



วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ได้จัดเสนอวรรณคดีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ เป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เสนอแนวคิดเชิงหลักการของนักการศึกษาและผลงานวิจัยในเรื่อง เกี่ยวกับการประเมินโครงการ ประกอบด้วยหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายของการประเมินโครงการ
2. วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ
3. องค์ประกอบที่จะประเมิน
4. รูปแบบของการประเมินโครงการ

ตอนที่ 2 เสนอแนวคิดเชิงหลักการของนักการศึกษาและผลงานวิจัยใน เรื่องเกี่ยวกับการฝึกสอน ประกอบด้วยหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายและความสำคัญของการฝึกสอน
2. จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน
3. การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดสรรงานและหน่วยงานที่รับผิดชอบ
การจัดกาฝึกสอน
4. การกำหนดและสรรหาบุคลากร
5. การเตรียมนักศึกษาฝึกสอน
6. ประเภทของโรงเรียนฝึกสอน
7. การดำเนินการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกสอน
8. การสัมมนาการฝึกสอน
9. การนิเทศการฝึกสอน
10. การประเมินผลการฝึกสอน

ตอนที่ 1 ก แนวคิดเชิงหลักการของการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการประเมินโครงการ

ความหมายของการประเมินโครงการ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524 : 3) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า "การประเมิน หมายถึง การตัดสินคุณค่าสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือเป็นกระบวนการให้ใครมาซึ่งสารสนเทศ สำหรับตัดสินคุณค่าของโปรแกรมการศึกษา ผลิผล กระบวนการ จุดมุ่งหมายของโครงการ หรือทางเลือกต่าง ๆ ที่ออกแบบเพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมาย"

เวอร์เชอน และแซนเคอร์ส (Werthen and Sanders 1973 : 129) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า "การประเมินหมายถึง กระบวนการของการวิเคราะห์และเก็บรวบรวมข้อมูล อันเป็นข่าวสารที่ไปประโยชน์สำหรับการตัดสินคุณค่าผลผลิต วิธีการและแนวทางเลือกต่าง ๆ สำหรับการตัดสินใจ"

สำหรับความหมายของโครงการนั้น สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2527 : 13) กล่าวว่า "โครงการ หมายถึง แผนย่อยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนงาน หรือกลุ่มของกิจกรรม ที่จะดำเนินการในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของแผนงานที่ระบุไว้"

นิตา ชูโต (2527 : 6) ได้ให้ความหมายของโครงการว่า หมายถึง "ผลรวมที่เกิดจากกิจกรรมที่ได้จัดวางไว้ในโครงการนั้น ๆ วางแนวความคิด การจัดกิจกรรม หรือกลุ่มของกิจกรรมที่ดำเนินการอันเป็นระบบ ระเบียบ มีงบประมาณ และระยะเวลาการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้"

จากความหมายของการประเมิน และความหมายของโครงการดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การประเมินโครงการหมายถึง "กระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ ในการปรับปรุงโครงการและสารสนเทศ ในการตัดสินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ"

วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ

โดยหลักการแล้ว วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการมักจะพัฒนามาจาก

ความต้องการหรือความสนใจของบุคคล หรือองค์การที่เกี่ยวข้องกับโครงการนั้น ๆ ในการดำเนินงานประเมินโครงการประชุมหรือโครงการใด ๆ ก็ตาม สามารถสรุปวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายได้ดังนี้ (กรูณา คติยรัตนากรณ์ 2524 : 11)

1. จุดมุ่งหมายทั่วไป เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะ เสนอผู้บริหารเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการอย่างถูกต้องเหมาะสม
2. จุดมุ่งหมายเฉพาะ เพื่อ
 - 2.1 ประเมินความสอดคล้องระหว่างเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายของโครงการกับหลักการและเหตุผล ความต้องการตลอดจนปรัชญาอันควรเป็นแหล่งที่มาของเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของโครงการ
 - 2.2 ประเมินความเหมาะสมของทรัพยากรหรือปัจจัยเบื้องต้นที่มีอยู่ว่ามีโอกาสบรรลุจุดมุ่งหมายเพียงใด
 - 2.3 ประเมินความเหมาะสมของการทำแผนงานหรือโครงการ จุดเด่น จุดค้อย ของการดำเนินงาน
 - 2.4 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

องค์ประกอบที่จะประเมิน

โกวิท ประวาลพดกษ (2523 : 7-12) ได้เสนอแนวทางในการประเมินโครงการออกเป็น 4 ตอน ตามระยะเวลาของโครงการตั้งแต่ยังมีได้เริ่มลงมือปฏิบัติจนถึงเวลาสิ้นสุดโครงการแล้ว ซึ่งมีรายละเอียดและแนวทางดังต่อไปนี้

1. ทัวโครงการ เป็นการประเมินความเหมาะสม ความสมเหตุสมผลของโครงการเพื่อตรวจสอบว่าโครงการนี้มีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด การประเมินจึงมุ่งตรวจสอบความสอดคล้องกันขององค์ประกอบส่วนต่าง ๆ ได้แก่ การศึกษาถึงความจำเป็นของปัญหาทรัพยากรที่เป็นความต้องการของโครงการ วิธีดำเนินการ เทคนิควิธีการต่าง ๆ มีจุดอ่อนอย่างไรบ้าง ตลอดจนความชัดเจนของเป้าหมายและจุดประสงค์ของโครงการ

การประเมินตัวโครงการนี้ มักจัดกระทำก่อนที่จะลงมือปฏิบัติจริง เทคนิควิธีการวิเคราะห์โครงการ ที่ใช้ในการประเมินตัวโครงการ นอกจากจะจัดทำตามรายการดังกล่าวแล้วยังนิยมใช้วิธีการวิเคราะห์ความสมเหตุสมผลของโครงการ จัดทำเป็นตารางวิเคราะห์โครงการที่เรียกว่า ตารางวิเคราะห์โครงการ(Logical Framework)

2. สภาพเมื่อเริ่มต้นโครงการ การประเมินนี้จัดทำเมื่อจะเริ่มต้น หรือในขณะที่เริ่มดำเนินการตามโครงการ มุ่งที่จะตรวจสอบใน 2 ลักษณะด้วยกัน คือ การตรวจสอบความพร้อมสำหรับเริ่มโครงการ ประเมินว่าทรัพยากรมีพร้อมหรือไม่ บุคลากรที่จำเป็น ไ้มาหรือไม่ เป็นต้น ส่วนอีกลักษณะหนึ่ง คือ การตรวจสอบสภาพแวดล้อมของโครงการ เช่น สภาวะทางสังคม และเศรษฐกิจของท้องถิ่น ทัศนคติของชุมชนต่อโครงการ เป็นต้น

3. การดำเนินโครงการ เป็นการตรวจสอบวิธีปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การที่มีส่วนในการลงมือปฏิบัติงาน เริ่มตั้งแต่ความเข้าใจ ทัศนคติของผู้บริหารและผู้ร่วมโครงการที่มีต่อโครงการนั้น ไปจนกระทั่งผลอันเกิดจากการปฏิบัติงานเทคนิค วิธีการตรวจสอบหลักฐานเอกสารต่าง ๆ การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ และการสังเกตในการปฏิบัติงานจริง

4. สภาพเมื่อสิ้นสุดโครงการ การประเมินนี้จัดทำเมื่อโครงการสิ้นสุดลงแล้ว เป็นการประเมินโครงการในลักษณะรวบยอด โดยส่วนใหญ่จะมีลักษณะคล้ายคลึงกันกับการประเมินสภาพ เมื่อเริ่มต้นโครงการ เพียงแต่ในส่วนความพร้อมก็เปลี่ยนเป็นผลิตภัณฑ์ของโครงการ ซึ่งได้แก่ผลิตภัณฑ์ที่กำหนดไว้ในจุดประสงค์ของโครงการและผลผลิตอันเป็นผลพลอยได้จากโครงการ

รูปแบบของการประเมินโครงการ

ได้มีผู้เสนอความคิดเกี่ยวกับรูปแบบ ในการประเมินไว้มากมายหลายรูปแบบ แต่ละแบบมีแนวคิด ทฤษฎี เหตุผล และวิธีการประเมินที่มีผู้นิยมนำไปใช้เป็นแบบอย่าง (Model) ในการประเมินสภาพการณ์ของปัญหาที่จะประเมินต่าง ๆ กันไป เพียงแนวคิดเท่านั้น ในเชิงปฏิบัติจะคัดแปลงปรับปรุงแนวคิดและวิธีการให้สอดคล้องกับความเหมาะสมและสภาพปัญหาของการประเมินแต่ละโครงการ (นิสา ชูโต 2527 : 15)

รูปแบบในการประเมินโครงการนั้นมีอยู่หลายรูปแบบ บางรูปแบบมีความคล้ายคลึงกันมาก กล่าวคือ ต่างมุ่งเน้นให้ความสำคัญของโครงการ ณ จุดเดียวกัน เช่น ให้ความสำคัญที่ผลิตผลของโครงการ ในขณะที่อีกหลายรูปแบบให้ความสำคัญใน ทุกส่วนของโครงการอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการปรับปรุงหรือพัฒนา รูปแบบอื่นที่มีอยู่ก่อนแล้ว และอีกประการหนึ่งอาศัยเทคนิคเชิงระบบ (Systems Approach) เข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะโดยหลักการแล้ว ระบบกิจกรรมใดก็ตาม จะต้องประกอบด้วยปัจจัย กระบวนการจัดการกระทำกับปัจจัยและผลผลิต ซึ่งทั้งสามส่วน จะต่อเนื่องกันไปตามลำดับจึงจะเรียกว่าเป็นระบบ

การจัดกลุ่มหรือประเภทของการประเมินนั้น พิจารณาจากเกณฑ์หลาย ๆ ประการ ในที่นี้จะเป็นการจัดประเภทการประเมินโดยอาศัยลักษณะ พฤติกรรมการ ประเมินเป็นหลักซึ่งแบ่งได้ 3 กลุ่ม (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2524 : 1-2)

1. รูปแบบที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal Attainment Model) แบบ จำลองนี้เน้นจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก รูปแบบที่อยู่ในกลุ่มนี้ได้แก่ รูปแบบของไทเลอร์ (Tyler's Model) การประเมินตามรูปแบบนี้มีลักษณะเป็นการ ประเมินในระบบปิด กล่าวคือ สนใจผลหรือส่วนประกอบเฉพาะที่จะใช้เพื่อประเมินจุด มุ่งหมายเท่านั้น ไม่คำนึงถึงผลอย่างอื่น ลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ เป็นการประเมิน ผลรวมสรุป (Summative Evaluation) ที่เน้นผลสุดท้าย มีประโยชน์ต่อการปรับปรุง โครงการน้อยมาก

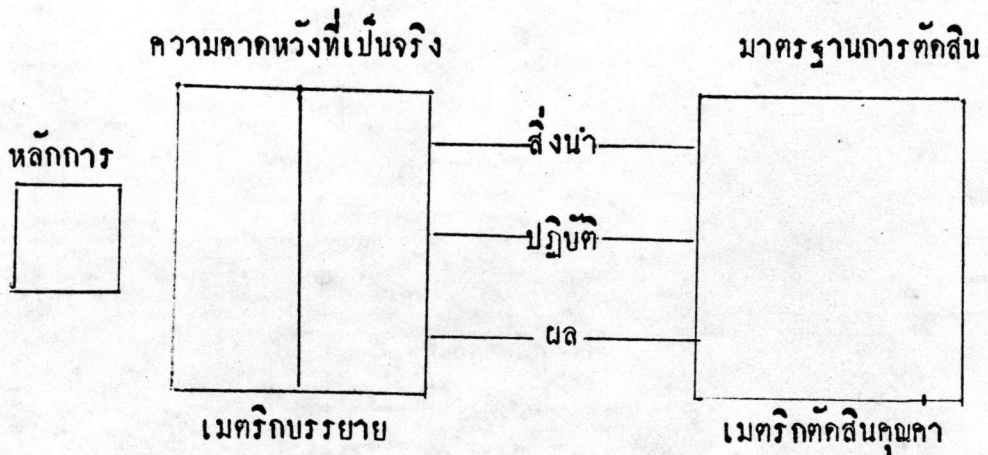
รูปแบบในการประเมินของไทเลอร์ เป็นการวัดพฤติกรรมก่อนและหลังการเรียน หรือการอบรม (Pre-post Measurement of Performance) หลักการประเมิน โดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักมี

1. กำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมของการสอนหรือโครงการ
2. เขียนวัตถุประสงค์ของการสอนในรูปพฤติกรรมนักเรียน
3. กำหนดวัตถุประสงค์ของการสอนโดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ของนักเรียนก่อนสอน วัฒนธรรมของสังคม และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการประเมิน ว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่จำเป็นต้องมีการกำหนดเกณฑ์ในการบรรลุผล สามารถ

ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างการปฏิบัติและวัตถุประสงค์ซึ่งได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน
แต่มีข้อจำกัด คือ เน้นวัตถุประสงค์โดยตรงและมองแคบเกินไป อีกทั้งเกณฑ์ในการตัดสิน
การบรรลุวัตถุประสงค์ยังเป็นอัตนัยมาก

2. รูปแบบการตัดสินคุณค่า (Judgemental Model) เป็นรูปแบบที่ต้อง
อาศัยคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินคุณค่า โดยอาศัยเกณฑ์ภายใน และเกณฑ์ภายนอก
เกณฑ์ภายใน ได้แก่ กระบวนการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้วัตถุประสงค์บรรลุผล ส่วนเกณฑ์
ภายนอก ได้แก่ ผลของการบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นถ้าเป็นการประเมินกระบวนการ
หรือวิธีการก็จัดว่าเป็นแบบจำลองประเมินโดยใช้เกณฑ์ภายใน ถ้าเป็นการประเมินผลผลิต
ก็จัดว่าเป็นแบบจำลองประเมินโดยใช้เกณฑ์ภายนอก รูปแบบที่ใช้การตัดสินโดยยึดเกณฑ์
เป็นหลัก ได้แก่ แบบจำลองของสเตก (Stake's Model) และแบบจำลองของ
โพรวัส (Provus's Model)

สเตก ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นการบรรยาย และตัดสิน
คุณค่า โปรแกรมทางการศึกษา ซึ่งเน้นเรื่องการบรรยายสิ่งที่ถูกประเมิน โดยอาศัย
ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินคุณค่า แบบจำลองนี้มีชื่ออีกอย่างหนึ่งว่า แบบ
จำลองการสนับสนุน (Countenance Model) ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองการสนับสนุนของ สเตก

แบบจำลองของ สเตก แบ่งขั้นตอนการประเมินผลเป็น 2 ส่วน คือ ส่วน
การบรรยาย (Descriptive) และการตัดสินคุณค่า (Judgment)

ในภาคบรรยาย ผู้ประเมินจะต้องหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้ไ้มากที่สุด
ประกอบด้วยสองส่วนคือ

1. เป้าหมายหรือความคาดหวัง ประกอบด้วยสิ่งนำ (Antecedence)
ปฏิบัติการ (Transaction) และผล
2. สิ่งที่เป็นจริง หรือสังเกตได้ (Observatien) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง
ประกอบด้วยสิ่งนำ ปฏิบัติการและผล

ในภาคของการตัดสินคุณค่า จำเป็นต้องวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานเพื่อพิจารณาข้อมูล
จากเมตริก ภาคบรรยาย เกณฑ์มาตรฐานนี้อาจมีอยู่ก่อนแล้ว หรือตั้งขึ้นใหม่โดยคณะกรรมการ
หรือผู้รับผิดชอบโครงการใด (วัน เศษพิชญ์ 2526 : 4) เพื่อตัดสินว่า
โครงการนี้ประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด แนวคิดของสเตกต่างไปจากแบบจำลอง
ของคนอื่น ๆ ตรงที่ถ้าพบว่าผลผลิตยังไม่ดี ไม่ได้หมายความว่า การวางแผนไม่ดี
แต่อาจจะบ่งชี้ถึงองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น การจัดเวลาสภาพแวดล้อม ผู้บริหาร
หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ข้อดีในการใช้แบบจำลองการประเมินของสเตก
คือเสนอวิธีการเป็นระบบ มีมาตรฐานในการประเมินชัดเจน และมีข้อจำกัดคือ ตัวแบบ
ของการประเมินไม่มีวิธีการรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมเท่าที่ควรในตารางเมตริก อาจ
มีการซับซ้อนเกินไป และอาจนำไปสู่การชักแย้งภายในโครงการ และชักแย้งกับค่านิยม
(จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2524 : 98)

3. รูปแบบที่ช่วยในการตัดสินใจ (Decision Model) เป็นแบบที่สร้างขึ้น
เพื่อช่วยในการตัดสินใจ รูปแบบประเภทนี้ได้แก่ แบบจำลองซีป (CIPP Model)
ของแคเนียด แอล สตัฟเฟิลบีม และคนอื่น ๆ

สตัฟเฟิลบีมและคนอื่น ๆ (Stufflebeam and Others 1971 : 128)
ได้เสนอแบบจำลองซีป ซึ่งเป็นแบบจำลองที่ประกอบด้วยการประเมิน 4 ชนิด คือ การ
ประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น
(Input Evaluation) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation)
และการประเมินผลิตภัณฑ์ (Product Evaluation)

1. การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) เป็นการประเมินความต้องการ ความจำเป็น เพื่อจัดทำโครงการหรือจัดลำดับความสำคัญของโครงการ และการกำหนดจุดมุ่งหมายของโครงการต่าง ๆ การประเมินสภาพแวดล้อมทำได้โดย การศึกษา อิทธิพลหรือแรงกดดันต่าง ๆ ของสิ่งภายนอกโครงการ ว่ามีต่อโครงการหรือไม่อย่างไร หรืออาจประเมินโครงการโดยการเปรียบเทียบ วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของโครงการว่าสอดคล้องกับความจำเป็น นโยบายหรือปรัชญาของสถาบันหรือไม่

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) เป็นการประเมินว่าปัจจัยที่เราต้องการมีอะไรบ้าง พอเพียงหรือไม่ ภายใต้ปัจจัยนี้มีโปรแกรมหรือทางเลือกใดที่เราควรดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการหรือถ้าประเมินโครงการที่ดำเนินไว้ ผลจากการประเมินปัจจัย ก็จะทำให้คำตอบว่าการดำเนินโครงการที่ทำไปนั้น ได้ดำเนินไปตามแผนที่เหมาะสมหรือไม่ ปัจจัยเบื้องต้นที่ไรพอเพียงหรือไม่

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินว่าได้นำโครงการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดหรือไม่ การประเมินกระบวนการทำได้ 2 ลักษณะ คือ มีการประเมินก่อนนำไปปฏิบัติจริงและประเมินกระบวนการขณะปฏิบัติอยู่ โดยการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม จะช่วยให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการดำเนินโครงการได้อย่างเหมาะสม

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินผลลัพธ์ที่ได้ว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ ซึ่งอาจทำได้ทันทีที่โครงการสิ้นสุดลง การประเมินผลผลิตช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการรับรองการล้มเลิกหรือการปรับขยายโครงการ ถ้าจะทำต่อไป

ข. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการ โดยใช้แบบจำลองซิป มิ่งงานวิจัยดังนี้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และวรรณพร วิเชียรวงศ์ (2520 : 72-73) ได้ใช้แบบจำลองซิปประเมินผลโครงการประชุมปฏิบัติการเรื่อง การประเมินผลการเรียนของนิสิต เมื่อวันที่ 5-7 สิงหาคม 2520 กลุ่มประชากรได้แก่ คณาจารย์คณะต่าง ๆ ใน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 40 คน วิธีการประเมินใช้การสังเกตการประชุมแบบมีส่วนร่วม สัมภาษณ์คณาจารย์ผู้เข้าประชุม ประธานอนุกรรมการและการศึกษาเอกสาร ผลการประชุมปรากฏว่าวัตถุประสงค์ของโครงการประชุมครั้งนี้มีความเหมาะสม ทรัพยากรที่เอื้อต่อการประชุมมีเพียงพอ การดำเนินกิจกรรมการประชุมส่วนใหญ่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ผลของการประชุมทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมเข้าใจจุดมุ่งหมาย หลักการ และระบบการประเมินผลการเรียนของนิสิต และได้รับประสบการณ์ในการวิเคราะห์ พัฒนาแบบสอบถามที่มีผล พร้อมทั้งเห็นความสำคัญและมีความกระตือรือร้นในการที่จะปรับปรุงผลการเรียนของนิสิตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ลักษณะ บรรพทฤษฎี (2523 : 90) ได้ประเมินผลโครงการอบรมครูประจำการที่ไม่มีวุฒิ โดยใช้แบบจำลองซิปเป็นแบบในการประเมินกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูประจำการที่เข้าอบรมวิชาครุศึกษาศาสตร์ 400 ชั่วโมง ระดับประกาศนียบัตร วิชาการศึกษา รุ่นที่ 4 จำนวน 77 คน และคณาจารย์ที่ให้การอบรมจำนวน 5 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาครุศึกษาศาสตร์ แบบสังเกตการสอนและแบบประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ ผลการประชุมพบว่า วัตถุประสงค์ของโครงการกับนโยบายทางการศึกษาของประเทศ และของกรมการฝึกหัดครู สอดคล้องกัน เพราะตามแผนการศึกษาชาติ 2520 ต้องการให้มีการปรับปรุงและขยายการฝึกและอบรมครูเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในชนบทให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ยิ่งสอดคล้องกับนโยบายของการศึกษา ของกรมการฝึกหัดครู ที่ต้องการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมครูประจำการเพื่อเป็นการเพิ่มวิทยฐานะ และปรับปรุงวิธีสอนของครู ความต้องการและความคาดหวังของครูประจำการ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการทุกข้อ ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการจัดอบรมโครงการคานการวางแผนดำเนินงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการประเมินผลหลังสิ้นสุดโครงการแล้ว ครูประจำการที่เข้ารับการอบรมนี้สามารถผ่านวัดผลคิดเป็นร้อยละ 97.40 ต่างจากเกณฑ์ของโครงการที่ตั้งไว้ 100 % เล็กน้อย นับว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

ในทำนองเดียวกัน วชิระ นำเพชร (2525 : บทคัดย่อ) ได้ประเมินโครงการประชุมสัมมนาผู้แทนศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมเพื่อการจัดตั้งชมรมส่งเสริมกิจกรรมการเล่นดนตรีไทย โดยใช้แบบจำลองซิปเช่นกัน กลุ่มประชากรในการวิจัย

ประเมินโครงการครั้งนี้คือ ผู้แทนศูนย์ส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรม คณะกรรมการดำเนินการประชุมสัมมนาและคณะวิทยากร รวม 80 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามแบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์และแบบติดตามผล ผลของการประเมินปรากฏว่า วัตถุประสงค์ของโครงการประชุมสัมมนาสอดคล้องกับนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติและความต้องการ ความคาดหวังของผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาคณะวิทยากรเพียงพอในการดำเนินการจัดประชุมสัมมนาอย่างมีประสิทธิภาพการดำเนินงาน การประชุมสัมมนาเป็นไปตามแผนที่วางไว้ทุกขั้นตอน ส่วนผลผลิตของโครงการนั้นยังไม่บรรลุเป้าหมายของโครงการ กล่าวคือชมรมส่งเสริมกิจกรรมการเล่นดนตรีไทยที่จัดตั้งขึ้นภายในศูนย์ส่งเสริมวัฒนธรรมยังมีจำนวนที่ต่ำกว่าเกณฑ์อยู่มาก

สำหรับคณะกรรมการร่วมระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานประมาณ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2527 : 179-193) ได้ใช้แบบจำลองซีประเมินผลโครงการโรงเรียนมัธยม โครงการพัฒนาโรงเรียนมัธยมในส่วนภูมิภาค กลุ่ม 2 ตัวอย่างได้แก่ โรงเรียนในกลุ่มโครงการพัฒนาโรงเรียนมัธยมในส่วนภูมิภาค 2 และโรงเรียนนอกโครงการ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ผู้นำชุมชน และผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสูง เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสำรวจ แบบสังเกต สัมภาษณ์ สอบถาม และจากเอกสารต่าง ๆ สรุปผลการประเมินได้ว่า การประเมินผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาโรงเรียนมัธยมในส่วนภูมิภาค 2 นั้น โดยส่วนรวมหลังจากที่ได้พัฒนาโครงการแล้ว จักว่ามีคุณภาพดีกว่าโรงเรียนที่มีชื่อเสียงระดับกลางในกรุงเทพฯ แต่ยังคงดีกว่าโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในระดับดีของกรุงเทพฯ ทั้งในด้านความประพฤติก และอุปกรณ์การสอน การประเมินผลกระทบบของโครงการ โครงการพัฒนาโรงเรียนมัธยมในส่วนภูมิภาค 2 ที่มีต่อคุณภาพของการศึกษาในชนบทต่อการพัฒนาการศึกษาโดยส่วนรวม และต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศนั้น บุคลากรในโครงการพัฒนาโรงเรียนมัธยมในส่วนภูมิภาค 2 มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน บุคลากรมีประสบการณ์ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นแบบอย่างแก่โรงเรียนอื่นได้มากโดยเฉพาะในค่าน

การวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนและการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม และบริการชุมชนทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ส่วนด้านข้อมูลในการดำเนินงานโครงการพัฒนาโรงเรียนมัธยมในส่วนภูมิภาค 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน และการดำเนินงานโครงการเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายของโครงการจากเป้าหมายการเรียนการสอน โดยเปรียบเทียบต้นทุนโครงการเรียน ที่นอกโครงการพบว่า เมื่อพัฒนาโครงการแล้ว ผลจะไคสูงกว่าโรงเรียนนอกโครงการในด้านปัญหาและอุปสรรค การดำเนินงานของโรงเรียนและของโครงการนั้น จะมีปัญหามากทางด้านที่พักอาศัยของบุคลากร อุปกรณ์การเงิน และด้านการฝึกอบรมบุคลากร ยังไม่เพียงพอหรือเหมาะสม ในปัญหาของโครงการนั้น มีปัญหาจากเรื่องงบประมาณสมทบจากรัฐบาลไทยไม่ไคกำหนดเวลา ทำให้งานคานก่อสร้างล่าช้ากว่าแผนที่กำหนดไว้

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว จะเห็นไคว่าการนำแบบจำลองชิปมาใช้ในการประเมินโครงการ เป็นวิธีการที่ทองอาศัยระบบแบบแผนในการรวบรวมข้อมูลหลักฐานและเหตุผลประกอบในการพิจารณาว่าเหมาะสมหรือไม่ เหมาะสมเพียงไค โดยอาศัยการวิเคราะห์ระบบและองค์ประกอบที่จะประเมิน 4 ด้าน ค่ายกันคือ สภาพแวดล้อม (Context) ปัจจัยเบื้องต้น (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) เพราะทำให้ทราบว้โครงการที่มีอยู่นั้นไควางวัตถุประสงค์ไว้เหมาะสมหรือไม่ วิธีดำเนินงานโครงการมีขั้นตอนไคที่จะทองไครับการปรับปรุง มีปัญหาหรืออุปสรรคเพียงไค และผลผลิตที่ไคเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ ควรที่จะทองแก้ไขหรือปรับปรุงอย่างไร โดยเฉพาะการไคมาซึ่งข้อมูลอย่างละเอียดนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการในการที่จะตัดสินใจ แก้ไข ปรับปรุงหรือล้มเลิกโครงการ การประเมินโครงการควรจัดเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งของโครงการค่าย เหตุผลดังกล่าวในการประเมินโครงการฝึกสอนวิทยาลัยพลศึกษาสมุทรสาคร จึงไคเลือกประยุกต์แบบจำลองชิปเป็นแนวทางในการประเมินโครงการครั้งนี้ เพราะการศึกษาครั้งนี้มุ่งที่จะทราบรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ปัจจัย กระบวนการดำเนินงานและผลการปฏิบัติงานตามโครงการ เพื่อนำข้อมูลที่ไคไปปรับปรุง แก้ไข ดำเนินงานโครงการฝึกสอนต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ตอนที่ 2 ก. แนวคิดเชิงหลักการเกี่ยวกับเรื่องการฝึกสอน

ความหมายและความสำคัญของการฝึกสอนหรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ มีความสำคัญยิ่งในการเตรียมนักศึกษา ออกไปสู่อาชีพครู นักศึกษาจะต้องมีประสบการณ์ในห้องเรียนและในโรงเรียนเสียก่อนที่จะออกไปรับผิดชอบในหน้าที่ครู ดังนั้นในกระบวนการผลิตครูของสถาบันฝึกหัดครูในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นสถาบันในระดับวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยต่างก็ได้ให้ความสำคัญต่อการจัดให้ครูเรียนได้มีโอกาสฝึกงาน ร่วมงาน และ/หรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้ เพราะเป็นส่วนประกอบที่ถือเป็นหัวใจของการฝึกหัดครูอย่างแท้จริง ซึ่งจะสังเกตได้จากการที่สถาบันเหล่านั้นได้กำหนดการจัดประสบการณ์วิชาชีพ โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร ที่ให้ครูเรียนทุกคนจะต้องได้รับตามกำหนดเวลา และหน่วยกิตที่ไ้ระบุไว้ การจัดประสบการณ์วิชาชีพในสถาบันฝึกหัดครูต่าง ๆ นั้น บางสถาบันเรียกว่า "การฝึกสอน" บางสถาบันเรียกว่า "การฝึกงาน" หรือบางสถาบันก็ใช้ชื่อว่า "ประสบการณ์วิชาชีพ" หรือ "การฝึกหัดวิชาชีพครู" ซึ่งล้วนแต่มีความหมายในลักษณะคล้ายคลึงกัน ดังนั้นจึงได้มีการให้ความหมายไว้หลายทัศนะพอสรุปได้ดังนี้

ความหมายของการฝึกสอน หรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ คู่มือการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม (2519 : 19) กล่าวว่า "การฝึกสอนนับเป็นหัวใจสำคัญ และเป็นประสบการณ์ที่สำคัญอย่างยิ่งในชีวิตของนักเรียนฝึกหัดครู ทั้งนี้ก็เพื่อให้นักเรียนฝึกหัดครูมีความรู้ในวิชาสามัญ และวิชาชีพ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพปฏิบัติตามหน้าที่ สอนอบรมศิษย์ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการดำรงชีวิตเหมาะสมในสังคม"

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2521 : 1) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า "ประสบการณ์วิชาชีพ" ไว้ดังนี้

ประสบการณ์วิชาชีพ เป็นคำที่คณะครุศาสตร์เริ่มใช้มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2518 ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า " Professional Experience " เป็นคำที่มีความหมายค่อนข้างกว้าง กล่าวคือ เป็นประสบการณ์ทั้งหมดที่ช่วยให้นักเรียนได้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ



นักเรียน นักศึกษา และบุคคลในระดับ หรือกลุ่มต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รวมถึงได้รับโอกาสให้ทำการสังเกตการเรียนการสอน ร่วมมือทำงาน ฝึกทำการสอน และกิจกรรมต่าง ๆ อันจะเสริมสร้างให้ผู้ที่จะเป็นครูเกิดการเรียนรู้และมีความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวความคิดพื้นฐาน ตลอดจนหลักการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อกระบวนการเรียน การสอน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ก็พอจะยืนยันได้ว่า "ประสบการณ์วิชาชีพ หรือ การฝึกสอน" นั้นเป็นหัวใจของการฝึกหัดครูอย่างแท้จริง เนื่องจากมุ่งเตรียม นักศึกษาคูให้เป็นครูที่มีคุณภาพของสังคม และเป็นโอกาสเดียวที่นักศึกษาคูจะได้รับ ประสบการณ์ตรง พบสถานการณ์ พบปัญหา และวิธีแก้ปัญหา ทดลองทฤษฎีที่เรียนมา พัฒนาโรงเรียนและชุมชน ดังคำกล่าวของ อัจฉรา ประไพตระกูล (2521 : 40)

ว่าการฝึกสอนเป็นประสบการณ์ที่ต่อเนื่องกับการสอนการวางแผนการฝึกสอน หรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีหน้าที่รับผิดชอบควรได้ตระหนักเป็น อย่างดี เพื่อการบรรลุจุดหมายของการฝึกสอนของนักศึกษา และการเป็นครูที่ดีต่อไป ในอนาคต ดังนั้นการฝึกสอนจึงถือเป็นการจัดประสบการณ์วิชาชีพที่สถาบันฝึกหัดครูทุกระดับจะขาดหรือหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะการฝึกสอนหรือการจัดประสบการณ์วิชาชีพมีความจำเป็นต่อระบบการผลิตครู ทั้งนี้คือ

1. การฝึกสอนเป็นการนำความรู้จากสถาบันฝึกหัดครูมาใช้
2. ช่วยให้นักศึกษา ได้เรียนรู้ถึงหน้าที่ครู สภาพห้องเรียน ทำให้ทราบ ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งจะไปใช้ประโยชน์ได้อย่างดีก่อนจะออกไปสอน
3. เป็นสิ่งที่วัดคุณภาพโครงการฝึกสอน จะทำให้สถาบันฝึกหัดครูได้ทราบถึง ขอบกพรองของตนเอง และทำการปรับปรุงการฝึกสอนให้ดีขึ้น อันนี้ครูเป็นกระบอกเสียงว่างานของสถาบันฝึกหัดครูได้ผลแค่ไหน คือ การฝึกสอนในสถาบันฝึกหัดครูจะสะท้อนให้เห็นผลของการสอนของอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูว่า ควรจะแก้ไขปรับปรุงการสอน ของตนเอง
4. การฝึกสอนเป็นการเสริมสร้าง พัฒนาบุคลิกภาพ ปรับปรุงตนเองให้ เหมาะสมกับภาวะของการเป็นครู

5. การฝึกสอน ทำให้นักศึกษาฝึกสอนรู้จัก และเข้าใจคุณภาพของงานครู และสภาพชีวิตของชุมชนที่แท้จริงว่าเป็นอย่างไร

จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน หรือประสบการณ์วิชาชีพ

การบริหารงานที่ดีย่อมต้องมีจุดหมายอันแน่นอนชัดแจ้ง แมว่าจุดหมายจะเป็นสิ่งที่อาจปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เสมอภาคตามแต่จุดหมายก็เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงานทุกสาขา เป็นสิ่งที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานและการอยู่รอดขององค์กร ดังนั้น ในการจัดการฝึกสอน หรือ ประสบการณ์วิชาชีพก็จำเป็นต้องมีค่าในการกำหนดจุดหมายให้ชัดแจ้งเช่นกัน เพื่อเป็นแนวกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้ไปสู่เป้าหมายอย่างถูกต้องและไคผล ซึ่งการกำหนดจุดมุ่งหมายนั้น สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 85) กล่าวว่าควรเป็นหน้าที่ของ ผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน และลักษณะของจุดมุ่งหมายที่คั้นควรมีลักษณะต่อไปนี้คือ

1. เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายนั้นต้องสัมพันธ์กับความต้องการของหน่วยงาน และบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานนั้น
 2. เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายนั้นต้องชัดเจน และเป็นไปได้
 3. เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายนั้นต้องมีเหตุผล
 4. เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายนั้นต้องมีลักษณะพอที่ และเหมาะสมกับระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง และต้องสัมพันธ์กับส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานด้วย เพื่อลดการขัดแย้งให้มันน้อยที่สุด
 5. เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายจะต้องไม่สูง หรือยากจนเกินไป ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความท้อแท้ใจ
 6. เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายนั้นต้องกระต๊กรัก มีลักษณะกำหนดเป็นมาตรฐาน ไม่ใช่อุณหภูมิหรือค่านิยมอย่างใดอย่างหนึ่งในหน่วยงาน
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2521 : 7) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายทั่วไปของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไว้ดังนี้

ความมุ่งหมายเบื้องต้น เพื่อให้บัณฑิตได้ทดลอง นำทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ และความรุกรความเข้าใจทางวิชาการมาใช้สอนนักเรียนให้โดยลึกลับ นิสิตฝึกสอนจะได้ เรียนรู้ว่ามีอะไรบางอย่างที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน และเป็นโอกาสที่จะพัฒนาบุคลิกภาพ หักสนคติ และความเจริญงอกงามของทางวิชาชีพครู โดยเริ่มต้นอย่างถูกต้องตามแบบฉบับ ที่สมควร ความมุ่งหมายชั้นรองต่อมาคือผลดีต่าง ๆ อันเกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากการฝึกสอน นี้มีประโยชน์มาก จากผลการสังเกตปรากฏว่าการวิจัยทางการศึกษา และข้อคิดเห็นใหม่ๆ จากสถาบันครู มักนำมาปฏิบัติ ซึ่งนับว่าเป็นการช่วยปรับปรุงสถาบันการศึกษาในทางอ้อม อีกด้วย

นอกจากนี้ คณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ยังได้กำหนดจุดมุ่งหมาย เฉพาะของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไว้อีกคือ เพื่อเปิดโอกาสให้นิสิตฝึกสอน

1. ได้ประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับนักเรียน
2. ได้ศึกษาการจัด และการบริหารโรงเรียนอย่างใกล้ชิด
3. ได้เห็นปัญหาที่แท้จริงของโรงเรียน และคิดค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

เป็นราย ๆ ไป

4. ได้ทดลองปฏิบัติตามทฤษฎีที่ได้รับมา และรู้จักยืดหยุ่นบ้าง โดยอาศัยปัญหา ที่เกิดขึ้นและความจริงที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนเป็นรากฐาน
5. ปรับตัวให้เข้าดับสังคมในฐานะเป็นครู
6. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนิสิตฝึกสอน นักเรียน ครู อาจารย์และ เจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในสถานฝึกสอน
7. เผชิญแทร่เกียรติคุณ และชื่อเสียงของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และของ นิสิตเองโดยยึดมั่นในการทำความดี ในค่านการปฏิบัติงาน และการปรับตัวให้เข้ากับครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในโรงเรียน
8. คำเนินงานภายใต้ระเบียบข้าราชการครู และการนิเทศของทางสถาบัน ฝึกสอนและทางคณะครูศาสตร์
9. ส่งเสริมความเจริญงอกงามบางส่วนของตัวเอง เพราะในการช่วยผู้อื่น เจริญเติบโตขึ้น นิสิตมีโอกาสช่วยตัวเองได้มาก

10. แสดงความเป็นผู้นำในชั้นที่สอน โดยการทำหน้าที่เป็นครูของนักเรียน ขณะเดียวกันก็แสดงความเป็นผู้ร่วมงานที่ดี โดยช่วยเหลือเพื่อนนิสิตและอาจารย์ช่วยฝึกสอน ทำหน้าที่สอนนักเรียน

11. ใฝ่ศึกษาความเข้มแข็ง และความอ่อนแอในเรื่องบุคลิกภาพของตนเอง และเพื่อนนิสิตด้วยกัน โดยความสัมพันธ์กับนักเรียนที่ฝึกสอน

12. ใฝ่ฝึกตัวให้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการเตรียมงาน และรู้จักแบ่งเวลาทำงานได้เหมาะสม

การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดสรรงานและหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการฝึกสอน

ภิญโญ สาธร (2526 : 120) กล่าวว่า "การจัดองค์การหมายถึง กระบวนการจัดระบบการสอน การทำงานทั้งหมดภายในองค์การ หรือสำนักงานโดยกำหนดลักษณะของตำแหน่งงานวิธีการปฏิบัติ ขอบเขตของอำนาจหน้าที่การประสานงานระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ ให้แน่นอนเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การดำเนินไปอย่างมีแบบแผน"

สำหรับการจัดการฝึกสอนก็นับว่าเป็นหน่วยงานหนึ่งจำเป็นจะต้องมีบุคลากรคือ อาจารย์นิเทศก์ เจ้าหน้าที่ นักศึกษาฝึกสอน อาจารย์พี่เลี้ยง ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ของการจัดการฝึกสอน และในการจัดการฝึกสอนยังต้องมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่จะให้นักศึกษาได้นำเอาความรู้ หางานทัศนคติที่เรียนไปใช้ในโรงเรียน โดยมีอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และผู้บริหารโรงเรียน และอาจารย์อื่น ๆ อยู่ในโรงเรียน คอยให้การแนะนำ ช่วยเหลือให้นักศึกษาได้ประสบความสำเร็จ แนวคิดในอันที่จะทำให้เป็นครูที่ดีในอนาคต เพราะฉะนั้นการจัดการฝึกสอนของสถาบันผลิตครู จึงต้องมีระบบ ระเบียบการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายซึ่งจัดไว้ว่า เป็นองค์การหนึ่งนั่นเอง

เชิญ วีระฉายา (อ้างถึงใน ผงศ์ ธรรมคุณ : 2525 : 20) กล่าวว่า "การฝึกสอนเป็นยุทธศาสตร์ของการผลิตครูให้มีคุณภาพทั้งนั้น การฝึกสอนจึงควรจัดเป็นหน่วยงานอิสระที่ควรร่วมมือกับทุกภาควิชา โดยส่งคนมาเป็นอัตราค่าส่งในการปฏิบัติงาน เริ่มตั้งแต่การเตรียมนักศึกษาฝึกสอน งานนิเทศการสอน และงานธุรการ"

สรุปได้ว่าการจัดหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการฝึกสอน จะต้องประกอบไปด้วย

การกำหนดลักษณะของตำแหน่งงาน วิธีการปฏิบัติ ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ รวมทั้งการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ กับหน่วยงานวิชาการ หรือ หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การกำหนด และสรรหามัคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน

เจริญผล สุวรรณโชติ (กรมฝึกหัดครู 2521 : 6) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า มัคลากรในการฝึกสอนต่าง ๆ ประกอบกันเข้าเพื่อกำเนินการฝึกสอนพอสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา
2. หัวหน้าหน่วยฝึกสอน
3. ผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกระดับ
4. อาจารย์นิเทศก์
5. อาจารย์พิเศษ
6. นักศึกษาฝึกสอน

แนวคิดหลักการของนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับมัคลากร ในการฝึกสอนที่สำคัญมี 3 ฝ่าย คือ

ก. กรรมการบริหารการฝึกสอน

เจริญผล สุวรรณโชติ (กรมฝึกหัดครู 2521 : 6) กล่าวว่า ผู้บริหารงานฝึกสอน เป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในงานฝึกสอน และที่สำคัญ คุณลักษณะใหญ่ ๆ ของผู้อำนวยการฝึกสอนหรือหัวหน้าหน่วยฝึกสอน คือ

1. ดำรงตำแหน่งในฐานะหัวหน้าหน่วยฝึกสอน
2. ปฏิบัติงานในการรับผิดชอบหน้าที่การฝึกสอน
3. ตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมาย
4. มีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ

พนัส หันนาคินทร์ (2511 : 57) กล่าวว่า จะต้องมีการจัดหน่วยหน้าที่รับผิดชอบของฝ่ายบริหารและฝ่ายนิเทศการฝึกสอนไว้อย่างชัดเจน เพื่อป้องกันความขัดแย้งและการซ้ำงานโดยไขเหตุ

ข. อาจารย์พิเศษ หมายถึง อาจารย์ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยฝึกสอน หรือหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ให้เป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำ ทางการฝึกสอน และ โรงเรียนฝึกสอน ตลอดจนเป็นผู้ประสานงานระหว่าง วิทยาลัย โรงเรียน และชุมชน (เชษฐ วิจารณ์ อ่างใน ฌงค ขรรณคุณ 2525 : 24)

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2521 : 7) ได้ให้ความหมายของ อาจารย์พิเศษว่า

อาจารย์พิเศษ คือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้แทนของคณะครุศาสตร์ออกไป ฝึกสอนของนิสิตฝึกสอนมีหน้าที่พิเศษ แนะนำและให้คำปรึกษาแก่นิสิต ฝึกสอนทุกคน ขณะเดียวกันทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานระหว่าง โรงเรียน ฝึกสอนและคณะครุศาสตร์ด้วย อาจารย์ช่วยฝึกสอนมีปัญหาข้อสงสัยอะไรก็ อาจซักถามขอเท็จจริงหรือขอคำปรึกษาจากอาจารย์พิเศษได้โดยตรง นอกจากนี้อาจารย์พิเศษยังต้องรับผิดชอบในการจัดทำเนียบการ เกี่ยวกับ การประชุมปรึกษา ตลอดจนระยะเวลาการฝึกสอน ประเมินผลความก้าวหน้า ของนิสิตและวัดผลการสอบ แสดงการสอนแล้วสรุปให้คณะนิสิตเป็นรายบุคคล

กรมการฝึกหัดครู (อ้างถึงในเสริมพงษ์ พงษ์พันธุ์ 2524 : 40) ได้ให้ ข้อเสนอแนะหลักการคัดเลือกอาจารย์พิเศษไว้ดังนี้

1. การคัดเลือกอาจารย์พิเศษนั้นจะต้องมีประสบการณ์ในการสอนในระดับที่ นักศึกษาออกไปฝึกสอนหรือมีความรู้เกี่ยวกับการสอน โปรดอย่าเลือกอาจารย์ที่ว่างงาน จากภาควิชาต่าง ๆ ในวิทยาลัยหรือภาควิชาที่ร้างเกียจ นอกจากนั้นอาจารย์พิเศษจะต้องเป็นผู้มีวุฒิภาวะพอสมควร มีมนุษยสัมพันธ์กับนักศึกษา ชุมชนและโรงเรียน
2. อาจารย์พิเศษเมื่อได้มาแล้วตามคุณลักษณะดังกล่าวควรจะถนอมท่านไว้ โดยวิทยาลัยควรที่จะแต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งงานนี้อย่างน้อยครั้งละ 2 ปี เหตุผลถ้า แต่งตั้งนานเกินไปจะเกิดการเบื่อหน่ายหรือถ้ามีการเปลี่ยนแปลงอาจารย์พิเศษทุก ภาครเรียนก็จะทำให้วิทยาลัยชุลมุลในการจัดบุคลากรท่านนี้

ค. เกี่ยวกับครู-อาจารย์พี่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน

ครู-อาจารย์พี่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนนั้นว่ามีความสำคัญต่อการ จัดการฝึกสอนไม่น้อย บทบาทของครู-อาจารย์พี่เลี้ยงนั้นไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าอาจารย์พิเศษเลย

บางครั้งอาจมีความสำคัญมากกว่าอาจารย์นิเทศเสียอีก ทั้งนี้เพราะครู-อาจารย์ที่เลี้ยงเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักศึกษาฝึกสอนเกือบตลอดเวลาซึ่งตามหลักการแล้วถือว่าครู-อาจารย์ที่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการ เป็นครูและสามารถที่จะนิเทศนักศึกษาฝึกสอนได้เป็นอย่างดี

สวัสดิ์ ทรัพย์จำนงค์ (2518 : 1-5) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทความสำคัญของผู้บริหารและครู-อาจารย์ที่เลี้ยงไว้ในการวิจัยเรื่อง "การดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชนบท" ว่าครูใหญ่ครูที่เลี้ยงนับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการฝึกสอนมากเพราะครูที่เลี้ยงเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักศึกษาฝึกสอนมากที่สุด ฉะนั้นนักศึกษาฝึกสอนขาดความสัมพันธ์อันดีกับครูที่เลี้ยงเสียแล้วย่อมเป็นการยากที่นักศึกษาฝึกสอนจะขอความคิดเห็นในเรื่องการสอน การปกครองชั้น การทำอุปกรณ์การสอน การพัฒนาโรงเรียนและหมู่บ้าน และกรรมการฝึกหัดครู ก็ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้เช่นเดียวกัน ดังนี้

1. วิทยาลัยครูส่งวิทยากรที่เป็นทีมไปให้การอบรมครู-อาจารย์ที่เลี้ยงทุกคน และทุกโรงเรียนที่วิทยาลัยครูส่งนักศึกษาออกฝึกสอน
 2. วิทยาลัยควรจะวางโปรแกรมเพื่อส่งเสริมความรู้ของครู-อาจารย์ที่เลี้ยง สิ่งที่จะให้การอบรมล่วงหน้าก่อนคือ จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน ประเภทและหน้าที่ของครูที่เลี้ยง วิธีการนิเทศ
 3. วิทยาลัยควรจะให้รางวัลและให้ความช่วยเหลือโรงเรียนที่เราส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอนเช่นมีโปรแกรมให้โรงเรียนเหล่านั้นเป็นโรงเรียนน้องหรืออยู่ในโครงการบริการการศึกษา (กรมการฝึกหัดครู : 2521)
- ส่วนทางค่านผู้บริหารโรงเรียนคือครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ควรมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการฝึกสอน ดังนี้
1. ให้การประณินิเทศแก่นักศึกษาฝึกสอนโดยแนะนำให้รู้จักบุคคล สถานที่ ตลอดจนเครื่องมือต่าง ๆ ในโรงเรียนและมอบหมายงานการสอนให้แก่ นักศึกษาฝึกสอน
 2. ให้ความคุ้มครอง คุนรักษาคความปลอดภัยแก่นักศึกษาฝึกสอน

3. สอดส่อง สังเกตและให้คำแนะนำชี้แจงข้อบกพร่องตลอดจนเสนอแนะแนวทางการแก้ไขแก่นักศึกษาฝึกสอน เช่น การสอน การจัดกิจกรรมและความประพฤติ
4. ร่วมมือกับวิทยาลัยครู อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน
5. พานักศึกษาฝึกสอนไปรู้จักบุคคลสำคัญในท้องถิ่น ออกเยี่ยมเยียนประชาชนตลอดจนเข้าร่วมพิธีการต่าง ๆ ในท้องถิ่น
6. คอยสอดส่องดูแลและกระตุ้นครูพี่เลี้ยงให้เอาใจใส่และร่วมทำงานกับนักศึกษาฝึกสอนอย่างใกล้ชิด
7. ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างนักศึกษาฝึกสอนกับนักเรียน ครูพี่เลี้ยง ผู้ปกครอง นักเรียนและประชาชนทั่วไป
8. รายงานอาจารย์นิเทศก์หรือวิทยาลัยครูเมื่อมีปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับนักศึกษาฝึกสอนที่เกิดขึ้น (วิทยาลัยครูเชียงใหม่ อ้างถึงใน ธรรมคุณ 2525 : 32)

การเตรียมนักศึกษาฝึกสอน

พนัส หันนาคินทร์ (2511 : 57-58) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมการก่อนการฝึกสอนไว้ว่า

1. ก่อนที่จะออกทำการฝึกสอนนักศึกษาควรจะได้รับ การเตรียมตัวเบื้องต้นที่จะออกไปฝึกสอนก่อน เช่น รับทราบถึงสภาพความเป็นไปของโรงเรียนที่จะทำการฝึกสอน หลักเกณฑ์ในการให้คะแนนในการสอน เป็นต้น
2. ควรจะมีวิธีทราบว่านักศึกษาที่จะส่งออกไปฝึกสอนนั้นมีความพร้อมที่จะออกไปฝึกสอนได้หรือยัง บางที่อาจจะต้องมีการตรวจสอบถึงบุคลิกภาพ และวุฒิภาวะทางอารมณ์ ก่อนที่จะออกไปทำการฝึกสอน รวมทั้งความแน่นอนทางวิชาการด้วย

หน่วยศึกษานิเทศก์กรมการฝึกหัดครูก็ได้ให้ขอเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียม นักศึกษาก่อนการฝึกสอนโดยละเอียดขึ้นไปอีกว่า การเตรียมนักศึกษาให้มีความสามารถในการฝึกสอนและฝึกปฏิบัติงานในโรงเรียนควรที่จะเตรียมเสียแต่เนิ่น ๆ ตั้งแต่ นักศึกษา เริ่มเข้าเรียนในวิทยาลัย สำหรับขั้นตอนในการเตรียมนั้นมีดังนี้

1. เตรียมวางแผนแบ่งนักศึกษาล่วงหน้าสำหรับการส่งออกฝึกสอนว่ากลุ่มใดจะออกฝึกสอนภาคใด ถ้าเป็นไปได้ทราบล่วงหน้าตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ว่าเขาจะไปสอนที่ไหน เมื่อไรและชั้นอะไร

2. เมื่อทราบกลุ่มเรียบร้อยแล้ววิทยาลัยจะโคจรกิจวิชาให้นักศึกษาเรียนตามความต้องการและความจำเป็นที่จะให้นักศึกษาได้นำความรู้เชิงทฤษฎี เหล่านั้นไปปฏิบัติใช้ได้จริง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เชิงเนื้อหาวิชานั้นนักศึกษาจะต้องทราบและมีความเข้าใจถูกต้องชัดเจน

3. กลุ่มวิชาที่เป็นวิชาชีพน่าจะจัดให้เรียนใกล้ ๆ กับช่วงเวลาที่นักศึกษาจะต้องออกไปฝึกสอน เช่น วิชาจิตวิทยาการศึกษา วิชาวิธีสอนและประสบการณ์ปฏิบัติ วิธีสอนเนื้อหาและทักษะ

4. กลุ่มวิชาที่เรียนเกี่ยวกับวิธีสอน อาจารย์ผู้สอนน่าจะวางแผนไว้ล่วงหน้าชัดเจนว่าจะสอนอย่างไร ถ้าจะให้ใกล้เคียงกับผู้เรียนจริง ๆ เช่น วิชาวิธีสอนกลุ่มเนื้อหาและวิธีสอนกลุ่มวิชาทักษะ ผู้สอนจะต้องแยกแยะเป็นหัวข้อย่อย ๆ แล้วให้นักศึกษาวางแผนการสอนให้เป็นจากหัวข้อย่อย ๆ นั้น แล้วนำมาทดลองสอนคู่โดยอาจใช้เพื่อน ๆ เป็นนักเรียนแทนก็ได้

5. เมื่อนักศึกษาเรียนเนื้อหาวิชาหมดแล้ว และกำลังจะออกฝึกสอน ก่อนส่งออกไป 7 วัน วิทยาลัยอาจจะจัดโปรแกรมว่าด้วยความพร้อมของการออกปฏิบัติงานอีกครั้งหนึ่งก็ได้รายละเอียดของโปรแกรมอาจจะมีสาระเกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้

5.1 มารยาทในการปฏิบัติตนต่อสังคม

5.2 เพลงที่นักศึกษาควรร้องได้สำหรับใช้กับบทเรียนต่าง ๆ

5.3 ลองเล่นบทบาทสมมุติและใช้สถานการณ์จำลองเกี่ยวกับกรณีปัญหา

ทางวินัย

5.4 การพัฒนาโรงเรียนชุมชน

6. ข้อสำคัญถ้าเป็นไปได้วิทยาลัยอาจจะมีโปรแกรมเตรียมนักศึกษาฝึกสอนไว้ล่วงหน้าเมื่อทราบว่ากลุ่มใดจะออกฝึกสอนนักศึกษาจะต้องรวมอยู่ในโครงการและมีอาจารย์ผู้สอนทั้งกลุ่มวิชาชีพ และวิชาพื้นฐานร่วมกันจัดการฝึกสอน (กรมการฝึกหัดครู

วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม (2519 : 45 : 48) ได้เสนอแนวปฏิบัติในการ
เตรียมการฝึกสอนไว้ดังนี้คือ

การเตรียมทั่วไป หมายถึงการเตรียมรายวิชาเรียนและกิจกรรมที่จะส่งเสริม
ให้เกิดความพร้อมในการฝึกสอนโดยเริ่มตั้งแต่ภาคเรียนที่ 1 จนถึงภาคเรียนก่อนการฝึกสอน
เป็นการเตรียมเนื้อหาวิชาและกิจกรรมที่จะนำไปสอนจริง ๆ โดยเฉพาะ เช่น ฝึกทำ
โครงการสอน บันทึกการสอน การสร้างสถานการณ์จำลอง การจัดงานสังคมและพัฒนา
วิทยาลัย เป็นต้น

เกี่ยวกับการเตรียมการก่อนการฝึกสอนอย่างเข้มข้นนี้วิทยาลัยครูชลบุรีได้ให้
เสนอแนะว่าการจัดเสริมประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติควรมีการอบรมในเรื่อง

1. การสอนเพลงประกอบบทเรียน
2. การจัดกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนและประเมินผลบทเรียน
3. การใช้เกมส์และกิจกรรมประกอบการสอน
4. การทำและการใช้สื่อสารการเรียนรู้ประกอบการสอน (วิทยาลัยครูชลบุรี

2523 : 2-3)

ประเภทของโรงเรียนฝึกสอน

ฉรงค์ ชรรณคุณ (2525 : 38) ได้สรุปประเภทของโรงเรียนฝึกสอนไว้ดังนี้
การจะกำหนดว่าจะให้นักศึกษารู้ออกไปฝึกสอนในท้องที่หรือโรงเรียนใน
ท้องถิ่นไหนย่อมขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของสถานผลิตครูนั้น ๆ เป็นสำคัญ
เช่น สถานผลิตครูที่ตั้งอยู่ในเมืองอาจจะให้นักศึกษาส่วนหนึ่งฝึกสอนในเมืองเพราะ
สะดวกในการเดินทางไปนเทศ ขณะเดียวกันอาจจะตั้งเป้าหมายที่จะผลิตครูเพื่อสอน
ในเมือง เพราะความจำเป็นบางประการแล้วจัดให้นักศึกษาส่วนหนึ่งไปฝึกสอนในชนบท
หรือในสภาพการอันอื่นก็ได้เช่น การฝึกสอนชาวเขา ฝึกสอนท้องถิ่นคันธารหรือแหล่ง
สลัม เป็นต้น ส่วนสถานผลิตครูที่ตั้งอยู่ในชนบทหรือต่างจังหวัดอาจจะจัดให้นักศึกษา
ส่วนใหญ่ฝึกสอนชาวชนบท และอีกบางส่วนฝึกสอนในเมืองก็ได้ ข้อสำคัญคือจะต้องให้
ตรงกับเป้าหมายนั้นและเป้าหมายนั้น ๆ จะต้องสอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของชีวิตครู
ในอนาคตเมื่อสำเร็จออกไปมีงานนั้นก็จะประสบปัญหาในภายหลัง



การดำเนินการจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอน

การดำเนินการจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอนนั้นเป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญ ระบบการดำเนินการที่ดี และเหมาะสมจะส่งผลให้การฝึกสอนของนักศึกษา บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

อารี สุธงวิ (2513 : 74-76) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินการจัดส่งนักศึกษาฝึกสอนว่า

ในวงการฝึกหัดครูของประเทศอังกฤษ ให้นักเรียนครูเข้าไปคุ้นเคยกับโรงเรียน และ แท็กตั้งแถมปีหนึ่งโดยให้ไปอยู่ในโรงเรียนสัปดาห์ละ 1 วัน ในปีที่สองเพิ่มเวลามากขึ้นอีกโดยให้นักศึกษาครูไปสังเกตวิธีสอนแบบต่าง ๆ ซึ่งครูในโรงเรียนหรืออาจารย์วิทยาลัยครูเป็นผู้สอน บางทีนักศึกษาครูก็ทดลองเป็นบางชั่วโมง ในปีที่สามนักศึกษาครูจะทดลองสอนเต็มวัน 1 เทอม สำหรับหลักสูตรฝึกหัดครูในอเมริกาซึ่งมี 4 ปีนั้นขณะนี้มีการปรับปรุงที่จะให้นักศึกษามีประสบการณ์ภาคปฏิบัติในโรงเรียนตั้งแถมปีหนึ่งเช่นเดิม แต่การฝึกหัดครูในประเทศไทยกลับมุ่งสอนแต่ทฤษฎีและเนื้อหา ระยะเวลาที่กล่าวว่าเป็นภาคปฏิบัติคือระยะฝึกสอนซึ่งระยะฝึกสอนมิใช่ระยะฝึกปฏิบัติแต่เป็นระยะให้ทำจริง

เจริญผล สุวรรณโชติ (กรมการฝึกหัดครู 2521 : 89) ได้กล่าวถึงรูปแบบการจัดการฝึกสอนว่า

ในสถานการณ์ของการจัดการฝึกหัดครูของเราในปัจจุบันการจัดและดำเนินการฝึกสอนที่น่าจะได้ผลดีที่สุดคือ การจัดการฝึกสอนแบบกลุ่ม การจัดบริหารการฝึกสอนแบบนี้จะทำให้ประสิทธิภาพของการฝึกสอนเป็นดีขึ้น เราถือหลักว่าวิทยาลัยครูเป็นศูนย์กลางของการฝึกสอนโดยมีสำนักงานฝึกสอนเป็นตัวแทนของวิทยาลัย หัวหน้าฝ่ายฝึกสอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทั่วหน้าของผู้อำนวยความสะดวกก็คือหัวหน้าสายฝึกสอนที่ประจำอยู่แต่ละศูนย์ แต่ละศูนย์ประกอบด้วยอาจารย์นิเทศมากน้อยสุดแล้วแต่จำนวนโรงเรียนฝึกสอนและนักเรียนฝึกสอนแต่ละโรงเรียนฝึกสอนประกอบด้วย ครู นิเทศปรึกษาเป็นตัวแทนของโรงเรียนฝึกสอนและตัวแทนของครูที่เลี้ยง ครูใหญ่

ระยะเวลาในการฝึกสอน

การฝึกสอนเป็นกิจกรรมทางการเรียนของนักศึกษาครูที่สำคัญที่ควรจะต้องใช้เวลาในการฝึกมากพอสมควร ต้องเกี่ยวกับความสำคัญในเรื่องเวลา พันธ์ ทัศนคติ (2511 : 58) ได้ให้ความสำคัญว่า "ระยะเวลาสำหรับการฝึกสอนควรจะนานพอควรที่จะช่วยให้นักศึกษา เข้าใจถึงวิธีปฏิบัติที่นักเรียนทั้งโรงเรียน วิธีปฏิบัติตัวต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และผู้ปกครอง โดยมีเวลาดำหนดไม่น้อยกว่า 120 ชั่วโมง "

แดน บอย คูก์ (Dan Boy Cooke : 1971) ได้ทำการวิจัย เรื่อง "เกณฑ์โครงการฝึกสอน" ซึ่งได้ออกแบบสอบถามไปยังผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการฝึกสอน โดยได้สรุปผลของการวิจัยตอนหนึ่งเกี่ยวกับระยะเวลาในการฝึกสอนว่า "การฝึกสอนเต็มเวลาควรมีระยะเวลา 9 สัปดาห์เป็นอย่างน้อย ถ้าเป็นการสอนแบบครึ่งวันก็เพิ่มเวลาเป็น 18 สัปดาห์และไม่ควรให้นักศึกษากลับมาเรียนในระหว่างฝึกสอนเพื่อให้ตั้งใจทำหน้าที่ฝึกสอนให้ได้ผลเต็มที่ แต่ในกรณีที่เป็นกรณีการฝึกสอนครึ่งวันอาจอนุญาตให้กลับมาเรียนได้ไม่เกิน 2 วิชาและจะต้องเป็นวิชาที่มีความสัมพันธ์กับการสอนอย่างใกล้ชิด "

การสัมมนาการฝึกสอน

การประชุมสัมมนาเป็นหัวใจที่สำคัญประการหนึ่งของขบวนการฝึกสอนเป็นการร่วมปรึกษาหารือกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอนในอันที่จะวิเคราะห์การสอนและการแก้ปัญหาต่าง ๆ และให้รู้จักปรับปรุงตนเองของนักศึกษาฝึกสอนในระหว่างการฝึกสอน การสัมมนาการฝึกสอนแบ่งออกเป็น 3 ตอนด้วยกันคือ

1. การสัมมนาการฝึกสอนระหว่างนักศึกษาฝึกสอนในโรงเรียนเดียวกันโดยมีครูใหญ่ ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์มาร่วมด้วยเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในด้านความสำเร็จในการทำงานและคำที่เป็นอุปสรรคและปัญหา

2. การสัมมนาการฝึกสอนของนักศึกษาทั้งหมดภายหลังสอนไปโคครั้งภาคการฝึกสอนโดยจัดให้มีขึ้นที่วิทยาลัย มีอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ผู้สอนจากภาควิชาต่าง ๆ เป็นที่ปรึกษาเน้นวิชาการเป็นหลักโดยแยกนักศึกษาออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามวิชาเอกของของนักศึกษาแยกไปประชุมสัมมนาแล้วกลับมาเสนอรายงานต่อที่ประชุมใหญ่

3. การสัมมนาการฝึกสอนภายหลังสิ้นสุดการฝึกสอนหรือการมีจรรยาบรรณเป็น การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนทั้งหมดจัดขึ้นที่วิทยาลัย จุดมุ่งหมายเพื่อประเมินผลงานตลอด โปรงการเป็นการแลกเปลี่ยนความสำเร็จซึ่งกันและกัน เพื่อนำเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องกับการ ฝึกสอนและอาจนำไปใช้ในการปฐมนิเทศนักเรียนรุ่นต่อ ๆ ไป (จีน บุญญาภาพ 2522 : 24-31)

ฝ่ายประสบการณ์วิชาชีพวิทยาลัยครูชนบุรีได้ให้แนวทางในการสัมมนานักศึกษา ฝึกสอนภายหลังจากการฝึกสอนสอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวว่า "การสัมมนาการฝึกสอน จัดขึ้นหลังจากการฝึกสอนได้เสร็จสิ้นลงแล้ว เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนได้แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ซึ่งกันและกันรวมทั้งเปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอนประเมินผลส่วนที่เกี่ยวข้อง กับการฝึกสอนเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขของวิทยาลัยและฝ่ายจัดประสบการณ์ วิชาชีพภาคปฏิบัติสืบต่อไป" (วิทยาลัยครูชนบุรี 2523 : 3)

การนิเทศการฝึกสอน

วาทีย์ เอี่ยมศรีทอง (2529 : 17) ได้สรุปความหมายของการนิเทศการ ฝึกสอนว่า "เป็นงานรักษามาตรฐานทางวิชาการของการจัดการศึกษาทั้งระดับสถาน ผลิตครู และสถานโรงเรียนฝึกสอนควบคู่กันไป"

หลักการนิเทศการฝึกสอน

ประพจน์ โสภณ และ รุ่งระ ประวาลพฤษ (2525 : 86-92) ได้ กล่าวถึงหลักการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนสำหรับยูนิเทค ดังนี้

1. การนิเทศจะต้องช่วยให้นักศึกษาสามารถค้นหาวิธีทำงาน และสามารถ ตัดสินปัญหาด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีคนคอยช่วยเหลือตลอดเวลา
2. การนิเทศควรให้นักศึกษาได้ทราบปัญหา รู้จักแยกแยะหรือวิเคราะห์ ปัญหาเพื่อให้เกิดความกระจ่าง อันจะเป็นแนวทางไปสู่การแก้ปัญหา
3. การนิเทศ จะต้องช่วยให้นักศึกษาเกิดความรู้สึกยอมรับ และเกิดความ เชื่อมั่นในความสามารถของตน ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมการสอนใหม่ประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ควรช่วยให้นักศึกษามีความคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการและสามารถนำมาใช้
ในการเรียนการสอนได้ โดยเฉพาะแหล่งวิทยาการที่มีอยู่ในท้องถิ่น
5. จะต้องให้นักศึกษาเข้าใจและเข้าถึงชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือจากชุมชน
และในขณะที่เดียวกันสามารถให้ความช่วยเหลือทางความคิดแก่ชุมชนด้วย
6. การนิเทศจะต้องให้นักศึกษาเกิดความพยายามให้สูงขึ้น และจะต้องเป็นไป
ในลักษณะประชาธิปไตย ไม่เป็นการบังคับให้ปฏิบัติตาม
7. การนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ควรตั้งอยู่บนหลักการแห่งเหตุผล มีจุดมุ่งหมายที่
แน่นอนและสามารถประเมินผลได้ด้วยตนเอง

ความสำคัญและจุดมุ่งหมายของการนิเทศการฝึกสอน

เนื่องจากงานนิเทศการฝึกสอนเป็นกระบวนการดำเนินงานให้บรรลุถึงจุด
มุ่งหมายของการฝึกสอน ซึ่งโดยหลักการนั้น การฝึกสอนมีจุดมุ่งหมาย 2 ประการคือ

1. เพื่อส่งเสริมและสร้างนักศึกษาฝึกสอนให้เป็นครูที่มีทักษะ และความคิด
ริเริ่มพร้อมที่จะรับผิดชอบในหน้าที่ของตน เมื่อเป็นครูอาชีพจริง ๆ
2. เพื่อเตรียมนักศึกษาฝึกสอนให้คุ้นเคยกับการสอน เป็นการเปิดโอกาสให้
สำรวจตนเองว่าเหมาะสมกับวิชาชีพนี้หรือไม่ เป็นอาชีพต่อไปหรือไม่ อีกทั้งช่วยให้ผู้ที่ยัง
ไม่มั่นใจให้พยายามทำตัวให้ดีที่สุดต่อไปด้วย (Wiggins 1957 : 4-5)

เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน การนิเทศ
การฝึกสอนจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะชี้แนะแนวการปฏิบัติระหว่างการฝึกสอน ช่วย
ให้นักศึกษาฝึกสอนสามารถปรับปรุงการปฏิบัติของตนอย่างมีหลักเกณฑ์ มีแนวทางและ
เป็นระเบียบ ถือได้ว่าเป็นการจับประสบการณ์ให้นักศึกษาฝึกสอนได้มีความรู้ ความ
เข้าใจเกี่ยวกับงานสอนมากขึ้นทีละน้อย ๆ ตามลำดับ (สาระ บุญสวัสดิ์ อางถึงใน
ธนา กระจายวงศ์ 2524 : 24)

นอกจากนี้ อัจฉรา ประไพตระกูล (2519 : 18) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญ
ของการนิเทศการฝึกสอนไว้ 5 ประการดังนี้

ประการแรก การนิเทศจะช่วยให้นิสิตมองเห็นช่องทางที่จะนำเอาเนื้อหาวิชา และทฤษฎีทางการศึกษาไปทดลองปฏิบัติใช้ในสภาพการเรียนที่แท้จริง

ประการที่สอง ความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ในฐานะผู้มีประสบการณ์มาก่อนจะช่วยให้นิสิตได้เข้าใจตนเองว่ามีความรู้ ความสามารถแม่นยำเพียงไร

ประการที่สาม การนิเทศจะทำให้นิสิตเกิดความอบอุ่นใจ มีความมั่นใจในการฝึกสอน

ประการที่สี่ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิตในระหว่างภาคปฏิบัติ

ประการที่ห้า อาจารย์นิเทศก์จะได้อีกโอกาสร่วมแก้ปัญหาการฝึกสอน ซึ่งจะยิ่งยากซับซ้อนกว่าที่นิสิตเคยประสบในสถานการณ์สมมุติ

แนวปฏิบัติในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน

ประพนธ์ โสภณ และจรัส ประवालพุดกั (2525 : 86-92) ได้กล่าวถึงแนวปฏิบัติในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน มีดังนี้

1. อาจารย์นิเทศก์หรือผู้นิเทศ ควรใช้วิธีการนิเทศหลาย ๆ แบบ ตามสภาพและความแตกต่างของนักศึกษา รวมทั้งโอกาสที่ไปนิเทศการสอน
2. การนิเทศควรเริ่มต้นจากปัญหาของนักศึกษา ไม่ใช่ผู้นิเทศเป็นผู้กำหนด
3. การไปสังเกตการสอนในชั้นเรียน ควรสร้างเจตนาที่ดีแก่นักศึกษาโดยให้เกิดความรู้สึกว่าผู้นิเทศไปนิเทศเพื่อให้ความช่วยเหลือ ไม่ใช่เป็นการจับผิด
4. สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองในการพบปะหรือปรึกษาหารือเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ปัญหา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของนักศึกษาฝึกสอน
5. ควรใช้เทคนิคในการวิจารณ์หรือเสนอความคิดเห็นเพื่อให้นักศึกษาเกิดความรู้สึกยอมรับ ซึ่งจะ เป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น
6. ควรให้แรงเสริมแก่นักศึกษาบ้าง เช่น การให้คำชมเชยให้สิ่งที่ทำให้นักศึกษาเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ชิปลา (Shipla 2520 : 51-60) ได้เสนอแนะความคิดเห็นในการนิเทศ การฝึกสอนของอาจารย์นิเทศก์ไว้ว่า อาจารย์นิเทศก์ควรมีความสามารถและเทคนิคใน การนิเทศโดยทั่วไปดังนี้

1. กำหนดงานให้นักศึกษาทำ
2. การเยี่ยมและการสังเกตการสอนในชั้นเรียน
 - 2.1 อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง นักศึกษา จะต้องมีความเข้าใจและมีไมตรีต่อกันพอสมควร
 - 2.2 การเยี่ยมชั้นเรียนต้องบอกล่วงหน้าและนักศึกษาฝึกสอนจะต้องรู้วัตถุประสงค์ในการเยี่ยมชั้นเรียน
 - 2.3 ในการเยี่ยมชั้นเรียนแต่ละครั้ง อาจารย์นิเทศก์ต้องเตรียมมาอย่างรอบคอบ
 - 2.4 อาจารย์นิเทศก์จะต้องเข้าห้องเรียนอย่างเรียบร้อยสงบเสียงอม
 - 2.5 อาจารย์นิเทศก์ไม่ควรก้าวร้าวการการสอนในขณะที่นักศึกษากำลังดำเนินการสอนอยู่
 - 2.6 ก่อนจะเยี่ยมควรมีการประชุมปรึกษากับครู
 - 2.7 หลังเยี่ยมชั้นเรียนจะต้องมีการประชุมปรึกษากับครู
 - 2.8 เอกสารการนิเทศหรือประชุมปรึกษาไม่ควรจัดทำขึ้นในระหว่างการเยี่ยมชั้นเรียน
 - 2.9 อาจารย์นิเทศก์จะต้องมีความอดทน และสนใจอยู่ตลอดเวลาในการเรียนการสอน
 - 2.10 อาจารย์นิเทศก์จะต้องพยายามค้นหาจุดสำคัญในสถานการณ์การเรียนการสอน
 - 2.11 ไม่ควรตั้งเกณฑ์เกี่ยวกับเวลาว่ามากน้อยเพียงใด
 - 2.12 การจับบันทึกใด ๆ ต้องเก็บไว้เป็นหลักฐาน
 - 2.13 ในระหว่างการเยี่ยมชั้นเรียน อาจารย์นิเทศก์ไม่ควรแสดงอาการไม่เห็นชอบใจ ๆ ในห้องเรียน

2.14 การจับบรรยายในห้องเรียนเล็ก ๆ น้อย ๆ ไม่ใช่เรื่องที่ถือว่า เป็นข้อสำคัญในการสังเกต

3. การทดลองต่าง ๆ ในห้องเรียน นักศึกษาควรได้รับการฝึกฝนและให้ กำลังใจในการใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยี เช่น วัสดุอุปกรณ์ใหม่ ๆ วิธีการสอนใหม่ ๆ โดยยึดหลักดังนี้

3.1 วิธีการใหม่ ๆ นั้น จะต้องได้รับการทดลองมาพอสมควร และคิดว่า มีประสิทธิภาพมากกว่า หรือเท่ากับของเดิม วิธีการเดิม

3.2 นักศึกษาจะต้องไม่ได้รับการตำหนิ ถาถนการทดลองนั้นผิดพลาด หรือไม่ได้รับความสำเร็จเท่าที่หวังไว้

4. การประชุมปรึกษา ควรทำหลังจากเยี่ยมชมชั้นเรียน

5. การสาธิตการสอน หลังจากการสาธิตการสอนแล้วต้องมีการประชุมปรึกษา เรวที่สุดเท่าที่จะทำได้ และสาธิตการสอนต้องมีการจัดผลให้ผู้สังเกต และผู้ชมการสาธิต การสอน

เทคนิคและวิธีการนิเทศการสอน

เจริญผล สุวรรณโชติ (2524 : 140-143) ได้เสนอเทคนิคและวิธีการนิเทศ สำหรับอาจารย์นิเทศก์ สรุปได้ดังนี้

1. โครงการฝึกสอนที่คั้นอาจารย์นิเทศก์ควรจะได้ไปเยี่ยมนักศึกษาฝึกสอนทุกคน รวมทั้งครูพี่เลี้ยงด้วย อย่างน้อยเดือนละสองครั้ง

2. ในการสังเกตการสอน อาจารย์นิเทศก์ควรจะได้มีระบบในการนิเทศ เช่น ใช้ระบบการนิเทศการสอนแบบวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ของ Flanders (Flanders Interaction Analysis System) หรือระบบการศึกษาพฤติกรรมในการสอน เป็นระยะ ๆ (A Time Motion Study) หรือมีการจัดบันทึกพฤติกรรมในการสอนของ นักศึกษาฝึกสอนไว้เป็นอย่างดี เช่น การสอนที่ได้ปฏิสัมพันธ์มีอะไรบ้างที่เด่น และอะไรบ้าง ที่ควรแก้ไข ซึ่งการบันทึกนี้จะทำให้สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ในการสอนได้

3. ผู้นิเทศการสอนและนักศึกษาฝึกสอน ควรได้มีการพบปะสนทนาเกี่ยวกับการสอนที่ได้สังเกตแล้วทุกครั้ง ไม่ควรนิเทศการสอนโดยไม่มี การพบปะกับนักศึกษาฝึกสอนหลังจากหมดชั่วโมงสอนแล้ว

4. สอนนักศึกษาฝึกสอน และให้ความรู้แก่ครูที่เลี้ยงในการที่จะรู้จักการปรับปรุง การสอนโดยการวิเคราะห์การสอน

5. หลังจากการสังเกตการสอนของนักศึกษาฝึกสอนแล้ว อาจารย์นิเทศก์ควรที่จะได้พบกับนักศึกษาฝึกสอน และพูดคุยกันถึงเรื่องที่ได้สังเกตการสอนมา แต่ไม่ใช่โดยการที่จะบอกนักศึกษาฝึกสอนว่า "คุณสอนอย่างนี้ไม่ถูกต้อง สอนอย่างนั้นผิด" หรือโดยการออกคำสั่ง เพราะการปฏิบัติเช่นนี้ไม่ช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนได้ดีขึ้น หรือมีความรู้สึกลอยๆ เป็นครู แต่อย่างไรอาจทำให้เกลียดการเป็นครูเสียเลยก็ได้

6. การที่จะให้ความรู้หรือเราใจให้เกิดการเรียนรู้ คนทั่ว ๆ ไป จะมีแนวโน้มในการรับการเรียนรู้โดยทางบวกมากกว่าทางลบ

7. ในการพบปะหารือกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนนั้น อาจารย์นิเทศก์ควรจะพูดว่า "คุณคิดว่าการสอนของคุณในวันนี้เป็นอย่างไร" "ทำไมคุณจึงคิดว่าการสอนค่าเงินการสอนไปควยก็" การชี้ให้นักศึกษาฝึกสอนและอาจารย์ที่เลี้ยงเห็นว่า ทำไมการสอนของเขาจึงดีหรือบกพร่อง เป็นสิ่งสำคัญ เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ เป็นการเรียนในการที่จะสอนตามแบบอย่างของครูอาชีพ

8. การนิเทศนักศึกษาฝึกสอนที่สอนเก่งจนอาจารย์นิเทศก์ทราบว่า เขาเข้าใจในการสอนของเขาแทบทั้งหมด อาจารย์นิเทศก์ก็เพียงแต่เพิ่มเติมหรือบอกให้นักศึกษาฝึกสอนทราบในสิ่งที่ตนยังเห็นว่านักศึกษาฝึกสอนผู้นั้นยังต้องปรับปรุง

9. ในการไปเยี่ยมนักศึกษาฝึกสอนแต่ละครั้ง อาจารย์นิเทศก์จำเป็นต้องพบปะกับครูที่เลี้ยงแต่ละคนตามลำพัง เพื่อที่จะได้อภิปรายกันถึงความก้าวหน้าของนักศึกษาฝึกสอน อภิปรายเกี่ยวกับหลักสูตรชั้นประถมศึกษาตอนต้นหรือตอนต้นและนักเรียนในชั้นเรียน เป็นต้น

10. ถ้าไม่มีการจัดอบรมครูที่เลี้ยงให้ทราบวิธีที่จะทำงานร่วมกับนักศึกษาฝึกสอนแล้วอาจารย์นิเทศก์จะต้องใช้เวลาในการออกไปเยี่ยมนักศึกษาฝึกสอนเป็นครั้งแรกของภาคเรียนในการชี้แจงแก่ครูที่เลี้ยง

11. ครูที่เลี้ยงควรได้รับการสอนถึงวิธีการที่จะช่วยนักศึกษาฝึกสอนวิเคราะห์บทเรียน การวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งเป็นวิธีการเดียวกันกับที่อาจารย์ในหลักสูตรสังเกตุการสอน

การประเมินผลการฝึกสอน

การประเมินผลการฝึกสอนของครู นับว่าเป็นความสำคัญยิ่ง เพราะเป็น ขบวนการที่ช่วยตัดสินความมีประสิทธิภาพในการสอน ผลของการประเมินจะช่วยทำให้ ครูได้เห็นภาพสะท้อนว่าตนเป็นครูอย่างไร ทำหน้าที่ได้ครบถ้วน และเต็มความสามารถ แลหรือยัง มีส่วนใดบกพร่องและสมควรได้รับการแก้ไข เพื่อให้การเรียนของนักเรียน และการสอนของครูบรรลุเป้าหมายตามของตติย (อุทุมพร ทองอุไทย 2518 : 85) ดังนั้น ถ้าครูผู้สอนได้มีการประเมินผลการสอนเป็นระยะสม่ำเสมอแล้ว ย่อมเป็นที่เชื่อได้ว่า การสอนของครูต้องมีการพัฒนาให้ดีขึ้น การประเมินผลการสอน คือการประเมินผลงาน ความสามารถของครู โดยมีขั้นตอนในการประเมิน

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2521 : 34, 38-39) กล่าวถึง หลักปฏิบัติในการประเมินผลการฝึกสอนว่า

1. พยายามใช้วิธีวัดหลาย ๆ วิธี
2. พยายามประเมินผลให้มากครั้งขึ้น
3. พยายามประเมินโดยใช้บุคลากรหลายคนร่วมกัน

แบบประเมินผลของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีรายการประเมิน

ดังนี้ คือ

1. การเตรียมการสอน
2. การดำเนินการสอน
3. กิจกรรมในการเรียน
4. ครูกับชั้นที่สอน (บุคลิกภาพและการปกครองชั้นเรียน)
5. ผลการสอน

ดิ๊กสัน (Dixon : 1971) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "โครงสร้างการบริหารงานโครงการฝึกหัดครูระดับประถมศึกษาของวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยในรัฐหลุยส์เซียนา" ในปี พ.ศ.2513 และได้สรุปเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกสอนว่า

1. ทุกสถาบันให้อำนาจการฝึกสอนและครูที่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการฝึกสอน

2. สถาบันส่วนมากให้เจ้าหน้าที่โครงการฝึกสอน บุคลากรของโรงเรียนฝึกสอนและนักศึกษาฝึกสอนมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการฝึกสอน

จีน บุดดูนาภาพ (2522 : 85-86) ได้กล่าวถึงว่าบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอนควรจะต้องเข้าใจเรื่องการวัดผลและประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษา ดังนี้

1. ความรับผิดชอบในการประเมินผล ครูใหญ่ ครูที่เลี้ยง กรรมการวัดผลของโรงเรียน ผู้ให้เทศน์อื่น ๆ ตลอดจนอาจารย์ให้เทศน์จะต้องรับผิดชอบร่วมกัน

2. การวัดผลและการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาหมายถึงการพิจารณาว่า

-นักศึกษาฝึกสอนมีความรับผิดชอบต่องานที่มอบหมายให้ปฏิบัติเพียงใด

-นักศึกษาฝึกสอนมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพียงใด

3. การวัดผลประเมินผลการฝึกสอนเป็นกระบวนการต่อเนื่องกันไปผู้ให้เทศน์จะต้องจัดอยู่เป็นประจำและบอกให้นักศึกษาฝึกสอนทราบข้อดีและข้อบกพร่องว่ามีอะไรบ้างทุกคราวไป

4. สิ่งที่คุณให้เทศน์จะต้องวัดมีอยู่ 4 ด้านด้วยกันคือ

-งานในโรงเรียนรวมทั้งการสอน การปกครองชั้น งานธุรการ งานค่านกิจกรรมเสริมหลักสูตรและงานคานพัฒนาโรงเรียน

-งานพัฒนาบ้านพัก (สำหรับนักศึกษาที่พักอยู่ในบ้านพักที่วิทยาลัยจัดให้)

-งานพัฒนาชุมชน

-ความรับผิดชอบและความประพฤติ

5. สิ่งที่พิจารณาเพิ่มเติมในการวัดผลประเมินผลคือรายงานต่าง ๆ ที่ทางวิทยาลัยได้มอบหมายให้นักศึกษาทำทั้งที่เป็นงานเฉพาะบุคคลและงานกลุ่มอันได้แก่

รายงานสังเกตการสอนรายงานสังเกตเด็กเป็นรายบุคคล บัญชีเรียกชื่อนักเรียน
โครงการสอน สมุดบันทึกการสอนและรายงานการฝึกสอน เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน (2518 : 9-15) ได้ทดลองโครงการส่งนิสิต
ออกฝึกสอนทั่วประเทศ โดยมอบอำนาจการประเมินผลการฝึกสอนให้กับโรงเรียนฝึกสอน
เป็นผู้ดำเนินการทั้งหมด ทั้งนี้เพราะมหาวิทยาลัยไม่สามารถส่งอาจารย์นิเทศก์ไปประจำ
โรงเรียนต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง เมื่อการฝึกสอนสิ้นสุด คณะศึกษาศาสตร์ได้ทำการ
ประเมินผลโครงการฝึกสอนโดยใช้แบบสอบถาม ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน อาจารย์
ที่เลี้ยงและนิสิตฝึกสอน สรุปผลได้ว่าก่อนที่จะส่งนิสิตออกฝึกสอนมหาวิทยาลัยควรสำรวจ
ความต้องการของแต่ละโรงเรียนถึงสาขาวิชาเอก ควรจัดทำคู่มือนิเทศและรายละเอียด
เกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ที่เลี้ยง โรงเรียนฝึกสอนไม่สามารถจัดที่พักและอาหารให้ได้
นิสิตควรมีภูมิสำเนาเดิมอยู่ในอำเภอหรือจังหวัดนั้น ควรจัดให้มีการประชุมคณะครูที่เกี่ยวข้อง
กับการฝึกสอนที่มหาวิทยาลัย เพื่อทราบนโยบายและแนวปฏิบัติ

นอกจากนี้กรมการฝึกหัดครู (2521 : 367-389) ได้ประเมินผลโครงการ
ฝึกหัดครูและบริการการศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครู อาจารย์ในโรงเรียน
ประจำ และโรงเรียน 9 แห่ง โดยประเมิน 7 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการสอน
ในชั้นเรียน ความรู้ของครูอาจารย์ ลักษณะเฉพาะตัวของครูอาจารย์ การพัฒนาชุมชน
ทัศนคติของครู อาจารย์ต่อโครงการฝึกหัดครูและบริการการศึกษา ความร่วมมือของ
ครูอาจารย์และผู้เกี่ยวข้องในโครงการ วิธีดำเนินงานโครงการ เครื่องมือที่ใช้แบบ
สังเกต แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ ผลการประเมิน สรุปได้ว่า ในด้านพฤติกรรมในสิ่ง
ที่ทำได้แก่ การแต่งกาย การตั้งใจ การใช้ภาษา การบริหารชั้นเรียน การตั้งคำถาม
และการเตรียมบทเรียน สิ่งที่จะต้องปรับปรุงทั้งในวิทยาลัยครูและโรงเรียนประจำ
ได้แก่ การใช้อุปกรณ์ การจัดผล การใช้วิธีสอนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากวิธีบรรยายด้าน
ความรู้ของครูอาจารย์ ต้องการให้จัดบริการความรู้ต่าง ๆ ทั้งด้านกรอบและ

ปฏิบัติเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน การจัดประชุมสัมมนา การจัดบรรยายทางวิชาการ ใน ส่วนของวิทยาลัยครู ต้องการให้มีการบริการเกี่ยวกับการประชุมสัมมนากรณีพิเศษ และ การสอน คำนึงลักษณะเฉพาะตัวของอาจารย์อยู่ในเกณฑ์ ในด้านการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น และควรให้มีการปรับปรุงอาจารย์และนักศึกษาที่เขาไปร่วมทำงานชุมชน คำนึงทัศนคติต่อ โครงการทุกฝ่ายมีทัศนคติที่คิดคือโครงการ และเห็นว่า เป็นประโยชน์ สำหรับด้านความ ร่วมมือของครู อาจารย์ และผู้เกี่ยวข้อง พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ยินดีให้ความร่วมมือ โดยขอรับในฐานะผู้รับบริการ ส่วนการประสานงานของหน่วยศึกษานิเทศก์ควรมีการ ปรับปรุงให้ตรงกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

ในปีเดียวกัน ลักขณา ศกุนะสิงห์ (2521 : 147-150) ได้ศึกษาโปรแกรม ประสพการณ์วิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาฝึกหัดครูระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง โดยใช้แบบสอบถาม ๆ อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน ได้พบในข้อเสนอแนะ ของอาจารย์และนักศึกษาว่า "ควรจัดสัมมนาครูพี่เลี้ยง ครูใหญ่ โรงเรียนฝึกสอนก่อนส่ง นักศึกษาออกฝึกสอนทุกครั้ง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายของวิทยาลัยครู บทบาท หน้าที่ และการให้คะแนนฝึกสอนของครูพี่เลี้ยงด้วย"

ในข้อเสนอแนะของอาจารย์ ได้เสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมการเตรียมค่าน อาจารย์นิเทศก์ ดังนี้ "วิทยาลัยครูควรจัดสัมมนาระหว่างอาจารย์ผู้สอนวิธีสอนกับอาจารย์ นิเทศก์เกี่ยวกับวิธีสอนต่าง ๆ การทำโครงการสอนและบันทึกการสอนเพื่อให้เป็นไปในแนว เดียวกัน วิทยาลัยครูประชุมอาจารย์นิเทศก์ก่อนออกไปนิเทศการฝึกสอนเพื่อการนิเทศ การฝึกสอนจะได้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และจะได้เกิดความผูกพันระหว่างนักเรียนฝึกสอน" ส่วนการเตรียมค่านักเรียนนักศึกษาฝึกสอน "วิทยาลัยควรจัดนิทรรศการสื่อการสอนที่ผลิต ง่าย ๆ และผลิตจากเศษวัสดุเหลือใช้ เพื่อเป็นแนวทางความคิดแก่นักศึกษาที่จะต้องออก ฝึกสอนในชนบท และในการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน วิทยาลัยควรได้นักศึกษาที่ประสบผล สำเร็จในการฝึกสอนเป็นวิทยากรแนะนำในการวางตัวการเตรียมตัวเพื่อการฝึกสอน และ สาธิตการสอนให้แก่เพื่อนนักศึกษาที่จะออกฝึกสอน" นอกจากนี้ในข้อเสนอแนะของนักศึกษา ได้เสนอแนะกิจกรรมที่ควรจัดให้นักศึกษาก่อนฝึกสอนคือ "วิทยาลัยควรมีแหล่งทัศนภาพ เกี่ยวกับการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนรุ่นก่อนที่สอนตามโรงเรียนต่าง ๆ ให้นักศึกษาได้ชม

ก่อนถูกส่งออกไปฝึกสอน และสำนักงานประสบการณ์วิชาชีพควรจัดทำป้ายนิเทศเกี่ยวกับ การฝึกสอนให้นักศึกษาไ้ทราบล่วงหน้าไว้หน้าสำนักงาน"

เสริมพงศ์ หงส์พันธุ์ (2524 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกสอน ของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้พบว่า หน่วยงานการฝึกสอนควรจัดเป็น สำนักงานหรือทำในรูปคณะกรรมการ และควรถือเป็นนโยบายว่าภาควิชาใดที่มีนักศึกษา ออกฝึกสอนอาจารย์ในภาควิชาานั้นควรออกไปทำการนิเทศด้วย ระยะเวลาการฝึกสอน ควรใช้เวลา 18 สัปดาห์สำหรับระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) และปริญญาตรี 4 ปี และใช้เวลา 9 สัปดาห์ สำหรับหลักสูตร 2 ปี อาจารย์นิเทศคนนั้น ควรมีทั้งอาจารย์นิเทศทั่วไปและนิเทศเฉพาะวิชาเอก-โท อาจารย์นิเทศทั่วไปควรมา จากคณะครุศาสตร์ อาจารย์พี่เลี้ยง 1 คน ควรรับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนในระดับ ประถมศึกษา 1 คน และในระดับมัธยมศึกษาชั้นอาจารย์พี่เลี้ยง 1 คน รับผิดชอบนักศึกษา 2 คน ควรมีกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งก่อนการฝึกสอน ระหว่างการฝึกสอน และหลังการฝึกสอน ซึ่งได้แก่ การประชุมนิเทศ การประชุมสัมมนาและการปัจฉิมนิเทศ สำหรับการวัดและประเมินผล การฝึกสอนนั้น ควรให้อาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงได้พิจารณาพร้อมกัน และให้นักศึกษา ได้มีโอกาสประเมินตนเองด้วยการตัดสินผลควรเป็นระบบ ผ่าน-ไม่ผ่าน และควรมีการ ประเมินผลของหน่วยงานด้วย

ณรงค์ ขรรณคุณ (2525 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการ ฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือ ได้พบว่า หน่วยงานการฝึกสอนนั้นควรมีฐานะเทียบเท่า คณะวิชาขึ้นตรงกับอธิการ มีกรรมการ 2 ระดับ คือ คณะกรรมการอำนวยการและคณะ กรรมการดำเนินการจัดการฝึกสอนควรแบ่งออกเป็นแผนก จัดให้มีงบประมาณประจำปี เป็นของตัวเอง ในการดำเนินงานนั้นให้มีหัวหน้าสำนักงานการฝึกสอน อาจารย์ทุกคนมี หน้าที่นิเทศการสอน ควรมีเกณฑ์ในการคัดเลือกอาจารย์นิเทศ อาจารย์นิเทศควรมี ทั้งอาจารย์นิเทศทั่วไปและอาจารย์นิเทศการสอน อาจารย์พี่เลี้ยงควรได้รับสิ่งตอบแทน บ้าง และมอบหมายให้อาจารย์พี่เลี้ยง 1 คน รับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนระดับประถมศึกษา 1 คน และ 2 คน สำหรับนักศึกษาฝึกสอนในระดับมัธยมศึกษา ก่อนการนิเทศควรเตรียม นักศึกษาโดยการรวมเอาวิชาอื่นวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพิ่มเวลาในวิชาวิชาการสอน

หรือทำการฝึกทักษะแบบเข้ม สอดคล้องกับการสอนแบบจุลภาค ในการดำเนินการฝึกสอน นั้น ควรให้นักศึกษาได้คุ้นเคยกับการฝึกสอนตั้งแต่ปี 1 การมอบหมายให้สอนนั้นในระดับ ประถมศึกษาแต่ละชั้น ควรให้นักศึกษาฝึกสอน 2 คน แต่สำหรับชั้นมัธยมศึกษาชั้น ควร มอบหมายให้สอนคนละ 2 วิชา การฝึกสอนในแต่ละครั้งใช้เวลา 18 สัปดาห์ ควรจัด ให้มีการสัมมนานักศึกษาฝึกสอน 2 ครั้ง คือระหว่างการฝึกสอน และหลังการฝึกสอน สำหรับอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และผู้บริหารโรงเรียนนั้นควรทำการสัมมนาภาค เรียนละ 1 ครั้ง และควรจัดให้มีการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ภายในกลุ่มวิทยาลัศครุ ปีละ 1 ครั้ง ในด้านการประเมินผลการฝึกสอนนั้น วิทยาลัยครุกับโรงเรียนควรให้ สักส่วนคนละ 50 เปอร์เซ็นต์ ควรให้นักศึกษาได้ทำการประเมินตนเองด้วย การตัดสินผล การฝึกสอนควรได้ทำการพิจารณาพร้อมกัน ผลการฝึกสอนควรได้ทำการพิจารณาพร้อมกัน ผลการตัดสินควรให้เป็นเกรค และในแต่ละภาคเรียนควรให้มีการประเมินโครงการฝึกสอน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

วาศี เอี่ยมศรีทอง (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "การดำเนินงาน นิเทศการฝึกสอน ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่" โดยสอบถามผู้บริหารและ คณะกรรมการดำเนินงาน อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกสอนภาคการศึกษา ที่ 2 ปีการศึกษา 2526 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพและปัญหาการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอนในคณะศึกษาศาสตร์

1.1 สถานภาพของบุคลากร

อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีวุฒิ การศึกษาปริญญาโท มีประสบการณ์การสอนในระดับมัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา ระหว่าง 6-10 ปี และมีประสบการณ์นิเทศนักศึกษาฝึกสอนระหว่าง 1-5 ปี อาจารย์นิเทศก์ทุกคนมีภาระงานสอนนักศึกษาและนักเรียนสาธิต เฉลี่ยสัปดาห์ละ 4-6 ชั่วโมง และ 6-10 ชั่วโมง ตามลำดับ และส่วนใหญ่รับผิดชอบนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ระหว่าง 21-30 คน

อาจารย์พี่เลี้ยงส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีวุฒิ การศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์การสอนในระดับมัธยมศึกษา ระหว่าง 6 - 10 ปี

และมีประสบการณ์การนิเทศนักศึกษาฝึกสอนระหว่าง 1-5 ปี อาจารย์ที่เลี้ยงจำนวนมากที่สุด มีชั่วโมงสอนสัปดาห์ละ 6-10 ชั่วโมง

นักศึกษาฝึกสอนส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุระหว่าง 21-25 ปี มีวุฒิเกิมาก่อนเข้าศึกษาต่อในคณะศึกษาศาสตร์คือ วุฒิ ป.กศ.สูง มากที่สุด รองลงมาคือ วุฒิ ม.ศ.5 วุฒิอื่นและวุฒิ ปวส. ตามลำดับ จำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งเคยฝึกสอนหรือเคยสอนมาก่อน ส่วนใหญ่ได้ฝึกสอนตามวิชาเอกที่เรียน และโค้ชสอนนักเรียนระดับมัธยมต้น สัปดาห์ละ 12-15 ชั่วโมง

1.2 สภาพการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอน

1.2.1 ด้านการวางแผนโครงการนิเทศการฝึกสอน มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก เกี่ยวกับการเตรียมอาจารย์นิเทศ การบริการและการส่งเสริมอาจารย์นิเทศ และการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานนิเทศให้อาจารย์ที่เลี้ยง มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เกี่ยวกับการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานนิเทศให้อาจารย์นิเทศ และมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย เกี่ยวกับการจัดสรรและกำหนดคุณสมบัติอาจารย์นิเทศ การเตรียมอาจารย์ที่เลี้ยง การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ที่เลี้ยง การบริการและการส่งเสริมอาจารย์ที่เลี้ยง การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ที่เลี้ยง การบริการและการส่งเสริมอาจารย์ที่เลี้ยง การเตรียมนักศึกษาฝึกสอน การกำหนดคุณสมบัตินักศึกษาฝึกสอน และการบริการนักศึกษาฝึกสอน

1.2.2 ด้านการดำเนินกรนิเทศการฝึกสอน การปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก เกี่ยวกับการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน และการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน แต่มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย เกี่ยวกับการสัมมนาฝึกสอนและมีข้อสังเกตว่าอาจารย์ที่เลี้ยงมีส่วนร่วมการสัมมนาการฝึกสอนน้อย

1.3 ปัญหาในการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอนที่สำคัญ ได้แก่

1.3.1 อาจารย์นิเทศไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับนิเทศนักศึกษาฝึกสอนที่ฝึกสอนโรงเรียนห่างไกลจากคณะ โค้ครบถ้วนทั่วถึง และเวลาสำหรับการปรึกษาหารือกับอาจารย์ที่เลี้ยง

1.3.2 อาจารย์ที่เลี้ยง มีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย จุดมุ่งหมายในการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอนไม่ชัดเจน



1.3.3 นักศึกษาฝึกสอน มีปัญหาการปรับตัวในระยะแรกของการฝึกสอน

1.3.4 ผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศคือ คณะฯ ไม่มีนโยบายที่ชัดเจน ภาระงานของอาจารย์นิเทศมีมากเกินไป การควบคุมการปฏิบัติงานนิเทศปฏิบัติไต่ถาม การจัดยานพาหนะให้เพียงพอต่อความต้องการของอาจารย์นิเทศ และการแจ้งข่าวสารล่าช้าไม่ทันเหตุการณ์

2. ความคาดหวังต่อการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์ ของอาจารย์นิเทศ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน

2.1 ด้านการวางแผนโครงการนิเทศการฝึกสอน ประชากรคาดหวังระดับสูงให้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการเตรียมอาจารย์นิเทศ การบริการและส่งเสริมอาจารย์นิเทศ การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานนิเทศให้อาจารย์พี่เลี้ยง การเตรียมอาจารย์พี่เลี้ยง และการเตรียมนักศึกษาฝึกสอน นอกจากนี้คาดหวังระดับปานกลาง ได้แก่ เกี่ยวกับการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานนิเทศให้อาจารย์นิเทศ การจัดสรรและกำหนดคุณสมบัติอาจารย์นิเทศ การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์พี่เลี้ยง การบริการและส่งเสริมอาจารย์พี่เลี้ยง การกำหนดคุณสมบัตินักศึกษาฝึกสอน และการบริการนักศึกษาฝึกสอน

2.2 ด้านการดำเนินการนิเทศการฝึกสอน ประชากรคาดหวังระดับสูงให้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน คาดหวังระดับปานกลาง เกี่ยวกับการสัมมนาการฝึกสอน สำหรับการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน อาจารย์นิเทศคาดหวังระดับสูง แต่อาจารย์พี่เลี้ยงคาดหวังระดับปานกลาง

ชัยยศ แต่สุวรรณ (2521 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "ปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย" โดยใช้แบบสอบถาม อาจารย์นิเทศ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน ผลการวิจัยได้พบว่า อาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงมีงานในความรับผิดชอบมาก ทำให้ไม่มีเวลาให้คำแนะนำแก่นักศึกษาอย่างเพียงพอขาดประสบการณ์นิเทศนักศึกษาฝึกสอน และได้พบปัญหาเกี่ยวกับการจัดการว่า อาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงขาดการประสานงานกัน อาจารย์พี่เลี้ยงไม่เข้าใจเกี่ยวกับโครงการฝึกสอน นโยบาย และวัตถุประสงค์ของการฝึกสอนของภาคมัธยมศึกษา อาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอนต้องการให้เพิ่มระยะเวลาการฝึกสอนมากขึ้นกว่าเดิม

ประพันธ์ศิริ ไชยชนะใหญ่ (2522 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "ปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาเชียงใหม่" มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษามีปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ สํารวจและศึกษาความต้องการของอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ที่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับการปรับปรุงการฝึกสอนของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาเชียงใหม่ เพื่อหาข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงโครงการฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ โดยสอบถามความเห็นของประชากรซึ่งประกอบด้วย อาจารย์นิเทศก์จำนวน 11 คน อาจารย์ที่เลี้ยง 66 คน และนักศึกษาฝึกสอน 173 คน ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยงพบว่า อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยงมีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก ส่วนปัญหาเกี่ยวกับการจัดการพบว่า ไม่มีการประสานงานเกี่ยวกับการฝึกสอนของนักศึกษา อาจารย์ที่เลี้ยงส่วนใหญ่ไม่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการฝึกสอนและไม่เข้าใจโครงการฝึกสอน

อารมณ นาวากาญจน์ (2523 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "ปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนวิทยาลัยพลศึกษาในเขตจังหวัดภาคกลางของประเทศไทย" โดยสอบถามอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ที่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษาในเขตจังหวัดภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่านักศึกษาฝึกสอนประสบปัญหามากในคํานอไปนี้คือ การวางแผนการสอนระยะสั้นและระยะยาว ความสามารถในการมองเห็นขอบบพร่องของนักเรียนขณะเรียน อุปกรณ์และสถานที่ในการสอน หนังสือประกอบการเรียน คู่มือครู เครื่องมือทางโสตทัศนูปกรณ์ สถานที่เปลี่ยนเครื่องแต่งกายสำหรับครูและนักเรียน การแต่งชุดพลศึกษา และระเบียบวินัยของนักเรียน หางคํานอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยง ที่นักศึกษาฝึกสอนเห็นว่ามีปัญหาเกี่ยวกับการฝึกสอน คือประสบการณ์ในการนิเทศและงานที่ต้องรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ที่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันของนักศึกษาฝึกสอนกับสถาบันที่นักศึกษาไปฝึกสอน

สไปเวีย (Spivey, 1972) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "องค์ประกอบที่มีผลต่อความสำเร็จของนักศึกษาฝึกสอน" พบว่า องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของนักศึกษาฝึกสอนคือ โปรแกรมการฝึกสอนซึ่งทางสถาบันฝึกหัดครูควรได้พิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน การคํานเนนงานและการประเมินผล

นักศึกษาฝึกสอน ส่วนการประเมินผลความสำเร็จของโปรแกรมการฝึกสอนขึ้นอยู่กับเครื่องมือที่ใช่ว่ามีมาตรฐานเพียงใด

มิลเลอร์ (Miller, 1973) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การวิเคราะห์การจัดทำเนื้องานและการบริหารโครงการฝึกสอนในระดับมัธยมศึกษาของสถาบันฝึกหัดครู 7 แห่งในรัฐเคนทักกี" โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความเห็นของผู้อำนวยการฝึกสอน สรุปผลได้ว่าสถาบันทั้ง 7 แห่ง มีเกณฑ์ในการคัดเลือกครูที่มาเป็นครูพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงแต่ละคนรับผิดชอบนักศึกษา 1 คน ทศกภาคการฝึกสอน และทั้ง 7 วิทยาลัยให้ค่าตอบแทนครูพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงมีส่วนในการประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน

บันดาวาล (Bandawal, 1974) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "โครงการเสนอโปรแกรมการฝึกสอนสำหรับสถาบันฝึกหัดครูในประเทศอัฟกานิสถานเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงโปรแกรมการฝึกสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากตัวแทนของวิทยาลัยครู 42 แห่ง จาก 12 ประเทศ ผลการวิจัยมีสาระสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

1. การวางแผนในการจัดประสบการณ์การฝึกสอนระหว่างอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนเป็นสิ่งที่มีค่าในการฝึกนักศึกษาฝึกสอน
2. การให้นักศึกษาฝึกสอนในชั้นเรียน โดยมีอาจารย์เป็นผู้ให้การนิเทศ เป็นกิจกรรมการฝึกสอนที่มีคุณค่า
3. การให้นักศึกษาฝึกสอนมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมหลักสูตร ทำให้ได้รับประสบการณ์ในการฝึกงานมากขึ้น
4. การวางแผนร่วมกับอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง ในการจัดประสบการณ์การฝึกสอนเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง
5. ควรให้ความสำคัญอาจารย์พี่เลี้ยง มีบทบาทในการประเมินผลการสอนของนักศึกษาฝึกสอน
6. นักศึกษาฝึกสอนควรทำการสอนมากกว่า 1 ชั้นเรียน

เฮิร์ด (Hurd, 1978) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาที่อยู่ในโครงการของรัฐเท็กซัส เกี่ยวกับโปรแกรมการฝึกสอนโดยศึกษาจากบุคคล 3 กลุ่ม คือ

1. ผู้อำนวยการวิทยาลัยและอธิการบดีมหาวิทยาลัย
2. ผู้บริหารโรงเรียนชุมชน
3. ครูใหญ่ในโรงเรียนชนบท

ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าสถานศึกษาเหล่านี้เห็นความสำคัญตามลำดับดังนี้

1. ความสามารถในการสอน และความมีมนุษยสัมพันธ์ของนักศึกษา
2. อาจารย์ที่เลี้ยงเต็มที่และยอมรับในความสามารถของนักศึกษา
3. อาจารย์นิเทศก์มีความรู้ ความสามารถในการนิเทศ และมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำในโรงเรียน
4. เจตคติของอาจารย์ที่เลี้ยงและความพร้อมของนักเรียน
5. กิจกรรมและความสัมพันธ์กับนักเรียนในชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกสอน
6. การดำเนินงานสหพันธครู การบริการให้การศึกษาในขณะที่ทำการสอนของสถาบันฝึกสอน