หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ วิธีการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปราย และข้อเสนอแนะ มีลำดับดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาสภาพและปัญหาในการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอนในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2. ศึกษาความคาดหวังของอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน ที่มีต่อการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอนในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3. เสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอนในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน ซึ่งร่วมปฏิบัติงานนิเทศการฝึกสอนในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2526 รวมจำนวนทั้งสิ้น 402 คน โดยแยกเป็นผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินงาน 9 คน อาจารย์นิเทศก์ 22 คน อาจารย์พี่เลี้ยง 170 คน และนักศึกษาฝึกสอน 201 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

2.1 แบบสอบถาม สำหรับใช้รวบรวมข้อมูลหลักในการวิจัย โดยถามความคิดเห็นอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน 3 ด้านคือ

2.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1.2 สภาพการดำเนินงานและความคิดเห็นเชิงคาดหวังต่อการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอน

2.1.3 ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอน

2.2 แบบสัมภาษณ์ สำหรับใช้รวบรวมข้อมูลประกอบผลการวิจัย โดยถามความคิดเห็นฝ่ายผู้บริหารงานฝึกสอนประสบการณ์วิชาชีพ ด้านปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอน

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอนในคณะศึกษาศาสตร์ ในด้านข้อเท็จจริงของสภาพการปฏิบัติ เพื่อนำมาประกอบผลการวิจัยอีกส่วนหนึ่ง

3. วิธีการรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยได้ส่งและรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดรวม 393 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 362 ฉบับ นำมาคัดแบบสอบถามที่ตอบไม่สมบูรณ์ออกเหลือแบบสอบถามที่ใช้วิเคราะห์จริงจำนวน 337 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.75 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

3.2 การสัมภาษณ์ โดยนัดหมายการสัมภาษณ์แต่ละบุคคลล่วงหน้า และใช้เครื่องบันทึกเสียงบันทึก

3.3 รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอน นำมาวิเคราะห์กิจกรรมที่ระบุว่ามีการปฏิบัติและจัดเป็นหมวดหมู่

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS^{x} (Statistical Package for the Social Sciences Version X) โดยใช้สถิติค่าความถี่สูงสุด และค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และจากการวิเคราะห์เอกสาร รวบรวมเป็นหมวดหมู่และความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. สภาพและปัญหาการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอนในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1.1 สถานภาพของบุคลากร

ก. อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 71.4) มีอายุระหว่าง 31–35 ปี (ร้อยละ 42.8) มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 71.4) นอกนั้นมีวุฒิปริญญาตรี มีประสบการณ์การสอนนักเรียนระดับมัธยมศึกษาระหว่าง 6–10 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 47.6) และจำนวนเท่า ๆ กันมีประสบการณ์การสอนระดับอุดมศึกษาระหว่าง 1–5 ปี กับ 6–10 ปี (ร้อยละ 38.1) มีประสบการณ์การนิเทศนักศึกษาฝึกสอนระหว่าง 1–5 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 47.6) รองลงมามีประสบการณ์ระหว่าง 6–10 ปี (ร้อยละ 42.8)

อาจารย์นิเทศก์มีสถานภาพในการทำงานดังนี้คือ ต้องรับผิดชอบนิเทศนักศึกษาฝึกสอนจำนวน 21–30 คน (ร้อยละ 52.4) ทุกคนมีภาระงานสอนนักศึกษาและส่วนใหญ่มีภาระงานสอนนักเรียนสาธิตด้วย (ร้อยละ 76.6) มีชั่วโมงสอนนักศึกษาต่อสัปดาห์ ระหว่าง 4–6 ชั่วโมงเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 57.1) และสอนนักเรียนสาธิตระหว่าง 6–10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 42.8) อาจารย์นิเทศก์จำนวนมากที่สุดใช้เวลานิเทศนักศึกษาฝึกสอน 1–6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 47.6) จำนวนรองลงมาใช้เวลานิเทศนักศึกษาฝึกสอนระหว่าง 7–12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 38.1) นอกจากภาระงานดังกล่าวแล้วทุกคนยังมีภาระงานอื่น ๆ อีก เช่น งานบริหารในภาควิชา งานอาจารย์ประจำชั้นของนักเรียนสาธิต ฯลฯ

ข. อาจารย์พี่เลี้ยงส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.9) มีอายุระหว่าง 26–30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 36.6) รองลงมามีอายุระหว่าง 31–35 ปี

(ร้อยละ 33.1) มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.4) และส่วนใหญ่จะมีวุฒิครูด้วย (ร้อยละ 84.1) มีประสบการณ์การสอนในระดับมัธยมศึกษาระหว่าง 8–10 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 48.3) รองลงมามีประสบการณ์การสอนระดับดังกล่าว 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 28.9) มีประสบการณ์การนิเทศนักศึกษาฝึกสอนระหว่าง 1–5 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 60.0) รองลงมามีประสบการณ์ระหว่าง 6–10 ปี (ร้อยละ 20.0)

สถานภาพในการทำงานอาจารย์พี่เลี้ยง ส่วนใหญ่ได้รับผิดชอบนิเทศนักศึกษาฝึกสอน 1 คน (ร้อยละ 77.2) ทุกคนมีภาระงานสอนนักเรียนโดยจำนวนมากที่สุดได้สอนระหว่าง 6–10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 31.7) รองลงมาได้สอนระหว่าง 11–15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 29.7) อาจารย์พี่เลี้ยงส่วนใหญ่จะใช้เวลานิเทศนักศึกษาฝึกสอน 1–5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 72.4)

ค. นักศึกษาฝึกสอนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.3) มีอายุระหว่าง 21–25 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 60.8) รองลงมามีอายุระหว่าง 26–30 ปี (ร้อยละ 28.7) มีพื้นความรู้เดิมก่อนเข้าศึกษาในคณะศึกษาศาสตร์ต่าง ๆ กัน โดยมีวุฒิ ป.กศ.สูง และ ม.ศ.5 จำนวนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 35.1 และ 33.9 ตามลำดับ) นอกนั้นมีวุฒิ ป.วส. และวุฒิอื่น ๆ นักศึกษาฝึกสอนส่วนใหญ่จะเคยฝึกสอนหรือเคยสอนนักเรียนมาก่อน (ร้อยละ 53.2)

สถานภาพในขณะฝึกสอนที่พบคือ นักศึกษาฝึกสอนส่วนใหญ่ได้ฝึกสอนวิชาเอก (ร้อยละ 87.7) ได้สอนเฉพาะนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตัน ร้อยละ 66.7 สอนเฉพาะนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 13.5 นอกนั้นได้สอนนักเรียนทั้งสองระดับ สอนนักเรียนระดับอาชีวศึกษาตอนต้นและอื่น ๆ ส่วนมากนักศึกษาฝึกสอนจะได้สอนนักเรียนระหว่าง 12–15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 54.4) ขณะที่ฝึกสอนนักศึกษาฝึกสอนได้ลงทะเบียนเรียนวิชาอื่นอีก 1–3 หน่วยกิต (ร้อยละ 59.6) และนักศึกษาอีกส่วนหนึ่งไม่ได้ลงทะเบียนเรียนวิชาอื่นอีก (ร้อยละ 21.1)

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.2 สภาพการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอน

1.2.1 การวางแผนโครงการนิเทศการฝึกสอน

1.2.1.1 สภาพการปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนโครงการนิเทศการฝึกสอนในด้านอาจารย์นิเทศก์ โดยส่วนรวมพบว่า มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป จำนวน 21 เรื่อง จากจำนวนทั้งหมด 33 เรื่อง แยกเป็นแต่ละด้านดังนี้

ก. ด้านการเตรียมอาจารย์นิเทศก์

มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 จำนวน 9 เรื่อง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. การชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศการฝึกสอนให้อาจารย์นิเทศก์ทราบ คิดเป็นร้อยละ 100

2. การชี้แจงวิธีการประเมินผลการนิเทศการฝึกสอนให้อาจารย์นิเทศก์ทราบ คิดเป็นร้อยละ 100

3. การชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์และบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนิเทศการฝึกสอนให้อาจารย์นิเทศก์ทราบ คิดเป็นร้อยละ 90.5

4. การชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ ของการนิเทศการฝึกสอนของคณะให้อาจารย์นิเทศก์ทราบ คิดเป็นร้อยละ 95.7

5. การแจ้งแผนงานนิเทศการฝึกสอนที่คณะจะปฏิบัติในภาคการศึกษาที่จะฝึกสอนให้อาจารย์นิเทศก์ทราบ คิดเป็นร้อยละ 85.7

6. การจัดสัมมนาหรือประชุมชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการฝึกสอนให้อาจารย์นิเทศก์ ก่อนทำหน้าที่อาจารย์นิเทศก์ คิดเป็นร้อยละ 81.0

7. การจัดทำคู่มือนิเทศการฝึกสอนให้แก่อาจารย์นิเทศก์ คิดเป็นร้อยละ 76.2

8. การจัดอาจารย์นิเทศก์มีส่วนร่วมเตรียมงานนิเทศการฝึกสอนกับฝ่ายบริหารฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 66.7

9. การจัดปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศการฝึกสอนของคณะให้อาจารย์นิเทศก์ทราบล่วงหน้า ก่อนการปฏิบัติงานนิเทศการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 66.7

มีการปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 50 เพียงเรื่องเดียวคือ

1. การนำผลสรุปการปัจฉิมนิเทศการฝึกสอนของภาคการศึกษาที่ผ่านมาแจ้งให้อาจารย์นิเทศก์ทราบ คิดเป็นร้อยละ 42.9

ข. <u>ด้านการเตรียมนักศึกษาฝึกสอน</u>

มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 จำนวน 2 เรื่องดังนี้

1. คณะมีการจัดปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 100

2. อาจารย์นิเทศก์แต่ละสายวิชามีการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 95.2

มีการปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวน 4 เรื่องดังนี้

1. สำนักงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพจัดให้นักศึกษาได้ทดลองสอนภายในคณะก่อนออกฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 19.0

2. สำนักฝึกประสบการณ์วิชาชีพจัดให้นักศึกษาไปสังเกตการสอนในโรงเรียนก่อนจะออกไปฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 14.3

3. สำนักฝึกประสบการณ์วิชาชีพจัดให้มีการทดสอบความรู้ทักษะ เจตคติ วิชาชีพครูของนักศึกษาก่อนออกฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 9.5

4. สำนักฝึกประสบการณ์วิชาชีพจัดให้นักศึกษาเข้าร่วมปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ก่อนจะไปฝึกสอน ไม่มีการปฏิบัติเลย

ค. <u>ด้านการจัดสรรและการกำหนดคุณสมบัติอาจารย์นิเทศก์</u>

มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 เพียงเรื่องเดียวคือ

1. การจัดอาจารย์ที่สอนวิธีสอนวิชาเฉพาะเป็นอาจารย์นิเทศก์ในสายวิชานั้น ๆ คิดเป็นร้อยละ 81.0

ส่วนเรื่องที่มีการปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 50 ได้แก่

1. การกำหนดคุณสมบัติสำหรับปฏิบัติงานนิเทศการฝึกสอนของอาจารย์นิเทศก์ คิดเป็นร้อยละ 4.8

2. การจัดให้อาจารย์ที่สอนวิชาชีพบังคับก่อนฝึกสอนเป็นอาจารย์นิเทศก์ทั่วไป ไม่มีการปฏิบัติเลย

ง. <u>ด้านการกำหนดคุณสมบัตินักศึกษาฝึกสอน</u>

มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 เพียงเรื่องเดียวคือ

1. กำหนดวิชาบังคับที่จะต้องเรียนก่อนฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 95.2

มีการปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวน 3 เรื่องดังนี้

1. กำหนดจำนวนหน่วยกิตวิชาที่ต้องเรียนก่อนฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 23.8

2. กำหนดจำนวนหน่วยกิตสะสมทั้งหมดที่ต้องเรียนก่อนฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 9.5

3. โรงเรียนฝึกสอนมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาที่จะฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 4.8

จ. <u>ด้านการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานนิเทศให้แก่อาจารย์นิเทศก์</u>

มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 จำนวน 3 เรื่องดังนี้

1. กำหนดจำนวนครั้งในการนิเทศนักศึกษาแต่ละคน คิดเป็นร้อยละ 100

2. กำหนดระยะเวลาการส่งใบประเมินผลนักศึกษาฝึกสอนแต่ละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 100

3. กำหนดจำนวนครั้งในการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 85.7

มีการปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวน 2 เรื่องคือ

1. กำหนดจำนวนครั้งในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนแต่ละคน แต่ละระยะเวลาของการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 42.9

2. กำหนดจำนวนนักศึกษาต่อจำนวนอาจารย์นิเทศก์ คิดเป็นร้อยละ 42.9

ฉ. ด้านการบริการและส่งเสริมงานนิเทศแก่อาจารย์นิเทศก์

มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 จำนวน 4 เรื่องดังนี้

1. การจัดผู้ประสานงานระหว่างโรงเรียนฝึกสอนและคณะศึกษาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 100

2. การจัดยานพาหนะและตารางการใช้สำหรับนิเทศนักศึกษาฝึกสอนตามกลุ่มโรงเรียนนอกเขตอำเภอเมือง คิดเป็นร้อยละ 100

3. การจัดเอกสาร ข่าวสาร หรือรายงานความเคลื่อนไหวก้าวหน้าด้านความรู้การนิเทศการฝึกสอนให้อาจารย์นิเทศก์ทราบ คิดเป็นร้อยละ 76.2

4. การจัดเอกสาร ข่าวสาร หรือรายงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกสอน แจ้งให้อาจารย์นิเทศก์ทราบ คิดเป็นร้อยละ 71.4

มีการปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 50 เพียง 1 เรื่องคือ

1. การจัดวิทยากรจากภาควิชา หรือโรงเรียนฝึกสอน มาให้ความรู้และคำปรึกษาแก่นักศึกษาระหว่างทำการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 38.1

1.2.1.2 สภาพการปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนโครงการนิเทศการฝึกสอนในด้านอาจารย์พี่เลี้ยง โดยส่วนรวมพบว่า มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป จำนวน 10 เรื่อง จากจำนวนทั้งหมด 25 เรื่อง แยกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

ก. ด้านการเตรียมอาจารย์พี่เลี้ยง

มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 จำนวน 3 เรื่องดังนี้

1. การชี้แจงให้อาจารย์พี่เลี้ยงทราบหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์พี่เลี้ยงและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนิเทศการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 61.4

2. การชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศการฝึกสอนให้อาจารย์พี่เลี้ยงทราบ คิดเป็นร้อยละ 59.3

3. การชี้แจงวิธีการประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนให้อาจารย์พี่เลี้ยงทราบ คิดเป็นร้อยละ 54.5

มีการปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวน 7 เรื่องดังนี้

1. การชี้แจงให้อาจารย์พี่เลี้ยงทราบนโยบาย วัตถุประสงค์ของการนิเทศการฝึกสอนของคณะฯ คิดเป็นร้อยละ 44.1

2. การแจ้งให้อาจารย์พี่เลี้ยงทราบแผนงานนิเทศการฝึกสอนที่คณะจะปฏิบัติในภาคการศึกษาที่จะฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 30.3

3. การจัดทำคู่มือนิเทศการฝึกสอนให้อาจารย์พี่เลี้ยง คิดเป็นร้อยละ 24.8

4. การจัดให้อาจารย์พี่เลี้ยงมีส่วนร่วมเตรียมงานนิเทศการฝึกสอนกับบุคลากรฝ่ายคณะศึกษาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 20.7

5. การจัดสัมมนาหรือประชุมชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการฝึกสอนให้อาจารย์พี่เลี้ยงก่อนทำหน้าที่อาจารย์พี่เลี้ยง คิดเป็นร้อยละ 20.0

6. การจัดปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศการฝึกสอนของคณะให้อาจารย์พี่เลี้ยงก่อนเปิดภาคการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 15.9

7. การนำผลสรุปการปัจฉิมนิเทศการฝึกสอนของภาคการศึกษาที่ผ่านมาแจ้งให้อาจารย์พี่เลี้ยงทราบ คิดเป็นร้อยละ 12.4

ข. <u>ด้านการเตรียมนักศึกษาฝึกสอน</u>

มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 จำนวน 2 เรื่องคือ

1. ฝ่ายโรงเรียนฝึกสอนให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพโรงเรียนหรือชุมชนแก่นักศึกษาฝึกสอน คิดเป็นเป็นร้อยละ 79.3

2. การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนโดยบุคลากรฝ่ายโรงเรียนฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 74.5

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มีการปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. อาจารย์พี่เลี้ยงร่วมมือกับคณะฯ โดยให้นักศึกษาฝึกสอนสังเกตการสอนในโรงเรียนก่อนจะมาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 23.4

2. อาจารย์พี่เลี้ยงร่วมมือกับคณะฯ โดยฝึกนักศึกษาที่มาปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ก่อนจะมาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 7.8

ค. <u>ด้านการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน</u>

มีการปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 50 ดังนี้

1. โรงเรียนฝึกสอนมีส่วนร่วมกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 35.2

2. การกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์พี่เลี้ยงสำหรับปฏิบัตินิเทศการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 22.8

ง. <u>ด้านการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานนิเทศให้แก่อาจารย์พี่เลี้ยง</u>

มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 จำนวน 4 เรื่องดังนี้

1. กำหนดระยะเวลาการส่งใบประเมินผลนักศึกษาฝึกสอนแต่ละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 86.9

2. กำหนดจำนวนครั้งในการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 71.7

3. กำหนดจำนวนครั้งในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนแต่ละคน คิดเป็นร้อยละ 62.8

4. กำหนดจำนวนครั้งในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนแต่ละคนแต่ละระยะการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 61.4

มีการปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวน 1 เรื่องคือ

1. กำหนดจำนวนนักศึกษาฝึกสอนต่อจำนวนอาจารย์พี่เลี้ยง คิดเป็นร้อยละ 44.8

จ. <u>การบริการและส่งเสริมงานนิเทศแก่อาจารย์พี่เลี้ยง</u>

มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 เพียงเรื่องเดียวคือ

1. การจัดผู้ประสานงานระหว่างโรงเรียนฝึกสอนและคณะศึกษาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 58.6

มีการปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวน 3 เรื่องดังนี้

1. การจัดเอกสาร ข่าวสาร หรือรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกสอนให้อาจารย์พี่เลี้ยงทราบ คิดเป็นร้อยละ 22.8

2. การจัดให้นักศึกษาฝึกสอนแลกเปลี่ยนอุปกรณ์การสอนกันใช้ระหว่างโรงเรียนฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 20.7

3. การจัดเอกสาร ข่าวสาร หรือรายงานความเคลื่อนไหวก้าวหน้าด้านความรู้การนิเทศการฝึกสอนให้อาจารย์พี่เลี้ยงทราบ คิดเป็นร้อยละ 17.9

1.2.1.3 สภาพการปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนโครงการนิเทศการฝึกสอนในด้านนักศึกษาฝึกสอน โดยส่วนรวมพบว่า มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป จำนวน 6 เรื่อง จากจำนวนทั้งหมด 14 เรื่อง แยกเป็นแต่ละด้านดังนี้

ก. <u>ด้านการเตรียมนักศึกษาฝึกสอน</u>

มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 จำนวน 6 เรื่อง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. การจัดทำคู่มือฝึกสอนให้นักศึกษาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 92.4

2. การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนให้ทราบการปฏิบัติตนระหว่างการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 91.2

3. การชี้แจงให้นักศึกษาฝึกสอนทราบหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 84.1

4. การชี้แจงให้นักศึกษาฝึกสอนทราบนโยบาย วัตถุประสงค์ของการนิเทศการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 69.6

5. การชี้แจงให้นักศึกษาฝึกสอนทราบหลักเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 66.5

6. การจัดให้นักศึกษาทดลองสอนในคณะ โดยจัดสภาพการเรียนการสอนคล้ายคลึงกับสภาพของโรงเรียนที่นักศึกษาจะไปฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 53.2

มีการปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวน 6 เรื่องดังนี้

1. การจัดทดสอบความพร้อมของนักศึกษาในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติวิชาชีพครูก่อนออกไปฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 43.1

2. การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนให้ทราบความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักศึกษาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 48.0

3. การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับสภาพโรงเรียนหรือชุมชนที่นักศึกษาจะไปฝึกสอนให้นักศึกษาทราบ คิดเป็นร้อยละ 36.3

4. การจัดให้นักศึกษาไปสังเกตการสอนในโรงเรียนก่อนที่จะไปฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 29.2

5. การปฐมนิเทศ นักศึกษาฝึกสอนให้ทราบระเบียบข้าราชการครู คิดเป็นร้อยละ 17.5

6. การจัดให้นักศึกษาเข้าร่วมปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ก่อนจะไปฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 9.4

ช. <u>ด้านการบริการวิชาการให้นักศึกษาฝึกสอน</u>

มีการปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 50 ทั้ง 2 เรื่องคือ

1. การจัดแลกเปลี่ยนอุปกรณ์การสอนระหว่างโรงเรียนฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 18.7

2. การจัดวิทยากรจากภาควิชาหรือโรงเรียนฝึกสอนมาให้ความรู้หรือคำปรึกษาทางด้านวิชาการแก่นักศึกษาฝึกสอนระหว่างการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 16.4

1.2.2 การดำเนินการนิเทศการฝึกสอน

1.2.2.1 สภาพการปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศการศึกษาในด้านอาจารย์นิเทศก์ โดยส่วนรวมพบว่า มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป จำนวน 17 เรื่อง จากจำนวนทั้งหมด 27 เรื่อง แยกเป็นแต่ละด้านดังนี้

ก. ด้านการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน

มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 จำนวน 6 เรื่อง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) แก่นักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนภายหลังจากการสังเกตการสอนแต่ละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 95.2

2. ช่วง 6 สัปดาห์แรกของการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์สังเกตการสอนนักศึกษาฝึกสอน 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 95.2

3. การให้นักศึกษาฝึกสอนเลือกวิธีสอนตามความถนัดโดยคอยให้คำแนะนำหรือคำปรึกษา คิดเป็นร้อยละ 90.5

4. การอภิปรายหรือพบปะชี้แจงนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับผลการสอนของนักศึกษาภายหลังจากการสังเกตการสอนแต่ละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 85.0

5. อาจารย์นิเทศก์ให้นักศึกษาฝึกสอนศึกษางานในโรงเรียนในสัปดาห์แรกของการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 76.2

6. การแจ้งให้นักศึกษาฝึกสอนทราบความก้าวหน้าในการฝึกสอนของนักศึกษาทุกระยะที่มีการประเมินผลการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 66.7

มีการปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวน 4 เรื่องดังนี้

1. ช่วง 6 สัปดาห์แรกของการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์สังเกตการสอนของนักศึกษาคนละ 2 ครั้ง หรือมากกว่า คิดเป็นร้อยละ 28.6

2. การอภิปรายร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับผลการสอนของนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 14.3

3. การสังเกตการสอนที่เฉพาะเจาะจงตามความต้องการของนักศึกษาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 9.5

4. การกำหนดวัน เวลา ให้นักศึกษาฝึกสอนทราบล่วงหน้าว่าจะสังเกตการสอนของนักศึกษา ไม่มีการปฏิบัติเลย

ข. ด้านการสัมมนาการฝึกสอน

มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 จำนวน 7 เรื่องคือ

1. การสัมมนาร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนเฉพาะในสายวิชาเอก คิดเป็นร้อยละ 100

2. การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เฉพาะเรื่องตามความต้องการของนักศึกษาฝึกสอน ในชั่วโมงของการสัมมนาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 85.7

3. การเตรียมเนื้อหาในการสัมมนาล่วงหน้าโดยอาจารย์นิเทศก์ให้นักศึกษาฝึกสอนเตรียมปัญหาแต่ละกรณีมาเสนอ และอภิปรายร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 76.2

4. การบันทึกผลการสัมมนาและรายงานผลให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบ คิดเป็นร้อยละ 61.9

5. การสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้บริหารงานนิเทศการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 52.4

6. การติดตามผลนักศึกษาฝึกสอน นำผลสรุปจากการสัมมนาไปใช้กับสถานการณ์จริงขณะฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 52.4

มีการปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวน 3 เรื่องดังนี้

1. การกำหนดช่วงเวลาของการสัมมนาฝึกสอน 2 สัปดาห์ต่อครั้ง ตลอดภาคการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 38.1

2. การกำหนดช่วงเวลาของการสัมมนาฝึกสอน แต่ละช่วงแตกต่างกัน ในระยะ 6 สัปดาห์แรกของการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 33.3

3. การสัมมนาร่วมกันในกลุ่มโรงเรียนฝึกสอนที่อยู่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 14.3

ก. ด้านการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน

มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 จำนวน 4 เรื่องดังนี้

1. การบันทึกผลการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนทุกครั้งที่นิเทศ คิดเป็นร้อยละ 100

2. การศึกษาติดตามพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของนักศึกษาฝึกสอน โดยบันทึกไว้ทุกระยะที่มีการประเมินผลการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 100

3. การประเมินผลนักศึกษาฝึกสอนหลาย ๆ วิธี คิดเป็นร้อยละ 95.2

4. การแบ่งให้ผู้นิเทศประเมินพัฒนาการของนักศึกษาฝึกสอนแต่ละด้านต่างกัน ตามบทบาทของผู้นิเทศ คิดเป็นร้อยละ 52.4

มีการปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวน 3 เรื่องคือ

1. อาจารย์นิเทศก์มีแบบบันทึกพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของนักศึกษาฝึกสอนไว้สำหรับบันทึก คิดเป็นร้อยละ 47.6

2. การกำหนดสัดส่วนการให้คะแนนนักศึกษาฝึกสอนของผู้นิเทศต่างกัน โดยใช้จำนวนครั้งที่นิเทศเป็นเกณฑ์กำหนด คิดเป็นร้อยละ 33.3

3. การประเมินความสามารถในการสอนของนักศึกษาฝึกสอนจากผลการสอนครั้งสุดท้ายของนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 19.0

1.2.2.2 สภาพการปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศการฝึกสอนในด้านอาจารย์พี่เลี้ยง โดยส่วนรวมพบว่า มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป จำนวน 8 เรื่อง จากจำนวนทั้งหมด 19 เรื่อง แยกเป็นแต่ละด้านดังนี้

ก. ด้านการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน

มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 จำนวน 7 เรื่อง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. การจัดให้นักศึกษาฝึกสอนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนเช่นเดียวกับเป็นอาจารย์ประจำในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 91.0

2. ปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนให้ทราบบทบาทหน้าที่ของนักศึกษาที่จะต้องปฏิบัติในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 90.3

3. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของนักศึกษาฝึกสอนภายหลังจากการสังเกตการสอนแต่ละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 84.8

4. การแจ้งให้นักศึกษาฝึกสอนทราบความก้าวหน้าในการฝึกสอนทุกระยะที่มีการประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 72.4

5. การให้นักศึกษาฝึกสอนเลือกวิธีสอนตามความถนัด โดยคอยให้คำแนะนำปรึกษา คิดเป็นร้อยละ 69.7

6. การอภิปรายกับนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับการสอนของนักศึกษาฝึกสอนภายหลังจากการสังเกตการสอนแต่ละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 66.9

7. ช่วง 6 สัปดาห์แรกของการฝึกสอน มีการสังเกตการสอนของนักศึกษาฝึกสอนทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 63.4

มีการปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวน 5 เรื่องดังนี้

1. อาจารย์พี่เลี้ยงจัดให้นักศึกษาฝึกสอนศึกษางานในโรงเรียนโดยไม่ต้องสอนในสัปดาห์แรก คิดเป็นร้อยละ 47.6

2. การกำหนดวัน เวลา ให้นักศึกษาฝึกสอนทราบล่วงหน้าว่าจะสังเกตการสอนของนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 47.6

3. การจัดให้นักศึกษาฝึกสอนเข้าสังเกตการสอนอาจารย์ในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 33.1

4. การอภิปรายร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน เกี่ยวกับผลการสอนของนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 28.3

5. การสังเกตการสอนที่เฉพาะเจาะจงตามความต้องการของนักศึกษาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 26.2

ข. <u>ด้านการสัมมนาการฝึกสอน</u>

มีการปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 50 ทุกเรื่องดังนี้

1. การสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้บริหารงานนิเทศการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 20.7

2. การรายงานผลการสัมมนาการฝึกสอนให้อาจารย์พี่เลี้ยงทราบ คิดเป็นร้อยละ 13.1

3. การให้อาจารย์พี่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสัมมนาฝึกสอนกับอาจารย์นิเทศก์ คิดเป็นร้อยละ 12.5

ค. ด้านการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน

มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 เพียงเรื่องเดียวคือ

1. การจัดแบบบันทึกพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของนักศึกษาฝึกสอนให้อาจารย์พี่เลี้ยงบันทึก คิดเป็นร้อยละ 58.3

มีการปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวน 3 เรื่องดังนี้

1. การกำหนดสัดส่วนการให้คะแนนนักศึกษาฝึกสอนต่างกันสำหรับผู้นิเทศนักศึกษาฝึกสอนจำนวนครั้งต่างกัน คิดเป็นร้อยละ 49.0

2. การแบ่งให้ผู้นิเทศประเมินผลพัฒนาการของนักศึกษาฝึกสอนต่างกันตามบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ คิดเป็นร้อยละ 44.1

3. การประเมินความสามารถในการสอนของนักศึกษาฝึกสอนจากผลการสอนครั้งสุดท้ายของนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 38.6

1.2.2.3 สภาพการปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศการฝึกสอนในด้านนักศึกษาฝึกสอน โดยส่วนรวมพบว่า มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไปจำนวน 8 เรื่อง จากจำนวนทั้งหมด 18 เรื่อง แยกเป็นแต่ละด้านดังนี้

ก. ด้านการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน

มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 จำนวน 6 เรื่อง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. การให้นักศึกษาฝึกสอนศึกษางานในโรงเรียนระยะสัปดาห์แรก โดยไม่ต้องสอน คิดเป็นร้อยละ 78.9

2. การแนะนำนักศึกษาฝึกสอนให้รู้จักบุคลากรในโรงเรียนฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 71.3

3. การมอบหมายงานและแนะนำนักศึกษาฝึกสอนให้ทราบงานในหน้าที่ครู คิดเป็นร้อยละ 66.5

4. การอภิปรายร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับผลการสอนของนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 59.6

5. การให้นักศึกษาฝึกสอนมีโอกาสเลือกวิธีสอนด้วยตนเอง โดยมีอาจารย์นิเทศก์หรืออาจารย์พี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำปรึกษา คิดเป็นร้อยละ 55.0

6. การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของนักศึกษา ภายหลังจากถูกสังเกตการสอนแต่ละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 54.4

มีการปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวน 3 เรื่องดังนี้

1. การกำหนดวัน เวลา ให้นักศึกษาฝึกสอนทราบล่วงหน้าว่าจะมีการสังเกตการสอนของนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 36.8

2. การแจ้งให้นักศึกษาฝึกสอนทราบความก้าวหน้าในการฝึกสอนของนักศึกษาทุกระยะที่มีการประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 35.7

3. การสังเกตการสอนที่เฉพาะเจาะจงตามความต้องการของนักศึกษาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 10.5

ข. <u>ด้านการสัมมนาการฝึกสอน</u>

มีการปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50 จำนวน 2 เรื่องดังนี้

1. การสัมมนาร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนเฉพาะในสายวิชาเอก คิดเป็นร้อยละ 76.0

2. การบันทึกสรุปผลการสัมมนาและแจ้งให้นักศึกษาฝึกสอนทราบเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 65.5

มีการปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวน 5 เรื่องคือ

1. นักศึกษาฝึกสอนเตรียมเนื้อหาการสัมมนาล่วงหน้า โดยนำปัญหาแต่ละกรณีมาอภิปรายร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 37.4

2. การสัมมนาร่วมกันทั้งผู้บริหารงานนิเทศการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 32.7

3. การสัมมนาร่วมกันในกลุ่มโรงเรียนฝึกสอน ที่อยู่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 27.5

4. การวัดผล ประเมินผล การมีส่วนร่วมในการสัมมนาของนักศึกษาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 22.4

5. การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เฉพาะเรื่องตามความต้องการของนักศึกษาฝึกสอนในชั่วโมงการสัมมนาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 15.8

1.3 <u>สภาพปัญหาการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอน</u>

อาจารย์นิเทศก์ เห็นว่า เป็นปัญหาอย่างยิ่ง 2 เรื่อง และเป็นปัญหามาก 3 เรื่อง เรียงตามลำดับดังนี้

1. เวลาสำหรับนิเทศนักศึกษาที่ฝึกสอนโรงเรียนที่อยู่ไกลจากคณะ
2. เวลาในการพบเพื่อปรึกษาเรื่องการสอนของนักศึกษากับอาจารย์พี่เลี้ยง
3. การประเมินผลความก้าวหน้าของนักศึกษาฝึกสอนให้ครอบคลุมทุกด้าน
4. ความรู้และทักษะในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน
5. การให้ความสำคัญต่องานนิเทศการฝึกสอนของคณะในด้านการคิดปริมาณงานนิเทศการสอนให้กับอาจารย์นิเทศก์

อาจารย์พี่เลี้ยงเห็นว่าเป็นปัญหาน้อย แต่จำนวนมาก มีปัญหาเกี่ยวกับ "ความเข้าใจนโยบาย วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอนของคณะ"

สำหรับนักศึกษาฝึกสอน เห็นว่า เป็นปัญหามาก 1 เรื่องคือ "การปรับตัวของนักศึกษาในระยะแรกของการฝึกสอน"

2. ความคาดหวังของอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอนที่มีต่อการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2.1 การวางแผนโครงการนิเทศการฝึกสอน

2.1.1 ความคาดหวังของอาจารย์นิเทศก์ โดยส่วนรวมคาดหวังให้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับ การวางแผนโครงการนิเทศการฝึกสอนทุกด้าน แยกเป็นความคาดหวังของแต่ละด้านดังนี้

ก. ด้านการเตรียมอาจารย์นิเทศก์

คาดหวังว่าจะต้องมีการปฏิบัติทุกเรื่อง เรียงลำดับความคาดหวังจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. การจัดทำคู่มือนิเทศการฝึกสอนให้แก่อาจารย์นิเทศก์ คิดเป็นร้อยละ 100

2. การชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศการฝึกสอนให้อาจารย์นิเทศก์ทราบ คิดเป็นร้อยละ 90.5

3. การชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ ของการนิเทศการฝึกสอนของคณะที่จะปฏิบัติในภาคการศึกษาที่จะมีการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 85.7

4. การชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์และของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนิเทศการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 85.7

5. การชี้แจงวิธีการประเมินผลการนิเทศการฝึกสอนให้อาจารย์นิเทศก์ทราบ คิดเป็นร้อยละ 85.7

6. การชี้แจงแผนงานนิเทศการฝึกสอนที่คณะจะปฏิบัติในภาคการศึกษาที่จะมีการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 81.0

7. การนำผลสรุปการปัจฉิมนิเทศการฝึกสอนของภาคการศึกษาที่ผ่านมาแจ้งให้อาจารย์นิเทศก์ทราบ คิดเป็นร้อยละ 81.0

8. การจัดปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศการฝึกสอนของคณะให้อาจารย์นิเทศก์ล่วงหน้าก่อนการปฏิบัติงานนิเทศการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 71.4

9. การจัดสัมมนาหรือประชุมชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการฝึกสอนให้แก่อาจารย์นิเทศก์ก่อนทำหน้าที่อาจารย์นิเทศก์ คิดเป็นร้อยละ 71.4

10. การให้อาจารย์นิเทศก์มีส่วนร่วมเตรียมงานนิเทศการฝึกสอนกับฝ่ายบริหารฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 66.7

ข. <u>ด้านการเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกสอน</u>

คาดหวังว่าต้องปฏิบัติ 4 เรื่อง เรียงลำดับความคาดหวังจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. คณะจัดปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 95.2

2. อาจารย์นิเทศก์แต่ละสายวิชาเอกปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนในสายวิชา คิดเป็นร้อยละ 90.5

3. สำนักฝึกประสบการณ์วิชาชีพจัดให้นักศึกษาไปสังเกตการสอนในโรงเรียนก่อนจะออกไปฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 61.9

4. สำนักฝึกประสบการณ์วิชาชีพจัดให้นักศึกษาทดลองสอนในคณะก่อนออกไปฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 47.6

คาดหวังว่าควรปฏิบัติ 2 เรื่องคือ

1. สำนักฝึกประสบการณ์วิชาชีพจัดให้มีการทดสอบความรู้ ทักษะและเจตคติวิชาชีพครูของนักศึกษา ก่อนออกไปฝึกสอน

2. สำนักฝึกประสบการณ์วิชาชีพจัดให้นักศึกษาเข้าร่วมปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ก่อนจะออกไปฝึกสอน

ค. <u>ด้านการจัดสรรและการกำหนดคุณสมบัติอาจารย์นิเทศก์</u>

คาดหวังว่าต้องปฏิบัติเพียงเรื่องเดียว คือ

1. การจัดสรรอาจารย์ที่สอนวิธีสอนวิชาเฉพาะเป็นอาจารย์นิเทศก์ในสายวิชานั้น ๆ คิดเป็นร้อยละ 61.9

คาดหวังว่าควรปฏิบัติ 2 เรื่องดังนี้คือ

1. การกำหนดคุณสมบัติสำหรับปฏิบัติงานนิเทศการฝึกสอนของอาจารย์นิเทศก์

2. การจัดอาจารย์ที่สอนวิชาชีพบังคับก่อนฝึกสอนเป็นอาจารย์นิเทศก์ทั่วไป

ง. <u>ด้านการกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกสอน</u>

คาดหวังว่าต้องปฏิบัติ 1 เรื่องคือ

1. การกำหนดวิชาบังคับที่จะต้องเรียนก่อนการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 71.4

คาดหวังว่าควรปฏิบัติ 2 เรื่อง ดังนี้คือ

1. การกำหนดจำนวนหน่วยกิตวิชาเอกที่จะต้องเรียนก่อนฝึกสอน

2. การกำหนดหน่วยกิตสะสมทั้งหมดที่จะต้องเรียนก่อนฝึกสอน

และคาดหวังว่าน่าจะปฏิบัติ 1 เรื่องคือ

1. การให้โรงเรียนฝึกสอนมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกสอน

จ. <u>ด้านการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานนิเทศให้แก่อาจารย์นิเทศก์</u>

คาดหวังว่าต้องปฏิบัติ 2 เรื่องดังนี้คือ

1. การกำหนดจำนวนครั้งในการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 52.4

2. การกำหนดจำนวนนักศึกษาฝึกสอนต่อจำนวนอาจารย์นิเทศก์ คิดเป็นร้อยละ 42.9

คาดหวังว่าควรปฏิบัติ 3 เรื่องคือ

1. การกำหนดจำนวนครั้งในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนแต่ละคน

2. การกำหนดระยะเวลาการส่งใบประเมินผลนักศึกษาฝึกสอนแต่ละครั้ง

3. การกำหนดจำนวนครั้งในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนแต่ละคน แต่ละระยะเวลาของการฝึกสอน

ฉ. <u>ด้านการบริการและส่งเสริมงานนิเทศแก่อาจารย์นิเทศก์</u>

คาดหวังว่าต้องปฏิบัติ 3 เรื่อง เรียงลำดับความคาดหวังจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ

1. การจัดยานพาหนะและตารางการใช้สำหรับไปนิเทศนักศึกษาฝึกสอนในโรงเรียนนอกเขตอำเภอเมือง คิดเป็นร้อยละ 85.7

2. การจัดผู้ประสานงานระหว่างโรงเรียนฝึกสอน และคณะศึกษาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 66.7

3. การจัดเอกสาร ข่าวสาร หรือรายงานความเคลื่อนไหวก้าวหน้าด้านความรู้การนิเทศการฝึกสอนให้อาจารย์นิเทศก์ทราบ คิดเป็นร้อยละ 47.6

คาดหวังว่าควรปฏิบัติ 2 เรื่องคือ

1. การจัดเอกสาร ข่าวสาร หรือรายงานการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกสอนให้อาจารย์นิเทศก์ทราบ

2. การจัดวิทยากรจากภาควิชาหรือโรงเรียนฝึกสอนมาให้ความรู้และคำปรึกษาแก่นักศึกษาระหว่างทำการฝึกสอน

2.1.2 ความคาดหวังของอาจารย์พี่เลี้ยง โดยส่วนรวมคาดหวังให้มีการ ปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนโครงการนิเทศการฝึกสอนทุกด้าน แยกเป็นความคาดหวังในแต่ละด้านได้ดังนี้

ก. <u>ด้านการเตรียมอาจารย์พี่เลี้ยง</u>

คาดหวังว่าต้องปฏิบัติ 9 เรื่อง เรียงลำดับความคาดหวังจากมากไปหาน้อย คือ

1. การชี้แจงให้อาจารย์พี่เลี้ยงทราบนโยบาย วัตถุประสงค์ของการนิเทศการฝึกสอนของคณะ คิดเป็นร้อยละ 60.7

2. การชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศการฝึกสอนให้อาจารย์พี่เลี้ยงทราบ คิดเป็นร้อยละ 55.9

3. การนำผลสรุปการปัจฉิมนิเทศการฝึกสอนของภาคการศึกษาที่ผ่านมาแจ้งให้อาจารย์พี่เลี้ยงทราบ คิดเป็นร้อยละ 55.2

4. การชี้แจงให้อาจารย์พี่เลี้ยงทราบหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนิเทศการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 53.8

5. การชี้แจงวิธีการประเมินผลการนิเทศการฝึกสอนให้อาจารย์พี่เลี้ยงทราบ คิดเป็นร้อยละ 51.0

6. การจัดทำคู่มือนิเทศการฝึกสอนให้อาจารย์พี่เลี้ยง คิดเป็นร้อยละ 47.6

7. การแจ้งให้อาจารย์พี่เลี้ยงทราบแผนงานนิเทศการฝึกสอนที่คณะจะปฏิบัติในภาคการศึกษาที่จะฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 46.2

8. การจัดสัมมนาหรือประชุมชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการฝึกสอนให้อาจารย์พี่เลี้ยงก่อนทำหน้าที่อาจารย์พี่เลี้ยง คิดเป็นร้อยละ 42.8

9. การจัดปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศการฝึกสอนของคณะให้อาจารย์พี่เลี้ยงก่อนเปิดภาคการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 39.3

คาดหวังว่าควรปฏิบัติ 1 เรื่องคือ

1. การจัดให้อาจารย์พี่เลี้ยงมีส่วนร่วมเตรียมงานนิเทศการฝึกสอนกับบุคลากรฝ่ายคณะศึกษาศาสตร์

ข. <u>ด้านการเตรียมนักศึกษาฝึกสอน</u>

คาดหวังว่า ต้องปฏิบัติ 2 เรื่องคือ

1. การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนโดยบุคลากรฝ่ายโรงเรียนฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 66.9

2. โรงเรียนฝึกสอนให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพโรงเรียนหรือชุมชนแก่นักศึกษาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 53.8

คาดหวังว่าควรปฏิบัติ 2 เรื่องคือ

1. การให้อาจารย์พี่เลี้ยงร่วมมือกับคณะฯ โดยให้นักศึกษาสังเกตการสอนในโรงเรียนก่อนที่จะมาฝึกสอน

2. การให้อาจารย์พี่เลี้ยงร่วมมือกับคณะฯ โดยฝึกนักศึกษาที่มาปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ก่อนจะมาฝึกสอน

ค. <u>ด้านการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน</u>

คาดหวังว่าต้องปฏิบัติ 1 เรื่องคือ

1. การให้โรงเรียนฝึกสอนมีส่วนร่วมกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 36.6

คาดหวังว่าควรปฏิบัติ 1 เรื่องคือ

1. การกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์พี่เลี้ยงสำหรับปฏิบัติงานนิเทศการฝึกสอน

ง. <u>ด้านการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศให้อาจารย์พี่เลี้ยง</u>

คาดหวังว่า ต้องปฏิบัติ 4 เรื่อง เรียงลำดับความคาดหวังจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. การกำหนดระยะเวลาในการส่งใบประเมินผลนักศึกษาฝึกสอนแต่ละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 60.0

2. การกำหนดจำนวนครั้งในการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 55.9

3. การกำหนดจำนวนครั้งในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนแต่ละคนแต่ละระยะการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 41.4

4. การกำหนดจำนวนนักศึกษาฝึกสอนต่อจำนวนอาจารย์พี่เลี้ยง คิดเป็นร้อยละ 40.7

คาดหวังว่าควรปฏิบัติ 1 เรื่องคือ

1. การกำหนดจำนวนครั้งในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนแต่ละคน

จ. <u>ด้านการบริการและส่งเสริมงานนิเทศแก่อาจารย์พี่เลี้ยง</u>

คาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติ 2 เรื่องคือ

1. การจัดผู้ประสานงานระหว่างโรงเรียนฝึกสอนและคณะศึกษาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 45.5

2. การจัดเอกสาร ข่าวสาร หรือรายงานความเคลื่อนไหวก้าวหน้าด้านความรู้การนิเทศการฝึกสอนให้อาจารย์พี่เลี้ยงทราบ คิดเป็นร้อยละ 41.4

คาดหวังว่าควรปฏิบัติ 2 เรื่องคือ

1. การจัดเอกสาร ข่าวสาร หรือรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกสอนให้อาจารย์พี่เลี้ยงทราบ

2. การจัดให้นักศึกษาฝึกสอนแลกเปลี่ยนอุปกรณ์การสอนกันใช้ระหว่างโรงเรียนฝึกสอน

2.1.3 ความคาดหวังของนักศึกษาฝึกสอน โดยส่วนรวมคาดหวังให้มีการปฏิบัติ เกี่ยวกับการวางแผนโครงการนิเทศการฝึกสอนทุกด้าน แยกเป็นความคาดหวังในแต่ละด้านได้ ดังนี้

ก. <u>ด้านการเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกสอน</u>

คาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติ 9 เรื่อง เรียงลำดับความคาดหวังจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. การชี้แจงให้นักศึกษาฝึกสอนทราบนโยบาย วัตถุประสงค์ของการนิเทศการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 69.0

2. การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนให้ทราบผลการปฏิบัติตนระหว่างการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 56.1

3. การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับสภาพโรงเรียนหรือชุมชนที่นักศึกษาจะไปฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 55.0

4. การจัดทำคู่มือฝึกสอนให้แก่นักศึกษาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 54.4

5. การชี้แจงให้นักศึกษาฝึกสอนทราบหลักเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 52.4

6. การชี้แจงให้นักศึกษาฝึกสอนทราบหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 50.6

7. การจัดให้นักศึกษาไปสังเกตการสอนในโรงเรียนก่อนที่จะไปฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 48.5

8. การจัดให้นักศึกษาทดลองสอนในคณะโดยจัดสภาพการเรียนการสอนคล้ายคลึงกับสภาพของโรงเรียนที่นักศึกษาจะไปฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 46.8

9. การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนให้ทราบระเบียบข้าราชการครู คิดเป็นร้อยละ 42.7

คาดหวังว่าควรปฏิบัติ 3 เรื่องคือ

1. การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนให้ทราบความคาดหวังที่มีต่อนักศึกษาฝึกสอน

2. การทดสอบความพร้อมของนักศึกษาในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติวิชาชีพครูก่อนจะไปฝึกสอน

3. การจัดให้นักศึกษาเข้าร่วมปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ก่อนจะไปฝึกสอน

ข. <u>ด้านการบริการวิชาการให้นักศึกษาฝึกสอน</u>

คาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติ 1 เรื่องคือ

1. การจัดแลกเปลี่ยนอุปกรณ์การสอนระหว่างโรงเรียนฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 42.7

และคาดหวังว่าควรปฏิบัติ 1 เรื่องคือ

1. การจัดวิทยากรจากภาควิชาหรือโรงเรียนฝึกสอนมาให้ความรู้และคำปรึกษาทางด้านวิชาการแก่นักศึกษาระหว่างการฝึกสอน

2.2 ด้านการดำเนินการนิเทศการฝึกสอน

2.1.1 ความคาดหวังของอาจารย์นิเทศก์ โดยส่วนรวมอาจารย์นิเทศก์คาดหวังว่าจะต้องกับควรมีการปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ มีเพียงบางเรื่องในด้านการสัมมนาการฝึกสอน (ข้อ 13, 16 และ 17) และบางเรื่องในด้านการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน (ข้อ 4) ที่คาดหวังว่าน่าจะมีการปฏิบัติ และบางเรื่องในด้านการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนเห็นว่า ไม่จำเป็นต้องมีการปฏิบัติ (ข้อ 5) แยกเป็นความคาดหวังแต่ละด้าน ดังนี้

ก. ด้านการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน

คาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติ 6 เรื่อง เรียงลำดับความคาดหวังจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. การอภิปรายหรือพบปะชี้แจงนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับผลการสอนของนักศึกษาภายหลังการสังเกตการสอนแต่ละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 95.2

2. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) แก่นักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของนักศึกษาภายหลังจากการสังเกตการสอนแต่ละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 85.7

3. อาจารย์นิเทศก์ให้นักศึกษาฝึกสอนศึกษางานในโรงเรียนสัปดาห์แรกของการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 61.9

4. ช่วง 6 สัปดาห์แรกของการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์สังเกตการสอนของนักศึกษาในความรับผิดชอบคนละ 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 61.9

5. การแจ้งให้นักศึกษาฝึกสอนทราบความก้าวหน้าในการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนทุกระยะที่มีการประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 57.1

6. ช่วง 6 สัปดาห์แรกของการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์สังเกตการสอนนักศึกษาในความรับผิดชอบคนละ 2 ครั้ง หรือมากกว่า คิดเป็นร้อยละ 38.1

คาดหวังว่าควรปฏิบัติ 2 เรื่องคือ

1. การให้นักศึกษาฝึกสอนเลือกวิธีสอนตามความถนัดโดยคอยให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษา คิดเป็นร้อยละ 38.1

2. การอภิปรายร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน เกี่ยวกับผลการสอนของนักศึกษาฝึกสอน

คาดหวังว่าน่าจะปฏิบัติ 1 เรื่องคือ

1. การกำหนดวัน เวลา ให้นักศึกษาฝึกสอนทราบล่วงหน้าว่าจะสังเกตการสอนของนักศึกษาฝึกสอน

และเห็นว่าไม่จำเป็นจะต้องปฏิบัติ 1 เรื่องคือ

1. การสังเกตการสอนที่เฉพาะเจาะจงตามความต้องการของนักศึกษาฝึกสอน

ข. <u>ด้านการสัมมนาการฝึกสอน</u>

คาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติ 4 เรื่อง เรียงลำดับความคาดหวังจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. การสัมมนาร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกสอนเฉพาะในสายวิชาเอก คิดเป็นร้อยละ 61.9

2. การบันทึกการสัมมนาและรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบ คิดเป็นร้อยละ 61.9

3. การวัดผลประเมินผลการมีส่วนร่วมในการสัมมนาของนักศึกษาฝึกสอนแต่ละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 57.1

4. การสัมมนาร่วมกันทั้งผู้บริหารงานนิเทศการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 42.9

คาดหวังว่าควรปฏิบัติ 4 เรื่องคือ

1. การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เฉพาะเรื่องตามความต้องการของนักศึกษาฝึกสอนในชั่วโมงของการสัมมนาฝึกสอน

2. การเตรียมเนื้อหาในการสัมมนาล่วงหน้าโดยนักศึกษาฝึกสอนเตรียมปัญหาแต่ละกรณีมาเสนอเพื่ออภิปรายร่วมกัน

3. การติดตามนักศึกษาฝึกสอนนำผลสรุปการสัมมนาไปใช้กับสถานการณ์จริงขณะฝึกสอน

4. การกำหนดระยะห่างของการสัมมนาฝึกสอนแต่ละช่วงแตกต่างกัน

คาดหวังว่าน่าจะปฏิบัติ 2 เรื่องคือ

1. การกำหนดระยะห่างของการสัมมนาฝึกสอน 2 สัปดาห์ต่อครั้ง ตลอดภาคการฝึกสอน

2. การสัมมนาร่วมกันในกลุ่มโรงเรียนฝึกสอนที่อยู่ใกล้เคียงกัน

ค. <u>ด้านการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน</u>

คาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติทุกเรื่อง เรียงลำดับความคาดหวังจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. การบันทึกผลการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนทุกครั้งที่นิเทศ คิดเป็นร้อยละ 76.2

2. การติดตามพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของนักศึกษาฝึกสอนโดยบันทึกไว้ทุกระยะที่มีการประเมินผลการฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 61.9

3. การใช้วิธีการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอนหลาย ๆ วิธี คิดเป็นร้อยละ 52.4

4. การมีแบบบันทึกพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของนักศึกษาฝึกสอนไว้สำหรับบันทึก คิดเป็นร้อยละ 52.4

5. การแบ่งให้ผู้นิเทศประเมินผลพิจารณาการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนแต่ละด้านต่างกันตามบทบาทของผู้นิเทศ คิดเป็นร้อยละ 52.4

6. การกำหนดสัดส่วนการให้คะแนนนักศึกษาฝึกสอนของผู้นิเทศต่างกัน โดยใช้จำนวนครั้งที่นิเทศเป็นเกณฑ์กำหนด คิดเป็นร้อยละ 42.9

7. การประเมินความสามารถในการสอนของนักศึกษาฝึกสอนจากผลการสอนครั้งสุดท้ายของนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 33.3

2.2.2 ความคาดหวังของอาจารย์พี่เลี้ยง โดยส่วนรวมอาจารย์พี่เลี้ยงคาดหวังว่าจะต้องกับควรมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศการฝึกสอนเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นเพียงบางเรื่องในด้านการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน (ข้อ 4 และข้อ 5) ที่เห็นว่าไม่จำเป็นจะต้องมีการปฏิบัติ แยกเป็นความคาดหวังแต่ละด้านได้ดังนี้

ก. <u>ด้านการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน</u>

คาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติ 7 เรื่อง เรียงลำดับความคาดหวังจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. การปรุมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนให้ทราบบทบาทหน้าที่ของนักศึกษาที่จะต้องปฏิบัติในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 73.1

2. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) แก่นักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของนักศึกษาฝึกสอนภายหลังการสังเกตการสอนแต่ละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 64.8

3. การจัดให้นักศึกษาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนเช่นเดียวกับเป็นอาจารย์ประจำในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 63.4

4. การแจ้งให้นักศึกษาทราบความก้าวหน้าในการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนทุกรายที่มีการประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 51.0

5. การอภิปรายกับนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับผลการสอนของนักศึกษาภายหลังจากการสังเกตการสอนแต่ละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 47.6

6. ช่วง 6 สัปดาห์แรกของการฝึกสอน อาจารย์พี่เลี้ยงสังเกตการสอนของนักศึกษาฝึกสอนทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 44.1

7. การจัดให้นักศึกษาฝึกสอนศึกษางานในโรงเรียนโดยไม่ต้องสอนในสัปดาห์แรก คิดเป็นร้อยละ 42.8

คาดหวังว่าควรปฏิบัติ 3 เรื่อง ดังนี้คือ

1. การอภิปรายร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับผลการสอนของนักศึกษา

2. การให้นักศึกษาฝึกสอนเลือกวิธีสอนตามความถนัดโดยคอยให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษา

3. การจัดให้นักศึกษาฝึกสอนเข้าสังเกตการสอนของอาจารย์ในโรงเรียน

เห็นว่าไม่จำเป็นต้องปฏิบัติ 2 เรื่องคือ

1. การสังเกตการสอนที่เฉพาะเจาะจงตามความต้องการของนักศึกษาฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 44.8

2. การกำหนดวัน เวลา สำหรับการสังเกตการสอนให้นักศึกษาฝึกสอนทราบล่วงหน้า คิดเป็นร้อยละ 40.7

ข. <u>ด้านการสัมมนาการฝึกสอน</u>

1. การสัมมนาร่วมกันทั้งผู้บริหารงานนิเทศการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน

2. การรายงานผลการสัมมนาฝึกสอนให้อาจารย์พี่เลี้ยงทราบ

3. การให้อาจารย์พี่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสัมมนาฝึกสอนกับอาจารย์นิเทศก์

ค. <u>ด้านการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน</u>

คาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติ 2 เรื่องคือ

1. มีแบบบันทึกพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของนักศึกษาฝึกสอนให้อาจารย์พี่เลี้ยงบันทึก คิดเป็นร้อยละ 45.1

2. การแบ่งให้ผู้นิเทศประเมินผลพัฒนาการของนักศึกษาฝึกสอนแต่ละด้านต่างกันตามบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ คิดเป็นร้อยละ 36.6

คาดหวังว่าควรปฏิบัติ 2 เรื่องคือ

1. การกำหนดสัดส่วนการให้คะแนนนักศึกษาฝึกสอนต่างกันสำหรับผู้นิเทศนักศึกษาฝึกสอนจำนวนครั้งต่างกัน

2. การประเมินผลความสามารถในการสอนจากผลการสอนครั้งสุดท้ายของนักศึกษาฝึกสอน

2.2.3 ความคาดหวังของนักศึกษาฝึกสอน โดยส่วนรวมนักศึกษาฝึกสอนคาดหวังว่าจะต้องกับควรมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศการฝึกสอนในด้านต่างๆ ทุกเรื่อง แยกเป็นความคาดหวังแต่ละด้าน ดังนี้

ก. <u>ด้านการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน</u>

คาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติ 8 เรื่อง เรียงลำดับความคาดหวังจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของนักศึกษาภายหลังการสังเกตการสอนแต่ละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 63.2

2. การแนะนำนักศึกษาฝึกสอนให้รู้จักบุคลากรในโรงเรียนฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 56.7

3. การให้นักศึกษาฝึกสอนศึกษางานในโรงเรียนระยะสัปดาห์แรกโดยไม่ต้องสอน คิดเป็นร้อยละ 54.4

4. การมอบหมายงานและแนะนำให้นักศึกษาฝึกสอนทราบเกี่ยวกับงานในหน้าที่ครู คิดเป็นร้อยละ 52.4

5. การอภิปรายร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับผลการสอนของนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 50.9

6. การแจ้งให้นักศึกษาฝึกสอนทราบความก้าวหน้าในการฝึกสอนของนักศึกษาทุกระยะที่มีการประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 49.7

7. การให้นักศึกษาฝึกสอนมีโอกาสเลือกวิธีสอนด้วยตนเองโดยมีอาจารย์นิเทศก์หรืออาจารย์พี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำปรึกษา คิดเป็นร้อยละ 48.0

8. การกำหนดวัน เวลา ให้นักศึกษาฝึกสอนทราบล่วงหน้าว่าจะมีการสังเกตการสอน คิดเป็นร้อยละ 33.9

คาดหวังว่าควรปฏิบัติ 1 เรื่องคือ

1. การสังเกตการสอนที่เฉพาะเจาะจงตามความต้องการของนักศึกษาฝึกสอน

ข. ด้านการสัมมนาระหว่างการฝึกสอน

คาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติ 2 เรื่องคือ

1. การสัมมนาร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนเฉพาะในสายวิชาเอก คิดเป็นร้อยละ 50.9

2. การบันทึกสรุปผลการสัมมนาและแจ้งให้นักศึกษาฝึกสอนทราบเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 42.1

คาดหวังว่าควรปฏิบัติ 5 เรื่องคือ

1. การเตรียมเนื้อหาการสัมมนาล่วงหน้าโดยนักศึกษาฝึกสอนเตรียมปัญหาแต่ละกรณีมาเสนอเพื่ออภิปรายร่วมกัน

2. การสัมมนาร่วมกันทั้งผู้บริหารงานนิเทศการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน

3. การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เฉพาะเรื่องตามความต้องการของนักศึกษาฝึกสอนในชั่วโมงของการสัมมนาฝึกสอน

4. การวัดผลประเมินผลการมีส่วนร่วมสัมมนาของนักศึกษาฝึกสอน

5. การสัมมนาร่วมกันในกลุ่มโรงเรียนฝึกสอนที่อยู่ใกล้เคียงกัน

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1. ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน ผู้บริหารและคณะกรรมการบางส่วนเห็นว่า การกำหนดนโยบายการดำเนินงานนิเทศควรกำหนดเป็น 2 ระดับคือ กำหนดกว้าง ๆ ในระดับคณะ และกำหนดในรายละเอียดในระดับภาควิชา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับการบริหารงานในภาควิชา การจัดปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศ ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพจะจัดเฉพาะการนิเทศโรงเรียนที่อยู่ไกลเนื่องจากเป็นฝ่ายจัดตารางการใช้รถด้วย สำหรับการนิเทศโรงเรียนที่อยู่ระยะใกล้กับคณะ ทางภาควิชาควรจัดเอง การกำหนดจำนวนครั้งที่นิเทศ นักศึกษาฝึกสอนแต่ละคนคณะควรกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำไว้ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรอาจารย์นิเทศก์ การจัดให้นักศึกษาได้ทดลองสอนก่อนออกฝึกสอน ควรอยู่ในความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับภาควิชา ส่วนการดำเนินการเกี่ยวกับการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน การส่งนักศึกษาไปสังเกตการสอนในโรงเรียนและการจัดสรรนักศึกษาฝึกสอนควรอยู่ในความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับอาจารย์นิเทศก์

2. ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน สรุปได้ว่ามีปัญหาบ้างเล็กน้อยเกี่ยวกับไม่สามารถจัดสรรนักศึกษาฝึกสอนให้โรงเรียนฝึกสอนได้ครบตามจำนวนที่โรงเรียนต้องการ แต่มีเป็นปัญหามากคือ การควบคุมงานปฏิบัติได้ยาก การประสานงานล่าช้าไม่ทันเหตุการณ์ ไม่สามารถจัดยานพาหนะให้เพียงพอกับความต้องการของอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์นิเทศก์มีภาระงานมากเกินไป และนโยบายการดำเนินงานของคณะไม่ชัดเจนแน่นอน

สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร

จากการศึกษาหนังสือคู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า คณะได้มีการให้ความรู้ที่เป็นสาระสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานและมีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

ก. ลักษณะของเนื้อหาสาระในหนังสือคู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แบบประเมินผลการนิเทศฝึกสอน และแบบสมัครฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สามารถจัดเป็นหมวดหมู่ตามลักษณะของเนื้อหาสาระได้ 4 ประเภท คือ สาระที่แสดงเป้าหมายและทิศทางของการปฏิบัติ สาระที่ระบุเป็นข้อกำหนดและเกณฑ์การปฏิบัติ สาระที่อธิบายและชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงาน และสาระที่ระบุเป็นเงื่อนไขหรือข้อบังคับ

เนื้อหาสาระดังกล่าวได้มีการระบุว่าเป็นแนวการปฏิบัติสำหรับบุคคลต่าง ๆ ดังนี้

1. ระบุว่าเป็นแนวปฏิบัติสำหรับอาจารย์นิเทศก์ คือ
   - หน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์วิชาเอก
   - การนิเทศการฝึกสอน (วัตถุประสงค์และหลักการนิเทศ)
   - การประชุมให้คำปรึกษา (วัตถุประสงค์และวิธีการปฏิบัติ)
   - การประเมินผลนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (การใช้แบบประเมินผลแบบต่าง ๆ)

2. ระบุว่าเป็นแนวปฏิบัติสำหรับอาจารย์พี่เลี้ยง คือ
   - ปฐมนิเทศการปฏิบัติงาน (เสนอแนะวิธีนำนักศึกษาเข้าสู่สถานการณ์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ)
   - การมอบหมายงานของอาจารย์พี่เลี้ยง (เสนอแนะการจัดจำนวนชั่วโมงสอน วิธีที่สอน ฯลฯ ให้กับนักศึกษาฝึกสอน)
   - การนิเทศการฝึกสอน (เนื้อหาสาระเดียวกันกับอาจารย์นิเทศก์)
   - การประชุมให้คำปรึกษา (วิธีการให้คำปรึกษาหารือแก่นักศึกษาฝึกสอน)
   - การประเมินผลการนิเทศการฝึกสอน (การใช้แบบประเมินผลแบบต่าง ๆ)
   - การประชุมเพื่อวางแผนปฏิบัติการในโรงเรียน (เสนอแนะวิธีการปฏิบัติ)

3. ระบุว่าเป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารโรงเรียน คือ

- การประชุมเพื่อวางแผนปฏิบัติการในโรงเรียน (เนื้อหาสาระเกี่ยวกันกับของอาจารย์พี่เลี้ยง)
- การประเมินผลการฝึกสอน (สัดส่วนคะแนนจำนวนครั้งที่ประเมิน และการใช้แบบประเมินผล ป 01/26)

4. ระบุว่าเป็นแนวปฏิบัติสำหรับนักศึกษาฝึกสอน

- บทบาทหน้าที่ของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
- บทบาทหน้าที่ของนักศึกษา
- การวางตนของนักศึกษาในด้านต่าง ๆ (มนุษยสัมพันธ์ การเตรียมตัวสอน การเขียนบันทึกการสอน การวางแผนปฏิบัติงาน การสื่อสารกับคณะฯ)
- การประชุมเพื่อวางแผนปฏิบัติการในโรงเรียน (วิธีการปฏิบัติ เนื้อหาสาระเกี่ยวกันกับของอาจารย์พี่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียน)

5. กล่าวไว้ลอย ๆ โดยไม่ได้ระบุว่าเป็นแนวปฏิบัติสำหรับบุคคลใด ได้แก่

- รายชื่อกรรมการดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
- รายชื่อ และหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์วิชาเอก และอาจารย์นิเทศก์เฉพาะทาง
- รายชื่อโรงเรียนที่รับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
- แนะนำสำนักฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
- โครงสร้างการบริหารงานและบทบาทหน้าที่ของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ในสำนักฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
- ความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
- ความมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

– การสัมมนา

– การประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

– การปฐมนิเทศ

ข. การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพจากสาระที่ระบุไว้ในเอกสารอื่น ๆ พบว่า ได้มีการติดป้ายนิเทศ เสนอข้อมูลและภาพถ่ายของโรงเรียนต่าง ๆ โดยนักศึกษาที่กำลังฝึกประสบการณ์ฯ เป็นผู้จัดทำ หมุนเวียนกันสัปดาห์ละ 1 โรงเรียน มีการจัดทำเอกสารเสนอข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์ 2 สัปดาห์ ต่อ 1 ฉบับ มีการจัดบรรยายและทำเอกสารเรื่องการนิเทศแบบคลินิค มีการจัดสัมมนาอาจารย์นิเทศก์กับคณะกรรมการดำเนินงาน 1 เรื่อง เพื่อทบทวนการปฏิบัติงาน ปัญหา และหาแนวทางแก้ไข

<u>อภิปรายผลการวิจัย</u>

1. <u>สถานภาพของอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน</u>

เกี่ยวกับสถานภาพของอาจารย์นิเทศก์ พบว่า อาจารย์นิเทศก์มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี มีการศึกษาปริญญาโท มีประสบการณ์การสอนระดับมัธยมศึกษาระหว่าง 6 – 10 ปี และมีประสบการณ์การนิเทศระหว่าง 1 – 5 ปี ซึ่งนับว่ามีสถานภาพใกล้เคียงกับสถานภาพที่เป็นจริงของอาจารย์นิเทศก์มหาวิทยาลัย ตามผลการวิจัยของบุญเลิศ แสนศักดิ์ (2522 : 115) ซึ่งพบว่า "อาจารย์นิเทศก์ในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี สำเร็จการศึกษาปริญญาโท ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการนิเทศการฝึกสอนระหว่าง 1 – 4 ปี และเมื่อเปรียบเทียบสถานภาพของอาจารย์นิเทศก์กับคุณลักษณะของอาจารย์นิเทศก์ที่ควรจะเป็น จากผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์นิเทศก์ วิทยาลัยครู ซึ่ง เกลียวพันธ์ ขจรผดุงกิตติ (2520 : 145) และ บรรจบ วงศ์ยัง (2520 : 122) ได้พบสอดคล้องกันว่า "อาจารย์นิเทศก์ (วิทยาลัยครู) ควรมีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี

ควรมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ควรมีประสบการณ์การสอนระดับประถมศึกษา และระดับวิทยาลัยครู อย่างน้อย 3 ปี ก่อนทำหน้าที่นิเทศ" จะเห็นได้ว่าสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์นิเทศก์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ใกล้เคียงกับคุณลักษณะของอาจารย์นิเทศก์วิทยาลัยครูตามที่ได้วิจัยไว้ ส่วนที่ต่างกันคือ ด้านวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอนของอาจารย์นิเทศก์คณะศึกษาศาสตร์สูงกว่าอาจารย์นิเทศก์วิทยาลัยครู ซึ่งนับว่าเหมาะสมกับสภาพของสถาบัน ทั้งนี้เพราะทั้ง 2 สถาบันผลิตครูวุฒิต่างกัน กล่าวคือ คณะศึกษาศาสตร์ ผลิตครูวุฒิปริญญาตรี ส่วนวิทยาลัยครูผลิตครูวุฒิประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พิจารณาด้านอายุของอาจารย์นิเทศก์ จะเห็นว่า มีอายุอยู่ในช่วงที่มีความเจริญสูงสุดทั้งทางกายและอารมณ์ ซึ่งมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานนิเทศ ทั้งนี้เพราะต้องเดินทางบ่อยครั้งและให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคคลหลายระดับ ดังที่ เฟอร์มิเตอร์ และ มูน (Permeter and Moon 1954 : 184 - 185) กล่าวว่า "อายุและสุขภาพของอาจารย์นิเทศก์ควรอยู่ในภาวะที่เหมาะสมในการทำงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี" ส่วนวุฒิทางด้านการศึกษาก็นับว่ามีความเหมาะสมกับบทบาทการเป็นผู้นำและให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการแก่อาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน

พิจารณาด้านประสบการณ์การสอนและประสบการณ์ในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนก็นับว่ามีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานนิเทศการฝึกสอนได้อย่างดี ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์การสอนในระดับมัธยมศึกษาจะทำให้อาจารย์นิเทศก์มีความเข้าใจหลักสูตร สภาพการเรียนการสอน สามารถเข้าใจสภาพและปัญหาของนักศึกษาฝึกสอนและนักเรียนอย่างแท้จริง ทำให้สามารถแนะแนวทางปฏิบัติแก่นักศึกษาฝึกสอนได้เหมาะสมสอดคล้องกันระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ

ด้านสถานภาพในการทำงานของอาจารย์นิเทศก์ พบว่า อาจารย์นิเทศก์ส่วนมากต้องรับผิดชอบนิเทศนักศึกษาจำนวน 21 - 30 คน ใช้เวลานิเทศระหว่าง 1 - 6 ชั่วโมง/สัปดาห์ นอกจากงานสอนแล้วยังมีภาระงานอื่น ๆ อีก เช่น งานอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา งานครูประจำชั้นนักเรียนสาธิต ฯลฯ สถานภาพการทำงานของอาจารย์นิเทศก์

ที่พบนี้ทำให้ทราบสาเหตุปัญหาของอาจารย์นิเทศก์ชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะสอดคล้องกับผลการวิจัยด้านปัญหาของอาจารย์นิเทศก์ซึ่งได้พบว่า "อาจารย์นิเทศก์มีปัญหาอย่างยิ่งเกี่ยวกับเวลาสำหรับการไปนิเทศนักศึกษาที่ฝึกสอนโรงเรียนนอกเขตอำเภอเมือง" (ตารางที่ 29 ข้อ 8) และ "มีเวลาปฏิบัติงานนิเทศไม่เต็มที่ เพราะมีภาระงานหลายด้าน" (จากการตอบคำถามปลายเปิด) ส่วนปัญหาของนักศึกษาฝึกสอน พบว่า "จำนวนครั้งที่ได้รับการนิเทศจากอาจารย์นิเทศก์เป็นปัญหา" (ตารางที่ 31 ข้อ 5) ปัญหาของอาจารย์นิเทศก์ในทำนองเดียวกันนี้ ได้พบในสภาพการดำเนินงานฝึกสอนของสถาบันผลิตครูหลาย ๆ แห่ง เช่น ข้อค้นพบของ สวัสดิ์ หรัพย์จำนงค์ (2518) จากการศึกษาปัญหาการดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชนบทของวิทยาลัยครูทั่วประเทศ ข้อค้นพบของ นาตยา ภัทรแสงไทย (2518) จากการศึกษาปัญหาการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ข้อค้นพบของ พิศวง ธรรมพันทา (2518) จากการศึกษาปัญหาการฝึกสอนของวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ข้อค้นพบของ จินตนา สุนทรวิภาต (2521) จากการศึกษาปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาวิทยาลัยครูระดับปริญญาตรี และในผลการวิจัยอื่น ๆ อีก ได้แก่ ชนะ วันหมุน (2520) ชัยยศ แต้สุวรรณ (2521) ลักขณา ศกุณะสิงห์ (2521) ประพันธ์ศิริ ไชยชนะใหญ่ (2522) วัฒนา ชัยพงษ์ (2522) และ ธานี นงนุช (2525) จากสภาพปัญหาของอาจารย์นิเทศก์ของสถาบันผลิตครูหลายแห่งนับเป็นข้อสังเกต 2 ประการคือ

1) การดำเนินงานฝึกสอนในสถาบันผลิตครู ไม่ได้ให้ความสำคัญในงานนิเทศการฝึกสอนเท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะการมอบหมายงานให้แก่อาจารย์นิเทศก์ไม่ได้คำนึงถึงภาระงานที่อาจารย์นิเทศก์จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด หรือไม่ได้มีการพิจารณาอย่างจริงจังว่างานนิเทศนักศึกษาฝึกสอนจำเป็นต้องใช้เวลาสำหรับนิเทศมากน้อยเพียงใด จึงจะเกิดประสิทธิผล

2) อาจเนื่องจากสถาบันผลิตครูให้ความสำคัญของงานสอนเป็นหลัก ส่วนงานนิเทศการฝึกสอนไม่ได้มีมาตรการหรือข้อกำหนดไว้ว่าคณาจารย์จะต้องปฏิบัติ จึงทำให้จำนวนอาจารย์นิเทศก์มีน้อยกว่าภาระงานที่มีอยู่

สำหรับสถานภาพการทำงานของอาจารย์นิเทศก์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่พบจากการศึกษาครั้งนี้ เมื่อพิจารณาดูความสามารถในการปฏิบัติงานนิเทศจะเห็นได้ว่า

1. อาจารย์นิเทศก์มีนักศึกษาฝึกสอนที่จะต้องนิเทศจำนวนมากเกินกว่าที่จะสามารถนิเทศได้ครบและทั่วถึง ทั้งนี้เพราะการนิเทศแต่ละครั้งจะต้องใช้เวลาไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง (สำหรับการนิเทศนักศึกษา 1 คน) กล่าวคือ ใช้เวลาสำหรับการเดินทางไป–กลับ เวลาสำหรับสังเกตการสอน เวลาสำหรับการอภิปรายและให้ข้อมูลย้อนกลับหลังจากการสังเกตและในบางครั้งอาจต้องอภิปรายกับอาจารย์พี่เลี้ยงด้วย ฉะนั้นจากที่พบว่า อาจารย์นิเทศก์ใช้เวลานิเทศสัปดาห์ละ 1 – 6 ชั่วโมง ก็จะนิเทศได้ประมาณสัปดาห์ละ 2 – 3 ครั้ง ตลอดภาคการศึกษามีเวลาสำหรับนิเทศประมาณ 15 สัปดาห์ จะสามารถนิเทศได้ประมาณ 30 – 45 ครั้ง ถ้าจะต้องนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคนละ 3 ครั้ง ตามเกณฑ์ที่คณะฯ กำหนดไว้ จะนิเทศนักศึกษาฝึกสอนได้ประมาณ 10–15 คน ฉะนั้นถ้าหากอาจารย์นิเทศก์มีจำนวนนักศึกษาฝึกสอนในความรับผิดชอบมากกว่า 15 คน และใช้เวลานิเทศสัปดาห์ละ 1 – 6 ชั่วโมง จะไม่สามารถนิเทศได้ทั่วถึงและครบจำนวนครั้งตามที่คณะฯ ได้กำหนดไว้ นอกจากอาจารย์นิเทศก์จะลดเวลาในการสังเกตและอภิปรายภายหลังจากการสังเกตให้น้อยลง

2. อาจารย์นิเทศก์มีภาระงานสอนมากเกินไป โดยเฉพาะชั่วโมงสอนนักเรียนสาธิตสัปดาห์ละ 6 – 10 ชั่วโมง จะทำให้อาจารย์นิเทศก์ไม่มีความคล่องตัวในการไปนิเทศ และฝ่ายบริหารก็มีปัญหาที่ไม่สามารถจัดตารางรถไปนิเทศให้เป็นที่พอใจของอาจารย์นิเทศก์ทุกสายวิชา ทั้งนี้เพราะข้อจำกัดจากตารางสอนของอาจารย์นิเทศก์ นอกจากนี้ยังเป็นผลเสียกับนักเรียนสาธิตอีกด้วย เนื่องจากการที่อาจารย์ไม่ได้อยู่ประจำที่ ทำให้นักเรียนมีโอกาสพบเพื่อปรึกษาปัญหาต่าง ๆ น้อยกว่าที่ควร แต่การสอนนักเรียนสาธิตก็นับว่ามีผลดีต่อการปฏิบัติงานนิเทศอยู่มากเช่นกัน เพราะการที่อาจารย์นิเทศก์ประสบการณ์ตรงจากการสอนนักเรียนสาธิตจะช่วยให้เข้าใจสภาพและปัญหาการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาที่แท้จริง และสามารถให้คำแนะนำแก่นักศึกษาฝึกสอนได้

อย่างเหมาะสม ดังนั้นอาจจะให้อาจารย์นิเทศก์มีภาระงานสอนนักเรียนสาธิตให้น้อยลง หรือไม่สอนเลย โดยสอนเฉพาะในภาคการศึกษาที่ทำหน้าที่อาจารย์นิเทศก์ เป็นต้น

เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์พี่เลี้ยง พบว่า มีอายุระหว่าง 26–30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีวุฒิครู มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา 6 – 10 ปี และมีประสบการณ์การนิเทศนักศึกษา 1 – 5 ปี เมื่อเปรียบเทียบกับคุณสมบัติของอาจารย์พี่เลี้ยงตามที่ควรจะเป็นจากผลการวิจัยของ ฆมารา/ผลัคชุระ (2524 : 147) ซึ่งได้พบว่า "ประสบการณ์จะช่วยให้อาจารย์พี่เลี้ยงเกิดทักษะในการทำงานได้ถูกต้อง ช่วยให้มองเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาและข้อบกพร่องของนักศึกษาฝึกสอนได้ดี" และ "ระดับการศึกษาของอาจารย์พี่เลี้ยงมีความสำคัญเท่าเทียมกับประสบการณ์ ทำให้อาจารย์พี่เลี้ยงมีความเชื่อมั่น อาจารย์พี่เลี้ยงควรจะมีวุฒิอย่างน้อยปริญญาตรี หรือสูงกว่าวุฒิที่นักศึกษาฝึกสอนจะได้รับ" และผลการวิจัยของ ณรงค์ ธรรมคุณ (2525 : 114) ได้พบในทำนองเดียวกันคือ "ครูพี่เลี้ยงควรมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับที่นักศึกษาฝึกสอนเรียนอยู่"

การกำหนดประสบการณ์การสอน ตามแนวคิดของนักการศึกษาเท่าที่พบจะระบุประสบการณ์การสอนของอาจารย์พี่เลี้ยงไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี (บุญเลิศ รัตนานนท์ ม.ป.ป. : 29) ส่วนข้อค้นพบจากการวิจัยของ คุก (Cook, 1960) ได้พบว่าอาจารย์พี่เลี้ยงควรมีประสบการณ์การสอน 2 – 5 ปี ส่วนการวิจัยของ ฆมารา ผลัคชุระ (2524) และ ธนา กระจายวงศ์ (2524) ได้พบสอดคล้องกันว่าประสบการณ์การนิเทศมีความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานนิเทศของอาจารย์พี่เลี้ยง โดย ธนา กระจายวงศ์ พบว่า "อาจารย์พี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์การนิเทศมากกว่า 3 ปี จะมีเทคนิควิธีนิเทศที่ดีกว่า" และ ฆมารา ผลัคชุระ พบว่า "อาจารย์พี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์การนิเทศมากกว่า 5 ปี จะนิเทศได้ดีกว่าอาจารย์พี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์นิเทศต่ำกว่า 5 ปี" ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และประสบการณ์การนิเทศของอาจารย์พี่เลี้ยงในโรงเรียนฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สอดคล้องกับคุณสมบัติของอาจารย์พี่เลี้ยงตามแนวคิดและตามความคาดหวัง

ที่พบจากการวิจัย ส่วนด้านวัยวุฒิก็นับว่าเหมาะสม เพราะมีวัยวุฒิสูงกว่านักศึกษาฝึกสอนพอสมควรจะช่วยในด้านการวางตัวตามบทบาทของอาจารย์พี่เลี้ยง ในขณะเดียวกันจะสามารถปรับตัวเข้าหากันได้ง่ายโดยไม่เกิดปัญหาช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap)

สถานภาพส่วนตัวของอาจารย์พี่เลี้ยงที่พบจากการวิจัยครั้งนี้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งคือ ส่วนมากมีวุฒิทางการศึกษา (วุฒิครู) ทั้งนี้เพราะการมีพื้นฐานทางการศึกษาจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอนอย่างยิ่งคือ อาจารย์พี่เลี้ยงจะมีความเข้าใจในปรัชญาการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานในวิชาชีพครู จะสามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่นักศึกษาฝึกสอนได้อย่างเหมาะสมและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการสอนให้แก่นักศึกษาฝึกสอน

เกี่ยวกับสถานภาพการทำงานของอาจารย์พี่เลี้ยง พบว่า อาจารย์พี่เลี้ยงส่วนใหญ่รับผิดชอบนิเทศนักศึกษาฝึกสอน 1 คน ใช้เวลาสังเกตการสอนของนักศึกษา 1 – 5 ชั่วโมง/สัปดาห์ อาจารย์พี่เลี้ยงมากที่สุด มีชั่วโมงสอนนักเรียน 6 – 10 ชั่วโมง/สัปดาห์ (คิดเป็นร้อยละ 31.7) จำนวนรองลงมา มีชั่วโมงสอน 11 – 15 ชั่วโมง/สัปดาห์ จากข้อค้นพบดังกล่าวจะเห็นได้ว่า อาจารย์พี่เลี้ยงใช้เวลาสังเกตการสอนของนักศึกษาฝึกสอนค่อนข้างน้อย เมื่อรวมกับชั่วโมงสอนของอาจารย์พี่เลี้ยงที่สอน 6 – 10 ชั่วโมง/สัปดาห์ ทั้งนี้เพราะการกำหนดภาระงานสอนของอาจารย์ที่สอนในระดับมัธยมศึกษาจะกำหนดไว้ว่าจะต้องสอน 18 ชั่วโมง/สัปดาห์ สำหรับมัธยมต้นและสอน 15 ชั่วโมง/สัปดาห์ สำหรับมัธยมปลาย ผู้วิจัยไม่สามารถหาสาเหตุได้แน่ชัดว่าเป็นเพราะเหตุใดอาจารย์พี่เลี้ยงจึงใช้เวลานิเทศนักศึกษาใกสอนค่อนข้างน้อย ทั้งนี้เนื่องจากไม่ได้ถามภาระงานด้านอื่น ๆ ของอาจารย์พี่เลี้ยง แต่อย่างไรก็ตามได้พบปัญหาของอาจารย์พี่เลี้ยงคือ "ไม่มีความเข้าใจว่างานนิเทศการฝึกสอนที่ถูกต้องควรเป็นอย่างไร และไม่ทราบว่าอาจารย์พี่เลี้ยงควรปฏิบัติตนอย่างไร" (จากการตอบคำถามปลายเปิดของอาจารย์พี่เลี้ยง) และมีปัญหาเกี่ยวกับ "ความเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนไม่เพียงพอ (ตารางที่ 30 ข้อ 2) จึงเป็นข้อสังเกตได้ว่าอาจารย์พี่เลี้ยงอาจเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนไม่ชัดเจนพอ ทำให้นิเทศการสอนของนักศึกษาน้อยกว่าที่ควร

เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของนักศึกษาฝึกสอนที่สำคัญ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 25 ปี มีวุฒิเดิมก่อนเข้าศึกษาต่อในคณะศึกษาศาสตร์ คือ วุฒิ ป.กศ.สูง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.1 จำนวนรองลงมามีวุฒิ ม.ศ.5 คิดเป็นร้อยละ 33.9 จำนวนที่เหลือมีวุฒิอื่น ๆ และ ป.วส. นักศึกษาจำนวนร้อยละ 53.2 เคยผ่านการสอนหรือฝึกสอนมาก่อน จากข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของนักศึกษาฝึกสอนเมื่อพิจารณาด้านอายุ จะเห็นได้ว่าอยู่ในช่วงอายุการเป็นนักศึกษาระดับอุดมศึกษา สำหรับพื้นความรู้เดิมก่อนเข้าศึกษาต่อในคณะศึกษาศาสตร์ที่พบว่า มีความต่างกันมาก เนื่องจากหลักสูตรของคณะศึกษาศาสตร์มีหลายโปรแกรม สำหรับหลักสูตรในสาขาครูมัธยมมี 2 โปรแกรม คือ หลักสูตร 4 ปี ซึ่งรับนักศึกษาที่มีวุฒิ ม.ศ.5 เข้ามาศึกษาต่อ และหลักสูตร 2 ปีครึ่ง รับนักศึกษาที่มีวุฒิ ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า (ได้แก่ พ.ม., ป.ม., ป.วส. และ ป.วท.) เข้ามาศึกษาต่อ นักศึกษาทั้ง 2 โปรแกรมจะต้องฝึกสอนในปีสุดท้ายเป็นระยะเวลาประมาณ 16 สัปดาห์เท่ากัน และได้รับประสบการณ์ในรูปแบบเดียวกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูในช่วงระยะเวลาของการฝึกสอนนักศึกษา 2 โปรแกรมนี้ ควรจะได้รับประสบการณ์ที่ต่างกันออกไป เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับพื้นฐานความรู้เดิมของนักศึกษาฝึกสอน

สำหรับสถานภาพด้านการฝึกสอนของนักศึกษา พบข้อสังเกตที่สำคัญคือนักศึกษาร้อยละ 87.7 ได้รับการนิเทศจากอาจารย์นิเทศก์เพียงคนเดียว ผู้วิจัยได้สอบถามอาจารย์นิเทศก์ในเรื่องนี้ ปรากฏว่าในบางสายวิชาได้ปฏิบัติเช่นนี้จริงเนื่องจากความจำเป็นที่มีสาเหตุจากนักศึกษาฝึกสอนในสายวิชามีจำนวนมากและต้องฝึกสอนตามโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลกระจัดกระจายกันออกไปในขณะที่อาจารย์นิเทศก์ก็มีภาระงานด้านอื่น ๆ มาก ดังนั้นจึงแบ่งกันนิเทศโดยถือเอาโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนเส้นทางเดียวกันเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง เพื่อให้สามารถนิเทศได้ทั่วถึงรวดเร็วขึ้น และสะดวกกับการเดินทางไปนิเทศ

เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกสอน ได้พบข้อสังเกตจากการตอบคำถามปลายเปิดของนักศึกษาฝึกสอนว่า "โรงเรียนใช้งานเกินความสามารถรับผิดชอบ" จากการตอบคำถามปลายเปิดของอาจารย์พี่เลี้ยงพบว่า "นักศึกษามาทำการสอนเฉพาะชั่วโมงสอน ไม่หาเวลาสนทนาซักถามอาจารย์พี่เลี้ยงเรื่องการเตรียมสอนทำให้ทำแผน

การสอนไม่ถูกต้อง" และมีข้อเสนอแนะต่อคณะว่า "คณะควรแจ้งเวลาเรียนที่แน่นอนของนักศึกษาให้เร็วที่สุด นักศึกษาฝึกสอนควรช่วยกิจกรรมโรงเรียนมากยิ่งขึ้น และคณะควรมีมาตรการเรื่องความรับผิดชอบของนักศึกษาฝึกสอนไม่ให้ขาดการสอนมากและอุทิศเวลาให้กับการฝึกสอนอย่างเต็มที่" ซึ่งทางด้านอาจารย์นิเทศก์ก็มีความเห็นเช่นเดียวกันว่า "นักศึกษาเรียนระหว่างฝึกสอนทำให้ไม่ทุ่มเทในการฝึกสอน" จากข้อคิดเห็นดังกล่าวเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นว่า สภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาขณะฝึกสอนไม่เหมาะสม ทำให้เกิดปัญหาแก่นักศึกษาฝึกสอนเองและเป็นปัญหาของโรงเรียนและคณะฯ ทั้งนี้อาจจะเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่นักศึกษาฝึกสอนส่วนมากต้องเรียนวิชาอื่นในขณะที่ฝึกสอนอีก 1 – 3 หน่วยกิต ซึ่งในระบบการจัดตารางสอนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่จะจัดชั่วโมงสอนสำหรับวิชา 3 หน่วยกิต เป็นวันจันทร์ พุธ ศุกร์ วันละ 1 ชั่วโมง หรือวันอังคาร พฤหัสบดี วันละ 1 ชั่วโมง 30 นาที ดังนั้นนักศึกษาที่เรียน 3 หน่วยกิต จะต้องใช้เวลาสำหรับการเรียนสัปดาห์ละ 2 – 3 ครั้ง โดยแต่ละครั้งจะต้องเสียเวลาสำหรับการเดินทางไป – กลับ ระหว่างโรงเรียนฝึกสอนกับคณะอีกตามแต่ระยะทางใกล้หรือไกล เมื่อประกอบกับภาระงานสอนที่นักศึกษาจะต้องสอนสัปดาห์ละ 12 – 15 ชั่วโมง จึงนับว่าเป็นภาระงานมากสำหรับนักศึกษาและทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่าสภาพปัญหาเหล่านี้มีผลกระทบอย่างยิ่งต่อคุณภาพของผลผลิตของคณะศึกษาศาสตร์และทัศนคติต่อวิชาชีพของนักศึกษาฝึกสอน จึงควรที่จะมีการพิจารณาแก้ไข

โดยสรุป สถานภาพส่วนตัวของอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน ที่พบจากการวิจัยครั้งนี้มีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้าน วัยวุฒิ คุณวุฒิ และประสบการณ์การสอน อาจารย์นิเทศก์จะสูงที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ อาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน ซึ่งจะทำให้สามารถให้คำปรึกษาแนะนำกันได้ตามบทบาทของตน สำหรับสถานภาพในการทำงานของแต่ละฝ่ายยังไม่เหมาะสมนัก ที่สำคัญคืออาจารย์นิเทศก์มีภาระงานมาก อาจารย์พี่เลี้ยงนิเทศนักศึกษาฝึกสอนน้อยเกินไปในแต่ละสัปดาห์ ส่วนนักศึกษาฝึกสอนนั้นมีเวลาอยู่ในโรงเรียนฝึกสอนน้อยเพราะต้องเรียนวิชาอื่นด้วย ทำให้มีโอกาสเรียนรู้หรือได้รับประสบการณ์ที่เกี่ยวกับวิชาชีพครูน้อยกว่าที่ควร

2. <u>การวางแผนโครงการนิเทศการฝึกสอน</u>

2.1 เกี่ยวกับการเตรียมอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน

จากผลการวิจัยด้านความคาดหวังของอาจารย์นิเทศก์ พบว่า "อาจารย์นิเทศก์คาดหวังมากที่สุดให้มีการจัดทำคู่มือนิเทศการฝึกสอนให้อาจารย์นิเทศก์" สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรทัย กนกนภากุล (2522 : บทคัดย่อ) ที่ได้พบว่า "อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรมีการจัดทำคู่มือนิเทศการฝึกสอน" การที่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศการฝึกสอนเห็นความสำคัญของหนังสือคู่มือปฏิบัติงาน คงจะเนื่องจากงานนิเทศการฝึกสอนเป็นงานที่มีขอบข่ายภาระงานกว้างขวางและอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้ปฏิบัติจึงต้องการอย่างยิ่งที่จะทราบเกี่ยวกับภาระงานและหน้าที่ของบุคคลแต่ละฝ่าย ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติงานของฯ เพื่อให้การปฏิบัติงานของทุกฝ่ายมีเป้าหมายเดียวกัน ประสานสัมพันธ์กัน และมีมาตรฐานเดียวกัน จากผลการวิจัยสภาพการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือให้อาจารย์นิเทศก์ พบว่า "มีการจัดทำคู่มือนิเทศการฝึกสอนให้อาจารย์นิเทศก์ ร้อยละ 76.2" ซึ่งน้อยกว่าที่อาจารย์นิเทศก์ คาดหวังและยังได้พบจากการตอบคำถามปลายเปิดของนักศึกษาฝึกสอนอีกว่า "อาจารย์นิเทศก์ให้คำแนะนำแก่นักศึกษาฝึกสอนไม่สอดคล้องกัน" จึงเป็นข้อสังเกตว่า อาจารย์นิเทศก์ที่ไม่มีคู่มือนิเทศการฝึกสอนอาจจะมีวิธีการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนแตกต่างกันก็เป็นได้ สำหรับการเตรียมเกี่ยวกับเรื่องอื่น ๆ ที่อาจารย์นิเทศก์คาดหวังรองลงมาได้แก่ "การชี้แจงให้อาจารย์นิเทศก์ทราบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการนิเทศการฝึกสอน การชี้แจงนโยบายวัตถุประสงค์ของการนิเทศการฝึกสอนของคณะและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ชี้แจงงานนิเทศการฝึกสอนที่คณะจะปฏิบัติในภาคการศึกษาที่จะฝึกสอน และจัดสัมมนาหรือประชุมชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการฝึกสอนให้อาจารย์นิเทศก์ก่อนทำหน้าที่อาจารย์นิเทศก์" ซึ่งเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้อาจารย์นิเทศก์คาดหวังในระดับสูงใกล้เคียงกัน และในด้านผลการวิจัยสภาพการปฏิบัติก็พบว่าได้มีการจัดเตรียมอาจารย์นิเทศก์ในเรื่องเหล่านี้ใกล้เคียงกันกับที่อาจารย์นิเทศก์ได้คาดหวัง ยกเว้น การปฏิบัติเกี่ยวกับ "การนำผลสรุปการปัจฉิมนิเทศการฝึกสอนของภาคการศึกษาที่ผ่านมาแจ้งให้อาจารย์นิเทศก์ทราบ" พบว่า มีการปฏิบัติน้อยกว่า

ที่อาจารย์นิเทศก์ได้คาดหวัง การที่มีการปฏิบัติน้อย (ร้อยละ 42.9) อาจเนื่องจาก คณะฯ ไม่ได้มีแนวทางปฏิบัติไว้ชัดเจน ที่มีการปฏิบัติอยู่บ้างจึงเป็นการปฏิบัติในแต่ละสายวิชาเท่านั้น ซึ่งทำให้แต่ละสายวิชามีระบบการทำงานต่างกัน ดังนั้นคณะฯ จึงควรเป็นฝ่ายดำเนินการในเรื่องนี้ โดยให้แต่ละสายวิชารวบรวมความคิดเห็น ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ได้จากการปัจฉิมสัมมนา แล้วสรุปปัญหาสำคัญที่เป็นปัญหาส่วนรวม แจ้งให้ผู้ที่จะทำหน้าที่นิเทศในภาคการศึกษาต่อไปได้ทราบล่วงหน้า ตลอดจนนำผลสรุปการปัจฉิมสัมมนาให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ทราบด้วยเพื่อจะได้ป้องกันมิให้เกิดปัญหาเดิมขึ้นอีก หรือสามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากผลการวิจัยด้านความคาดหวังของอาจารย์พี่เลี้ยง อาจารย์พี่เลี้ยงคาดหวังมากที่สุด "ให้มีการชี้แจงนโยบายและวัตถุประสงค์ของการนิเทศการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ให้อาจารย์พี่เลี้ยงทราบ" ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉัตชฌา ศกุณะสิงห์ (2521 : 147) ที่ได้พบว่า "... ควรจัดสัมมนาครูใหญ่ ครูพี่เลี้ยงก่อนส่งนักศึกษาไปฝึกสอนทุกครั้งเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย บทบาท หน้าที่ ..." เป็นการสนับสนุนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้เพราะนโยบายและวัตถุประสงค์จะเป็นสิ่งกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่อาจารย์พี่เลี้ยงเป็นบุคลากรภายนอกคณะศึกษาศาสตร์และอยู่ในโรงเรียนที่ห่างไกลกระจัดกระจายกันเป็นจำนวนมาก ถ้าหากมีความเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานที่ชัดเจน ก็จะสามารถทำให้การปฏิบัติงานมีมาตร-ฐานที่ใกล้เคียงกัน แต่จากผลการวิจัยสภาพการปฏิบัติพบว่า "มีการชี้แจงให้อาจารย์พี่เลี้ยงทราบในเรื่องนี้เพียงร้อยละ 44.1" และยังได้พบจากผลการวิจัยด้านปัญหาอุปสรรคของอาจารย์พี่เลี้ยงอีกว่า "อาจารย์พี่เลี้ยงมีปัญหาเกี่ยวกับความเข้าใจนโยบายและจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอน" จากข้อค้นพบครั้งนี้เป็นการย้ำและชี้ให้เห็นว่าอาจารย์พี่เลี้ยงต้องการให้มีการชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอนเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง เป็นที่น่าสังเกตว่าปัญหาของอาจารย์พี่เลี้ยงที่พบครั้งนี้คล้ายคลึงกับปัญหาการดำเนินงานโครงการฝึกสอนในสถาบันผลิตครูแห่งอื่น เช่น จากผลการวิจัยของ ชนะ วันหมุน (2520)

ชัยยศ แต้สุวรรณ (2522) ประพันธ์ศิริ ไชยชนะใหญ่ (2522) และ วัฒนา ชัยพงษ์ (2522) ซึ่งได้พบคำนองเดียวกันว่า "อาจารย์พี่เลี้ยงไม่เข้าใจนโยบาย วัตถุประสงค์ของการฝึกสอน และไม่เข้าใจในโครงการฝึกสอน"ทั้งนี้สาเหตุหนึ่งอาจเนื่องมาจากสถาบันผลิตครูยังไม่มีนโยบายให้บุคลากรในโรงเรียนฝึกสอนมีบทบาทและรับผิดชอบในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างจริงจังก็เป็นได้ สำหรับปัญหาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากผลการวิจัยที่ได้จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการดำเนินงาน ได้พบว่า เรื่องนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานยังไม่ชัดเจน แต่การที่บุคลากรทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้โดยอาจอาศัยวัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและอาศัยประสบการณ์ที่เคยเรียนรู้มาหรือเคยปฏิบัติงานมานานพอสมควรเป็นแนวทางการปฏิบัติ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเรื่องนโยบายและวัตถุประสงค์การดำเนินงานนิเทศการฝึกสอนเป็นเรื่องสำคัญดังที่ได้กล่าวแล้ว ฉะนั้นคณะฯ ควรได้พิจารณาดำเนินการเพื่อเป็นการสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติและเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการบริหารงาน

จากผลการวิจัยด้านความคาดหวังของนักศึกษาฝึกสอน พบว่า นักศึกษาฝึกสอนคาดหวังมากที่สุด "ให้มีการชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ของการนิเทศการฝึกสอน" ทั้งนี้อาจเนื่องจากนักศึกษาฝึกสอนต้องการทราบทิศทางการปฏิบัติงานและการวางตัวในขณะฝึกประสบการณ์เพื่อจะได้ประสบผลสัมฤทธิ์ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นอกจากนี้ได้คาดหวัง "ให้มีการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนให้ทราบการปฏิบัติตนระหว่างการฝึกสอน การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับสภาพโรงเรียนหรือชุมชนที่จะไปฝึกสอน การจัดทำคู่มือฝึกสอนให้นักศึกษาฝึกสอน การชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมินผล หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การจัดนักศึกษาไปสังเกตการสอนในโรงเรียน และการจัดให้นักศึกษาทดลองสอนในคณะ โดยจัดสภาพการเรียนการสอนคล้ายคลึงกับสภาพของโรงเรียน" จากผลการวิจัยแสดงว่านักศึกษาฝึกสอนเห็นความสำคัญของการปฏิบัติทุกเรื่องที่กล่าว ซึ่งสอดคล้องกับที่ พนัส หันนาคินทร์ (2511 : 57 – 58) ได้กล่าวว่า "... นักศึกษาควรได้เตรียมตัวเบื้องต้นที่จะออกฝึกสอน เช่น รับทราบถึงสภาพความเป็นไปของโรงเรียนที่จะทำการฝึกสอน หลักเกณฑ์การให้คะแนนในการฝึกสอน เป็นต้น..." และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกลียวพันธ์ ขจรผดุงกิตติ (2520 : 147 – 149) ที่พบว่า

"ประชากรเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการทำคู่มือฝึกสอนแก่นักศึกษาฝึกสอน เห็นด้วยกับการจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการนิเทศและการประเมินผลการฝึกสอนแก่นักศึกษา การจัดให้นักศึกษาได้ฟังประสบการณ์ ปัญหา และความคิดเห็นของนักศึกษาฝึกสอนรุ่นก่อน ๆ การจัดให้นักศึกษามีโอกาสสังเกตการสอนในโรงเรียนประถมเป็นระยะ ๆ ..." จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นการสนับสนุนว่าการปฐมนิเทศและการชี้แจงให้นักศึกษาฝึกสอนทราบเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ตลอดจนการให้นักศึกษาได้เตรียมตัวเกี่ยวกับการสอนมีความสำคัญสำหรับนักศึกษาฝึกสอนอย่างยิ่ง ส่วนสภาพการปฏิบัติที่พบครั้งนี้ปรากฏว่า มีการปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวนี้เป็นส่วนใหญ่ ยกเว้น "การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับสภาพโรงเรียนหรือชุมชนที่นักศึกษาจะไปฝึกสอน" มีการปฏิบัติเพียงร้อยละ 36.3 และผู้วิจัยได้พบจากการศึกษาเอกสารว่า ได้มีการติดป้ายนิเทศเสนอภาพและคำอธิบายเกี่ยวกับโรงเรียนต่าง ๆ ขณะที่นักศึกษาไปฝึกสอนที่หน้าสำนักฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบว่าแต่ละโรงเรียนมีกิจกรรมอะไรบ้าง และนักศึกษาฝึกสอนได้ร่วมกิจกรรมนั้นอย่างไร ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจนำแนวทางการจัดในลักษณะนี้มาใช้เสนอข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของโรงเรียนฝึกสอน โดยจัดในช่วงก่อนที่นักศึกษาจะออกฝึกสอน 6–8 สัปดาห์ ก็อาจช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพของโรงเรียนต่างๆ พอสมควรแก่การที่จะเตรียมตัวไปฝึกสอนที่โรงเรียนนั้น ๆ ได้ นอกจากนี้อาจจะมีการชี้แจงให้ทางโรงเรียนฝึกสอนปฐมนิเทศแก่ นักศึกษาฝึกสอนในวันมอบตัว นักศึกษาฝึกสอนว่านักศึกษาฝึกสอนควรจะได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง ซึ่งจะทำให้นักศึกษาฝึกสอนทุกคนได้มีโอกาสรับทราบข้อมูลของโรงเรียนและชุมชนเท่าเทียมกัน อีกเรื่องหนึ่งที่มีการปฏิบัติน้อยคือ "การจัดให้นักศึกษาไปสังเกตการสอนในโรงเรียนก่อนออกฝึกสอน" (คิดเป็นร้อยละ 29.2) ซึ่งอาจเป็นเพราะยังไม่มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติไว้เช่นเดียวกันกับสภาพการปฏิบัติอื่น ๆ ที่ได้อภิปรายแล้ว ดังนั้นจากผลการวิจัยด้านความคาดหวังของนักศึกษาฝึกสอนที่ต้องการให้มีการปฏิบัติอย่างยิ่ง ประกอบกับความคาดหวังของอาจารย์พี่เลี้ยงที่จะร่วมมือโดยให้นักศึกษาได้สังเกตการสอนก่อนออกฝึกสอน จึงเป็นแนวทางที่คณะฯ จะจัดดำเนินการในเรื่องนี้ได้ โดยกำหนดวัตถุประสงค์และรูปแบบของการไปสังเกตให้แต่ละสายวิชาปฏิบัติให้ตรงกัน

โดยสรุปแล้ว ผลการวิจัยด้านความคาดหวังของอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน เกี่ยวกับการเตรียมการให้บุคคลแต่ละฝ่าย พบว่า ทั้งสามฝ่ายคาดหวังในระดับสูงให้มีการปฏิบัติเป็นสิ่งบ่งชี้ว่าทุกฝ่ายเห็นว่าเรื่องดังกล่าวมีความสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเชิงหลักการของนักการศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมการก่อนการฝึกสอนที่ได้รวบรวมไว้ในบทที่ 2 แต่สภาพการปฏิบัติจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า มีการเตรียมอาจารย์นิเทศก์มาก ส่วนการเตรียมอาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอนมีน้อย ซึ่งผู้วิจัยมีข้อสังเกตที่ขบจากผลการวิจัยครั้งนี้และจากประสบการณ์การทำหน้าที่อาจารย์นิเทศว่า อาจจะเป็นเพราะมีอาจารย์นิเทศก์จำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 66.7) ได้มีส่วนร่วมเตรียมงานนิเทศการฝึกสอนกับฝ่ายบริหารงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การที่อาจารย์นิเทศก์เป็นบุคลากรภายในคณะศึกษาศาสตร์ และการที่อาจารย์นิเทศก์มีจำนวนน้อยกว่าอาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน จึงทำให้มีโอกาสได้รับทราบเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอนมากและทั่วถึงกว่าอาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน นอกจากนี้ยังมีข้อสังเกตของผู้วิจัยอีกว่า การชี้แจงให้อาจารย์พี่เลี้ยงทราบเรื่องต่าง ๆ ก่อนการปฏิบัติงานนั้น ส่วนใหญ่คณะฯ ไม่ได้กระทำโดยตรง แต่จะใช้เอกสารหรือผู้ประสานงานเป็นสื่อกลาง ซึ่งย่อมจะทำให้ผลงานด้านนี้มีประสิทธิผลน้อยดังที่ปรากฏในผลการวิจัย

2.2 เกี่ยวกับการจัดสรรและการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน

ผลการวิจัยด้านความคาดหวังของอาจารย์นิเทศก์พบว่า "อาจารย์นิเทศก์คาดหวังมากที่สุด ให้มีการจัดอาจารย์ที่สอนวิชา วิธีสอนวิชาเฉพาะเป็นอาจารย์นิเทศก์ในสายวิชานั้น ๆ" (อาจารย์นิเทศก์วิชาเอก) ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ที่สอนวิธีสอนวิชาเฉพาะ จึงอาจจะต้องติดตามผลการสอนว่านักศึกษาฝึกสอนสามารถนำหลักการและการฝึกในสถานการณ์จำลองไปใช้กับสถานการณ์จริงได้เพียงใด นอกจากนี้ยังเป็นการติดตามช่วยเหลือและฝึกปฏิบัติให้แก่นักศึกษาฝึกสอนอีกด้วย จากแนว

คิดทำนองเดียวกันนี้อาจารย์นิเทศก์จึงคาดหวังให้มีการจัดอาจารย์ที่สอนวิชาชีพบังคับ* เป็นอาจารย์นิเทศก์ทั่วไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพเรส (Pires, 1964: 122 – 113) ที่กล่าวว่า "อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนนักศึกษาฝึกสอนมาแล้ว ควรอย่างยิ่งที่จะมาทำหน้าที่นิเทศนักศึกษาฝึกสอนต่อไปด้วย เพื่อจะได้คิดตามผลนักศึกษาว่าได้นำทฤษฎีที่เรียนไปปฏิบัติมากน้อยเพียงใดและจะได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือได้ถูกต้อง" และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณรงค์ ธรรมคุณ (2525 : บทคัดย่อหน้า จ.) ซึ่งได้พบว่า "อาจารย์ในวิทยาลัยครูทุกคนควรมีหน้าที่การนิเทศการสอน" ทั้งนี้เนื่องจากงานนิเทศมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาหลักสูตรและการสอน และส่งผลถึงคุณภาพของผลผลิต ดังนั้นอาจารย์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ควรจะมีส่วนในการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาฝึกสอน และพัฒนาสมรรถภาพเฉพาะด้านนั้น ๆ ของนักศึกษาฝึกสอนด้วยจึงจะทำให้การสอนทฤษฎีและปฏิบัติสัมพันธ์สอดคล้องกัน สำหรับสภาพการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดอาจารย์นิเทศก์ที่พบครั้งนี้มีการจัดอาจารย์ที่สอนวิชาวิธีสอนวิชาเฉพาะเป็นอาจารย์นิเทศก์วิชาเอก แต่ไม่มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดอาจารย์ที่สอนวิชาชีพบังคับ เป็นอาจารย์นิเทศทั่วไป ผู้วิจัยมีความเห็นเกี่ยวกับการจัดอาจารย์นิเทศก์ตามลักษณะหลังนี้ว่า ควรจะมีการปฏิบัติเนื่องจากมีความสำคัญดังที่ได้อภิปรายแล้ว แต่ก็ควรจะมีการสอบถามความเห็นจากอาจารย์ที่สอนวิชาชีพบังคับก่อน เพื่อจะได้แง่มุมอื่น ๆ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้เหมาะสมกับสภาพของสถาบัน อีกทั้งยังเป็นการสร้างพื้นฐานของความร่วมมือที่เกิดจากความสมัครใจของผู้ปฏิบัติอีกด้วย

เกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์ พบว่า อาจารย์นิเทศก์คาดหวังอย่างยิ่งให้มีการกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสริมพงศ์ หงส์พันธ์ (252 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า "ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศได้จะต้องมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์" และสอดคล้องกับข้อสนับสนุนที่ให้มีการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ของสมาคมฝึกสอนของสหรัฐอเมริกา (The Association For Student Teaching, 1965 : 6-7)

---

* ได้แก่วิชา จิตวิทยาสำหรับวัยรุ่น (ED.F 321) การสร้างแบบทดสอบ (ED.M 400) การผลิตและการใช้อุปกรณ์การสอน (ED.TEC 400) วิธีสอนวิชาเอก และวิธีสอนวิชารอง

ที่ได้กล่าวไว้ข้อหนึ่งว่า "อาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูทุกคน ไม่ได้มีคุณสมบัติและสมรรถภาพอยู่ในเกณฑ์จะรับหน้าที่อาจารย์นิเทศก์เสมอไป" ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าความต้องการของอาจารย์นิเทศก์ครั้งนี้ตรงกับแนวคิดเชิงทฤษฎีซึ่งควรที่จะมีการปฏิบัติ แต่สภาพการปฏิบัติที่พบ ปรากฏว่ามีการปฏิบัติอยู่บ้าง (คิดเป็นร้อยละ 48.9) คือ อาจมีการปฏิบัติกันในบางสายวิชาเอก แต่ไม่มีการปฏิบัติในระดับคณะฯ ซึ่งทำให้อาจารย์นิเทศก์แต่ละสายวิชามีสมรรถภาพแตกต่างกัน และเป็นปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ กล่าวคือ จากการวิจัยครั้งนี้ได้พบว่าอาจารย์นิเทศก์จำนวนหนึ่งมีปัญหามากเกี่ยวกับความรู้และทักษะในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน (จากผลการวิเคราะห์ตารางที่ 29) และผลการวิจัยของ ยูสตร้า (Youstra, 1971) ก็ได้สนับสนุนให้มีการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์ โดยพบว่า "การมีเกณฑ์คัดเลือกมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์" ทั้งนี้เพราะเชื่อตามแนวคิดที่ว่า คุณสมบัติที่เหมาะสมกับลักษณะงานจะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์พี่เลี้ยง ก็ได้พบว่าอาจารย์พี่เลี้ยงคาดหวังให้ปฏิบัติเช่นกัน แต่คาดหวังในระดับไม่สูงนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์พี่เลี้ยงยังไม่แน่ใจสถานภาพและบทบาทของตนเองชัดเจนดีพอ จึงเห็นความสำคัญของเรื่องนี้ไม่มากเท่าที่ควร แต่สภาพการปฏิบัติที่พบว่ามีการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์พี่เลี้ยงบ้าง โดยอาจมีบางโรงเรียนได้ปฏิบัติอยู่ (คิดเป็นร้อยละ 22.8) และพบว่า "อาจารย์พี่เลี้ยงมีปัญหาในการให้คำแนะนำนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของนักศึกษาฝึกสอน" เป็นข้อสังเกตให้เห็นว่าเรื่องนี้มีความสำคัญ และจำเป็นต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์พี่เลี้ยงไว้ด้วย ทั้งนี้เพราะสภาพการปฏิบัติและปัญหาที่พบครั้งนี้คล้ายคลึงกับที่พบในสถาบันฝึกหัดครูแห่งอื่น ได้แก่ ผลการวิจัยของ ชัยยศ แต้สุวรรณ (2521 : บทคัดย่อ) พบว่า "ปัญหาการฝึกสอนในวิทยาลัยครูส่วนหนึ่งนั้นเกิดจากอาจารย์พี่เลี้ยงมีประสบการณ์น้อย มีความรู้ทางวัตกรรมใหม่ ๆ น้อย และมีปัญหาด้านการแนะนำนักศึกษาฝึกสอน" นอกจากนี้ยังพบจากการสัมมนาปัญหาของการนิเทศการฝึกสอนของสถาบันผลิตครู 6 แห่ง สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในลักษณะปัญหาคล้ายคลึงกันคือ "อาจารย์พี่เลี้ยงขาดความเข้าใจในเรื่องการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน" (ทบวงมหาวิทยาลัย, คณะอนุกรรมการ

พัฒนาการสอนและผลิตวัสดุอุปกรณ์การสอนวิทยาศาสตร์ 2522 : 24 – 34) ทั้งนี้เพราะสถาบันต่าง ๆ ไม่ได้มีการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์พี่เลี้ยงไว้ ยกเว้นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (เล่มเดียวกัน : 21) ซึ่งได้พยายามแก้ปัญหาด้วยการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์พี่เลี้ยงไว้ในขณะเดียวกันก็ได้พยายามยกระดับมาตรฐานด้านความรู้ของอาจารย์พี่เลี้ยงให้สูงขึ้นโดยให้โอกาสอาจารย์พี่เลี้ยงมาเพิ่มพูนความรู้ฟังการบรรยายทางวิชาในคณะครุศาสตร์และยกฐานะเป็น "อาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียน" ซึ่งนับว่าเป็นแนวทางการแก้ปัญหาที่ดีวิธีหนึ่งที่จะช่วยการปฏิบัติงานนิเทศนักศึกษาฝึกสอนมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

เกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกสอนพบว่า อาจารย์นิเทศก์คาดหวังให้มีการกำหนดวิชาบังคับที่นักศึกษาจะต้องเรียนก่อนฝึกสอนมากที่สุด (ซึ่งได้แก่วิชาชีพทางการศึกษาที่ได้กล่าวไว้แล้วในส่วนของการอภิปรายเกี่ยวกับการจัดสรรอาจารย์นิเทศก์) แสดงว่าอาจารย์นิเทศก์เห็นความจำเป็นการเรียนวิชาเหล่านี้มาก เนื่องจากเป็นพื้นฐานสมรรถภาพที่สำคัญของอาชีพครู นอกจากนี้คาดหวังระดับรองลงมาให้มีการกำหนดจำนวนหน่วยกิตวิชาเอกที่นักศึกษาจะต้องเรียนก่อนฝึกสอน แสดงว่าเน้นความสำคัญเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาเอก ซึ่งนักศึกษาควรจะได้เรียนอย่างพอเพียงถ้าหากไม่ได้กำหนดไว้อาจทำให้นักศึกษาฝึกสอนไม่ให้ความสนใจการเรียนวิชาเอกให้ครบถ้วนหรือลึกซึ้งเพียงพอที่จะไปสอนนักเรียนในระดับมัธยมได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบางสาขาวิชาเอกมีเนื้อหากว้างขวาง เช่น วิชาเอกบริหารธุรกิจมีวิชาเศรษฐศาสตร์ การตลาด ชวเลข พิมพ์ดีด ลูกคิด การบริหารสำนักงาน เป็นต้น ฯลฯ หรือสาขาวิชาเอกคหกรรมศาสตร์มีวิชา อาหาร โภชนาการ บ้านและครอบครัว การตัดเย็บเสื้อผ้า การบริบาลทารก การจัดการบ้านเรือน เป็นต้น ฯลฯ ฉะนั้นนักศึกษาควรจะต้องเรียนวิชาบังคับของวิชาเอกให้ครอบคลุมเนื้อหาทุกด้าน ก่อนที่จะออกฝึกสอนจึงจะสามารถสอนนักเรียนได้อย่างมั่นใจ แต่สภาพการปฏิบัติที่พบปรากฏว่า มีการกำหนดวิชาบังคับเฉพาะวิชาชีพทางการศึกษา ส่วนการกำหนดจำนวนหน่วยกิตวิชาเอกมีบ้างเล็กน้อย ซึ่งเป็นเพราะการกำหนดตามลักษณะหลังยังไม่ได้ถือปฏิบัติในระดับคณะ และผลดังกล่าวอาจทำให้นักศึกษาฝึกสอนบางส่วนประสบปัญหาเกี่ยวกับ "เนื้อหาวิชาเอก–โท ที่เรียนก่อนฝึกสอน

ยังไม่พอเพียงแก่การนำไปใช้สอนนักเรียน" (จากตารางที่ 31) ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาสำคัญยิ่งที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อถือในมาตรฐานวิชาการที่โรงเรียนฝึกสอนมีต่อคณะศึกษาศาสตร์ จึงควรที่จะได้มีการพิจารณา กำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับจำนวนหน่วยกิตวิชาเอกด้วย

2.3 เกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศให้อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง

จากผลการวิจัยด้านความคาดหวังของอาจารย์นิเทศก์ พบว่า อาจารย์นิเทศก์คาดหวังระดับสูงให้มีการปฏิบัติ 2 เรื่องคือ "การกำหนดจำนวนครั้งในการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน" และ "การกำหนดจำนวนนักศึกษาฝึกสอนต่อจำนวนอาจารย์นิเทศก์" แสดงว่าการกำหนดในเรื่องดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ กล่าวคือ การกำหนดจำนวนครั้งในการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอนจะทำให้อาจารย์นิเทศก์สามารถวางแผนการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนให้ได้ข้อมูลเพียงพอสำหรับการประเมินผลแต่ละครั้ง ส่วนการกำหนดอัตราส่วนนักศึกษาฝึกสอนกับอาจารย์นิเทศก์ จะช่วยให้อาจารย์นิเทศก์มีภาระงานนิเทศเหมาะสม สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิผล และยังเป็นการป้องกันมิให้เกิดปัญหาการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนไม่ทั่วถึง หรือไม่ครบตามเกณฑ์อีกด้วย สำหรับสภาพการปฏิบัติที่พบ ปรากฏว่าคณะฯ มีการกำหนดจำนวนครั้งในการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอนสำหรับอาจารย์นิเทศก์ส่วนมาก (คิดเป็นร้อยละ 85.7) แต่การกำหนดจำนวนนักศึกษาฝึกสอนต่อจำนวนอาจารย์นิเทศก์ปรากฏว่ามีการปฏิบัตินอย (คิดเป็นร้อยละ 42.9) ซึ่งทำให้อาจารย์นิเทศก์แต่ละคนมีจำนวนนักศึกษาฝึกสอนมากน้อยต่างกัน และอาจารย์นิเทศก์ที่มีนักศึกษาฝึกสอนในความรับผิดชอบมากเกินไปก็ไม่สามารถนิเทศได้ครบถ้วนดังที่ได้อภิปรายแล้วเกี่ยวกับจำนวนนักศึกษาฝึกสอนที่อาจารย์นิเทศก์แต่ละคนควรจะรับผิดชอบนี้ ดร.นิพนธ์ ไทยพานิช* ได้ให้ความรู้เพิ่มเติมแก่ผู้วิจัยว่า สถาบันฝึกหัดครูในประเทศสหรัฐอเมริกาได้เห็นความสำคัญของเรื่องนี้

---

* อาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยของผู้วิจัย ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โดยถือภาระงานนิเทศนักศึกษาฝึกสอนเป็นงานสอนด้วย กล่าวคือ การนิเทศนักศึกษาฝึกสอนในความรับผิดชอบจำนวน 6 คน จะมีค่าเท่ากับการสอน 3 หน่วยกิต นิเทศนักศึกษาฝึกสอนในความรับผิดชอบจำนวน 12 คน ก็จะมีค่าเท่ากับการสอน 6 หน่วยกิต ฯลฯ การปฏิบัติในแนวทางดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่าจะสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับภาระงานของอาจารย์นิเทศก์มากเกินไป ปัญหาการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนน้อยเกินไป และปัญหาความสัมพันธ์ระหว่าง อาจารย์นิเทศก์กับอาจารย์พี่เลี้ยงมีน้อย ทั้งนี้เพราะเมื่ออาจารย์นิเทศก์ไม่ต้องกังวลกับการมีชั่วโมงสอนก็จะสามารถทุ่มเทเวลาให้กับงานนิเทศนักศึกษาฝึกสอนอย่างเต็มที่ ในขณะเดียวกันก็จะเป็นการจำกัดจำนวนนักศึกษาฝึกสอนที่อาจารย์นิเทศก์จะต้องรับผิดชอบไปด้วย เพราะจะต้องนิเทศนักศึกษาฝึกสอนแต่ละคนมากขึ้นทั้งด้านเวลาและจำนวนครั้ง ฉะนั้น ถ้ามีนักศึกษาฝึกสอนในความรับผิดชอบมากเกินไปก็ไม่สามารถจะนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนด้านอาจารย์พี่เลี้ยง ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พี่เลี้ยงคาดหวังในระดับสูงให้มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศให้อาจารย์พี่เลี้ยงแสดงว่าอาจารย์พี่เลี้ยงมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต้องการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างถูกต้อง มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนโดยคาดหวังระดับสูงให้มีการกำหนดระยะเวลาในการส่งใบประเมินผลนักศึกษาฝึกสอนแต่ละครั้ง กำหนดจำนวนครั้งในการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน และกำหนดจำนวนครั้งในการนิเทศ นักศึกษาฝึกสอนแต่ละระยะเวลาของการฝึกสอน ซึ่งทั้ง 3 เรื่อง จะช่วยให้อาจารย์พี่เลี้ยงนำไปวางแผนการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนไว้ตลอดภาคการศึกษา และได้แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนแต่ละระยะเวลาของการฝึกสอน สำหรับสภาพการปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้พบว่า มีการปฏิบัติเกือบทุกเรื่องมากกว่าร้อยละ 50 แต่น้อยกว่าอาจารย์พี่เลี้ยงคาดหวังโดยเฉพาะเรื่องการกำหนดจำนวนครั้งในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนแต่ละระยะเวลาของการฝึกสอน มีการปฏิบัติไม่มากเท่าที่ควร (ร้อยละ 61.4) ซึ่งอาจเป็นเพราะไม่ได้มีการเน้นการปฏิบัติเรื่องนี้เหมือนเรื่องอื่น ๆ ซึ่งได้ระบุไว้ในเอกสาร แต่โดยหลักการแล้วแนวทางการปฏิบัติที่สำคัญทุกเรื่องควรจะมีการระบุไว้ในเอกสารด้วย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถทบทวนได้

โดยสรุปพบว่าอาจารย์พี่เลี้ยงคาดหวังให้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานสูงกว่าที่อาจารย์นิเทศก์คาดหวัง ซึ่งอาจเนื่องจากอาจารย์พี่เลี้ยงเป็นบุคลากรภายนอกคณะ และอยู่ไกล จึงต้องการทราบแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความถูกต้องและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่วนสภาพการปฏิบัติพบว่า มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้อาจารย์พี่เลี้ยงมากกว่าอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อสังเกตที่ได้จากการศึกษาเอกสารว่า แนวการปฏิบัติบางเรื่องทางโรงเรียนฝึกสอนเป็นผู้กำหนดให้อาจารย์พี่เลี้ยงเอง (เพราะไม่มีการกำหนดไว้ในคู่มือนิเทศฝึกสอน) ซึ่งอาจเกี่ยวกับการบริหารงานภายในโรงเรียนฝึกสอน แต่อย่างไรก็ตามเมื่อเทียบความคาดหวังกับสภาพการปฏิบัติแล้วจะเห็นว่า ทั้งอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงคาดหวังมากกว่าที่มีการปฏิบัติเกือบทุกเรื่อง

2.4 เกี่ยวกับการบริการและส่งเสริมการปฏิบัติงานแก่อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน

จากผลการวิจัยด้านความคาดหวังของอาจารย์นิเทศก์ พบว่าอาจารย์นิเทศก์คาดหวังมากใกล้เคียงกัน 2 เรื่องคือ "การจัดผู้ประสานงานระหว่างโรงเรียนฝึกสอนและคณะศึกษาศาสตร์" ซึ่งสอดคล้องกับความคาดหวังของอาจารย์พี่เลี้ยงที่พบจากการวิจัยครั้งนี้เช่นกัน และคาดหวังให้มี "การจัดบริการยานพาหนะสำหรับอาจารย์นิเทศก์ไปนิเทศนักศึกษาฝึกสอนในโรงเรียนที่อยู่ไกลจากคณะฯ" แสดงว่าทั้งสองเรื่องมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์มาก ผลการวิจัยที่สนับสนุนความสำคัญของการประสานงาน พบว่า "โครงการฝึกสอนที่ดีควรมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างโรงเรียนฝึกสอนกับวิทยาลัยให้มากขึ้น" (Ellis, 1972) และพบจากข้อเสนอแนะของผู้วิจัยว่า "ควรพยายามประสานงานกันระหว่างสถาบันฝึกหัดครูและโรงเรียนฝึกสอนเกี่ยวกับประสบการณ์การฝึกสอน" (Kong, 1978) ส่วนผลการวิจัยที่สนับสนุนความสำคัญของการจัดยานพาหนะพบว่า "การจัดยานพาหนะให้เพียงพอและสะดวกแก่การไปนิเทศมีความสำคัญต่อการนิเทศเป็นอย่างมาก (เกลียวพันธ์ ขจรผกุงกิตติ 2520 : บทคัดย่อ, บรรจง วงศ์ยัง 2520 : บทคัดย่อ, วิวัฒน์ ใจเที่ยง 2520 : บทคัดย่อ และ สมัย รื่นสุข 2520 : บทคัดย่อ)

สำหรับสภาพการปฏิบัติพบว่า มีการปฏิบัติมากทั้ง 2 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 100 แต่มีข้อสังเกตว่าประสิทธิผลของการประสานงานและการบริการยานพาหนะยังไม่เป็นที่พอใจ กล่าวคือ การแจ้งข่าวสารระหว่างนักศึกษาฝึกสอนกับอาจารย์นิเทศก์ไม่ประสานสัมพันธ์กัน โดยพบจากการตอบคำถามปลายเปิดของอาจารย์นิเทศก์ว่า "นักศึกษาฝึกสอนไม่แจ้งให้อาจารย์นิเทศก์ทราบว่า ทางโรงเรียนจะจัดกิจกรรมหรืองดการเรียนการสอน ทำให้อาจารย์นิเทศก์เสียเวลาเดินทางโดยไม่ได้นิเทศนักศึกษาฝึกสอน" นอกจากนี้ยังพบว่า "การประสานงานล่าช้าไม่ทันเหตุการณ์" (จากการสัมภาษณ์ปัญหาของผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินงานฯ) สภาพและปัญหาดังกล่าวนับว่าทำให้เกิดการสูญเปล่าทั้งเงินและเวลาและอาจมีผลเสียหายร้ายแรงกรณีอื่นได้อีก เช่น ความไม่เข้าใจกันทำให้ขาดความร่วมมือ เป็นต้น จากการศึกษาเอกสาร ผู้วิจัยได้พบข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า ได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ประสานของคณะฯ และผู้ประสานงานที่เป็นตัวแทนของนักศึกษาฝึกสอน แต่การที่การประสานงานยังไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควรนั้น อาจเกิดจากบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้ประสานงานเอง หรือผู้ประสานงานนั้นไม่ได้รับการแนะนำให้เป็นที่รู้จักอย่างทั่วถึง และไม่มีสถานที่ทำงานที่แน่นอน จึงทำให้มีอุปสรรคในการติดต่อผู้ประสานงาน นอกจากนี้ในโรงเรียนฝึกสอนก็ควรจะมีตัวแทนของครูเป็นผู้ประสานงานด้วย เพื่อจะได้สามารถติดต่อหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ฉับไวยิ่งขึ้น สำหรับสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการจัดบริการยานพาหนะให้อาจารย์นิเทศก์ พบว่า อาจารย์นิเทศก์ทุกคนทราบว่ามีการบริการแต่ยังไม่เพียงพอกับความต้องการ (จากการตอบคำถามปลายเปิดของอาจารย์นิเทศก์) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากอาจารย์นิเทศก์บางสายวิชามีนักศึกษาฝึกสอนหลายคนในโรงเรียนหนึ่ง ๆ แต่สามารถนิเทศนักศึกษาฝึกสอนได้เพียงครั้งละคนเดียว เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับภาระงานของอาจารย์นิเทศก์ทำให้ต้องรีบกลับคณะฯ และมีข้อจำกัดเกี่ยวกับตารางสอนของนักศึกษาฝึกสอนเวลาไม่ตรงกัน ฉะนั้นการแก้ปัญหาจัดยานพาหนะให้พอเพียงกับความต้องการของอาจารย์นิเทศก์จึงค่อนข้างยาก นอกจากว่าจะลดภาระงานสอนของอาจารย์นิเทศก์ให้น้อยลงจึงจะทำให้มีความคล่องตัวในการไปนิเทศ และสำหรับความถี่ในการจัดยานพาหนะไปนิเทศแต่ละโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับจำนวนนักศึกษา

ฝึกสอนในโรงเรียนนั้นว่ามีมากน้อยเพียงไร และขึ้นอยู่กับชั่วโมงสอนของนักศึกษาฝึกสอนว่าจะเอื้ออำนวยให้อาจารย์นิเทศก์สามารถนิเทศได้กี่คนสำหรับการไปนิเทศแต่ละครั้ง ดังนั้นจำนวนครั้งที่จะจัดยานพาหนะไปนิเทศแต่ละโรงเรียนจึงไม่เท่ากัน

สำหรับความคาดหวังของนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับ "การจัดบริการแลกเปลี่ยนอุปกรณ์การสอนระหว่างโรงเรียนฝึกสอน" นักศึกษาฝึกสอนมีความคาดหวังระดับสูงและได้พบจากการตอบปัญหาปลายเปิดของนักศึกษาฝึกสอนว่า "มีปัญหาทางเศรษฐกิจทำให้ผลิตสื่อการสอนไม่ได้ดังใจ อุปกรณ์การสอนไม่เพียงพอและไม่สัมพันธ์กับเนื้อหา" ทำให้เห็นชัดเจนถึงความต้องการของนักศึกษาฝึกสอนยิ่งขึ้น ส่วนสภาพการปฏิบัติพบว่า มีการปฏิบัติเพียงร้อยละ 18.7 ทั้งนี้อาจเนื่องจากยังไม่มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องนี้ แต่ถ้าจะมีการจัดบริการตามที่นักศึกษาฝึกสอนต้องการก็มีแนวโน้มจะเป็นไปได้ยาก ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์พี่เลี้ยงซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการอำนวยความสะดวกและบริการนักศึกษาฝึกสอนมีความคาดหวังไม่สูงนักที่จะให้มีการปฏิบัติในเรื่องนี้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากสถานภาพของนักศึกษาฝึกสอนไม่ใช่บุคลากรประจำการ ไปฝึกสอนเสร็จแล้วก็กลับคณะฯ หรือบางคนก็จบการศึกษาในภาคการศึกษาที่ฝึกสอนนั้นเลย จึงเป็นภาระแก่อาจารย์พี่เลี้ยงที่จะต้องรับผิดชอบอุปกรณ์ที่ชำรุดหรือสูญหาย ดังนั้นในแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปได้และผู้วิจัยเห็นว่าได้มีการปฏิบัติอยู่แล้ว คือ ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษาได้ให้บริการยืมอุปกรณ์การสอน แต่นักศึกษาฝึกสอนที่ฝึกสอนโรงเรียนไกล ๆ ไม่สะดวกที่จะยืม เพราะในวันราชการต้องสอน ไม่มีเวลาว่างเพียงพอที่จะมายืมในช่วงเวลาทางราชการได้ (จากการตอบคำถามปลายเปิดของนักศึกษาฝึกสอน) ดังนั้นการเพิ่มเวลาให้นักศึกษาฝึกสอนสามารถยืมได้สะดวก เช่น นอกเวลาราชการในวันใดวันหนึ่ง อาจเป็นแนวทางแก้ปัญหาวิธีหนึ่ง

3. การดำเนินงานนิเทศการฝึกสอน

3.1 เกี่ยวกับการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ผลการวิจัยความคาดหวังของนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับการนิเทศระยะแรกของการฝึกสอนพบว่า "นักศึกษาฝึกสอนคาดหวังระดับสูงให้มีการแนะนำนักศึกษาให้รู้จักบุคลากรในโรงเรียน การมอบหมายงานและแนะนำเกี่ยวกับงานในโรงเรียนและการให้นักศึกษาฝึกสอนศึกษางานในโรงเรียนโดยไม่ต้องทำการสอนในสัปดาห์แรก" ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากการวิจัยของ ชมิดท์ (Schmidt, 1973) ซึ่งได้พบว่า "ครูพี่เลี้ยงควรปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนให้เข้าใจวิธีการปฏิบัติงานในโรงเรียน และควรแบ่งความรับผิดชอบในฐานะเป็นครูประจำชั้นให้นักศึกษาฝึกสอนทีละน้อย" การที่นักศึกษาฝึกสอนคาดหวังระดับสูง เนื่องจากนักศึกษาฝึกสอนส่วนมากไม่มีความคุ้นเคยหรือเคยมาสังเกตการสอนในโรงเรียนก่อนจะมาฝึกสอน และนักศึกษาฝึกสอนจำนวนเกือบครึ่งหนึ่งไม่มีประสบการณ์การสอนหรือฝึกสอนในสถานการณ์จริงมาก่อน กล่าวได้ว่านักศึกษาฝึกสอนเสมือนเป็นครูคนใหม่ในโรงเรียน และเป็นครูที่ยังไม่เคยผ่านการสอนในสถานการณ์จริงมาก่อน ฉะนั้น นอกจากการปฐมนิเทศให้นักศึกษาฝึกสอนได้ทราบเกี่ยวกับภาระหน้าที่ ระเบียบข้อบังคับ สวัสดิการและบริการของโรงเรียนแล้ว ควรจะให้นักศึกษาได้มีเวลาศึกษางานในภาระหน้าที่ครูสักระยะหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้ศึกษาการสอนของอาจารย์พี่เลี้ยง การทำแผนการสอนและเตรียมอุปกรณ์การสอน ซึ่งจะช่วยให้นักศึกษาได้เตรียมตัวพร้อมยิ่งขึ้นสำหรับการสอนในสถานการณ์จริง ดังที่ ทานรูเธอร์ (Ranruther, 1968:2) ได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า "การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูในระยะแรก เป็นระยะที่ต้องช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนมองเห็นแนวทางอย่างกว้าง ๆ เกี่ยวกับโรงเรียน นักเรียน การเรียนการสอน บุคคล และชุมชนรอบโรงเรียน ตลอดจนแนวทางการบริหารโรงเรียน ทั้งนี้จะใช้เวลาสังเกตประมาณ 1 สัปดาห์" สำหรับสภาพการปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนี้ ผลการวิจัยพบว่า มีการปฏิบัติพอสมควร (ประมาณร้อยละ 66.5 ถึงร้อยละ 78.9) และได้พบเป็นข้อสังเกตว่า อาจารย์พี่เลี้ยงเพียงร้อยละ 47.6 จัดให้นักศึกษาฝึกสอนศึกษางานในโรงเรียนโดยไม่ต้องสอนในสัปดาห์แรก ซึ่งเป็นสิ่งชี้ให้เห็นว่าทางโรงเรียนฝึกสอนยังไม่ทราบแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องนี้ทำให้นักศึกษาฝึกสอนบางส่วนต้องสอน

นักเรียนตั้งแต่สัปดาห์แรกโดยไม่มีโอกาสได้ศึกษาหรือสังเกตการสอนจากอาจารย์พี่เลี้ยงเลย ฉะนั้นการที่พบว่า "นักศึกษาฝึกสอนมีปัญหามากเกี่ยวกับการปรับตัวในระยะแรกของการฝึกสอน" จึงอาจจะมีสาเหตุมาจากการที่ต้องทำการสอนนักเรียนในขณะที่ยังมีความรู้สึกไม่พร้อมก็เป็นได้ บุคคลที่จะช่วยเหลือนักศึกษาฝึกสอนได้มากที่สุดในเรื่องดังกล่าวคือ อาจารย์พี่เลี้ยง เพราะเป็นผู้ใกล้ชิดนักศึกษาฝึกสอน มีประสบการณ์การสอนและประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ครูพอเพียงที่จะสามารถให้ความรู้และข้อมูลเรื่องต่าง ๆ แก่นักศึกษาได้ และเมื่อพิจารณาจากความคาดหวังของอาจารย์พี่เลี้ยงที่จะให้นักศึกษาฝึกสอนได้ศึกษางานในโรงเรียนโดยไม่ต้องทำการสอนในสัปดาห์แรกของการฝึกสอน ก็พบว่าอาจารย์พี่เลี้ยงคาดหวังระดับสูงให้มีการปฏิบัติในเรื่องนี้ จึงมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปได้หากคณะฯ จะได้มีการชี้แจงนโยบายเกี่ยวกับเรื่องนี้ให้ทางฝ่ายโรงเรียนฝึกสอน พร้อมทั้งมีแนวทางการปฏิบัติให้อาจารย์พี่เลี้ยงไว้ในหนังสือคู่มือนิเทศสำหรับอาจารย์พี่เลี้ยงด้วยดังที่ พิฟเฟอร์ (Pfeiffer, 1954) ได้เสนอแนะในผลการวิจัยของเขาว่า "เกี่ยวกับกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยคิดว่าจะให้นักศึกษาจัดทำ ควรทำรายการที่ละเอียดสมบูรณ์ส่งไปให้ครูพี่เลี้ยงด้วย" ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยเหลือนักศึกษาฝึกสอนให้ได้รับความรู้และประสบการณ์จากโรงเรียนในรูปแบบเดียวกัน

เกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการนิเทศการสอนของนักศึกษาฝึกสอน ผลการวิจัยด้านความคาดหวังของนักศึกษาฝึกสอนพบว่า นักศึกษาคาดหวังในระดับสูงเกือบทุกเรื่อง คาดหวังมากที่สุดคือ "การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของนักศึกษาภายหลังการสังเกตการสอนแต่ละครั้ง" รองลงมาตามลำดับคือ "การอภิปรายร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับผลการสอนของนักศึกษา การให้นักศึกษาฝึกสอนมีโอกาสเลือกวิธีสอนด้วยตนเองโดยมีอาจารย์นิเทศก์หรืออาจารย์พี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำปรึกษา" ซึ่งสอดคล้องกับความคาดหวังของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเช่นกัน จึงเป็นสิ่งบ่งชี้ว่า ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศเห็นความสำคัญของการปฏิบัติดังกล่าว และตรงกับหลักการที่กล่าวว่า "การนิเทศการสอนที่ดีนั้นควรจะมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) (Shipla, 2521 : 117 – 118) และสอดคล้องกับแนวคิดของเจริญผล สุวรรณโชติ

(2524 : 130 – 143) ประพจน์ โสภณ และ ฐีระ ประวาสพฤกษ์ (2525: 85) ที่กล่าวว่า "การอภิปรายกับนักศึกษาฝึกสอนภายหลังจากการสังเกตเสร็จสิ้นลงแล้ว เป็นขั้นตอนการนิเทศที่สำคัญ เพราะจะช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนได้วิเคราะห์ผลการสอนของตนเองว่ามีจุดเด่นด้อยอย่างไรบ้าง จะปรับปรุงแก้ไขได้อย่างไร ส่วนอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง จะทำหน้าที่ชี้แนะและช่วยเหลือให้นักศึกษาฝึกสอนได้วิเคราะห์อย่างละเอียดและชัดเจนขึ้น และเสนอแนะเพิ่มเติมแนวทางการปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของนักศึกษาฝึกสอน" ดังนั้น จึงเป็นการสนับสนุนความสำคัญของการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ยิ่งขึ้น นอกจากนี้การอภิปรายร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของนักศึกษาฝึกสอนก็นับว่ามีความสำคัญมากเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อจะได้เข้าใจตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และแนวทางการปฏิบัติของแต่ละฝ่ายที่จะต้องมีทิศทางเดียวกันและต้องสอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง กล่าวได้ว่าการช่วยเหลือให้นักศึกษาฝึกสอนประสบผลสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลทั้งสามฝ่าย ดังที่ แบนดาวาล (Bandwal, 1974) ได้เสนอแนะในงานวิจัยของเขาว่า "โครงการฝึกสอนจะประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับนักศึกษาฝึกสอน อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์" สำหรับการให้นักศึกษามีโอกาสเลือกวิธีสอนตามความถนัดโดยมีอาจารย์นิเทศก์หรืออาจารย์พี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ เป็นการส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกสอนได้ค้นหาวิธีการสอนที่เหมาะสมกับตนเอง เพราะแต่ละคนย่อมมีแบบ (Style) ที่ต่างกัน จะเป็นผลให้นักศึกษามีความมั่นใจและสามารถปรับพฤติกรรมการสอนของตนได้รวดเร็วกว่าที่จะมีคนคอยชี้แนะให้ทำ แต่ทั้งนี้ก็ควรมีที่ปรึกษาเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือลองผิดลองถูกด้วยตนเอง เพราะผลเสียจะตกไปถึงนักเรียนด้วย

สำหรับสภาพการปฏิบัติ พบว่า นักศึกษาฝึกสอนส่วนมากได้รับการปฏิบัติจากอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าสภาพการปฏิบัติด้านนักศึกษาฝึกสอนกับด้านอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงแตกต่างกันโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เกี่ยวกับ "การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) แก่นักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับพฤติกรรม การสอนของนักศึกษาภายหลังการสังเกตแต่ละครั้ง" พบว่า

นักศึกษาฝึกสอนร้อยละ 54.4 ได้รับการปฏิบัติในขณะที่อาจารย์นิเทศก์ ร้อยละ 95.2 และอาจารย์พี่เลี้ยง ร้อยละ 84.8 ได้ปฏิบัติในเรื่องนี้ จึงเป็นข้อสังเกตว่า วิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ตามที่อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงบางคนปฏิบัตินั้นอาจไม่ตรงกับความคาดหวังของนักศึกษาฝึกสอนเช่น อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงอาจจะให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษาฝึกสอน โดยบันทึกไว้ในแบบฟอร์มการนิเทศแล้วให้นักศึกษาฝึกสอนอ่าน แต่อาจจะไม่ได้มีการอภิปรายกับนักศึกษาฝึกสอนทันทีที่สังเกตการสอนเสร็จสิ้น ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์นิเทศก์ไม่มีเวลาพอเพราะต้องรีบกลับคณะฯ หรืออาจารย์พี่เลี้ยงอาจจะไม่ทราบเกี่ยวกับเทคนิควิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับหรือเกรงใจนักศึกษาฝึกสอน เป็นต้น ซึ่งถ้าเป็นกรณีเช่นที่กล่าวมานี้จะทำให้การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ไม่ได้ผลประโยชน์เท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมที่อาจารย์นิเทศก์หรืออาจารย์พี่เลี้ยงมีความเห็นว่ายังไม่ถูกต้องไม่เหมาะสมนั้น นักศึกษาฝึกสอนอาจจะมีเหตุผลที่จะอธิบายหรืออาจจะไม่ยอมรับเพราะยังไม่เข้าใจชัดเจน ทำให้ไม่เปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงพฤติกรรมนั้นให้ดีขึ้น ในขณะเดียวกันก็จะเกิดความคับข้องใจอันเป็นผลเสียต่อทัศนคติของการนิเทศอีกด้วย ดังนั้นการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) จะมีความสมบูรณ์และก่อให้เกิดผลดีควรจะต้องมีการวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนและอภิปรายถึงเหตุและผลของพฤติกรรมเหล่านั้นให้ชัดเจน ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของนักศึกษาฝึกสอนด้วย ผลการวิจัยของ ฮารโรลด์ (Harold, 1983) เกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ด้านการ feedback ที่นักศึกษาฝึกสอนยอมรับ พบว่า "วิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 แบบคือ การอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับการสอน การให้ความเป็นกันเอง การให้การสนับสนุนและการเสนอแนะแนวทางการปรับปรุง" ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้อค้นพบดังกล่าวมีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นสากลน่าจะใช้ได้สำหรับการนิเทศที่มุ่งพัฒนาทักษะในวิชาชีพการสอน

3.2 เกี่ยวกับการสัมมนาระหว่างการฝึกสอน

เกี่ยวกับรูปแบบของการสัมมนาฝึกสอนพบว่า นักศึกษาฝึกสอนและอาจารย์นิเทศก์คาดหวังระดับสูงตรงกัน ให้มีการจัดสัมมนากลุ่มย่อยระหว่างอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนเฉพาะในสายวิชาเอก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บรรจบ

วงศ์ยัง (2520 : 125) ที่ว่า "ควรมีการสัมมนาทั้งกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อย" และ ลักขณา ศกุณะสิงห์ (2521) ที่ได้พบว่า "ในช่วงสัมมนาใหญ่ ควรมีการจัดแบ่งกลุ่มสัมมนาเป็นกลุ่มย่อยตามวิชาที่ฝึกสอน" ทั้งนี้จากแนวคิดที่จะใช้กิจกรรมการสัมมนาช่วยส่งเสริมหรือแก้ปัญหาการฝึกสอนตลอดระยะเวลาที่ทำการฝึกสอนอยู่ โดยเฉพาะการสัมมนากลุ่มย่อยในสายวิชาเอก จะทำให้นักศึกษาฝึกสอนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ ตลอดจนแก้ปัญหาการสอนที่เกิดจากเนื้อหาวิชาหรือวิธีการสอนได้อย่างลึกซึ้งกว้างขวาง แล้วนำผลจากการสัมมนาไปใช้ต่อไป สำหรับการจัดรูปแบบการสัมมนาตามลักษณะนี้พบว่า มีการปฏิบัติจึงสอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาฝึกสอนและอาจารย์นิเทศก์ แต่การจัดสัมมนาอีกรูปแบบหนึ่งคือ การสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้บริหาร งานนิเทศ อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน พบว่า อาจารย์นิเทศก์คาดหวังในระดับสูงเช่นกัน แต่อาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอนคาดหวังระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการจัดสัมมนาในรูปแบบดังกล่าว อาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอนอาจจะมองไม่เห็นประโยชน์ในการนำไปใช้ปฏิบัติงาน เพราะอาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอนส่วนมากไม่มีโอกาสร่วมสัมมนาตามลักษณะนี้ (ผลการวิจัยสภาพการปฏิบัติ) ซึ่งโดยหลักการกล่าวว่า "การสัมมนาร่วมกันจะช่วยทำให้การดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น เพราะทุกฝ่ายจะได้ร่วมกันแก้ปัญหาและช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกัน" (กรมการฝึกหัดครู, คณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพครู 2525 : 35) ดังนั้นถ้าสามารถจัดสัมมนาตามรูปแบบนี้ได้ก็น่าจะเป็นผลดี

เกี่ยวกับกิจกรรมที่จัดในช่วงโมงการสัมมนาฝึกสอนพบว่า นักศึกษาฝึกสอนคาดหวังในระดับสูงในเรื่อง "การบันทึกสรุปผลการสัมมนาและแจ้งให้นักศึกษาฝึกสอนทราบเพื่อนำไปใช้ปฏิบัติงาน" ซึ่งสอดคล้องกับความคาดหวังของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงที่ต้องการให้บันทึกและรายงานผลการสัมมนาให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณรงค์ ธรรมคุณ (2525 :) ที่พบว่า "ภายหลังการสัมมนาแล้วควรรายงานผลการสัมมนาให้ผู้สอนรายวิชาเตรียมประสบการณ์วิชาชีพทราบด้วย" ข้อค้นพบดังกล่าวเป็นการสนับสนุนว่ารายงานสรุปผลของการสัมมนานั้นมีประโยชน์สำหรับผู้เกี่ยวข้องที่จะสามารถนำไปปรับปรุงหรือแก้ปัญหาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลยิ่งขึ้น แต่สภาพการปฏิบัติที่พบปรากฏว่า อาจารย์นิเทศก์ร้อยละ 61.9 และนักศึกษาฝึกสอน ร้อยละ 65.5 ได้รับทราบผลสรุปการสัมมนา แต่อาจารย์พี่เลี้ยง ร้อยละ 13.1 ได้รับทราบเกี่ยวกับผลสรุปการสัมมนาซึ่งทำให้ปัญหาต่าง ๆ ที่มีการอภิปรายกันในชั่วโมงสัมมนานั้น อาจารย์พี่เลี้ยงส่วนมากไม่มีส่วนรับทราบ จึงทำให้ประโยชน์ที่ได้จากการสัมมนาน้อยกว่าที่ควร ดังที่พบจากผลการวิจัยของ ฉลอง ทับศรี และคณะ (2522) ว่า "การสัมมนาระหว่างการฝึกสอนไม่มีประโยชน์สำหรับนักศึกษาฝึกสอน" และนักศึกษาฝึกสอนมีความเห็นว่า "ปรึกษาอาจารย์นิเทศก์ส่วนตัวดีกว่าการสัมมนาปัญหาที่แก้ไม่ได้ไม่ควรนำเข้าสัมมนา ..." นอกจากนี้ จากความคาดหวังของของนักศึกษาฝึกสอนครั้งนี้ก็มีข้อสังเกตว่า นักศึกษาฝึกสอนคาดหวังในระดับปานกลางเกี่ยวกับการจัดวิทยากรมาบรรยาย และการให้นักศึกษาฝึกสอนนำปัญหาแต่ละกรณีมาอภิปรายกันในชั่วโมงสัมมนา ซึ่งเป็นการย้ำว่านักศึกษาฝึกสอนไม่ได้ประโยชน์จากกิจกรรมที่จัดในชั่วโมงสัมมนาเท่าที่ควร จึงนับเป็นข้อสังเกตว่าเรื่องที่วิทยากรพูดอาจจะไม่ตรงกับความต้องการของนักศึกษา และปัญหาต่าง ๆ ที่นำมาอภิปรายแล้วไม่สามารถนำผลสรุปของการอภิปรายไปใช้ได้ ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าการบันทึกสรุปผลการสัมมนาไว้ทุกครั้งและรายงานให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบ จะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้ทุกฝ่ายร่วมรับรู้ปัญหาและสภาพการณ์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาฝึกสอน เพื่อเป็นการป้องกันและหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกันต่อไป ซึ่งจะทำให้ทุกฝ่ายมองเห็นประโยชน์และความสำคัญของการสัมมนาฝึกสอนมากยิ่งขึ้น

เกี่ยวกับการประเมินผลการมีส่วนร่วมสัมมนาของนักศึกษาฝึกสอน พบว่า นักศึกษาคาดหวังในระดับปานกลางให้มีการปฏิบัติ แต่อาจารย์นิเทศก์คาดหวังในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจากแต่ละฝ่ายเห็นความสำคัญของการสัมมนาการฝึกสอนต่างกันดังที่ได้กล่าวแล้ว และยังพบเป็นข้อสังเกตว่า นักศึกษาฝึกสอนส่วนมากไม่ทราบว่ามีการประเมินผลการมีส่วนร่วมการสัมมนาของตน ในขณะที่อาจารย์นิเทศก์ส่วนมากทราบว่ามีการประเมินผล แสดงว่าแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการสัมมนาระหว่างการฝึกสอนผู้ปฏิบัติยังไม่ทราบชัดเจนและจากการศึกษา เอกสารคู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพก็ไม่ได้

มีการระบุแนวทางปฏิบัติที่แน่ชัดในเรื่องนี้เช่นกัน ดังนั้น สรุปได้ว่า การที่นักศึกษาฝึกสอนคาดหวังเกี่ยวกับกิจกรรมการสัมมนาและการประเมินผลการมีส่วนร่วมการสัมมนาไม่สูงเท่าที่ควร อาจเนื่องจากนักศึกษาเข้าใจวัตถุประสงค์ของการสัมมนาไม่ชัดเจน และกิจกรรมที่จัดในชั่วโมงสัมมนานักศึกษาไม่เห็นประโยชน์เท่าที่ควร อีกทั้งไม่มีแนวทางปฏิบัติในรายละเอียดทำให้แต่ละสายวิชาปฏิบัติแตกต่างกัน

3.3 เกี่ยวกับการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน

จากผลการวิจัยด้านความคาดหวังของอาจารย์นิเทศก์ พบว่า อาจารย์นิเทศก์คาดหวังในระดับสูงให้ "มีการแบ่งให้ผู้นิเทศประเมินผลพัฒนาการของนักศึกษาฝึกสอน แต่ละด้านตามบทบาทของผู้นิเทศ" (เช่น ผู้บริหารโรงเรียนประเมินพัฒนาการด้านสมรรถภาพทั่วไป อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง ประเมินพัฒนาการด้านสมรรถภาพการสอน และสมรรถภาพทั่วไป เป็นต้น) และผลการวิจัยด้านความคาดหวังของอาจารย์พี่เลี้ยงก็พบสอดคล้องกัน สำหรับสภาพการปฏิบัติพบว่าคณะศึกษาศาสตร์ได้มีการปฏิบัติตามรูปแบบนี้ แต่มีข้อสังเกตว่าอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเห็นว่ามีปัญหาในการประเมินพัฒนาการของนักศึกษาฝึกสอนให้ครอบคลุมทุกด้าน (จากผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง) ซึ่งอาจจะเกิดจากรายละเอียดในแบบฟอร์มประเมินผลเกี่ยวกับสมรรถภาพของนักศึกษาฝึกสอน บางข้อประเมินได้ยาก กล่าวคือ อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงอาจไม่เห็นพฤติกรรมของนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านนั้น หรือขาดทักษะในการใช้แบบฟอร์มการประเมินผล ดังนั้นควรจะมีการพิจารณาทบทวนแบบฟอร์มการประเมินผลว่ามีรายละเอียดเหมาะสมหรือไม่ เพียงไร และควรจะมีการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการประเมินผลเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเที่ยงตรง (validity) ยิ่งขึ้น

สำหรับรูปแบบการประเมินอีกรูปแบบหนึ่ง คือ การสอบสอน พบว่า อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงคาดหวังให้มีการปฏิบัติ แต่ไม่เด่นชัดเจนเท่าที่ควร ซึ่งอาจเนื่องจากอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงเห็นผลดีผลเสียของการสอบสอนว่าขึ้นอยู่กับวิธีการและบุคคลที่ทำหน้าที่ประเมินจะต้องมีทักษะในการนิเทศและทักษะในการประเมินสูง ดังนั้นแนวความคิดของ ไพเรส (Pires, 1969 : 112 - 113) ที่กล่าวว่า "การฝึกสอนเป็นการช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนได้ปรับปรุงทักษะและความสามารถในการสอน มิได้เป็นการทดสอบความสามารถ ดังนั้นการวัดความสามารถในการสอนจึงควรวัดผลและประเมินผลในตอนสุดท้ายของการฝึกสอน เพื่อพิจารณาว่านักศึกษาได้มีการปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้นหรือไม่" จึงสามารถปฏิบัติให้มีประสิทธิผลได้ยาก นอกจากว่าจะมีการฝึกทักษะของผู้ประเมิน มีเครื่องมือที่เที่ยงตรงและชักซ้อมวิธีการปฏิบัติให้เข้าใจชัดเจนเสียก่อน

ผลการวิจัยโดยส่วนรวม พบว่า อาจารย์นิเทศก์คาดหวังให้มีการปฏิบัติทุกเรื่องในระดับสูง ส่วนอาจารย์พี่เลี้ยงคาดหวังในระดับปานกลาง แต่มีข้อสังเกตว่า ความเห็นเชิงคาดหวังเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการประเมินผลของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงไม่ชัดเจนนัก ทั้งนี้อาจเนื่องจากรูปแบบและวิธีการประเมินผลเหล่านี้ไม่ได้มีการใช้ในคณะศึกษาศาสตร์ ทำให้อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงยังไม่เห็นข้อดีข้อเสียของการปฏิบัติดังกล่าวเด่นชัด

<u>ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอนสำหรับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่</u>

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอน ดังนี้

1. เกี่ยวกับสถานภาพในการทำงานของอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน

1.1 จากข้อค้นพบที่ว่า อาจารย์นิเทศก์มีภาระงานมากเกินไป ทำให้การทำหน้าที่นิเทศนักศึกษาฝึกสอนมีประสิทธิผลน้อยกว่าที่ควร มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1.1 ลดภาระงานสอนของอาจารย์นิเทศก์ให้น้อยลง โดยเฉพาะการสอนนักเรียนสาธิตจะทำให้การจัดตารางเวลาการนิเทศไม่คล่องตัว ในขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อนักเรียนสาธิตเพราะอาจารย์มีเวลาใกล้ชิดนักเรียนน้อยกว่าที่ควร

1.1.2 คณะฯ ควรให้ความสำคัญของงานนิเทศการสอนเท่าเทียมกับงานสอนด้วย เพื่ออาจารย์นิเทศก์จะได้สามารถนำผลงานเกี่ยวกับการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนมาเสนอผลงานทางวิชาการได้ อันจะช่วยให้อาจารย์นิเทศก์มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

1.1.3 เพิ่มจำนวนอาจารย์นิเทศก์ให้มากขึ้น โดยมีเกณฑ์กำหนดจำนวนอาจารย์นิเทศก์ต่อจำนวนนักศึกษาฝึกสอน เพื่อเป็นการควบคุมคุณภาพของการนิเทศ และเป็นการจัดสรรภาระงานสอนให้คณาจารย์ในปริมาณที่ใกล้เคียงกัน

1.1.4 ลดจำนวนนักศึกษาฝึกสอนให้น้อยลง โดยพิจารณาพื้นฐานการศึกษาเดิมของนักศึกษา กล่าวคือ นักศึกษาที่มีประสบการณ์การสอนหรือฝึกสอนมาก่อนควรจะมีรูปแบบการฝึกประสบการณ์อย่างอื่นแทนการฝึกสอนในโรงเรียน เช่น อาจจะเพิ่มทักษะการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยนำโครงการ MET (Mpre Effective Teacher) ที่คณะฯ เคยใช้เมื่อปีการศึกษา 2515 มาปรับปรุงใหม่ และมีโครงการอื่นให้นักศึกษาได้มีประสบการณ์อีก 1 โครงการ เช่น พัฒนาหน่วยงานต่าง ๆ หรือฝึกงานที่มีความสัมพันธ์กับวิชาเอกของนักศึกษาสำหรับนักศึกษาที่ไม่มีประสบการณ์การสอนหรือฝึกสอนมาก่อน จะให้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนตลอดภาคการศึกษา

1.2 จากข้อค้นพบว่า อาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียนฝึกสอนบางโรงเรียนนิเทศการสอนนักศึกษาฝึกสอนน้อยเกินไป และต้องการให้มีการกำหนดจำนวนครั้งในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนแต่ละระยะเวลาของการฝึกสอน ทางคณะฯ ควรขอความร่วมมือจากฝ่ายโรงเรียนฝึกสอน ขอให้จัดชั่วโมงสอนของอาจารย์ที่ทำหน้าที่นิเทศนักศึกษาฝึกสอนน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และจัดตารางเวลาสอนไม่ให้ตรงกับเวลาสอนของนักศึกษาฝึกสอนด้วย และถ้าเป็นไปได้ คณะฯ ควรกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำจำนวนครั้งที่ควรนิเทศนักศึกษาฝึกสอนในแต่ละช่วงเวลาของการฝึกสอนไว้ด้วย โดยเฉพาะในช่วงแรกของการฝึกสอนนักศึกษาฝึกสอนควรได้รับการนิเทศมากเป็นพิเศษ

1.3 จากข้อค้นพบว่า นักศึกษาฝึกสอนเรียนวิชาอื่นด้วยในขณะฝึกสอน ทำให้ทางโรงเรียนเห็นว่านักศึกษาฝึกสอนอุทิศเวลาอยู่ที่โรงเรียนน้อยกว่าที่ควรร่วมกิจกรรมของโรงเรียนน้อย นอกจากนี้ยังทำให้ทางโรงเรียนฝึกสอนมีอุปสรรคในการจัดตารางสอนให้นักศึกษาฝึกสอนอีกด้วย ข้อค้นพบดังกล่าวมีผลกระทบต่อคุณภาพการผลิตครูของคณะฯ ดังที่ได้อภิปรายแล้ว ดังนั้นควรจะมีมาตรการควบคุมความรับผิดชอบและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกสอน เช่น กำหนดเงื่อนไขสำหรับการเรียนในขณะฝึกสอน โดยใช้ผลการเรียนและชั่วโมงปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นเงื่อนไข กล่าวคือ นักศึกษาที่จะเรียนขณะฝึกสอนจะต้องมีคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่น้อยกว่า 2.5 และจะต้องใช้เวลาอยู่ในโรงเรียนไม่น้อยกว่า 27 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (คิดจากหน่วยกิตวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 9 หน่วยกิต) สำหรับจำนวนหน่วยกิตและจำนวนวิชาที่เรียน ให้เรียนได้ไม่เกิน 4 หน่วยกิต หรือ 1 วิชา ส่วนนักศึกษาที่มีผลการเรียนไม่ถึงข้อกำหนดดังกล่าว จะไม่ได้รับการพิจารณาให้เรียนวิชาอื่นอีกในขณะที่ฝึกสอน เงื่อนไขดังกล่าวนี้ คณะฯ ควรจะกำหนดเป็นนโยบายให้อาจารย์ที่ปรึกษาถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด เพราะการที่คณะฯ มอบหมายให้อาจารย์ที่ปรึกษาลงความเห็นในใบสมัครฝึกสอนของนักศึกษาโดยไม่มีนโยบายหรือเงื่อนไขที่ชัดเจน ทำให้อาจารย์ที่ปรึกษามีเกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็นแตกต่างกันและเป็นข้ออ้างของนักศึกษาฝึกสอนได้

2. เกี่ยวกับการวางแผนโครงการนิเทศการฝึกสอน

2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัญหาอุปสรรคสำคัญในการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอนคือ ความไม่รู้ไม่เข้าใจเกี่ยวกับงานเพียงพอ ที่เห็นได้ชัดเจนคือไม่เข้าใจแน่ชัดในเรื่องนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานฯ ฉะนั้นคณะฯ ควรกำหนดนโยบายไว้ให้ชัดเจน เกี่ยวกับความร่วมมือจากโรงเรียนฝึกสอน การจัดสรรอาจารย์นิเทศก์ การกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน การบริการและส่งเสริมการปฏิบัติงานแก่บุคลากร การสัมมนาการฝึกสอน และการประเมินผลการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายเกี่ยวกับความร่วมมือจากโรงเรียนฝึกสอนจะต้องมีการปรึกษาหารือจากผู้บริหารโรงเรียน

ว่าจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้เพียงใด สำหรับอาจารย์พี่เลี้ยงนั้น ผู้วิจัยพบเป็นข้อสังเกตว่า อาจารย์พี่เลี้ยงส่วนมากตระหนักในหน้าที่ และต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้นักศึกษาฝึกสอนมากขึ้น นับตั้งแต่ความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการเตรียมการหรือวางแผน ตลอดจนต้องการที่จะมีส่วนรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ที่นักศึกษาได้มีการอภิปรายกันในชั่วโมงสัมมนาฝึกสอน จึงมีแนวโน้มที่จะได้รับความร่วมมือจากอาจารย์พี่เลี้ยงส่วนมาก

2.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า มีการเตรียมความรู้เกี่ยวกับงานที่จะปฏิบัติให้อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอนน้อย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ควรใช้วิธีการเตรียมความรู้เป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

(1) จัดคู่มือปฏิบัติงานให้ศึกษาล่วงหน้าช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้ทำความเข้าใจเรื่องต่าง ๆ

(2) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (work-shop) ก่อนเปิดภาคการศึกษา เพื่อซักซ้อมทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนมีการฝึกทักษะสำคัญที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย

สำหรับคู่มือปฏิบัติงานที่ใช้อยู่ (หนังสือคู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) จากการที่ได้วิเคราะห์เนื้อหาสาระแล้ว ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรปรับปรุงรูปเล่มและจัดหมวดหมู่เนื้อหาสาระให้สะดวกกับการนำไปใช้ยิ่งขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงดังนี้

(1) การจัดรูปเล่ม ควรมีการแบ่งเป็นตอน หรือระบุให้ชัดเจนว่า เป็นเนื้อหาสาระที่ใช้สำหรับเป็นคู่มือของบุคคลใด

(2) การจัดหมวดหมู่ของเนื้อหาสาระ ควรแยกให้ชัดเจนว่า เนื้อหาสาระที่เป็นข้อสนเทศ (information) เกี่ยวกับการดำเนินงาน เนื้อหาสาระที่เป็นกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เงื่อนไขที่ควรจะต้องปฏิบัติโดยเคร่งครัด และเนื้อหาสาระที่เป็นข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติ เพื่อผู้ปฏิบัติจะได้ตระหนักในการใช้เนื้อหาสาระเหล่านั้นให้ถูกต้อง

2.3 เกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน คณะฯ ควรกำหนดคุณสมบัติที่จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น ดังนี้

2.3.1 อาจารย์นิเทศก์ ควรจะมีประสบการณ์การสอนนักศึกษาและนักเรียนระดับมัธยมศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปี และควรมีประสบการณ์รับการอบรมหรือศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศการฝึกสอน

2.3.2 อาจารย์พี่เลี้ยงควรจะมีประสบการณ์การสอนนักเรียนระดับมัธยมศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา สำหรับผู้ที่มีวุฒิทางวิชาชีพครู หรือควรมีประสบการณ์การสอนนักเรียนระดับมัธยมศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษา สำหรับผู้ที่ไม่มีวุฒิทางวิชาชีพครู และควรมีประสบการณ์การอบรมหรือศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศการฝึกสอนมาก่อน และในกรณีที่คณะฯ ให้โรงเรียนฝึกสอนมีส่วนร่วมในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแก่นักศึกษาฝึกสอนมากยิ่งขึ้น ควรยกฐานะอาจารย์พี่เลี้ยงเป็น "อาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียนฝึกสอน" ด้วย

2.3.3 นักศึกษาที่จะทำการฝึกสอนได้ ควรจะเรียนวิชาเอกบังคับให้ครบถ้วนก่อน หรือมีจำนวนหน่วยกิตวิชาเอก ไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของหน่วยกิตวิชาเอกทั้งหมด

2.4 เกี่ยวกับการบริการและส่งเสริมการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน มีข้อเสนอแนะดังนี้

2.4.1 การบริการยานพาหนะสำหรับอาจารย์นิเทศก์ในระยะ 2 – 7 สัปดาห์แรกของการฝึกสอน ควรจัดไป 2 สัปดาห์ต่อครั้ง เป็นอย่างน้อยในแต่ละโรงเรียน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนนักศึกษาฝึกสอนที่ฝึกสอนอยู่แต่ละโรงเรียนด้วย แต่อย่างน้อยนักศึกษาแต่ละคน ควรจะได้รับการนิเทศจากอาจารย์นิเทศในช่วงแรกนี้ไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง สำหรับในช่วงหลังของการฝึกสอน ความถี่ในการจัดรถไปนิเทศควรขึ้นอยู่กับความต้องการของอาจารย์นิเทศก์ เพราะแต่ละโรงเรียนจะมีนักศึกษาฝึกสอนที่แตกต่างกันทั้งจำนวนและพัฒนาการเกี่ยวกับวิชาชีพครู

2.4.2 การบริการข่าวสารให้แก่อาจารย์พี่เลี้ยง ควรเพิ่มปริมาณการพิมพ์ให้เพียงพอกับจำนวนอาจารย์พี่เลี้ยงทุกคน โดยเฉพาะเอกสารด้านความรู้เกี่ยวกับการนิเทศ อาจารย์พี่เลี้ยงต้องการมาก

2.4.3 การบริการอุปกรณ์การสอนแก่นักศึกษาฝึกสอน ควรขอความร่วมมือจากภาคเทคโนโลยีการศึกษา ขอให้เพิ่มเวลาการให้บริการยืมอุปกรณ์นอกเวลาราชการด้วย เพื่อนักศึกษาฝึกสอนที่ฝึกสอนโรงเรียนไกล ๆ จะได้สามารถใช้บริการได้

3. เกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอน

จากผลการวิจัยสภาพปัญหา และความคาดหวังของอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน ประมวลได้ว่า สภาพการปฏิบัติและความคาดหวังไม่สอดคล้องกัน หลายประการที่เด่นชัดคือ การนิเทศระยะแรกของการฝึกสอน การปฏิบัติของอาจารย์พี่เลี้ยงไม่สอดคล้องกับอาจารย์นิเทศก์ เทคนิควิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงไม่สอดคล้องกับความเห็นนักศึกษาฝึกสอน กิจกรรมที่จัดในชั่วโมงการสัมมนาฝึกสอน ไม่ตรงกับความต้องการของนักศึกษาฝึกสอนเท่าที่ควร นักศึกษาส่วนน้อยทราบว่า มีการประเมินผลการมีส่วนร่วมในการสัมมนาของนักศึกษาฝึกสอน สำหรับรูปแบบการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอนนั้น อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงมีความเห็นตรงกันให้มีการแบ่งให้ผู้ทำหน้าที่นิเทศนักศึกษาฝึกสอน ประเมินพัฒนาการของนักศึกษาฝึกสอนเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้นิเทศ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติในเรื่องดังกล่าว ดังนี้

3.1 การนิเทศระยะแรกของการฝึกสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสัปดาห์แรก อาจารย์พี่เลี้ยงควรจะมีบทบาทในการให้ความรู้และแนะนำนักศึกษาฝึกสอนมาก เช่น ความรู้เกี่ยวกับภาระหน้าที่ของครู การบริหารงานในโรงเรียนโดยเฉพาะกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของครูและของนักเรียน ภูมิหลังของนักเรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียนและชุมชน แหล่งของอุปกรณ์การสอน ฯลฯ เป็นต้น นอกจากนี้ควรจัดให้นักศึกษาฝึกสอนได้สังเกตการสอนอาจารย์พี่เลี้ยงหรือครูในโรงเรียนตามสมควร

3.2 เทคนิควิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) แก่นักศึกษาฝึกสอน ควรจะกระทำทันทีภายหลังจากการสังเกตการสอนเสร็จสิ้นลง เพื่อจะได้นึกภาพบรรยากาศการเรียนการสอนชัดเจน คณะฯ ควรจะมีการย้ำให้อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงตระหนักถึงความสำคัญของการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) และถ้าสามารถจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิควิธีการนิเทศให้อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงก่อนปฏิบัติหน้าที่ก็จะเป็นผลดีอย่างยิ่งกับการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง

3.3 กิจกรรมที่จัดในชั่วโมงการสัมมนา ควรมีแบบสอบถามความต้องการของนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับเรื่องที่จะเชิญวิทยากรมาบรรยาย เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาฝึกสอนส่วนใหญ่ และที่สำคัญคือ คณะฯ ควรจะต้องชี้แจงให้นักศึกษาฝึกสอนเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดสัมมนา วิธีการดำเนินการสัมมนาแต่ละครั้ง และวิธีการประเมินผลการสัมมนาของนักศึกษาฝึกสอน เพื่อให้ทุกสายวิชาเอกปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน นอกจากนี้ผลสรุปจากการสัมมนาทุกครั้ง เมื่อพบปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติของคนส่วนใหญ่หรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น ควรจะมีการสรุปให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบเพื่อขอความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่อไป

3.4 การประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน ควรให้ผู้บริหารโรงเรียนประเมินเฉพาะสมรรถภาพทั่วไปเกี่ยวกับวิชาชีพครูของนักศึกษาฝึกสอน เช่น การแต่งกาย มนุษยสัมพันธ์ การวางตัว ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ฯลฯ เป็นต้น สำหรับอาจารย์นิเทศก์ ควรประเมินเฉพาะด้านความรับผิดชอบต่อการสอน ทักษะการสอน การแต่งกาย และอาจารย์พี่เลี้ยงควรประเมินทั้งสมรรถภาพทั่วไปและสมรรถภาพในการสอน สำหรับแบบฟอร์มการประเมินผลควรมีการพิจารณารายละเอียด หัวข้อที่จะประเมินอีกครั้งหนึ่ง และควรจะมีการทำความเข้าใจวิธีการใช้จากผู้สร้างแบบฟอร์มให้เข้าใจก่อน จากการศึกษาแบบฟอร์ม ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถ้าสามารถนำไปใช้ได้จะทำให้การประเมินนักศึกษาฝึกสอนมีความเที่ยงตรงยิ่งขึ้น เพราะมีรายละเอียดสมรรถภาพ

ด้านต่าง ๆ ครอบคลุม และเป็นประโยชน์มากกว่าการบันทึกจากความเห็นของอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งทำให้แต่ละท่านมีจุดสนใจในการสังเกตนักศึกษาฝึกสอนแตกต่างกัน

<u>ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะทำวิจัยต่อไป</u>

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพของสถาบัน

2. ควรศึกษาความต้องการและอุปสรรคปัญหาของโรงเรียนฝึกสอนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาฝึกสอน

3. ควรมีการศึกษาทดลองเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือสังเกตการสอน และการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย