวง
 ธรรมพันทา ที่ว่า "อาจารย์นิเทศก์เสนอแนะว่า อาจารย์ผู้ควบคุมโครงการควรเป็นผู้คัดเลือก
 นักศึกษาด้วยการพิจารณาตามความสมัครใจ และความเหมาะสมอื่น ๆ เป็นสำคัญ ควรจัดคละ
 กันทุกระดับและวิชาเอก-โท..."^๔ และจากผลการวิจัยของ สาสีทิพย์ ศรีสุทธิ ที่ว่า "วิทยาลัย
 ควรจะคัดเลือกนักศึกษาฝึกสอน โดยพิจารณาจากความสมัครใจ และความสามารถพิเศษ เช่น

^๑Frabstein Marwin, "Critical Requirements For Cooperating
 Teachers : A Study of Cooperating Teachers as Perceieved by Student
 Teachers in the State pf New Jerse", Dissertation Abstracts, 25 :
 (January-March, 1965), p. 3991.

^๒สนั่น เมืองวงษ์, "การศึกษาปัญหาและทัศนคติของครูที่เลี้ยงในการปฏิบัติงานร่วมกับ
 นิเทศฝึกสอนจากวิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๐), หน้า ๗๖.

^๓สุวิทย์ พิทขาว, ผ่าน บาลโพธิ์ และ สมศักดิ์ บุญสาธ, "รายงานการวิจัย...",
 หน้า ๑๑๖.

^๔พิศวง ธรรมพันทา, "ปัญหาการฝึกสอน...", หน้า ๑๐๒.

ช่างไม้ ช่างปูน และว่านักศึกษาฝึกสอนที่จะออกฝึกสอนอาศัยอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ หรือไม่ ผู้พิจารณาได้แก่อาจารย์หัวหน้าการฝึกสอน และอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายขนบ..."^๑ แสดงให้เห็นว่าการให้แผนกฝึกสอนคัดเลือกโรงเรียนให้นักศึกษาฝึกสอน เป็นผลดีต่อการฝึกสอนมากกว่าการให้นักศึกษาคัดเลือกโรงเรียนหรือจัดกลุ่มกันเอง ผู้วิจัยมีความเชื่อว่า แผนกฝึกสอนย่อมจะเห็นการณ์ไกล และสามารถมองเห็นปัญหาและทางแก้ไขได้อย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ระยะเวลาในการเตรียมนักศึกษา ก่อนออกฝึกสอนทำให้ทางแผนกฝึกสอนมีความใกล้ชิดกับนักศึกษาฝึกสอน หัวหน้าแผนกฝึกสอนหรืออาจารย์นิเทศก์ย่อมตระหนักดีว่า นักศึกษาแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ และบุคลิกภาพ ด้านความรู้ เช่น นักศึกษาเรียนวิชาเอก-โทแตกต่างกันไปตามความถนัด ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถเฉพาะตนไม่เหมือนกัน และบุคลิกภาพของนักศึกษาก็มีความสำคัญต่อการเลือกโรงเรียนฝึกสอนอยู่ไม่น้อย เพราะนักศึกษาที่มีความประพฤติไม่เรียบร้อย แต่งกายไม่สุภาพ ก็ไม่เหมาะสมที่จะไปฝึกสอนในโรงเรียนที่มีเด็กวัยรุ่นอยู่เป็นจำนวนมาก เป็นต้น

นอกจากนี้แล้วจากผลการวิจัยของ นาดยา ภัทรแสงไทย พบว่า "ปัญหาที่ประสบจากการคัดเลือกตัวนักศึกษาฝึกสอน คือนักศึกษาคงการไปโรงเรียนฝึกสอนผิดกลุ่ม เพื่อนของตน ทำให้ นักศึกษามีจำนวนสอนวิชาเอก-โทไม่ครบ ต้องไปสอน วิชาอื่นแทน..."^๒

๗. การดำเนินงานในการจัดการนิเทศการฝึกสอน การจัดทำอาจารย์นิเทศก์เป็นกลุ่มรับผิดชอบกลุ่มโรงเรียนร่วมกัน ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จะเห็นว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยด้านการวางแผนในการจัดการนิเทศการฝึกสอนด้านการประสานงานและบริการที่ว่า จัดยานพาหนะให้เพียง

^๑สาสิทธิ์ ศรีสวัสดิ์, "ปัญหาการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูขนบของวิทยาลัยครูยะลา" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๕), หน้า ๑๐๐.

^๒นาดยา ภัทรแสงไทย, "ปัญหาการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๕), หน้า ๑๑๘.

พอและสะดวกแก่การนิเทศ ซึ่งอาจจะเป็นใช้ได้ว่า เพื่อเป็นการสะดวกต่อการไปนิเทศ ซึ่งถ้าหากว่าได้จัดให้อาจารย์นิเทศก็ออกนิเทศโดยพร้อมเพรียงกันแล้วก็จะเป็นการศึกษาในเรื่องยานพาหนะที่ใช้สำหรับนิเทศ นอกจากนี้ยังเป็นผลดีต่อการนิเทศในด้านแนวปฏิบัติต่าง ๆ จะเป็นไปในแนวเดียวกัน และเป็นการยุติธรรมต่ออาจารย์นิเทศก็ในการรับผิดชอบงานด้วย เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของประชากรพบว่า การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศกับครูที่เลี้ยง เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นมาก แต่ในทางปฏิบัติจะเห็นว่า ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมประสงค์ ประสงค์เงิน พบว่า "อาจารย์นิเทศไม่ได้ร่วมปรึกษารื้อกับอาจารย์ที่เลี้ยงเพื่อแก้ปัญหาฝึกสอน"^๑ จากผลการวิจัยของ สาลิตพิทย์ ศรีสุทธิ ได้เสนอแนะว่า "อาจารย์นิเทศควรทำความเข้าใจกับครูที่เลี้ยงในเรื่องแนวทางการนิเทศการสอนให้ตรงกันเพื่อจะได้ให้คำแนะนำแก่นักฝึกได้เต็มที่..."^๒ และจากผลการวิจัยของ ประพันธ์ศิริ ไชยชนะใหญ่ ก็ได้เสนอแนะไว้ว่า "...การฝึกสอนจะประสบผลดีขึ้นอยู่กับการที่นักศึกษาได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี ซึ่งทั้งนี้อาจารย์นิเทศและอาจารย์ที่เลี้ยง จะต้องใช้เวลาเพียงพอที่จะให้คำแนะนำแก่นักศึกษา และได้ร่วมปรึกษารื้อกัน เพื่อทราบข้อบกพร่องและแก้ไขข้อบกพร่องนั้น ๆ..."^๓ นอกจากนี้ อ็อตโต้ เจ. ชิปลา (Otto J. Shipha) ยังได้ให้ข้อเสนอแนะว่า "การสัมมนาร่วมกันระหว่างเทอมการฝึกสอนเป็นสิ่งสำคัญมาก ควรทำกันทุกสัปดาห์ หรือทุก ๒ สัปดาห์ และใช้เวลา ๓ หรือ ๔ ชั่วโมงในการสัมมนาแต่ละครั้ง"^๔ ดังนั้น การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศกับครูที่เลี้ยงจึงเป็นสิ่งจำเป็นมาก และควรจะนำหลักการดังกล่าวมาใช้เพื่อส่งเสริมให้โครงการฝึกสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

^๑ สมประสงค์ ประสงค์เงิน, "ปัญหาของอาจารย์นิเทศ...", หน้า ๑๔๘.

^๒ สาลิตพิทย์ ศรีสุทธิ, "ปัญหาการฝึกสอน...", หน้า ๑๑๘.

^๓ ประพันธ์ศิริ ไชยชนะใหญ่, "ปัญหาการสอนของนักศึกษา วิทยาลัยพลศึกษา เชียงใหม่" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาพลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๒), หน้า ๑๑๕.

^๔ อ็อตโต้ เจ. ชิปลา, "ความรู้อย่างประการที่จะช่วยให้การฝึกสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น,"

เอกสารการสัมมนาอาจารย์นิเทศวิทยาลัยครูส่วนกลาง วันที่ ๔ - ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๔ ณ

วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, หน้า ๔ - ๕.

๘. การประเมินผล จากผลของการวิจัยพบว่า การจัดให้มีการสร้าง เครื่องมือประเมิน ผลการฝึกสอนของนักศึกษาอย่างมีระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน เป็นสิ่งที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ตามความคิดเห็นของประชากรเห็นว่า การประมวลข้อบกพร่องจากการประเมินผลเพื่อปรับปรุง งานที่เกี่ยวข้องเป็นสิ่งจำเป็นมาก จากผลการวิจัยครั้งนี้อาจเป็นสิ่งที่พิจารณาได้ว่า ยังต้อง ประมวลข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงอีก จะเห็นได้ว่าในกระบวนการของการประเมิน ผลการฝึกสอน มีความแตกต่างจากการประเมินผลการเรียนการสอนในวิทยาลัย ผลของการเรียน วิชาต่าง ๆ ในวิทยาลัยนั้นเป็นการประเมินจากอาจารย์ผู้สอนประจำวิชาเท่านั้น แต่การประเมินผล การฝึกสอนจะต้องมีขั้นตอนในการดำเนินงาน นับตั้งแต่การสร้างเครื่องมือให้รัดกุม มีการเก็บ และรวบรวมข้อมูล ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะต้องอาศัยบุคคลและเวลาเป็นส่วนประกอบด้วย ดังที่ บุญชม ศรีสะอาด ได้กล่าวถึงข้อเสนอแนะของ ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ ไว้ในเอกสารการวิจัยของวิทยาลัย วิชาการศึกษามหาสารคามว่า "การประเมินผลควรจะทำให้กว้างขวางทุกด้าน ควรจะร่วมมือกัน หลายฝ่ายหลายคน และควรกระทำต่อเนื่องกัน..."^๑ จากผลของการวิจัยของ สมพร สาริกบุตร พบว่า "ครูที่เลี้ยงต้องการให้วิทยาลัยวางระเบียบการประเมินผล โดยมีทั้งการสอนและการ ประเมินผลจากการสอนเป็นระยะ..."^๒ นอกจากนี้จากผลการวิจัยของ อรทัย กนกนภากุล พบว่า "หลักการวัดผลและประเมินผลการฝึกสอนที่อาจารย์ที่เลี้ยงใช้กับนักศึกษาฝึกสอน ทั้งอาจารย์

^๑บุญชม ศรีสะอาด, ความสอดคล้องในการประเมินผลการฝึกสอนของอาจารย์นิเทศก์ ประจำวิทยาลัยวิชาการศึกษา มหาสารคาม ประเมินผลในภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๑๖ เอกสารการวิจัยฉบับที่ ๓ คณะวิชาการศึกษา วิทยาลัยวิชาการศึกษามหาสารคาม, (ม.ป.ท., ๒๕๑๖), หน้า ๒.

^๒สมพร สาริกบุตร, "ปัญหาอาจารย์ที่เลี้ยงในการนิเทศการสอนวิชาสังคมศึกษาของ นักเรียนครูระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๖), หน้า ๘๘.

นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอน เห็นว่า มีปัญหา^๑ และจากผลการวิจัยของ เกษม สุทธอม ยังพบด้วยว่า "การประเมินคุณค่าการฝึกสอนไม่ยุติธรรมและได้เสนอแนะว่า ควรให้นักศึกษำฝึก ได้มีโอกาสร่วมในการประเมินผลการสอนของตนแต่ละครั้งที่มีการสอบสอน เพื่อฝึกให้นิสิตฝึกสอน ได้รู้จักพิจารณาผลงานของตน จะได้ไม่ตีราคาตนสูงเกินไป"^๒ จากผลการวิจัยที่นำมากล่าวทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นว่า การมีเครื่องมือการประเมินผลการฝึกสอนเพียงอย่างเดียว โดยไม่มีการนำข้อบกพร่องที่เกิดจากการใช้เครื่องมือมาปรับปรุงแล้วก็เป็นการยากที่จะทำให้ผลจากการประเมินผล นักศึกษาฝึกสอนเป็นไปโดยถูกต้อง ยุติธรรม และเหมาะสม

๔. เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการนิเทศการฝึกสอน เมื่อพิจารณาปัญหาทั้งหมดแล้วจะเห็นได้ว่า สิ่งที่ประชากรเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนในการจัดการนิเทศการฝึกสอนด้านการเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษาฝึกสอนก่อนออกฝึกสอน และปัญหาเกี่ยวกับอาจารย์นิเทศก์ ได้แก่ปัญหาด้านการเตรียมอาจารย์นิเทศก์ให้มีความเข้าใจตรงกันในเรื่อง และด้านวิธีการนิเทศซึ่งแนวความคิดในการตั้งเกณฑ์การนิเทศก์ นอกจากนี้ไม่ได้มีมากนัก เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยทั้งสิ้น ซึ่งจากผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลของการวิจัยของ สวัสดิ์ ทรัพย์จำนงค์ที่ว่า "อาจารย์นิเทศก์ทั่วประเทศมีความเห็นว่า การเตรียมนักเรียนก่อนออกฝึกสอนไม่เพียงพอ เพราะหลักสูตร ป.กศ. เนื้อหาวิชาส่วนใหญ่มุ่งที่จะผลิตครูให้ไปเรียนต่อมากกว่าที่จะผลิตครูออกไปทำงาน"^๓ จะเห็นว่างานเตรียมนักศึกษาฝึกสอนมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัย เพราะในการฝึกสอน นักศึกษาจะต้องนำความรู้ที่ได้จากทฤษฎีมาผนวกกับวิธีปฏิบัติดังที่ เชิญ วีระฉายา ให้ทัศนะไว้ว่า "อาชีพครู เป็นอาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ

^๑ อรทัย กนกนภากุล, "ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศ และนักศึกษาฝึกสอน ต่อโครงการฝึกสอนของภาควิชาประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๒), ๔๔.

^๒ เกษม สุทธอม, "การฝึกสอนของนิสิต...", หน้า ๔๔.

^๓ สวัสดิ์ ทรัพย์จำนงค์, "การดำเนินงานโครงการฝึกหัดครู...", หน้า ๑๐๓.

เช่นเดียวกับแพทย์ ความสำเร็จของการเป็นครูอยู่ที่การสอนได้ดี และสามารถทำได้ดี ดังนั้นที่
 ทางด้านการปฏิบัติจึงมีความสำคัญไม่น้อยกว่าทฤษฎี... การฝึกสอนจึง เป็นการดึง เอาทักษะที่จำ เป็น
 ฝึกเสียก่อน"^๑ จะเห็นว่างานเตรียมนักศึกษา ก่อนออกฝึกสอน เป็นงานที่ เกี่ยวพันกับงานอื่น เป็นลูกโ
 เพราะการเตรียมนักศึกษาฝึกสอนไม่พร้อม อาจจะมีสาเหตุมาจากผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของ
 การเตรียมนักศึกษา ก่อนออกฝึกสอน การสอนวิชาต่าง ๆ ในวิทยาลัยไม่สัมพันธ์กับการที่นักศึกษา
 ฝึกสอนจะนำไปใช้ในโรงเรียนฝึกสอน ขาดการวางแผนในการเตรียมการฝึกสอนที่ดี เช่นการปฐ
 นิเทศนักศึกษา ก่อนออกฝึกสอน เมื่อเป็นเช่นนี้ก็จะกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของนักค
 ฝึกสอน ซึ่งตามความคิดเห็นของผู้วิจัยมีความเห็นว่า การเตรียมให้นักศึกษาเกิดความพร้อมก่อน
 ออกฝึกสอนนั้น ก็คือ การเตรียมให้เกิดความพร้อมทั้งสภาพร่างกายและจิตใจ ความพร้อมทางค
 ร่างกาย คือความรู้ความสามารถที่จะก่อให้เกิดความมีสมรรถภาพทางการสอน ความพร้อมค
 ด้านจิตใจคือ การเตรียมให้นักศึกษาเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เพราะถ้านักศึกษาขาดความเชี
 มั่นในตนเองแล้วย่อมเกิดผลเสียต่อบุคลิกภาพ การตัดสินใจ และเกิดความวิตกกังวล ทำให้ไม่
 สามารถปฏิบัติหน้าที่ "ครู" ที่ได้ดี ในขณะที่เกี่ยวกับนักศึกษาฝึกสอนย่อมจะเกิดความสับสนในบทบาท
 หน้าที่ของตน ระหว่างความเป็นครู และความเป็นนักศึกษา ฉะนั้นถ้าสามารถเตรียมสภาพจิตใจ
 ของนักศึกษาฝึกสอนให้เขาเกิดความเชื่อมั่นแล้วก็จะตัดปัญหาไปได้มาก ดังนั้นการเตรียมนักศึกษา
 ฝึกสอนให้เกิดความพร้อมทั้งทางสภาพร่างกายและจิตใจ จึงเป็นสิ่งที่ควรจะต้องปฏิบัติควบคู่กันไป จาก
 ผลการวิจัยของ เดียนา จอร์แดน (Diana Jordan) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การเตรียมตัว
 ก่อนออกทำการฝึกสอนเป็นอย่างไรที่จะช่วยให้นักศึกษาลดความกังวลและมีสุขภาพจิตดีขึ้น"^๒ นอก
 จากนี้จากผลการวิจัยของสุมนา ไคสังคะ พบว่า "การเตรียมนักศึกษาฝึกสอน อาจารย์นิเทศ
 ต้องการให้เพิ่มวิชาเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในการเตรียมนักศึกษาฝึกสอน มีการเชิญบุคคลภายนอก

^๑ เชิญ วีระฉายา, "รูปแบบการฝึกสอน...", หน้า ๑๘.

^๒ Diana Jordan, "Analysis of Student Teachers Perceptions of the Role of an Elementary Classroom Teacher," Dissertation Abstracts 31 : (October 1970), p. 1667 A.

มาช่วยปฐมนิเทศ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นครูใหญ่ของโรงเรียนที่ไปฝึกสอน เรื่องที่บุคคลภายนอกมาช่วยปฐมนิเทศก่อนออกฝึกสอน ได้แก่ ลักษณะความเป็นอยู่ที่ทั่วไปของชนบท..."^๑

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏว่า การเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษา และการเตรียมอาจารย์นิเทศก์ ตลอดจนวิธีการนิเทศ เป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการจัดการนิเทศการฝึกสอน เพื่อเป็นการขจัดปัญหาดังกล่าว จึงขอเสนอแนะวิธีการดังนี้

ก. การเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกสอน

ก่อนออกฝึกสอน ๑ ภาคเรียน วิทยาลัยหรือแผนกฝึกสอนควรจัดดำเนินการดังนี้

๑. การฝึกในห้องปฏิบัติการ (Teaching Laboratory) นักศึกษาจะ

ต้องทำการสอนในห้องปฏิบัติการ และฝึกสอนในชั้นเรียนตามที่กำหนดไว้ในระหว่างการฝึกนั้น จะมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ในการสอนซึ่งกันและกัน โดยมีอาจารย์นิเทศก์เป็นผู้ควบคุม และให้คำแนะนำ นอกจากนี้ ถ้าวิทยาลัยสามารถจะจัดได้ ควรจัดให้นักศึกษาได้ดูการฝึกของตนจากเครื่องบันทึกภาพและเสียง Video Tape โดยวิธีการดำเนินการและการฝึกดังนี้

วิธีดำเนินการ

แบ่งกลุ่มนักศึกษาออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามสายวิชาที่นักศึกษาเลือกเรียนเป็นวิชาเอก แต่ละกลุ่มจะทำการฝึกการสอนในห้องปฏิบัติการตามสายวิชาของตน

วิธีการฝึก

แบ่งลำดับขั้นของการฝึกออกเป็น ๕ ขั้น ดังนี้คือ

^๑สุมนา ไตลังคะ, "การศึกษาปัญหาการนิเทศการสอนของอาจารย์นิเทศก์ในโครงการฝึกหัดครูชนบท" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทชั้นตรี แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๐), หน้า ๖๔.

ขั้นที่	การฝึก	วิธีการฝึก
๑	<ul style="list-style-type: none"> - การใช้คำถามอย่างง่าย - การใช้กระดานคำ - การให้กำลังใจ 	<ul style="list-style-type: none"> - ฝึกกับกลุ่มนักศึกษา - ฝึกคนละ ๑ ครั้ง ๆ ละ ๑๐ นาที
๒	<ul style="list-style-type: none"> - การนำเข้าสู่บทเรียน - การใช้อุปกรณ์การสอนและตัวอย่างในการสอน - การสร้างความสนใจ 	<ul style="list-style-type: none"> - ฝึกกับกลุ่มนักศึกษา - ฝึกคนละ ๑ ครั้ง ๆ ละ ๑๕ นาที
๓	<ul style="list-style-type: none"> - การใช้คำถามแบบต่าง ๆ (เพื่อให้ นักศึกษารู้จักวิเคราะห์ มีความคิดริเริ่มและรู้จักหาเหตุผล 	<ul style="list-style-type: none"> - ฝึกกับกลุ่มนักศึกษา - ฝึกคนละ ๑ ครั้ง ๆ ละ ๑๕ นาที
๔	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนขั้นที่ ๑-๓ - การเตรียมบทเรียน - ลำดับขั้นการสอน - กิจกรรมและวิธีสอน - การสรุป 	<ul style="list-style-type: none"> - ฝึกกับนิสิตเรียน ๑๐-๑๕ คน (หรืออาจจะฝึกกับนิสิตศึกษา) - ฝึกคนละ ๑ ครั้ง ๆ ละ ๒๐ นาที
๕	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผล - ทบทวนทักษะที่ ๑-๔ - การควบคุมชั้น 	<ul style="list-style-type: none"> - สอนในห้องเรียนจริง - สอนคนละ ๓ ครั้ง ๆ ละ ๔๐ นาที

กระบวนการฝึกในห้องปฏิบัติการทั้ง ๔ ชั้นนี้ นักศึกษาจะได้เริ่มฝึกตั้งแต่ชั้นแรก ซึ่งเป็น การฝึกเบื้องต้นที่ง่ายจนถึงชั้นที่มีความสลับซับซ้อนความลำบาก และในการฝึกแต่ละชั้น นักศึกษาจะได้ รับคำแนะนำจากอาจารย์นิเทศก์ประจำกลุ่ม และจากเพื่อนนักศึกษาคู่กัน

๒. การวิเคราะห์งานในบทบาทและพฤติกรรมของครู นักศึกษาจะต้องวิเคราะห์ หรือศึกษาค้นคว้างานในบทบาทและพฤติกรรมของครู ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามหัวข้อ เรื่องที่กำหนดให้ เลือกศึกษา และเสนอผลการศึกษาเป็นรายงานการศึกษา โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งทางวิทยาลัย หรือแผนกฝึกสอนเป็นผู้แต่งตั้งให้ทำหน้าที่ให้คำแนะนำการศึกษาเรื่องนั้น ๆ อย่างใกล้ชิด โดยมีวิธี ดำเนินการดังนี้

วิธีดำเนินการ

แบ่งกลุ่มนักศึกษา เพื่อเลือกนักศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับบทบาทและ พฤติกรรมครู โดยให้นักศึกษาเลือกศึกษาค้นคว้า ๑ เรื่อง ตามความสมัครใจ แต่ทั้งนี้เรื่องหนึ่ง ๆ ไม่ควรมีนักศึกษาค้นคว้าเกิน ๔ คน

ลักษณะของงานในบทบาทและพฤติกรรม ได้แก่

๑. วิเคราะห์บทบาทของเพื่อนนักศึกษาค้นคว้าด้วยกัน
๒. วิเคราะห์บทบาทของครูใหญ่
๓. วิเคราะห์บทบาทของครูพี่เลี้ยง
๔. การศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล
๕. การวิเคราะห์หลักสูตรและหนังสือแบบเรียน
๖. เทคโนโลยีทางการศึกษา
๗. การศึกษาสภาพของโรงเรียนและชุมชน
๘. การสร้างข้อทดสอบ
๙. อื่น ๆ

การเตรียมนักศึกษาฝึกสอนก่อนออกทำการฝึกสอน วิทยาลัยอาจจะจัดตารางพิเศษ เช่น วันเสาร์สัปดาห์ละครั้ง หรือจัดกลุ่มนักศึกษาที่มีชั่วโมงว่างตรงกัน

นอกจากนี้ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดความสนใจในการฝึกปฏิบัติมากขึ้น ควรจัดให้มีการวัดผลโดยให้คะแนนเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกสอนที่จะมีขึ้นในภาคเรียนต่อไป เช่น คะแนนการฝึกสอนทั้งหมด ๑๐๐% ให้คะแนนสำหรับการฝึก ๑๐% เป็นต้น

การเตรียมอาจารย์นิเทศก์และวิธีการนิเทศ

๑. จัดสัมมนาวางแผนร่วมกันและแนวทางในการนิเทศ เช่น

- การให้คำแนะนำ
- จำนวนครั้งที่นิเทศ เช่น นักศึกษาแต่ละคนควรได้รับการนิเทศจากอาจารย์นิเทศก์เป็นรายบุคคลอย่างน้อย ๓ ครั้ง ตลอดระยะเวลาที่ทำการฝึกสอน
- จำนวนนักศึกษาที่รับผิดชอบไม่ควรเกิน ๑๐ คน ต่ออาจารย์นิเทศก์ ๑ คน

๒. เชิญอาจารย์ผู้สอนวิธีสอนวิชาเฉพาะมาให้แนวทางในการนิเทศวิชานั้น ๆ เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ พลศึกษา ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย เป็นต้น พร้อมกับหาแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน

๓. สร้างแบบฟอร์มการนิเทศก์ การวัดและประเมินผล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรศึกษารูปแบบในการจัดการนิเทศการฝึกสอนของกลุ่มวิทยาลัยครูในภาคอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบ

๒. การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมหลายประเด็น ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ควรทำการวิจัยประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการเฉพาะให้ละเอียดลึกซึ้งยิ่งขึ้น เช่น การวางแผนในการจัดการนิเทศการฝึกสอน การจัดดำเนินการในการนิเทศการฝึกสอน การใช้แบบประเมินผลการฝึกสอน เป็นต้น