



### วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

ในการสร้างรูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนาม สาขา  
มัธยมศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีรูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาค  
สนาม ตามหลักสูตรของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยระบบจำกัดจำนวนรับที่สังกัด  
ทบวงมหาวิทยาลัยเป็นประการสำคัญ รูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนี้จึง  
ยึดถือจุดมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัย  
ระบบจำกัดจำนวนรับต่าง ๆ เป็นหลักและยึดถือแนวคิดหรือจุดมุ่งหมายจากสถาบันผลิตครูอื่น ๆ  
เป็นรอง สำหรับทฤษฎีเอกสารที่เกี่ยวข้องและแนวคิดในการสร้างรูปแบบจะได้นำเสนอเป็น  
ส่วน ๆ ไปตามลำดับ คือ โครงสร้างของรูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาค  
สนามในปัจจุบัน จุดมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มติสมรรถนะวิชาชีพของนิสิตฝึก  
ประสบการณ์วิชาชีพครู มิติบทบาทของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มิติการประเมินการฝึก  
ประสบการณ์วิชาชีพครู และเทคนิคในการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ก. โครงสร้างของรูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนามในปัจจุบัน

จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนามของคณะ  
ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยระบบจำกัดจำนวนรับสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า  
โครงสร้างของรูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยส่วนรวมมีความแตกต่างกัน  
ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบรูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนาม ของคณะครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบรมวงจำทีจำนวนรับ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ข้อความ	พุทธองกรณ์มหาวิทยาลัย (จท)	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (มก)	มหาวิทยาลัยขอนแก่น (มข)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (มช)	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว พอ.)	มหาวิทยาลัยศิลปากร (มส)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (มอ)
<b>เรื่องทั่วไป</b>							
1. จำนวนหน่วยกิต	6	6	8	9	6	8	8
2. จำนวนสัปดาห์ที่ทำการฝึก	12	18	18	18	8	18	18
3. ภาคเรียนที่ทำการฝึก	ภาคต้น ปีที่ 4	ปีที่ 4	ปีที่ 3 หรือ ปีที่ 4	ปีที่ 4	ภาคต้น ปีที่ 4	ปีที่ 4	ปีที่ 4
4. จำนวนชั่วโมงสัมฤทธิ์ การสอน/สังเกต	8-12	8-12	10-12	12-15	8-12	ไม่ระบุ	10-15
5. หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยประสานการฝึก วิชาชีพ	คณะกรรมการจัดการฝึกสอน	กรรมการภาควิชาชีพ รับผิดชอบ	สำนักฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ	คณะกรรมการฝึกสอน และฝึกงาน	คณะกรรมการดำเนินงาน ฝึกสอนและฝึกงาน	คณะกรรมการดำเนินงาน ฝึกงานคณะ
<b>การประเมิน</b>							
<b>การประเมินความก้าวหน้า</b>							
1. การจำแนกสมรรถนะวิชาชีพ	1. การสอน 1.1 การเตรียม การสอน 1.2 การดำเนิน การสอน 1.3 การประเมินผล การเรียน 1.4 บุคลิกภาพ	1. การสอน 1.1 บุคลิกภาพ 1.2 บันทึกการสอน 1.3 การดำเนิน การสอน	1. การสอน 1.1 บันทึกการสอน 1.2 การดำเนิน การสอน 2. การปฏิบัติงานทั่วไป 2.1 ความรับผิดชอบ ในหน้าที่ 2.2 ความรับผิดชอบ ในงานพิเศษ 2.3 ความเหมาะสม ในการปฏิบัติงาน 2.4 เจตณคติต่ออาชีพ ครู 2.5 การพัฒนาการ	1. การสอน 1.1 การ เตรียม การสอน 1.2 การปฏิบัติ การสอน 2. สมรรถนะโดยทั่วไป และคุณลักษณะการ เป็นครู 2.1 ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ 2.2 การปฏิบัติงาน ในหน้าที่ครู 2.3 การปฏิบัติงาน	1. การสอน 1.1 การสอนในชั้น 1.2 การศึกษาค้นคว้า 1.3 ความกระตือ รือร้น 2. การปฏิบัติงาน 2.1 มาตรฐานสัมพันธ 2.2 นพชีพและ 2.3 กิจกรรมพิเศษ	1. การสอน 2. สมรรถภาพในการ	1. การเตรียมการสอน 2. การสอน 3. บุคลิกภาพและ การปฏิบัติงาน

ข้อความ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (จฬ)	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (มก)	มหาวิทยาลัยขอนแก่น (มข)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (มช)	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว พธ.)	มหาวิทยาลัยศิลปากร (มศ)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (มอ)
2. ผู้ประเมิน	อาจารย์เนโทศ อาจารย์ที่เลี้ยง กรรมการดำเนินงาน	อาจารย์เนโทศ อาจารย์ที่เลี้ยง	อาจารย์เนโทศ อาจารย์ที่เลี้ยง	อาจารย์เนโทศ อาจารย์ที่เลี้ยง อาจารย์ใหญ่	อาจารย์เนโทศ อาจารย์ที่เลี้ยง	อาจารย์เนโทศ อาจารย์ที่เลี้ยง อาจารย์หัวหน้าสาย	อาจารย์เนโทศ
3. การจำแนกสมรรถเว็ชชีน ที่ประเมินและผู้ประเมิน	อาจารย์เนโทศ และ อาจารย์ที่เลี้ยงประเมิน ทั้งสองสมรรถเว็ชชีน และ ใช้แผนประเมินชุดเดียวกัน	1. ไม่ได้จำแนก 2. หังอาจารย์เนโทศ และอาจารย์ที่เลี้ยงใช้ แผนประเมินชุดเดียว กัน	1. การสอนประเมินโดย อาจารย์เนโทศ และ อาจารย์ที่เลี้ยง 2. การปฏิบัติทักหังไป ประเมินโดยอาจารย์ ที่เลี้ยง 3. การปฏิบัติงานประเมิน โดยอาจารย์ประเมินจำชััน	อาจารย์เนโทศ อาจารย์ ที่เลี้ยง อาจารย์ใหญ่/ ผู้อำนวยการ ประเมิน ทั้งสองสมรรถเว็ชชีน	อาจารย์เนโทศ อาจารย์ ที่เลี้ยง ประเมินหังสอง สมรรถเว็ชชีน	1. อาจารย์เนโทศ และ อาจารย์ที่เลี้ยง ประเมินสมรรถภาพ การสอน 2. อาจารย์ที่เลี้ยง อาจารย์หัวหน้าสาย ผู้บริหาร ประเมิน สมรรถภาพการ ปฏิบัติงาน	1. อาจารย์เนโทศ อาจารย์ที่เลี้ยง ประเมินการเท็ชเม การสอน และการสอน ในชั้น 2. หัวหน้าสชันศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย และอาจารย์ที่เลี้ยง ประเมินคุณภาพ และการปฏิบัติงานหังไป
4. จุดเน้นการปรับปรุ้ง	เน้นการปรับปรุ้งสมรรถเว็ชชีน การสอน และสฤติกรรม หังไป	เน้นการปรับปรุ้งการสอน	เน้นการปรับปรุ้งการสอน การปฏิบัติทักหังไป	ไม่ระบุ	เน้นการปรับปรุ้งสมรรถภาพ การสอน และการปฏิบัติทัก	ไม่ระบุ	เน้นการปรับปรุ้งการสอน ในชั้นเร็ชเน การเท็ชเม การสอน และบุคลิภาพ
5. จำนวนครั้งทีประเมิน อย่างเป็นทางการ	อาจารย์เนโทศ (3 ครั้ง) อาจารย์ที่เลี้ยง (3 ครั้ง)	อาจารย์เนโทศ (3 ครั้ง หรือมากกว่า) อาจารย์ที่เลี้ยง (3 ครั้ง)	อาจารย์เนโทศ (อย่างน้อบ 5 ครั้ง) อาจารย์ที่เลี้ยง (อย่างน้อบ สี่ห้าหือหือครั้ง)	อาจารย์เนโทศ (4-6 ครั้ง) อาจารย์ที่เลี้ยง (4-6 ครั้ง)	อาจารย์เนโทศ (3 ครั้ง) อาจารย์ที่เลี้ยง (3 ครั้ง หรือมากกว่า)	อาจารย์เนโทศ (ทุก สัปดาห์) อาจารย์ที่เลี้ยง (สัปดาห์ ละ 2 ครั้ง)	อาจารย์เนโทศ (2 ครั้ง) อาจารย์ที่เลี้ยง (การสอน 2 สัปดาห์/ครั้ง, บุคลิภาพ และการปฏิบัติทัก 1 เค็ชเน/ ครั้ง)
6. ความสำคัญของการ ประเมินแต่ละครั้ง	ทุกครั้งนำหนักคะแนนเท่า กัน (หังการนำชรูปโดย อาจารย์เนโทศ)	ทุกครั้งนำหนักคะแนนเท่า กัน (นำมาหาคาเจ็ชชีนเป็น ขอลประเมินสรุป)	ทุกครั้งนำหนักคะแนนเท่ากัน (นำมาหาคาเจ็ชชีนเป็นขอล ประเมินสรุป)	ประเมินสรุป 2 ครั้ง กลางภาคเร็ชเน และขอล ภาคเร็ชเน โดยแต่ละครั้ง	ระบุเป็นสาร์สนเทศ จาก การประเมิน 3 ครั้ง โดย ไม่ให้เป็นคะแนน	ไม่ระบุ	ทุกครั้งนำหนักคะแนน เท่ากัน (นำมาหาคาเจ็ชชีน เป็นขอลประเมินสรุป)

ข้อความ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (จฬ)	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (มก)	มหาวิทยาลัยขอนแก่น (มข)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (มจร)	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว พอ.)	มหาวิทยาลัยศิลปากร (มส)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (มอ)
7. ลักษณะของแผนประเมิน	<p>1. ประเมินผลการสอน</p> <p>1.1 ภาควิชาส่วน ประมาณค่า 4 ระดับ</p> <p>1.2 มีส่วนที่ให้อาจารย์ นิเทศน์บันทึกเสนอ แนะ</p> <p>1.3 มีการประเมิน คุณภาพสรุปผล สถานะ</p> <p>1.4 สรุปผลประเมิน ในแต่ละครั้งเป็น ระดับ 1-4</p> <p>2. แผนประเมินพฤติกรรม ทั่วไป</p> <p>2.1 แผนภาควิชาส่วน ประมาณค่า 3 ระดับ</p> <p>2.2 มีส่วนบันทึกเสนอ แนะ</p> <p>2.3 ประเมินผลสรุป ทั่วไป จากการ ประเมินแต่ละ ครั้งเป็นระดับ 1-4</p>	<p>1. ประเมินผลการสอน</p> <p>1.1 ภาควิชาส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ</p> <p>1.2 มีจำนวน 33 ข้อ</p> <p>1.3 คะแนนเต็ม 165 คะแนน</p> <p>1.4 ผู้ประเมินรวม คะแนนที่ได้เป็น ผลการประเมิน ความก้าวหน้า</p>	<p>1. ประเมินผลการสอน</p> <p>1.1 ภาควิชาส่วน 5 ระดับ โห คะแนน 1-5</p> <p>1.2 หักผล 10 รายการ คะแนน เต็ม 50 คะแนน</p> <p>1.3 เกณฑ์ประเมิน 41-50 = A 31-40 = B 21-30 = C 11-20 = D 0-10 = F</p> <p>2. ประเมินการปฏิบัติ ทั่วไปมี 5 ข้อ ๆ ละ 4 คะแนน</p> <p>3. แผนประเมินการ ปฏิบัติงานมี 4 หัวข้อ ใหญ่ ๆ ละ 5 คะแนน</p>	<p>1. ประเมินผลการสอน</p> <p>1.1 เป็นรายการ 9 รายการ</p> <p>1.2 การประเมินใช้ การบันทึกของ ผู้สังเกต</p> <p>2. แผนประเมินทั่วไปและ คุณลักษณะการเป็นครู</p> <p>2.1 มี 3 รายการ</p> <p>2.2 การประเมินใช้ บันทึกของ ผู้สังเกต</p> <p>3. แผนประเมินสรุปกลาง ภาคเรียนและปลาย ภาคเรียน</p> <p>3.1 มี 5 รายการ</p> <p>3.2 เป็นภาควิชาส่วน ประมาณค่า 4 ระดับ</p>	<p>1. ประเมินผลการสอน</p> <p>1.1 ภาควิชาส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ</p> <p>1.2 ผลการให้ระดับใน ภาควิชาส่วน ประมาณค่าแต่ละ หมวดขอยเป็น สารสนเทศในการ ประเมินผลสรุป ในแต่ละหมวด</p> <p>2. แผนประเมินการปฏิบัติ ตน (เหมือนข้อ 1)</p>	<p>1. แผนประเมินผลการ เรียน</p> <p>1.1 ภาควิชาส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (0-4)</p> <p>1.2 มี 25 รายการ</p> <p>1.3 การสังเกตแต่ละ ครั้งจะรวม คะแนนจาก ภาควิชาส่วน ประมาณค่า 25 ข้อ</p> <p>1.4 จากคะแนนโดย ความเห็นของ ผู้ประเมินกำหนด เกณฑ์ในการ สังเกตแต่ละครั้ง เป็น A, B, C, D หรือ F</p> <p>2. แผนประเมินสมรรถ ภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>2.1 ภาควิชาส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ 10 ข้อ</p> <p>2.2 การให้คะแนน เหมือนประเมิน การสอน แต่ไม่ กำหนดเกณฑ์</p>	<p>1. ประเมินการเตรียม การสอน</p> <p>1.1 ภาควิชาส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (0-4) 8 ข้อ</p> <p>1.2 ประเมินสรุปโดย หาค่าเฉลี่ยของ ชั้นปีคุณภาพจาก 0-4</p> <p>1.3 มีบันทึกสังเกต เพิ่มเติม</p> <p>2. ประเมินการสอนใน ชั้นเรียน</p> <p>2.1 ภาควิชาส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ 17 ข้อ</p> <p>2.2 ประเมินสรุป โดยหาค่าเฉลี่ย และบันทึกการ สังเกตเพิ่มเติม</p> <p>3. ประเมินคุณลักษณะและ การปฏิบัติงาน งานทั่วไป มีจำนวน 18 ข้อ การประเมินเหมือน ข้อ 1</p>

ข้อความ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (จฬ)	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (มก)	มหาวิทยาลัยขอนแก่น (มข)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (มช)	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว พอ.)	มหาวิทยาลัยศิลปากร (มศ)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (มอ)
8. การให้สารสนเทศ ของบัณฑิตศึกษา	1. ใหญ่แบบประเมิน 2. มีบันทึกชมทรวงและ ข้อดี 3. ให้คำแนะนำโคเวจา	1. ใหญ่แบบประเมิน 2. มีบันทึกชมทรวงและ ข้อดี 3. ให้คำแนะนำโคเวจา	1. ใหญ่แบบประเมิน 2. มีบันทึกชมทรวงและ ข้อดี 3. ให้คำแนะนำโคเวจา	1. ใหญ่แบบประเมิน 2. มีบันทึกชมทรวงและ ข้อดี 3. ให้คำแนะนำโคเวจา	1. ใหญ่แบบประเมิน 2. มีบันทึกชมทรวงและ ข้อดี 3. ให้คำแนะนำโคเวจา	1. ใหญ่แบบประเมิน 2. มีบันทึกชมทรวงและ ข้อดี 3. ให้คำแนะนำโคเวจา	1. ใหญ่แบบประเมิน 2. มีบันทึกชมทรวงและ ข้อดี 3. ให้คำแนะนำโคเวจา
<b>การประเมินผลสรุป</b>							
1. ผู้ประเมิน	1. อาจารย์บัณฑิต 2. อาจารย์ที่เลี้ยง 3. คณะกรรมการดำเนินงาน	1. อาจารย์บัณฑิต 2. อาจารย์ที่เลี้ยง	1. อาจารย์บัณฑิต 2. อาจารย์ที่เลี้ยง 3. อาจารย์ประจำชั้น	1. อาจารย์บัณฑิต 2. อาจารย์ที่เลี้ยง 3. อาจารย์ใหญ่/ ผู้อำนวยการ	1. อาจารย์บัณฑิต 2 คน 2. อาจารย์ที่เลี้ยง	1. อาจารย์บัณฑิต 2. อาจารย์ที่เลี้ยง 3. หัวหน้าสาขาวิชา 4. ผู้บริหาร 5. กรรมการเฉพาะกิจ	1. อาจารย์บัณฑิต 2. อาจารย์ที่เลี้ยง 3. หัวหน้าสถานศึกษาหรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมาย 4. หัวหน้าโปรแกรมวิชา เอก
2. น้ำหนักความสำคัญ ของสมรรถนะ และกิจกรรม	1. พัฒนาการสอน 40% 2. สมชสอน 20% 3. พัฒนาศักยภาพ ทั่วไป 30% 4. เวลารับปฏิบัติงาน 5% 5. ชี้นำหลังปีประเมิน- การวิชาชีพ 5%	1. สมชปฏิบัติ 50% 2. โครงการแข่งขัน กีฬา 10% 3. สมชสอน 10% 4. บันทึกการสอน 20% 5. การประชุม ระหว่างสอน 10%	1. พัฒนาการสอน 60% 2. การปฏิบัติงานและ ความรับผิดชอบ 22% 3. การชี้นำทั้งก่อน และหลังปีประเมิน- วิชาการ 5% 4. การประชุมปรึกษา 5% 5. การมาปฏิบัติงาน 5% 6. สมชบัณฑิต 5% 7. ประเมินตนเอง 2%	1. การเตรียมการสอน (ไม่ระบุ) 2. การปฏิบัติการสอน (ไม่ระบุ) 3. ความรับผิดชอบ หน้าที่ (ไม่ระบุ) 4. การปฏิบัติงานใน หน้าที่ (ไม่ระบุ)	1. การสอนในชั้น 20% 2. ประสิทธิภาพการ ศึกษาค้นคว้า 20% 3. ความกระตือรือร้นใน วิชาชีพ 20% 4. มนุษยสัมพันธ์ 15% 5. บัณฑิตและสถานะ 15% 6. กิจกรรมพิเศษ 10%	1. การสอน 50% 2. สมรรถภาพในการ ปฏิบัติงาน 20% 3. สมชสอน 10% 4. บันทึกกิจกรรม ประจำวัน 5% 5. โครงการพัฒนา ประจําปี 10% 6. แผนการสอนและ บันทึกการสอน 5%	1. การประเมินพิเศษ การ ชี้นำ ทราบบันทึก โดยส่วนรวม ทราบ รายงานทาง ๆ 10% 2. เตรียมการสอน 20% 3. การสอนในชั้น 50% 4. บุคลิกภาพและการ ปฏิบัติงานทั่วไป 20%

ข้อความ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (จฬ)	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (มก)	มหาวิทยาลัยขอนแก่น (มข)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (มช)	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว พอ.)	มหาวิทยาลัยศิลปากร (มส)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (มอ)
3. นำหนักของประเมินและคนในแต่ละสมรรถวิสัย และกิจกรรม	<p>อาจารย์ นิเทศก์ พืเอียง การ</p> <p>1. 20 20 -</p> <p>2. 10 10 -</p> <p>3. 15 15 -</p> <p>4. - - 5</p> <p>5. - - 5</p>	<p>1. อาจารย์นิเทศก์ทุกสมรรถวิสัยตามขอ 2 สมรรถวิสัยละ 7%</p> <p>2. อาจารย์ที่เอียงทุกสมรรถวิสัย ตามขอ 2 สมรรถวิสัยละ 3%</p>	<p>อาจารย์ นิเทศก์ พืเอียง การ</p> <p>1. 40 20 -</p> <p>2. 8 8 6</p> <p>3. 3 - -</p> <p>4. 3 - -</p> <p>5. 5 - -</p> <p>6. 5 - -</p> <p>7. 2 - -</p>	<p>1. อาจารย์นิเทศก์ 50%</p> <p>2. อาจารย์ที่เอียง 35%</p> <p>3. อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ 15%</p>	<p>1. อาจารย์นิเทศก์ทั่วไป 33.3%</p> <p>2. อาจารย์นิเทศก์ประจำวิชา 33.3%</p> <p>3. อาจารย์ที่เอียง 33.3%</p>	<p>1. การสอน</p> <p>1.1 อาจารย์นิเทศก์ 2%</p> <p>1.2 อาจารย์ที่เอียง 2%</p> <p>2. สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน อาจารย์ที่เอียงโดยความเห็นชอบของหัวหน้าสาขาวิชาและผู้บริหาร 20%</p> <p>3. คณะกรรมการสอน 10%</p> <p>4. คณะกรรมการที่ไ้รับแต่งตั้งเป็นอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายศึกษา ประชุมการณ 10%</p> <p>5. แผนการสอนและบันทึกการสอนโดยอาจารย์นิเทศก์ 5%</p> <p>6. บันทึกกิจกรรมประจำวัน โดยอาจารย์นิเทศก์ 5%</p>	<p>1. การประเมินเพื่อสัมมนาระหว่างปีกลสอน และบันทึกการสอน</p> <p>1.1 อาจารย์นิเทศก์ 10%</p> <p>2. การเตรียมการสอน</p> <p>2.1 อาจารย์นิเทศก์ 10%</p> <p>2.2 อาจารย์ที่เอียง 10%</p> <p>3. การสอนในชั้น</p> <p>3.1 อาจารย์นิเทศก์ 20%</p> <p>3.2 อาจารย์ที่เอียง 30%</p> <p>4. บุคลิกภาพและการปฏิบัติงานทั่วไป</p> <p>4.1 หัวหน้าสถานศึกษาหรือผู้รับมอบหมาย 10%</p> <p>4.2 อาจารย์ที่เอียง 10%</p>
4. การศึกษาระดับสรุปผล	<p>1. ศึกษาระดับเตรียมจากผล การประเมินขอบในกิจกรรมและการประเมิน</p> <p>2. ศึกษาระดับตามน้ำหนักตามขอ 2 และ 3</p>			ทุกมหาวิทยาลัยเหมือนกัน			

ข้อความ	จุดประสงค์มหาวิทยาลัย (จพ)	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (มก)	มหาวิทยาลัยขอนแก่น (มข)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (มช)	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว พอ.)	มหาวิทยาลัยศิลปากร (มส)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (มอ)
5. เกณฑ์ตัดสิน	3.60-4.00 = A 3.40-3.59 = B <sup>+</sup> 2.60-3.39 = B 2.40-2.59 = C <sup>+</sup> 2.00-2.39 = C 1.50-1.99 = D <sup>+</sup> 1.00-1.49 = D ต่ำกว่า 1 = F	1. ไม่ระบุ 2. วิชาการพิจารณาคะแนนรวมจากอาจารย์นิเทศ 70% อาจารย์นิเทศ 30% 3. พี่เลี้ยง 30% และประเมินผลระดับคะแนนให้เกรดตามความเห็นของอาจารย์นิเทศที่พิจารณาตัดสินระดับคะแนนแยกอิงเกณฑ์ หรืออิงกลุ่ม	นำข้อจากร้อย 4 พิจารณาตัดสินโดยคณะอาจารย์นิเทศที่ปรึกษาพิจารณาคะแนนจากนักศึกษาทั้งหมดโดยใช้หลักอิงเกณฑ์และอิงกลุ่ม	1. นำข้อจากร้อย 4 พิจารณาคัดเกรดตามคะแนนที่ได้ 12 ระดับคือ A <sup>+</sup> , A, A <sup>-</sup> , B <sup>+</sup> , B, B <sup>-</sup> , C <sup>+</sup> , C, C <sup>-</sup> , D, F หรือ I 2. ไม่ระบุระดับของคะแนนและเกรดไว้	8.00 = A (8) 7.5-7.9 = A <sup>-</sup> (7) 6.5-7.49 = B <sup>+</sup> (6) 5.5-6.49 = B (5) 4.5-5.49 = B <sup>-</sup> (4) 3.5-4.49 = C <sup>+</sup> (3) 2.5-3.49 = C (2) 1.5-2.49 = C <sup>-</sup> (1) 0.75-1.49 = D <sup>+</sup> (0) 0.01-0.74 = D (0) 0 = E	ไม่ระบุ	3.50-4.00 = A 2.75-3.49 = B 2.00-2.74 = C 1.00-1.99 = D ต่ำกว่า 1 = E
6. ผู้ตัดสินใจกว้าง สุภาพ	คณะกรรมการดำเนินงาน ประชุมการพิจารณา	อาจารย์นิเทศ	คณะอาจารย์นิเทศ	คณะกรรมการฝ่ายดำเนินการ สำนักปีงบประมาณ วิชาการ	คณะกรรมการอำนวยการ ปีกลสอนโดยใช้สารสนเทศจากบันทึกของอาจารย์นิเทศ อาจารย์พี่เลี้ยงหรือผู้บริหารโรงเรียน (ตาม)	คณะกรรมการดำเนินงาน ปีกลสอนและปีกลงาน	คณะกรรมการปีกลงาน
7. ผลการตัดสิน	เป็นเกรด	เป็นเกรด	เป็นเกรด	เป็นเกรด	เป็นเกรด	เป็นเกรด	เป็นเกรด

ข้อความ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (จฬ)	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (มก)	มหาวิทยาลัยขอนแก่น (มข)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (มช)	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว พอ.)	มหาวิทยาลัยศิลปากร (มส)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (มอ)
		<p><u>หมายเหตุ</u></p> <p>ก. จำนวนรายวิชาที่ออก เป็น 3 ส่วน คือ</p> <p>1. การสังเกตการสอน ถ้าการสังเกตเป็น เวลา 1 ภาคเรียน 1 หน่วยกิต</p> <p>2. ปิณฑุภิกษา โรงเรียน 4 หน่วยกิต</p> <p>3. ซัมมนาหลังปิณฑุ 1 หน่วยกิต</p> <p>ข. ระบบการประเมินที่ วิเคราะห์เป็นของ วิชาเอกศึกษา</p>					

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนามของแต่ละ  
สถาบันที่ผลิตบัณฑิตครูดังกล่าว พอสรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะสมรรถนะวิชาชีพที่ใช้เป็นเกณฑ์ประเมิน ทุกสถาบันให้ความสำคัญแก่สมรรถนะ  
ด้านการสอนเหมือนกัน แต่สมรรถนะด้านอื่น ๆ มีความแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามใน  
สมรรถนะด้านการสอน รายการประเมินย่อยของแต่ละสถาบันก็มีความแตกต่างกัน

2. ผู้ประเมิน ทุกสถาบันกำหนดผู้ประเมินสอดคล้องกัน คือ ผู้ประเมินหลัก คือ อาจารย์  
นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ทำหน้าที่ทั้งประเมินความก้าวหน้าและประเมินผลสรุปส่วนที่  
บางอย่างคือ ในการประเมินความก้าวหน้า คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กำหนด  
อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำหนดให้หัวหน้าสาขาวิชาของ  
โรงเรียนเป็นผู้ร่วมประเมินด้วย ส่วนการประเมินผลสรุป นอกจากอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์  
พี่เลี้ยงแล้ว แต่ละสถาบันยังกำหนดผู้ร่วมประเมินอื่น ๆ อีก ดังนี้คือ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย กำหนดคณะกรรมการดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
ขอนแก่น กำหนดอาจารย์ประจำชั้น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กำหนดอาจารย์ใหญ่  
หรือผู้อำนวยการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำหนดหัวหน้าสาขาวิชา ผู้บริหารโรงเรียน  
และกรรมการเฉพาะกิจ และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กำหนดหัวหน้าสถาน  
ศึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสถานศึกษา และหัวหน้าโปรแกรมวิชาเอกของนิสิต

3. การจำแนกสมรรถนะวิชาชีพและผู้ประเมิน การประเมินความก้าวหน้าทุกสถาบันกำหนดให้  
อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ทำหน้าที่ประเมินความก้าวหน้า สมรรถนะทางการสอน  
ส่วนสมรรถนะด้านอื่น ๆ สถาบันส่วนมากกำหนดให้ทั้งอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงทำหน้าที่  
ประเมินด้วย ยกเว้น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นกำหนดให้ อาจารย์พี่เลี้ยงทำหน้าที่  
ประเมินสมรรถนะปฏิบัติคนทั่วไป และอาจารย์ประจำชั้นทำหน้าที่ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติ  
งานทั่วไป คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กำหนดให้อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการร่วม  
ประเมินสมรรถนะทุกประเภทแก่นิสิตด้วย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำหนดให้  
อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงประเมินเฉพาะสมรรถนะทางการสอน ส่วนสมรรถนะการฝึกงาน  
เป็นหน้าที่ของอาจารย์พี่เลี้ยง หัวหน้าสาขาวิชา และผู้บริหารโรงเรียนทำการประเมิน สำหรับ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กำหนดให้อาจารย์ยืนเทศก์ อาจารย์พีเลียง ประเมินสมรรถวิสัยด้านการสอน ในขณะที่หัวหน้าสถานศึกษาและอาจารย์พีเลียงประเมินสมรรถวิสัยทางด้านบุคลิกภาพและการปฏิบัติงานทั่วไป

การประเมินผลสรุป สถาบันส่วนมากกำหนดผู้ประเมินหลัก คือ อาจารย์ยืนเทศก์ และอาจารย์พีเลียง ส่วนผู้ประเมินร่วมกำหนดหน้าที่ในการประเมินในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไปดังเสนอในหัวข้อ "น้ำหนักของผู้ประเมินแต่ละคนในแต่ละสมรรถวิสัย"

4. จุดเนนของการปรับปรุง จากผลการวิเคราะห์ตามข้อ 4 และรายละเอียดจากผลการวิเคราะห์ข้ออื่น ๆ อาจกล่าวได้ว่า ทุกสถาบันมุ่งเน้นการปรับปรุงหรือพัฒนานิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูทางการสอนและการปฏิบัติตนเป็นหลัก

5. น้ำหนักความสำคัญของสมรรถวิสัย เนื่องจากแต่ละสถาบันมีการจัดจำแนกสมรรถวิสัยในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนามแตกต่างกัน น้ำหนักความสำคัญที่จะนำไปวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์จึงแตกต่างกันไปตามแต่ละสถาบัน อย่างไรก็ตามในภาพรวมอาจสรุปได้ว่า น้ำหนักความสำคัญส่วนมาก (ประมาณร้อยละ 60) จะอยู่ที่สมรรถวิสัยทางการสอน ส่วนน้ำหนักความสำคัญที่รองลงมาได้แก่ สมรรถวิสัยทางการปฏิบัติตนทั่วไป

6. น้ำหนักความสำคัญของผู้ประเมินแต่ละฝ่าย เนื่องจากการกำหนดจำนวนผู้ประเมินของแต่ละสถาบันมีความแตกต่างกัน น้ำหนักความสำคัญของผู้ประเมินแต่ละฝ่ายจึงมีความแตกต่างกันไป เมื่อพิจารณาภาพรวมของน้ำหนักสรุปได้ว่า สถาบันส่วนมากจะกำหนดน้ำหนักความสำคัญของผู้ประเมินดังนี้ คือ อาจารย์ยืนเทศก์มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด (ประมาณร้อยละ 50-70) อาจารย์พีเลียงมีน้ำหนักความสำคัญรองลงมา (ประมาณร้อยละ 30-45) และผู้ประเมินอื่น ๆ เป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้ยกเว้นของ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำหนดน้ำหนักความสำคัญของอาจารย์ยืนเทศก์ และอาจารย์พีเลียงเท่ากัน (ร้อยละ 45) และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กำหนดน้ำหนักของอาจารย์ยืนเทศก์น้อยกว่าอาจารย์พีเลียง คือ อาจารย์ยืนเทศก์มีน้ำหนักความสำคัญคิดเป็นร้อยละ 30 ส่วนอาจารย์พีเลียงมีน้ำหนักความสำคัญคิดเป็นร้อยละ 50 นอกนั้นเป็นน้ำหนักความสำคัญของผู้ประเมินฝ่ายอื่น ๆ

7. เครื่องมือในการประเมิน การประเมินทั้งการประเมินความก้าวหน้าและประเมินผลสรุป ทุกสถาบันใช้วิธีการสังเกตการปฏิบัติกิจกรรมในสมรรถวิสัยด้านต่าง ๆ โดยมีแบบประเมินเป็นเครื่องมือประกอบการสังเกตเป็นหลัก โดยเฉพาะแบบประเมินสมรรถวิสัยทางการสอน ซึ่งสถาบันส่วนมากมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4-5 ระดับ ยกเว้นของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นแบบรายการสมรรถวิสัยที่ใช้ประเมินประกอบการบันทึกการสังเกต ส่วนเครื่องมือประเมินสมรรถวิสัยด้านอื่นซึ่ง คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ กำหนดข้อสมรรถวิสัยต่างกัน ส่วนมากมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าเช่นเดียวกับแบบประเมินสมรรถวิสัยทางการสอน ยกเว้น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นแบบรายการบันทึกการสังเกต

นอกจากนั้นแต่ละสถาบันยังมีแบบบันทึกการสังเกตการปฏิบัติงานต่าง ๆ สำหรับใหญ่ ประเมินได้เขียนข้อเสนอแนะการปฏิบัติให้แก่ลิตควย และที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ยังมีแบบประเมินสรุปผลการศึกษาประสบการณ์วิชาชีพเพื่อใหญ่ประเมินได้ใช้ประเมินสรุปในเวลา กลางภาคเรียน และปลายภาคเรียนด้วย

8. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินทุกสถาบัน ถือหลัก การเดียวกัน คือ ใหญ่รณการอยู่ในกระบวนการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุภาคสนาม โดยใช้วิธีการสังเกตการปฏิบัติการสอนและปฏิบัติกิจกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องควบคู่กับการใช้แบบ ประเมินที่แต่ละสถาบันกำหนดขึ้น การประเมินเพื่อนำผลไปให้การนิเทศแก่นิสิต สถาบันส่วนใหญ่ กำหนดจำนวนครั้งขึ้นสำหรับอาจารย์นิเทศก์ 2-5 ครั้ง อาจารย์พี่เลี้ยง 3-4 ครั้ง ยกเว้น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำหนดให้อาจารย์พี่เลี้ยงประเมินทุกสัปดาห์ และคณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำหนดให้อาจารย์นิเทศก์ประเมินทุกสัปดาห์ และอาจารย์พี่เลี้ยง ประเมินสัปดาห์ละ 2 ครั้ง อย่างไรก็ตามทุกสถาบันต่างยึดแนวทางการให้การนิเทศและประเมิน ความก้าวหน้าแก่นิสิตในลักษณะเดียวกัน คือ ให้อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงให้การนิเทศและ ประเมินความก้าวหน้าให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยเฉพาะกรณีนิสิตที่มีความบกพร่องในสมรรถวิสัย ด้านต่าง ๆ ที่กำหนด การนิเทศและประเมินความก้าวหน้ากำหนดให้ทำการเป็นช่วง ๆ ตลอดระยะเวลาที่นิเทศฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคสนามอย่างต่อเนื่อง

อนึ่ง การทำการประเมินความก้าวหน้าแต่ละครั้ง มีการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานในสมรรถวิสัยด้านต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้ไปดำเนินการวิเคราะห์ผล เป็นการประเมินผลสรุปเมื่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนามสิ้นสุดด้วย

9. การวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากทุกสถาบันดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยให้นิสิตปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ตามที่โรงเรียนได้มอบหมายให้เป็นส่วนใหญ่ บทบาทที่นิสิตปฏิบัติจึงเป็นบทบาทครูประจำทั่วไป สถาบันไม่ได้กำหนดภารกิจที่แน่นอนใหม่ปฏิบัติในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งอย่างชัดเจน ดังนั้นข้อมูลจากการประเมินจึงมักไม่นำมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการประเมินความก้าวหน้า หากแต่ใช้การพิจารณาของผู้ประเมินให้การนิเทศแก่นิสิตเป็นคราว ๆ ไป การวิเคราะห์ข้อมูลจึงมีระเบียบวิธีเฉพาะการประเมินผลสรุป ซึ่งทุกสถาบันดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้หลักการวิเคราะห์เชิงเส้น (Linear equation) กล่าวคือ การหาผลสรุปโดยหาผลรวมของการประเมินตามกำหนดดวงควยนำหนักความสำคัญของสมรรถวิสัยและผู้ประเมิน

10. เกณฑ์การตัดสินใจและผู้ตัดสินใจ สำหรับการประเมินความก้าวหน้าผู้ประเมินทำการตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลจากการสังเกต ให้ระดับความเหมาะสมในแต่ละสมรรถวิสัยที่นิสิตแสดงพฤติกรรมและให้การนิเทศแก่นิสิตเป็นคราว ๆ ไป เกณฑ์การตัดสินใจจึงอยู่ที่การไขคูลยพินิจของผู้ประเมินแต่ละท่านและแต่ละคราวไป วิธีการเช่นนี้รวมไปถึงการประเมินผลสรุปของผู้ประเมินแต่ละท่านด้วย สำหรับการประเมินผลสรุปสุดท้ายซึ่งรวมผลการประเมินของผู้ประเมินทุกฝ่ายตามวิธีการวิเคราะห์ที่กำหนด คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยุโลก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กำหนดช่วงระดับคะแนนเพื่อเปรียบเทียบเป็นเกรดที่นิสิตจะได้รับ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไม่ใคร่ระบุเกณฑ์เป็นช่วงคะแนนเปรียบเทียบ เกรดแต่ให้อยู่ในดุลยพินิจของอาจารย์นิเทศก์ คณะอาจารย์นิเทศก์ และคณะกรรมการดำเนินการของสำนักฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตามลำดับ ส่วนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ไม่ใคร่ระบุเกณฑ์ไว้ในคู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนาม สำหรับผลสัมฤทธิ์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนามของนิสิตแต่ละคน ทุกสถาบันกำหนดให้เป็นเกรดตามระบบของแต่ละสถาบัน

๑๑. การให้สารสนเทศย้อนกลับ ในการให้สารสนเทศย้อนกลับเพื่อการปรับปรุง พฤติกรรมการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของนิสิต ทุกสถาบันกำหนดให้ยูนิเวอร์ซิตีให้สารสนเทศย้อนกลับทั้ง 3 แบบ คือ ใหญ่ผลจากแบบประเมิน ใ้บันทึกข้อความการนิเทศ และให้ผลย้อนกลับโดยวาจา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของยูนิเวอร์ซิตีว่าจะใช้แบบใดในโอกาสใด

โดยสรุปในเบื้องต้นนี้อาจกล่าวได้ว่า รูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ภาควิชาของแต่ละสถาบันยังไม่เป็นระบบที่เหมาะสมสำหรับการฝึกนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ ไ้บรรลุถึงการปฏิบัติภารกิจงานครูอย่างครบคลุม วิธีการประเมิน อันได้แก่ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการเสนอสารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจในการปรับปรุงพฤติกรรมการฝึก ของนิสิตและเพื่อการตัดสินใจผลสรุป ยังไม่เป็นระบบที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาการของการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครูของนิสิต และแต่ละสถาบันต่างใช้รูปแบบที่แตกต่างกันไป แมว่าความมุ่งหมายของการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูภาควิชาของแต่ละสถาบันจะเหมือนกันก็ตาม (สำนักงานคณะกรรมการการ ศึกษาแห่งชาติ 2524: 215)

#### ๒. จุดมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเทียบ เทากับหัวใจของหลักสูตร ครุศาสตร์บัณฑิต (ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา 2527: 1) จุดมุ่งหมายโดยทั่วไปจึงเป็นการนำ เอาความรู้ ความสามารถทั้งที่เป็น ค่านิยมหาวิชาการ ค่านิยมเทคนิค และค่านิยมลักษณะ ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์จริงให้ได้ นักรู้ศึกษาและสถาบันครุศึกษา ได้เสนอจุดมุ่งหมายของการจัดฝึก ประสบการณ์วิชาชีพที่มีลักษณะ เป็นการขยายความของจุดมุ่งหมายทั่วไปให้มีลักษณะเฉพาะในแต่ละกรณี เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนมากขึ้น อาทิ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2524: 3) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาควิชาไว้ 4 ประการ คือ

1. เพื่อให้ นิสิต เกิดสมรรถภาพด้านการสอน
2. เพื่อให้ นิสิต เกิดสมรรถภาพด้านความตั้งมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมครู

3. เพื่อให้บัณฑิตเกิดสมรรถภาพด้านความเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเองและชุมชน
4. เพื่อให้บัณฑิตเกิดสมรรถภาพในการมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชาติ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (2527: 8) ได้กำหนดวัตถุประสงค์สำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือ

1. เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสนำความรู้ในวิชาชีพครูและวิชาเฉพาะไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียนและในโรงเรียนโดยมีการทดลองสอนและปฏิบัติงานภายใต้การนิเทศ
2. เพื่อให้นักศึกษาได้สัมผัสกับชีวิตจริงในโรงเรียนและห้องเรียน คุณเคยกับบรรยากาศ คุณเคยกับหน้าที่ของครู คุณเคยกับนักเรียน คุณเคยกับหลักสูตรและการเรียนการสอน คุณเคยกับกิจกรรม ตลอดจนทราบปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน
3. เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้งานต่าง ๆ ในหน้าที่ของครู ฝึกความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ฝึกความมีระเบียบวินัยและการฝึกปฏิบัติตามจรรยาบรรณของครู
4. เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสประเมินตนเองว่ามีความเหมาะสมที่จะประกอบอาชีพครูหรือไม่ เพียงใด และมีโอกาสสร้างบุคลิกภาพของตนเองให้เหมาะสมกับความต้องการของอาชีพชั้นสูง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2527: 1) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน เพื่อช่วยให้นักศึกษามีลักษณะและความสามารถดังต่อไปนี้

1. เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสอน โดยจัดบทเรียนใหม่ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการเหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของเด็ก
2. เน้นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่ออาชีพครู รับผิดชอบต่อตนเอง ต่องานอันเป็นหน้าที่ของตน และต่อสังคม
3. เป็นผู้มีความประพฤติดี มีบุคลิกภาพเหมาะสมที่จะเป็นครูและมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลผู้เกี่ยวข้องของควยทุกฝ่ายเป็นอย่างดี

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2522: 2-3) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นแนวทางในการจัดและดำเนินงานประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อเป็นโอกาสให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ดังต่อไปนี้

1. ได้ประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับนักเรียน
2. ได้ศึกษาการจัดและการบริหารโรงเรียนอย่างใกล้ชิด
3. ได้เห็นปัญหาที่แท้จริงของโรงเรียน และคิดค้นหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นเฉพาะหน้าเป็นราย ๆ ไป
4. ได้ทดลองปฏิบัติตามทฤษฎีที่ได้เรียนมา และรู้จักยืดหยุ่นบ้างโดยอาศัยปัญหาที่เกิดขึ้นและความเป็นจริงที่เกี่ยวกับนักเรียนเป็นรากฐาน
5. ปรับตัวให้เข้ากับสังคมในฐานะที่เป็นครู
6. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนิสิตฝึกสอน นักเรียน ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในสถาบันฝึกสอน
7. แสวงหาเกียรติคุณและชื่อเสียงของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และของนิสิตเอง โดยยึดมั่นในการทำความดีในด้านการปฏิบัติงานและการปรับตัวให้เข้ากับครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในโรงเรียน
8. ดำเนินงานภายใต้ระเบียบข้าราชการครู และการนิเทศของสถาบันฝึกสอนและทางคณะกรรมการ
9. ส่งเสริมความเจริญงอกงามทางส่วนบุคคลของตัวเอง (Personal Growth) เพราะในการช่วยผู้อื่นเจริญเติบโตนั้น นิสิตมีโอกาสช่วยตนเองได้อย่างมาก
10. แสดงความเป็นผู้นำในชั้นที่ฝึกสอน โดยการทำหน้าที่เป็นครูของนักเรียนและในขณะที่เดียวกันได้แสดงความเป็นผู้ร่วมงานที่ดี โดยช่วยเหลือเพื่อนนิสิตและอาจารย์ช่วยฝึกสอน ทำหน้าที่สอนนักเรียน
11. ได้ศึกษาความเข้มแข็งและความอ่อนแอในเรื่องบุคลิกภาพของตนเอง และเพื่อนนิสิตด้วยกัน โดยความสัมพันธ์กับนักเรียนที่ฝึกสอน

12. ใ้ฝึกทำให้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีภาระที่เพิ่มขึ้นและรู้จักแบ่งเวลาทำงานได้เหมาะสม

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐอิลลินอยส์ (Illinois State University 1982: 2) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินโปรแกรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพดังนี้

1. นิสิตครูจะต้องพัฒนาปรัชญาการศึกษาอย่างสมเหตุสมผลและเหมาะสมแก่ระบบสังคมนิยมประชาธิปไตย โดยอาศัยการศึกษาทฤษฎีทางการศึกษาและการประยุกต์ใช้ในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

2. นิสิตครูจะต้องแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถที่จะประยุกต์ทฤษฎีทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติอันก่อให้เกิดสถานการณ์การเรียนรู้ที่ดีได้

3. นิสิตครูสามารถวิเคราะห์สถานการณ์การเรียนรู้ในลักษณะสภาพพื้นฐานต่าง ๆ และความต้องการของนักเรียนได้

4. นิสิตครูสามารถวางแผนการสอนโดยสามารถพัฒนาวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสนองความต้องการของนักเรียนแต่ละบุคคลและกลุ่มได้

5. นิสิตครูสามารถใช้เทคนิควิธีการสอนได้หลายวิธี และสามารถเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ของการสอนได้

6. นิสิตครูแสดงให้เห็นได้ว่ามีความสามารถที่จะใช้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการวัดและการประเมินผลได้อย่างสมเหตุสมผลในการวัดและประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนตามวัตถุประสงค์ของการสอน

7. นิสิตครูสามารถสร้าง พัฒนา และรักษาวรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อสภาพการเรียนรู้ที่ดีโดยใช้เทคนิคการจัดการบริหารชั้นเรียน (Classroom management) ที่เหมาะสม

8. นิสิตครูจะต้องสามารถแสดงบทบาทที่เหมาะสมของการเป็นบุคลากรของวิชาชีพชั้นสูง และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครองนักเรียน และบุคคลต่าง ๆ ในชุมชน

9. นิสิตครูจะต้องแสดงความสามารถที่จะวิเคราะห์ประสิทธิผลของบทเรียนว่าส่งผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียนได้เพียงใด และสามารถวิเคราะห์ประสิทธิผลของการสอนของตนว่ามี





จุดเด่นและจุดค้อยอย่างใดก็ได้

10. นิสิตครูจะต้องแสดงให้เห็นถึงความใฝ่ฝันของตนที่ขอชมตอภาระหน้าที่ที่มีต่อทั้งโรงเรียน ฝึกประสบการณ์วิชาชีพและสถาบันผลิตบัณฑิต ควบการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับการเป็นผู้อยู่ใน สาขาวิชาชีพชั้นสูง

จากจุดมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพข้างตน จะเห็นได้ว่านักครูกศึกษาและ สถาบันผลิตบัณฑิตครูต่าง ๆ มีความประสงค์สอดคล้องกัน คือ ต้องการให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ภาคสนามเป็นกระบวนการที่จะให้นิสิตครูได้นำเอาความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ และฝึกฝนมาแลวจากการเรียนรายวิชาต่าง ๆ ตลอดจนหลักสูตร ไปประยุกต์ใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม ในสถานการณ์ที่เป็นจริง ตลอดจนจรรยาบรรณการปรับลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพคานต่าง ๆ ให้เหมาะสมที่จะ เป็นครูที่ดีต่อไปในอนาคต การฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงเป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาคุณลักษณะ หรือสมรรถวิสัยคานต่าง ๆ ของนิสิตครูภายใต้การให้คำปรึกษาแนะนำ จากอาจารย์ในเทศกฝ่าย ต่าง ๆ อย่างใกล้ชิดอันจะนำไปสู่สัมฤทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

แม้จุดมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่นำเสนอมาข้างตนมีความสอดคล้องกัน ดังกล่าวไว้แหวก็ตาม แต่การกำหนดจุดมุ่งหมายของนักครูกศึกษาและสถาบันการผลิตบัณฑิตมีลักษณะ แตกต่างกันในลักษณะของความกว้างและความจำเพาะเจาะจงของจุดมุ่งหมาย กล่าวคือ บางชุดของ จุดมุ่งหมายมีลักษณะกว้าง ๆ แตบางชุดมีลักษณะที่จำเพาะเจาะจงมากกว่า อย่างไรก็ตามเป็นที่น่า สังเกตว่าจุดมุ่งหมายทุกชุดต่างให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะทางคานการสอนเป็นประการ สำคัญ คุณลักษณะทางคานอื่น ๆ แม้จำเป็นที่ต้องพัฒนาแต่ความสำคัญมีลำดับ เป็นรอง

เพื่อให้จุดมุ่งหมายมีความครอบคลุมลักษณะขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มุ่งพัฒนาประสิทธิภาพ ของนิสิตครูทุกคาน ผู้วิจัยจึงยึดลักษณะขององค์ประกอบภาระงานหรือกลุ่มประสบการณ์ที่ต้องจัดให้แก่ นิสิตครู จากผลการสัมมนาของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่องแนวทางใหม่ของการปฏิบัติวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย งานสอน งานกิจกรรมนักเรียน งานแนะแนว งานธุรการ งานพัฒนาสังคม และงาน พัฒนาตน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2524: 1-4) ประกอบกับการจำแนกลักษณะ

ของครูที่ดีเป็น 2 ลักษณะคือ คุณลักษณะค่านางานวิชาชีพ (Professional Quality) และ คุณลักษณะค่านส่วนตัว (Personal Quality) (พนัส ทัศนาคินทร์ 2524: 233-239) กำหนดจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อให้ผู้ศึกษาคูได้พัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ของคุณลักษณะค่านางานวิชาชีพของตน ในสถานการณจริง ให้มีประสิทธิภาพ อันได้แก่

1.1 องค์ประกอบทางค่านการสอน อาทิ การเตรียมและวางแผนการสอน การ ใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการค่านการสอน การจัดและประเมินผลการเรียนการสอน เป็นต้น

1.2 องค์ประกอบค่านงานอื่น ๆ ของครู อาทิ งานกิจกรรมนักเรียน งานแนะแนว งานธุรการ และงานพัฒนาสังคม

2. เพื่อให้ผู้ศึกษาคูได้พัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ของคุณลักษณะค่านส่วนตัวในสถานการณจริง ให้มีประสิทธิภาพ อันได้แก่

2.1 องค์ประกอบทางวิชาการ อาทิ วิชาการทั่วไป วิชาชีพครูสาขาวิชาที่สอน

2.2 องค์ประกอบทางบุคลิกภาพ อาทิ บุคลิกภาพทั่วไป และบุคลิกภาพของครู

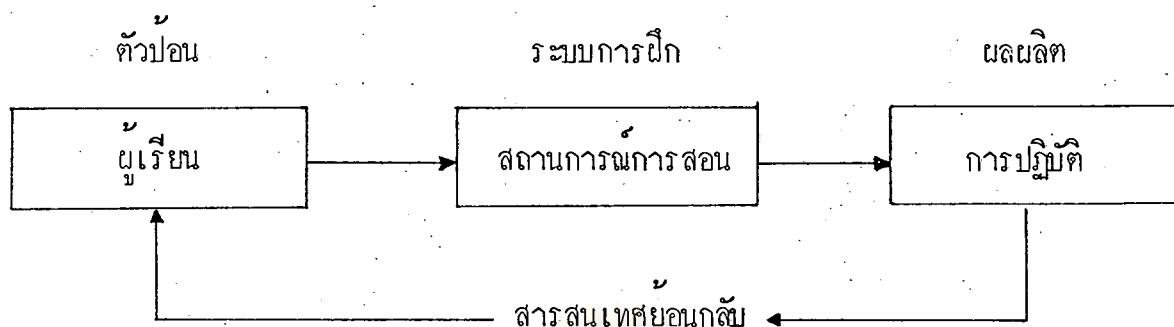
จุดมุ่งหมายที่กำหนดคนผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของการฝึก ประสการณวิชาชีพโดยยึดการพัฒนาคุณลักษณะต่าง ๆ ให้แก่ผู้ศึกษาคูเป็นหลักอันจะเป็นแนวทางใน การกำหนดรายละเอียดในแต่ละมิติของรูปแบบการประเมินผลการฝึกประสการณวิชาชีพของนิสิตครู ต่อไป จึงอาจไม่เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในกรณีทั่วไปโดยตรง เว้นแต่จะได้ปรับขยายความให้ เหมาะสมสำหรับการสื่อสารทั่วไปเสียก่อน

ค. มิติสมรรถวิสัยของนิสิตฝึกประสการณวิชาชีพครู

เนื่องจากผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายที่จะใช้การพิจารณาสมรรถวิสัยของนิสิตครูในการสร้าง รูปแบบการประเมิน ตามแนวคิดและทฤษฎีการครุศึกษาแบบสมรรถฐาน (Competency Based Teacher Education) จึงเสนอทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

การครุศึกษาแบบสมรรถฐาน (CBTE) เป็นโปรแกรมที่ใช่สำหรับผลิตครูโปรแกรมหนึ่งที่สำคัญแนวคิดของทฤษฎีหลัก 3 ทฤษฎีมาผสมผสานกัน ทฤษฎีดังกล่าวคือ ทฤษฎีการสอนเป็นรายบุคคลเพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individualized Instruction) ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ (Mastery Learning) และทฤษฎีการวัดแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Referenced Measurement) (Dunn 1980: 27-33) ลักษณะของโปรแกรมสมรรถฐานทางครุศาสตร์จึงเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้การฝึกหรือผลิตครูบรรลุถึงศิลปะและศาสตร์ของการสอนและเป็นครูที่มีคุณลักษณะที่ติดตามความต้องการของสังคม โดยเน้นที่ความสามารถที่จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ไคมากกว่าจะเน้นที่ความสามารถที่จะแสดงว่ามี ความรู้ กระบวนการฝึกนิสิตครูจะเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลให้บรรลุถึงระดับที่จะเป็นครูชั้นวิชาชีพที่ใดโดยมีชุดการฝึกที่จะช่วยสร้างและพัฒนาสมรรถวิสัยด้านต่าง ๆ เป็นรายบุคคลโดยมีเวลาอย่างเพียงพอสำหรับแต่ละบุคคลที่จะบรรลุถึงสมรรถวิสัยที่ต้องการ และระดับของประสิทธิภาพจะสามารถระบุได้ด้วยการวัดเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อการประเมินว่าจะทำการฝึกในชุดการศึกษาหรืองานในบทบาทใดต่อไป หรือประเมินผลสรุปเพื่อการรับรองผลการฝึกทั้งหมด โปรแกรมการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการ คือ (1) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) ซึ่งหมายถึงชุดของพฤติกรรมที่แสดงออกและ (2) องค์ประกอบด้านสมอง (Cognitive Component) เป็นการผสมผสานกันระหว่าง การรับรู้ การแปลความหมาย และการตัดสินใจ ทั้ง 2 องค์ประกอบจะก่อให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ (McDonald 1974: 24)

รูปแบบการฝึก (การเรียนรู้) ในโปรแกรมสมรรถฐานจะมีลักษณะเป็นการฝึกการปฏิบัติงานดังกล่าวแล้วอย่างต่อเนื่อง การฝึกดังกล่าวของอาศัยชุดการฝึกหรือเครื่องมือการฝึกต่าง ๆ การฝึกการปฏิบัติงานจะเริ่มจากสมรรถวิสัยที่ง่ายไปสู่การฝึกสมรรถวิสัยที่ยากและซับซ้อนขึ้นตามลำดับ โดยมีการฝึกเชิงระบบที่จะให้สารสนเทศในการปรับปรุงพฤติกรรมการปฏิบัติที่ส่งเสริมประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน คือ



แผนภูมิที่ 3 รูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ตามโปรแกรมสมรรถฐาน

หลักการเหตุผลของรูปแบบการฝึกนี้คือ (McDonald 1974: 28)

1. หลักการหลอมรวมระหว่างตัวผู้เรียนและสารสนเทศระหว่างการฝึก ลักษณะสำคัญของหลักการเหตุผลนี้คือ การรับสารสนเทศของผู้เรียนจะเป็นเงื่อนไขอันจำเป็นที่จะส่งผลกระทบต่อการแสดงพฤติกรรมปฏิบัติและกระบวนการรับรู้จะได้รับอิทธิพลจากสารสนเทศย้อนกลับโดยตัวของมันเอง

2. หลักการเหตุผลระหว่างผู้เรียนจะเรียนรู้ถึงผลของการปฏิบัติของตนเองและกระบวนการสารสนเทศย้อนกลับ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า สารสนเทศของผลการปฏิบัติจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

เบอร์ดิน (Burdin 1974: 7-9) ได้เสนอลักษณะพื้นฐานของการครุศึกษาแบบสมรรถฐานครูไว้ 4 ประการ คือ

1. ต้องกำหนดสมรรถวิสัยที่ต้องการสร้างได้ สมรรถวิสัยที่กำหนดจะต้องแสดงความสัมพันธ์ที่ชัดเจนต่องานที่ปฏิบัติจริงของนักเรียนในระดับที่ครูสอนและพฤติกรรมปฏิบัติจริงของครู หรืออย่างน้อยสมรรถวิสัยดังกล่าวจะต้องเป็นที่ยอมรับจากครูระดับวิชาชีพและจะต้องมีการทำวิจัยเพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของโปรแกรมเป็นปกติวิสัย

สมรรถวิสัยต่าง ๆ ควรจัดเป็นกลุ่มสมรรถวิสัยที่เหมาะสมสำหรับโปรแกรมการฝึก  
อาทิ กลุ่มสมรรถวิสัยที่ช่วยการเรียนรู้แก่นักเรียนที่มีระดับสติปัญญาต่ำ กลุ่มสมรรถวิสัยที่เกี่ยวข้อง  
กับการใช้การสรุปอ้างอิงและมโนทัศน์ในการสร้างสมมติฐานเชิงวิทยาศาสตร์ กลุ่มสมรรถวิสัยที่  
เกี่ยวข้องกับการวางแผนการ ฯลฯ ทั้งนี้กลุ่มสมรรถวิสัยควรจะได้ครอบคลุมส่วนต่าง ๆ ของ  
จุดมุ่งหมายของโปรแกรมอย่างครบถ้วนและกลุ่มสมรรถวิสัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถที่จะนำไปสร้าง  
ชุดการสอนเพื่อใช้ฝึกต่อไป

การกำหนดสมรรถวิสัยจะต้องกระทำอย่างเป็นระบบตลอดระบบการศึกษาโดยคำนึงถึง  
ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยของระบบต่าง ๆ อย่างรัดกุม ระบบดังกล่าวประกอบด้วย (Dickson  
and others quoted in Burdin 1974: 8)

- 1) จุดมุ่งหมาย (ครูที่มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี)
- 2) กระบวนการ (การอ่าน การอภิปราย และกิจกรรม)
- 3) ส่วนประกอบ (ประเด็นการสอนและการจัดการ อาทิ รายวิชา ตารางกำหนด  
การหน่วยการเรียนรู้ และหน่วยเวลา)
- 4) ผลผลิต (บุคคลากรทางการศึกษาจากระบบรวม)

2. การประเมินผลผลิตของโปรแกรม โปรแกรมการฝึกจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อ  
นิสิตสามารถทำการสอนได้ดีโดยสามารถปฏิบัติการสอนในระดับประสิทธิผลที่กำหนด การประเมิน  
จะเน้นที่ผลการปฏิบัติงานครูเป็นหลักสำคัญ ผลการปฏิบัติที่บรรลุความสำเร็จในการฝึกหนึ่งจะเป็น  
สารสนเทศที่จะกำหนดให้นิสิตได้ฝึกโยนพาทหรืองานอื่น ๆ ต่อไปตามลำดับ

นิสิตแต่ละคนจะมีบันทึกของรายการสมรรถวิสัยที่ตนเองปฏิบัติได้ตามระดับที่กำหนด  
เป็นเกณฑ์ บันทึกนี้จะเป็นเอกสารที่จะบอกถึงคุณภาพของความสามารถที่จะบรรลุสมรรถวิสัยด้าน  
ต่าง ๆ ของการเป็นครูของนิสิตแต่ละคนว่าอยู่ในระดับใด (เกรดใด) นอกจากนั้นผลจากประเมิน  
รายบุคคลและส่วนอื่น ๆ ของโปรแกรมจะเป็นสารสนเทศที่จะย้อนกลับยังส่วนต่าง ๆ ของระบบเพื่อ  
การปรับปรุงส่วนย่อยของระบบให้เหมาะสมยิ่งขึ้นด้วย

3. การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างกว้างขวาง โปรแกรมสมรรถฐานควรจะได้มีการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีอย่างกว้างขวาง เช่น คอมพิวเตอร์ วิกิโอเพน โสตทัศนวัสดุ โทรทัศน์วงจรปิด ฯลฯ เทคโนโลยีดังกล่าวจะทำให้ (1) สามารถจัดโปรแกรมการฝึกที่ซับซ้อนให้อยู่ในรูปที่สามารถใช้ได้สะดวกขึ้น (2) สามารถให้ข้อมูลที่เพียงพอต่อการวินิจฉัยความต้องการการฝึก ความก้าวหน้าและปัญหาของแต่ละบุคคลได้ และ (3) สามารถที่จะเก็บและจัดเตรียมข้อมูลของนักเรียนจำนวนมาก ๆ เพื่อการประเมินประสิทธิผลของการสอน และเพื่อรวบรวมข้อมูลที่จะใช้ในการวิจัยต่อไป

4. การกำหนดเวลาที่มีความยืดหยุ่นได้ โปรแกรมสมรรถฐานนี้อาศัยหลักการของ ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ (Mastery Learning) เป็นโปรแกรมที่สามารถปรับให้เหมาะสมสำหรับแต่ละบุคคลได้ ดังนั้นการใช้เวลาของการฝึกแต่ละชุดการฝึกของแต่ละบุคคลจึงมีความยืดหยุ่นและแตกต่างกันไปได้ การกำหนดเวลาที่แน่นอนตายตัวเป็นการขัดกับเจตนารมณ์ของทฤษฎี อย่างไรก็ตามหากปรากฏว่าบุคคลใดใช้เวลาในการฝึกมากเกินไป อาจเป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงความไม่เหมาะสมของบุคคลต่อโปรแกรมก็ได้ จึงอาจมีการเปลี่ยนโปรแกรมการฝึกเป็นกรณีไป หรือแนะนำให้เลือกอาชีพอื่น ๆ ต่อไป

การเข้าสู่โปรแกรมการฝึกของนิสิตแต่ละคนควรจะต้องอยู่ภายใต้การดูแลและการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา สำหรับบางคนโปรแกรมการฝึกอาจสิ้นสุดเมื่อได้มีการทดสอบหรือแสดงให้เห็นประจักษ์ว่ามีสมรรถวิสัยที่ต้องการฝึกอยู่แล้ว เนื่องจากโปรแกรมสมรรถฐานเน้นที่สมรรถวิสัยที่มีอยู่ในตัวผู้เรียนว่าผู้เรียนจะสามารถทำอะไรได้บ้างจึงจะถือว่าประสบความสำเร็จและจบหลักสูตรของโปรแกรมพร้อมที่จะออกไปประกอบวิชาชีพได้ ดังนั้นการแสดงผลพฤติกรรมหรือสมรรถวิสัยให้ปรากฏชัดก่อนออกไปประกอบวิชาชีพจึงเป็นสิ่งจำเป็น

จากข้อกำหนดพื้นฐานเบื้องต้น 4 ประการ การนำเอาการครุศึกษาแบบสมรรถฐานไปใช้จึงต้องมีการจัดการเลือกบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่เหมาะสม ดำเนินการประสานงานระหว่างบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่เหมาะสม และดำเนินการประสานงานระหว่างบุคลากรแต่ละฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

องค์กรที่จะเป็นฝ่ายดำเนินการวิชาชีพควรจะได้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาวิชาชีพ เพื่อเป็นฝ่ายประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นสถานที่ฝึกและที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือองค์กรนี้ควรได้รับความร่วมมือจากฝ่ายที่เกี่ยวข้องของทาง ๆ ซึ่งอาจเป็นบุคคล องค์กรในสังคมอย่างกว้างขวาง เพื่อจะได้รับสารสนเทศในการตัดสินใจดำเนินการให้เป็นที่ต้องการและสอดคล้องกับระบบสังคมโดยรวม

ระบบการฝึกเป็นระบบที่มีศักยภาพสูงเพราะจะต้องได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สามารถให้เหตุผลแก่ทุกฝ่ายได้ทุกส่วนของระบบ ดังนั้นระบบจึงต้องเกิดขึ้นจากการใช้สารสนเทศจากทุกฝ่ายด้วย การอภิปรายอย่างฉะฉาน การวางแผนต่าง ๆ จะต้องได้มาจากกลุ่มบุคคลที่มีส่วนรวม เช่น สถาบันผลิตบัณฑิตครู นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพและครูประจำการ โรงเรียน สถาบันวิชาชีพ องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา กลุ่มกิจกรรมในชุมชน และองค์กรสาธารณะต่าง ๆ ทุกส่วนทุกองค์การไม่ว่าใหญ่หรือเล็กต่างก็มีความสำคัญต่อการวางแผนโปรแกรมทั้งสิ้น

บุคลากรที่ทำหน้าที่ในโปรแกรมควรได้รับการคัดเลือกบนพื้นฐานที่สามารถจะช่วยให้ นิสิตที่เข้ามาฝึกในโปรแกรมได้ประสบความสำเร็จในแต่ละภารกิจได้อย่างไร การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้น ระเบียบ ก้าวให้สิ่งทดแทนแก่บุคลากรควรยึดถือผลงานที่ปรากฏออกมาว่า สามารถช่วยทำให้นิสิตสามารถเป็นครูที่มีประสิทธิภาพได้มากน้อยเพียงใด ผลงานการเขียนและการยอมรับว่าเป็นบุคคลในวิชาชีพมากน้อยเพียงใดเป็นสิ่งที่สำคัญน้อยกว่าการฝึกปฏิบัติและการทำงานของผู้นี้ที่จะต้องได้รับการร่วมมือและสนับสนุนจากฝ่ายต่าง ๆ ด้วย อาทิ เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้ง ความร่วมมือของครูรวมงาน จากบุคคลระดับวิชาชีพและบุคลากรอื่น ๆ จากสถาบันที่ฝึก ตลอดจนผู้รับการฝึกเองด้วย

จากหลักการฝึกวิชาชีพครูซึ่งอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการพัฒนาเฉพาะบุคคล ผู้เข้ารับการฝึกแต่ละคนจะได้การรับฝึกสมรรถวิสัยตามระดับพื้นฐานของแต่ละบุคคล เป็นการเฉพาะ การ จัดชุดการเรียน การจัดการชุดการเรียน ตลอดจนระบบย่อยต่าง ๆ จะต้องเหมาะสมที่บุคคล จะพัฒนาจนบรรลุผลที่น่าพอใจ

ฮุสตันและโจนส์ (Houston and Jones 1974: 17-23) ได้ให้ทัศนะว่า โครงการผลิตครูส่วนมากมักขาดการวางแผนและการประสานงานในการดำเนินการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผลให้การดำเนินการของแต่ละคณะและแต่ละภาควิชาซึ่งร่วมกันผลิตครู ไม่ประสานสัมพันธ์กัน ต่างฝ่ายต่างดำเนินการกันเอง หลักสูตรมักมีลักษณะที่ขัดแย้งกันและเป็นอุดมคติมากเกินไป การดำเนินการสอนมักอยู่ในรูปของการให้รับรู้ในคำนำวิธีการมากกว่าคำนี้ถึงถึงการปฏิบัติงาน เพื่อให้การผลิตครูมีลักษณะที่มีเป้าหมายชัดเจนและเป็นแนวทางที่จะปฏิบัติร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ฮุสตัน และคณะ แห่งมหาวิทยาลัยฮุสตัน (University of Houston) จึงได้ดำเนินการกำหนดลักษณะบทบาทของครูที่มีประสิทธิภาพออกเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ 5 องค์ประกอบ นำมาเป็นพื้นฐานในการกำหนดสมรรถวิสัย ตลอดจนส่วนต่าง ๆ ของโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ลักษณะข้อกำหนด 5 องค์ประกอบ (Propositions) คือ

1. ครูต้องเป็นบุคคลที่ได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะมีพื้นฐานกว้างในสาขาวิชาที่ตนเองสอนหรือรับผิดชอบ คุณลักษณะนี้เน้นที่ความรับผิดชอบของการที่จะศึกษาหรือมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาทั่วไป (General Education) และสาขาวิชาเอก (Major Fields) ทั้งที่เป็นศิลป์และศาสตร์ เพื่อเป็นการเตรียมตัวให้เป็นบุคคลที่เป็นชุมชนรู้กันเป็นพื้นฐานในการสอน
2. ครูจะต้องเป็นบุคคลที่แสดงตนว่าเป็นผู้ใฝ่รู้ในพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะการสอนนับว่าเป็นวิชาการด้านประยุกต์พฤติกรรมศาสตร์ คือ การทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียวย่อมไม่เพียงพอ แต่จะต้องแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีสมรรถวิสัยทุกด้านอย่างสมบูรณ์ โดยพัฒนามาจากพื้นฐานทางจิตวิทยา การศึกษาวัฒนธรรมผสม (Multicultural Education) สังคมวิทยา-ภาษาศาสตร์ (Socio-linguistics) สังคมวิทยา ปรัชญา และมานุษยวิทยา โดยความเข้าใจในสาขาวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวจะแปลงออกมาในรูปความเข้าใจตนเองและผู้อื่นอย่างแท้จริง
3. ครูต้องเป็นผู้ที่มีกระบวนการตัดสินใจที่ยอมรับรากฐานของเหตุและผล กระบวนการใช้เหตุผลในการตัดสินใจและแนวคิดจะต้องแทรกอยู่ในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพผลิตครู จะทำให้นิสิตครูสามารถวิเคราะห์ความสำคัญของบทบาทของตนและผลแห่งการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ





ของตนเอง กระบวนการคิดและตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการที่ยอมรับกันว่าเป็นระบบที่สามารถตรวจสอบกระบวนการวิชาชีพที่สำคัญ ทั้งในแง่บทบาทและประเมินผลของการแสดงพฤติกรรม กระบวนการที่มีประสิทธิภาพ นักเรียนจะได้รับการเรียนการสอนจากการเตรียมการสอนที่มีเหตุผลโดยครูจะทองวินิจฉัยความต้องการของผู้เรียน กลุ่มของวัตถุประสงค์ การวางแผนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการสอน การประเมินผลของการสอนบนรากฐานของวัตถุประสงค์

4. ความสามารถที่จะใช้วิธีการที่เหมาะสมในการสื่อสารและเทคนิคการสอน คุณลักษณะนี้อยู่บนพื้นฐานความคิดว่า ครูที่มีความรู้ทางด้านทักษะและเทคนิควิธีการสอน ทางด้านการจัดการและมีการสื่อสารที่ดี จะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพมากกว่าครูที่ขาดความรู้ทักษะในเรื่องดังกล่าว คุณสมบัติดังกล่าว อาทิ ทักษะในการตั้งคำถาม ความสามารถในการอนุมาน การให้แรงจูงใจ เป็นต้น

5. แสดงพฤติกรรมที่เป็นการสะท้อนถึงความเป็นผู้ที่อยู่ในระดับวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งในที่นี้รวมไปถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในการแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยมีการประเมินตนเองเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

จากคุณลักษณะทั้ง 5 องค์ประกอบ ฮุสตัน และคณะ แห่งมหาวิทยาลัยฮุสตันได้นำมาจำแนกเป็นสมรรถวิสัยเพื่อใช้เป็นสมรรถวิสัยที่จะพัฒนานิสิตครูต่อไป โดยจำแนกได้เป็น 16 สมรรถวิสัยดังนี้

1. สามารถวินิจฉัยสภาพอารมณ์ สังคม กายภาพ ความต้องการที่จะเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้โดยใช้ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของมนุษย์ ทฤษฎีการเรียนรู้ มุลสารทางสังคมและวัฒนธรรม เทคนิคในการประเมิน จุดมุ่งหมาย เนื้อหาของหลักสูตร มาเป็นสารสนเทศเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียนและระบบตามสภาพการสอนที่ต้องการ

2. ระบุและกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการสอนตามความต้องการของผู้เรียนได้โดยนำเอาจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการสอนมาใช้เป็นกุญแจในการวินิจฉัยเพื่อกำหนดรูปแบบของการสอน สามารถปรับสภาพของจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและการศึกษาให้สอดคล้องกับระดับความต้องการของนักเรียนในปัจจุบัน สามารถวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของการสอนเพื่อระบุความรู้ ทักษะ ทักษะที่ที่ต้องการความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายของตน โดยกำหนดหรือเขียน

วัตถุประสงค์ที่ทำให้ผู้เรียนสื่อสารได้โดยง่าย

3. ออกแบบการสอนได้เหมาะกับจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ นั่นคือรู้จักพัฒนายุทธศาสตร์การสอนเพื่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการสอนและตามวัตถุประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนมีวิธีการสอนอื่นที่เป็นทางเลือกด้วย

4. ปฏิบัติหรือดำเนินการสอนตามแผนที่กำหนดไว้ ออกแบบยุทธศาสตร์การสอนที่มีศักยภาพในการทำให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด

5. ออกแบบและปฏิบัติ (ดำเนินการ) กระบวนการประเมินผลโดยมีจุดเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและประสิทธิผลของการสอน คือ การสร้างและปฏิบัติตามกระบวนการประเมินผลโดยเน้นที่จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ เสนอผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามระบบเกรดได้ให้คำปรึกษาแก่นักเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียน หรือแม่แต่การรายงานโดยการกำหนดแบบรายการ (Checklist) และในขณะเดียวกันก็ทำการประเมินประสิทธิผลของการสอนโดยการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนกับความคาดหวังหลังจากที่ได้ทำการสอนไปแล้ว

6. ปรับลักษณะการสอนและสภาพทางวัฒนธรรมของผู้เรียนให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน ซึ่งรวมถึงการตระเตรียม วัสดุ-อุปกรณ์ ตัวอย่าง การแสดงออก การสื่อสารในรูปแบบที่เป็นคำพูดและไม่ใช้คำพูด และวิธีการกระตุ้นผู้เรียนโดยคำนึงถึง เชื้อชาติ สัญชาติ ภาษา เพศ สถานภาพทางเศรษฐกิจ ฯลฯ

7. แสดงความสามารถในการสอนและทักษะการสอนที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และผู้เรียนอธิบายและแสดงรูปแบบการสอนแบบต่าง ๆ ได้ และสามารถเลือกใช้รูปแบบการสอนที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากเนื้อหาวิชา วัตถุประสงค์ และความต้องการของผู้เรียนรวมกัน

8. เพิ่มประสิทธิภาพของรูปแบบการสื่อสารในชั้นเรียน โดยตระหนักในคุณค่าของระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ อาทิ ขอมริบและสนับสนุนความคิดของบุคคลอื่น คัดค้านเพื่อสิ่งที่ดีกว่า และสามารถดำเนินการ เพื่อให้สมาชิกภายในกลุ่มได้แสดงออกหรือเกิดปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

9. ใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการสอน สามารถใช้เครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์ได้ สามารถทำหรือกำหนดวัสดุอุปกรณ์การสอนที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการสอน

ได้ สามารถเข้าถึงแหล่งของวัสดุ-อุปกรณ์การสอนได้ ใช้ทรัพยากรบุคคลในชั้นเรียน และใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของชุมชนตามวัตถุประสงค์ของการสอนได้

10. ควบคุมกำกับการดำเนินการของกระบวนการและผลผลิตขณะทำการสอนและคัดแปลงวิธีสอน (กิจกรรมการสอน) จากขอมูลย้อนกลับ แสดงถึงความใส่ใจต่อขอมูล สารสนเทศที่เป็นดัชนีในห้องเรียนเพื่อที่จะนำมาเป็นสารสนเทศในการตัดสินใจ เพื่อให้กระบวนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนประสบความสำเร็จ

11. แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้มีความรู้อย่างเพียงพอในเนื้อหาวิชาที่ตนรับผิดชอบสอน แสดงถึงความเป็นผู้มีความรู้ทั่วไปกว้างขวาง และเป็นผู้มีความรู้ลึกในสาขาวิชาที่ศึกษาและสอน เป็นวิชาเอกสามารถอธิบายเนื้อหา บรรจุเนื้อหาลงในส่วนต่าง ๆ อย่างถูกต้อง และเรียงลำดับเนื้อหาวิชาที่จะทำการสอนให้แก่นักเรียนได้อย่างเหมาะสม

12. ใช้ทักษะในการจัดระเบียบและจัดการ เพื่ออำนวยความสะดวกและบำรุงรักษาสภาพทางสังคม อารมณ์ กายภาพ และพัฒนาการทางด้านความคิดของผู้เรียน สามารถกำหนดระบบการจัดการที่อำนวยความสะดวกต่อการประสม ความสัมพันธ์ผลของผู้เรียนแต่ละคนและส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคล จัดระเบียบและจัดการในแง่ของการอำนวยความสะดวกให้กิจกรรมกลุ่มดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างลักษณะความสัมพันธ์ของอารมณ์รวมในกลุ่มผู้เรียนได้ สรรสร้างและบำรุงรักษาสภาพบรรยากาศที่สนองสภาพทางกายภาพและสภาพอารมณ์เชิงสังคม ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มและสนองความต้องการของแต่ละบุคคลพร้อม ๆ กันไป

13. ระบุและแสดงปฏิกริยาโต้ตอบอย่างทันการต่อความต้องการและความรู้สึกทั้งของตนเองและของผู้เรียน

14. แสดงตนเป็นคนใจกว้างและมีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจบนรากฐานของเหตุและผล แสวงหาและคนควาอย่างต่อเนืองที่จะพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพของการสอน รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนอย่างไว้ใจระณญาณ ทำการตัดสินใจบนพื้นฐานของขอมูลที่เชื่อถือได้

15. ทำงานอย่างกระตือรือร้นและมีประสิทธิภาพสมกับเป็นสมาชิกของกลุ่มวิชาชีพชั้นสูง ทำงานร่วมกับกลุ่มวิชาชีพชั้นสูงอื่น ๆ และกลุ่มอาชีพอื่น ๆ เพื่อที่จะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

ร่วมกัน แสดงบทบาทพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง มีเป้าหมาย และมีจริยธรรมของบุคคลที่มีวิชาชีพอัน  
เป็นวิชาชีพชั้นสูง

16. วิเคราะห์ประสิทธิผลของวิชาชีพครูและพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะเพิ่มประสิทธิผล  
ของงานวิชาชีพ ใช้กระบวนการสังเกตและการวิเคราะห์หลายแง่มุมเพื่อศึกษาประสิทธิผลของ  
การสอน กำหนดผลที่เกิดจากการสอนโดยเน้นที่วัตถุประสงค์ของผู้เรียนและผลที่ได้รับจากกระบวนการ  
การสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรโครงการ  
ปรับปรุงหลักสูตรศึกษาศาสตร (2524) ได้จำแนกสมรรถวิสัยของครูออกเป็น 3 ด้าน ในแต่ละด้าน  
จำแนกเป็นสมรรถวิสัยย่อยดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สมรรถวิสัยด้านความรู้ หมายถึง ความสามารถของครูที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน  
ครูประถมศึกษา และความรู้ที่จำเป็นสำหรับการเป็นครูที่สมบูรณ์ จำแนกได้เป็น 6 ประการ คือ  
สมรรถภาพความรู้เนื้อหาวิชา สมรรถภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพ สมรรถภาพด้านความรู้ทางกิจกรรม  
นักเรียน สมรรถภาพความรู้ทางการแนะแนว สมรรถภาพความรู้ทางธุรการ และสมรรถภาพความรู้  
ทางการพัฒนา

2. สมรรถวิสัยด้านเทคนิควิธี หมายถึง ความสามารถของครูในการนำความรู้ทางวิชา  
ชีพครูและที่เกี่ยวข้องของการไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจำแนกสมรรถวิสัยด้านนี้ออกเป็น  
5 ประเภท คือ สมรรถภาพด้านเทคนิควิธีสอนทั่วไป สมรรถภาพด้านเทคนิควิธีสอนวิชาเฉพาะ  
สมรรถภาพด้านเทคนิควิธีทางกิจกรรมนักเรียน สมรรถภาพด้านเทคนิควิธีทางการแนะแนว และ  
สมรรถภาพด้านเทคนิควิธีทางการพัฒนา

3. สมรรถวิสัยด้านคุณลักษณะ หมายถึง ท่าที ความคิดเห็น ความรู้สึกอันเอียงในทาง  
ที่ดีต่อวิชาชีพครู ต่อการปฏิบัติงานครูประถมศึกษา และต่อศิลปวัฒนธรรมไทย คุณธรรม จริยธรรม  
และค่านิยมที่ครูพึงมี ตลอดจนสุขภาพดีทั้งทางกายและทางจิต จำแนกเป็นสมรรถวิสัยย่อยเป็น  
6 ประเภท คือ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติในระดับประถมศึกษา สุขภาพดี  
ทั้งทางกายและทางจิต ค่านิยมของการทำงานและการดำรงชีวิต ความเป็นผู้นำ และเจตคติที่ดี  
ต่อศิลปวัฒนธรรมไทย

นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยและความคิดเห็นของนักครุศึกษาอีกหลายท่านที่ได้บรรยายการสมรรถวิสัยของครูซึ่งจะขอเสนอพอเป็นสังเขปเพื่อประกอบการสร้างสมรรถวิสัยในรูปแบบประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีติสมรรถวิสัยต่อไป ผลการวิจัยและแนวคิดของบุคคลต่าง ๆ มีดังนี้

เบอร์ลินเนอร์ และ ทิคุนอฟ (Berliner and Tikunoff : 1976) ได้ทำการศึกษาลักษณะครูที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ จำแนกลักษณะขององค์ประกอบได้เป็น 4 ด้าน คือ

1. บรรยากาศในชั้นเรียน ความร่วมมือระหว่างนักเรียนและครู
2. การสอน ความตั้งใจ จัดเวลาอย่างเหมาะสม การให้ความช่วยเหลือติดตามตักเตือนนักเรียน
3. การควบคุมชั้นเรียน เช่น การปฏิบัติตามข้อตกลงที่กำหนดให้อย่างสม่ำเสมอ
4. ลักษณะของครู เช่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ความรู้และความประพฤติกของครู

โบริช (Borich 1977) ได้เสนอรูปแบบขององค์ประกอบของครูที่มีสมรรถภาพไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบลักษณะบุคลิกภาพของครู (Input Models) ประกอบด้วยบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิภาพของอาชีพครู เช่น มีความซื่อสัตย์ มีความเป็นตัวของตัวเอง เป็นต้น
2. รูปแบบของกระบวนการหรือพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอน (Process or Behavior Models) ได้แก่
  - 2.1 พฤติกรรมเฉพาะหรือบทบาทที่ครูแสดงในชั้นเรียน อาทิ การสอน การประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน การให้แรงจูงใจ
  - 2.2 การจัดกิจกรรมให้แก่นักเรียน
  - 2.3 ลักษณะการปฏิสัมพันธ์ของนักเรียนกับครู
  - 2.4 ทักษะในการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยี
  - 2.5 วิธีสอนหรือวิธีจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี

### 3. รูปแบบผลผลิต (Outcome Models)

- 3.1 ความสัมพันธ์ของนักเรียน
- 3.2 ความเป็นมาตรฐานของการจัดชั้นเรียน
- 3.3 การควบคุมชั้นเรียน
- 3.4 ผลของความเห็นร่วมกันระหว่างผู้ปกครองและนักเรียน หรือปฏิริยาที่ชุมชน

แสดงต่อครูแต่ละคน

- 3.5 ความสามารถในการดำเนินการให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมาย

4. รูปแบบผสม (Eclectic Model) ใช้รูปแบบ 1, 2 หรือ 3 ร่วมกัน โดยกำหนดน้ำหนักของแต่ละรูปแบบได้

ดันกิน และบิดเดล (Dunkin and Biddel 1974 อ้างถึงใน ปีทีป เมธาคุณวุฒิ 2525: 16) ได้สำรวจงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้ 100 เรื่อง ซึ่งเกี่ยวกับพฤติกรรมกับการเรียน และทัศนคติของนักเรียน งานที่รวบรวมมาส่วนมากเกี่ยวกับบรรยากาศในชั้นเรียน การจัดและดำเนินการในชั้นเรียน สรุปว่า สมรรถภาพของครูที่สำคัญคือ

1. มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างราบรื่นและเหมาะสม
2. มีความสามารถที่จะชักจูงให้นักเรียนสนใจต่อกิจกรรม
3. มีส่วนร่วมในการเรียน
4. สามารถทำงานได้ตามลำพัง
5. มีระเบียบวินัยในตนเอง

ฮอลล์ และ โจนส์ (Hall and Jones 1976: 48) เสนอว่า สมรรถวิสัยครูควรจะมีครอบคลุมองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

1. สมรรถวิสัยด้านความรู้ (Cognitive Competencies)
2. สมรรถวิสัยด้านจิตพิสัย (Affective Competencies)
3. สมรรถวิสัยด้านการปฏิบัติ (Performance Competencies)

4. สมรรถวิสัยอันเป็นผลที่ตามมาจากการปฏิบัติของครู ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน  
ผู้เรียน (Consequence or Product Competencies)

5. สมรรถวิสัยปฏิสัมพันธ์ของสมรรถวิสัยตั้งแต่ข้อ 1 ถึงข้อ 4 ที่แสดงถึงผลที่คาดหวัง  
จากการมีประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อวิชาชีพครู (Exploratory or Expressive  
Competencies)

นักการศึกษากลุ่มพฤติกรรมนิยม สรุปว่าครูที่ดีควรมีสมรรถภาพดังต่อไปนี้ (ปีปี  
เมษายน 1980)

1. สมรรถภาพที่จะเข้าใจและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน
2. สมรรถภาพในการสอน
3. สมรรถภาพในการจัดและดำเนินการในชั้นเรียน
4. สมรรถภาพในการมีมนุษยสัมพันธ์

โรเซนไชน์ และ ฟัสต์ (Rosenshine and Furst 1971 อ้างถึงใน (ปีปี เมษายน  
2525: 15) สรุปองค์ประกอบสำคัญของสมรรถภาพของครู จากงานวิจัยประเภทนี้ 50 เรื่อง พบว่า  
สมรรถภาพของครูที่มีประสิทธิภาพ คือ

1. ความชัดเจนในการพูดสื่อสาร
2. การใช้วิธีสอนหลาย ๆ รูปแบบ
3. ความกระตือรือร้น
4. ลักษณะการทำงานแบบเน่นผลงาน
5. ให้ออกสแก่ักนักเรียนไ้รวมในกิจกรรมการเรียนการสอน
6. รู้จักใช้แนวความคิดของนักเรียนให้เป็นประโยชน์ในการสอนและปรับปรุงพฤติกรรม
7. มีวิจารณ์ณาณในการตั้งคำถามและใช้คำถามได้เหมาะสม

ริชชี (Richey 1974) เสนอว่า ในการที่จะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพจะต้องพยายามพัฒนาคุณลักษณะต่อไปนี้

1. ทักษะในการสื่อสาร
2. ทักษะในการตัดสินใจ
3. ทักษะในการร่วมงานกับกลุ่ม
4. ทักษะในการเป็นผู้นำกลุ่ม
5. ทักษะในการจัดเวลาในการทำงาน

พรณี เล็กอุฎติกานต์ (2522) ได้ศึกษาถึงการฝึกสมรรถภาพครูให้แก่แก่นักเรียนวิทยาลัยครูภาคเหนือ ผลปรากฏว่า อาจารย์วิทยาลัยครูให้ความสำคัญของสมรรถภาพเรียงตามลำดับดังนี้

1. สมรรถภาพทางด้านวิชาการ
2. สมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์
3. สมรรถภาพด้านผู้นำ
4. สมรรถภาพด้านการแนะแนว
5. สมรรถภาพด้านการปกครองชั้นเรียน

โกชัย สาริกบุตร (2523) ได้สรุปรายงานการสัมมนาสมรรถภาพที่สำคัญของครูมัธยมศึกษา

ดังนี้

1. สมรรถภาพในการเร่งเร้า กระตุ้นให้นักเรียนแสดงออกอย่างง่าย ๆ แต่สร้างสรรค์
2. สมรรถภาพในการใช้ภาษาแม่นยำ เทียบตรง ถูกต้อง และชัดเจน
3. สมรรถภาพในการใช้สื่ออย่างง่าย ๆ ให้นักเรียนเกิดวิจารณ์ญาณ
4. สมรรถภาพในการสร้างมโนทัศน์
5. สมรรถภาพในการจัดกิจกรรมให้นักเรียน
6. สมรรถภาพในการใช้เหตุผลและตัดสินใจด้วยตนเอง
7. สมรรถภาพในการใช้วิธีสอนแบบง่าย ๆ



8. สมรรถภาพในการจัดกิจกรรมที่สนุกสนานตามวัตถุประสงค์ของการ เรียนการสอน
9. สมรรถภาพในการจัดการให้นักเรียนได้ลงมือทำอะไรด้วยตนเอง

กรมการฝึกหัดครู ร่วมกับคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2523) ได้ศึกษา สมรรถภาพครูที่จำเป็นสำหรับการเตรียมครูสำหรับโครงการนวัตกรรมทางการศึกษาระดับประถมศึกษา พบว่า สมรรถภาพที่จำเป็น คือ

1. มีความสามารถในการใช้หลักเกณฑ์ เทคนิค และทักษะการสอน
2. มีความสามารถในการจูงใจ
3. ความสามารถในการแนะแนวและให้คำปรึกษา
4. ความสามารถในการประเมินผลการเรียนการสอน
5. ความสามารถในการระดมการกลุ่ม
6. ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและชุมชน

สาโรช บัวศรี (2515) ได้กล่าวถึงสมรรถภาพครูที่มีประสิทธิภาพว่า

1. สามารถทำการสอนได้อย่างดี
2. สามารถอบรม แนะนำ และปกครองได้อย่างดี
3. สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี
4. สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีและร่วมมือกับชุมชนได้เป็นอย่างดี
5. สามารถเป็นครูชั้นอาชีพ

เทอร์รี่ และ อีแวนส์ (Terry and Evans 1972) ได้จำแนกสมรรถวิสัยของครู อาชีวศึกษาตามประเภทและความสำคัญ คิดเป็นร้อยละของกลุ่มตัวอย่างไว้ดังนี้

1. การบริหารด้านการสอน
  - 1.1 จัดและควบคุมประสบการณ์ในห้องปฏิบัติการของนักเรียน (100%)
  - 1.2 สร้างเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้ (100%)
  - 1.3 สามารถจดจำ แปลความหมายพฤติกรรมหรือการกระทำของนักเรียนและนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ (98.34%)

- 1.4 สามารถเสนอโมโนทัศน์หรือหลักเกณฑ์โดยการสาธิตได้ (98.34%)
- 1.5 สามารถจัดการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนเป็นรายบุคคลได้ (98.34%)

## 2. การวางแผนการสอน

- 2.1 สามารถกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้ในโรงเรียนได้ (98.34%)
- 2.2 สามารถเลือกวิธีการสอนและเทคนิคในการสอนที่เหมาะสม (98.34%)
- 2.3 สามารถเลือกและพัฒนาเนื้อหาการสอนสำหรับแต่ละวิชาได้ (98.34%)
- 2.4 สามารถสร้างจุดมุ่งหมายของบทเรียน หน่วย หรือรายวิชาได้ (98.34%)
- 2.5 สามารถกำหนดเลือกอุปกรณ์การสอนและสื่อการสอนได้ (98.34%)
- 2.6 สามารถเลือกและพัฒนาเนื้อหาการสอนของแต่ละบทเรียนได้ (98.34%)
- 2.7 สามารถเขียนแผนการสอน (98.34%)
- 2.8 สามารถกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้ของโรงเรียนได้ (96.67%)

## 3. การประเมินผลการสอน

- 3.1 สามารถประเมินผลวิธีการสอนและกลวิธีการสอนของตนเองได้ (98.34%)
- 3.2 สามารถสร้างหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อพิจารณาผลการเรียนในห้องปฏิบัติการและในชั้นเรียนได้ (98.34%)

## 4. มนุษยสัมพันธ์

- 4.1 สามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างตนเอง และบุคคลอื่น ๆ ตลอดจนนักเรียนได้ (98.34%)
- 4.2 สามารถพัฒนาความสัมพันธ์ด้านอาชีพกับครูอื่น ๆ และผู้บริหารได้ (96.67%)

## 5. ประสิทธิภาพ

สามารถช่วยเหลือนักเรียนในการพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับตัวนักเรียนเองที่เกี่ยวกับความถนัดตามธรรมชาติและความสามารถส่วนบุคคลที่เนื่องกับความถนัดด้านอาชีพ (96.67%)

## 6. บุคลากรฝ่ายบริการนักเรียน

สามารถประเมินผลการเปลี่ยนแปลงในโครงการ ซึ่งเป็นผลมาจากการติดตามผลการเรียน (96.67%)

สโตน (Stone 1975) ได้วิเคราะห์เครื่องมือวัดองค์ประกอบของสมรรถภาพ  
 ประสบการณ์วิชาชีพครูของ ลอป แนนริส (Rob. Narris) แห่งมหาวิทยาลัยลิเวอร์พูล  
 (Liverpool) ซึ่งเป็นแบบวัดที่ใช้ในปี 1975 พบว่า มีรายการสมรรถภาพในองค์ประกอบ  
 ต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละดังนี้

1. คุณภาพส่วนบุคคล ร้อยละ 26
2. การเตรียมบทเรียน ร้อยละ 17
3. ขอความกระจุกมุ่งหมาย ร้อยละ 6
4. การวัดและการประเมินผล ร้อยละ 9
5. พฤติกรรมการสอนของครู ร้อยละ 35
6. พฤติกรรมของนักเรียน ร้อยละ 7

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2524) ได้จัดให้มีการสัมมนาเรื่อง แนวทาง  
 ใหม่ของการปฏิบัติวิชาชีพครู โดยเชิญบรรดาผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมให้ข้อเสนอแนะในการ  
 ปรับปรุงการปฏิบัติการวิชาชีพ ผลการสรุปในเรื่องภารกิจหรือกลุ่มประ-สภาระณที่ควรจัดให้แก่บัณฑิต/  
 นักศึกษาคู เพื่อให้เกิดสมรรถวิสัย 4 ด้านคือ ความสามารถในการสอน ความตั้งมั่นในคุณธรรม  
 และจริยธรรม ความเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเองและชุมชน และการมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลป  
 วัฒนธรรมของชาติมีดังนี้

1. งานสอน โดยมีกิจกรรมดังนี้
  - 1.1 ให้นักศึกษามีความคุ้นเคยกับการเป็นครู
  - 1.2 ทดลองสอน
  - 1.3 สังเกตการสอน
  - 1.4 ปฏิบัติการสอนจริง
  - 1.5 สัมมนาปัญหาในการสอน
  - 1.6 ศึกษาคนควาเนื้อหาวิชาที่สอน

2. งานกิจกรรมนักเรียน โดยมีกิจกรรมดังนี้
  - 2.1 รวมกิจกรรมของชุมชนต่าง ๆ
  - 2.2 รวมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดทั้งในและนอกหลักสูตร
  - 2.3 ช่วยงานปกครอง เช่น
    - 2.3.1 ควบคุมวินัยในห้องเรียน
    - 2.3.2 ควบคุมความประพฤติของนักเรียน
    - 2.3.3 คุดูแลนักเรียนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ
    - 2.3.4 คุดูแลสุขภาพของนักเรียน
3. งานแนะแนว
  - 3.1 ช่วยทำระเบียบต่าง ๆ
  - 3.2 ช่วยเก็บข้อมูล
  - 3.3 ช่วยงานคานโฮมรูม (Home-room)
  - 3.4 ช่วยกิจกรรมแนะแนวในบางกรณี เช่น แนะนำศึกษาต่ออาชีพและการปรับตัว
  - 3.5 ศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล
4. งานธุรการ ให้งานธุรการในชั้นเรียน เช่น
  - 4.1 ทำบัญชีเรียกชื่อ
  - 4.2 ทำทะเบียนนักเรียน
  - 4.3 ทำสมุดประจำตัวนักเรียน
  - 4.4 งานสารบรรณ
5. งานพัฒนาสังคม
  - 5.1 สำรวจและวิเคราะห์ชุมชน
  - 5.2 พัฒนาชุมชน เช่น
    - 5.2.1 ทางวิชาการ
    - 5.2.2 ทางวัฒนธรรม
    - 5.2.3 ทางอนามัยของชุมชน

## 6. งานพัฒนาคน

### 6.1 พัฒนาทางวิชาการ

6.1.1 วิชาการทั่วไป แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ

6.1.2 วิชาชีพครู

6.1.3 เนื้อหาวิชาที่สอน

### 6.2 พัฒนาบุคลิกภาพ

6.2.1 บุคลิกภาพโดยทั่ว ๆ ไป

6.2.2 บุคลิกภาพของครู

จากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงกำหนดแนวคิดลักษณะสมรรถวิสัย  
 ทัศนแบบของรูปแบบประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้มีลักษณะเป็นองค์ประกอบใหญ่  
 โดยในแต่ละองค์ประกอบใหญ่ประกอบด้วยรายการสมรรถวิสัยย่อยที่มีลักษณะเป็นเชิงพฤติกรรม  
 การปฏิบัติ ทั้งนี้โดยยึดหลักการแห่งความเป็นไปได้ในการนำสมรรถวิสัยเหล่านั้นไปปฏิบัติใน  
 สถานการณ์ฝึกปฏิบัติประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนาม และที่สำคัญยิ่งก็คือมีความเหมาะสมพอดี  
 พอที่จะนำเอาสมรรถวิสัยเหล่านั้นมาเป็นหลักในการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทั้ง  
 ในด้านการประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) และด้านการประเมินผลสรุป  
 (Summative Evaluation) ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สมรรถวิสัยที่จะเป็นองค์ประกอบ  
 ใหญ่ของรูปแบบประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูต้นแบบออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นผู้มีความรู้กว้างขวาง โดยมีความรู้อย่างลุ่มลึกในศาสตร์ที่ตนเอง  
 รับผิดชอบสอนและมีความรู้ทั่วไปในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการสอนและการดำเนินชีวิตในบทบาท  
 ผู้มีอาชีพเป็นครู

2. ความเป็นผู้ใฝ่รู้ในพฤติกรรมของมนุษย์ โดยเฉพาะพฤติกรรมของนักเรียนที่ตนเอง  
 ทำการสอน และพฤติกรรมของบุคคลทั่วไปที่เกี่ยวข้อง ซึ่งความเป็นผู้ใฝ่รู้ในพฤติกรรมของบุคคลอื่น  
 จะทำให้ตนมีความเข้าใจตนเองและผู้อื่นอย่างแท้จริง

3. ความสามารถในการตัดสินใจ คือ มีกระบวนการตัดสินใจอยู่บนรากฐานของเหตุและผล บนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ ความสามารถในการตัดสินใจนี้จะนำไปสู่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานครู เช่น การวางแผนการเรียนการสอน การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอน การดำเนินการสอน และการประเมินผล

4. ความสามารถในการสอน คือ มีเทคนิคการสอน การสื่อสาร การจัดการเรียนการสอน อันทำให้การสอนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความเป็นผู้มีจริยธรรมแห่งความเป็นครูชั้นวิชาชีพ ซึ่งพิจารณาในด้าน การประพฤติปฏิบัติตนของนิสิต การทำงานร่วมกับผู้อื่น การเป็นผู้อยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์อันดีและร่วมมือกับชุมชนได้อย่างดี

เพื่อให้คุณลักษณะตามลักษณะองค์ประกอบใหญ่ทั้ง 5 ประการ บรรลุเป้าหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคสนาม อาศัยแนวความคิดของการกระจายคุณลักษณะที่ระบุให้อยู่ในรูปของสมรรถวิสัยที่เป็นกิจกรรมในการปฏิบัติในวงเขตของภารกิจที่นิสิตครูพึงต้องปฏิบัติในขณะที่ดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคสนาม จึงกำหนดมิติของสมรรถวิสัยออกเป็น 6 ด้าน คือ สมรรถวิสัยด้านงานสอน สมรรถวิสัยด้านงานธุรการ สมรรถวิสัยด้านงานกิจการนักเรียน สมรรถวิสัยด้านงานให้คำปรึกษาและแนะแนว สมรรถวิสัยด้านงานพัฒนาสังคม และสมรรถวิสัยด้านงานพัฒนาตน ทั้งนี้รายละเอียดของสมรรถวิสัยย่อยในการปฏิบัติภารกิจแต่ละด้านจะได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหา จากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ เพื่อให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมาย และคุณลักษณะองค์ประกอบใหญ่ที่ต้องการฝึกนิสิตครูในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคสนามต่อไป

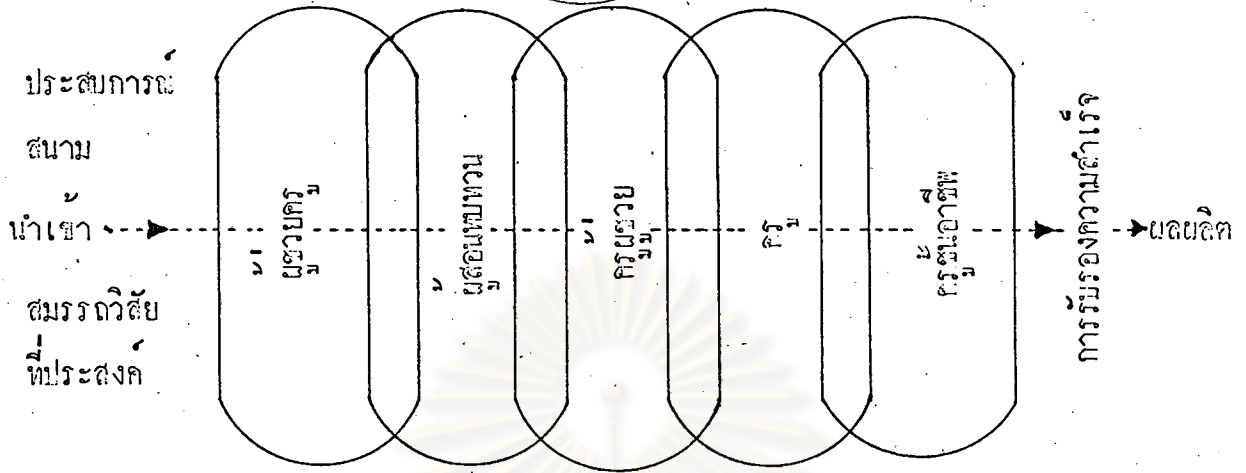
#### ง. มิติบทบาทของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

โดยอัครมคฺติโปรแกรมครุศึกษาคูรจัดเรียงลำดับชุดของประสบการณ์ที่จะทำให้ นิสิตครูได้พัฒนาสมรรถวิสัยที่กำหนดจากประสบการณ์ที่นำไปสู่ประสบการณ์ที่ซับซ้อน (Hall and Jones 1976: 221) ทั้งนี้เพื่อให้นิสิตครูได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถวิสัยแต่ละองค์ประกอบอย่างต่อเนื่องอย่างมีระบบ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคสนามของนิสิตครู แม้จะเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมครุศึกษาโดยส่วนรวมก็ตามก็สามารถยึดหลักการแห่งการสร้างสมรรถวิสัยดังกล่าว เพราะ

จะทำให้โครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคสนามมีลักษณะเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ สามารถติดตาม ควบคุมกำกับ ประเมิน และปรับปรุงแก้ไขได้ในส่วนย่อย ในแต่ละบทบาทของระบบอย่างทันทางที่ก่อนที่จะได้ดำเนินการฝึกชุกของประสบการณ์ชุกที่อยู่ในลำดับที่ซับซ้อนขึ้น สำหรับชุกของประสบการณ์ดังกล่าวผู้วิจัยได้จัดให้เป็นชุกของประสบการณ์ตามบทบาทที่นิสิตแสดงตลอดระยะเวลาของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียน ซึ่งอาจจำแนกได้หลายบทบาททั้งขึ้นอยู่กับระยะเวลาของการฝึก ความเหมาะสมกับสภาพโรงเรียนที่เป็นสถานฝึกปฏิบัติ ตลอดจนสภาพแวดล้อมของบุคลากร นโยบายของทั้งสถาบันผลิตบัณฑิตและโรงเรียนฝึกปฏิบัติเป็นกรณี ๆ ไป

จากการสำรวจการ จัดกิจกรรมให้แก่ นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนของโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนิสิตครูในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยหลายแห่ง พบว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นหรือที่ปฏิบัติมา ไม่ได้อยู่ในหมวดหมู่ตามบทบาทของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทั้งบางสถาบันก็มิได้ระบบบทบาทและสถานภาพของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างเด่นชัด บางสถาบันระบุไว้อ่างกว้าง ๆ ว่า นิสิตมีบทบาท 2 บทบาท คือ บทบาทของการเป็นนิสิต/นักศึกษา และอีกบทบาทหนึ่งเป็นครูเหมือนครูประจำการ ทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน นิสิตเป็นอย่างไร มักจะพบว่า นิสิตมีปัญหาในเรื่องบทบาทของตนเองในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในโรงเรียนเสมอ ทั้งนี้ได้ย้ได้สารสนเทศจากอาจารย์ในเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และจากนิสิตเอง จากผลการสัมมนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จึงเห็นว่ามี ความจำเป็นที่จะต้องระบุบทบาท รวมทั้งหน้าที่การงานที่นิสิตจะต้องปฏิบัติในขณะที่ทำการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อขจัดปัญหาดังกล่าวและจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในแต่ละสมรรถวิสัยตามบทบาทต่าง ๆ ที่กำหนด

ฮอลล์ และ โจนส์ (Hall and Jones 1976: 221-224) ได้เสนอว่าการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนามควรจำแนกประสบการณ์เป็นชุก เพื่อการฝึกปฏิบัติในแต่ละบทบาทที่นิสิตได้รับ โดยได้ยกตัวอย่างรูปแบบของบทบาทของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพของมหาวิทยาลัยเคนตักกี (Western Kentucky) สหรัฐอเมริกา ดังนี้



แผนภูมิที่ 4 กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของมหาวิทยาลัยเคนต์กัก

ในแต่ละบทบาทใดระบุงานหรือประสบการณ์ไว้ดังนี้

1. บทบาทผู้ช่วยครู (Classroom Helper)

สำหรับบทบาทของผู้ช่วยครูจะประกอด้วยกิจกรรมที่จัดเตรียมสำหรับใหม่ ประสบการณ์ก่อนการสอน (Pre-Teaching Experiences) เพื่อที่จะช่วยให้มีนิสัยฝึก ประสบการณ์วิชาชีพมีความเข้าใจตนเองในฐานะเป็นบุคคลทั่วไปและในฐานะที่จะเป็นครูต่อไปใน บทบาทของผู้ช่วยครู นิสิตครูจะทำกิจกรรมดังต่อไปนี้

- 1.1 สังเกตการเตรียมและไ้แผนการสอนของครูประจำการ
- 1.2 ช่วยครูประจำการจัดจำแนกและเตรียมวัสดุ-อุปกรณ์การสอน
- 1.3 สังเกตและอภิปรายถึงการใ้วิธีสอนแบบต่าง ๆ
- 1.4 ช่วยครูประจำการผลิตวัสดุ-อุปกรณ์การสอน
- 1.5 ออกแบบและสร้างสื่อการสอน
- 1.6 จัดลำดับหรือให้คะแนนผลงานของนักเรียน
- 1.7 อภิปรายวิธีกำรประเมินผลกับครูประจำการ
- 1.8 ประเมินผลการใ้เครื่องมือการสอน



- 1.9 สังเกตกิจกรรมแนะแนวจากครูประจำการและครูแนะแนว
- 1.10 การเรียกชื่อนักเรียนตามบัญชีรายชื่อในโอกาสต่าง ๆ
- 1.11 เป็นผู้ช่วยในการแนะนำการปฏิบัติการในห้องทดลองและกิจกรรมพิเศษของ

#### หลักสูตร

- 1.12 สังเกตและรายงานมโนภาพของการทำงานของครูในอุดมคติ
- 1.13 อภิปรายภาพพจน์ของบุคลากรที่เป็นฝ่ายสนับสนุนการเรียนการสอน
- 1.14 สังเกตและรายงานผล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนในสภาพการณ์

ต่าง ๆ

- 1.15 อภิปรายถึงงานอาชีพและพื้นฐานในการที่จะเป็นอาชีพชนวิชาชีพชั้นสูงของ

อาชีพครู

#### 2. บทบาทครูทบทวน (Tutor)

บทบาทนี้เป็นการใช้ความรู้และทักษะของตนที่ได้มาจากบทบาทแรกและผลจากกระบวนการเรียนรูจากสถาบัน ดำเนินการทบทวนการเรียนให้แก่นักเรียนครั้งละ 1 คน ครูทบทวนจะปฏิบัติดังนี้

- 2.1 มีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนอย่างเป็นกันเอง
  - 2.2 ทำงานร่วมกับอาจารย์แนะแนวและครูประจำการในการวิเคราะห์ข้อมูลจาก
- การศึกษารายกรณี
- 2.3 วินิจฉัยความต้องการต่าง ๆ ของนักเรียน
  - 2.4 กำหนดหรือเสนอเงื่อนไขของกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน
  - 2.5 นำเอาแผนการที่กำหนดตามข้อ 2.4 ไปทดลองปฏิบัติ
  - 2.6 ประเมินผลและประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน
  - 2.7 จัดการดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมกับการเรียนรู้

ของนักเรียน

- 2.8 พัฒนาความสัมพันธ์อันดีในการทำงานกับครูประจำการ ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน

- 2.9 แสดงความรู้อิงระเบียบกฎเกณฑ์และจริยธรรมของการ เป็นบุคคลระดับวิชาชีพชั้นสูง
3. บทบาทครูช่วย (Low-Ratio Teacher)
- บทบาทของครูช่วยเพื่อสร้างความรู้และทักษะให้เกิดขึ้นและนำสิ่งเหล่านั้นไปใช้กับการสอนกลุ่มนักเรียนขนาดเล็ก โดยในบทบาทนี้จะปฏิบัติดังนี้
- 3.1 ทำและแปลความหมายสังคมมิติ
- 3.2 ใช้กระบวนการกิจกรรมกลุ่ม
- 3.3 เชื่อมวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมสำหรับหน่วยและบทเรียนสำหรับกลุ่มผู้เรียนขนาดย่อม
- 3.4 ออกแบบกำหนดโครงการสอนหน่วยเนื้อหาสั้น ๆ สำหรับกลุ่มนักเรียนขนาดเล็ก
- 3.5 เลือกและพัฒนาเนื้อหาของการสอน วิธีการสอน และวัสดุ-อุปกรณ์การสอนในบทเรียน
- 3.6 ทำการสอนบทเรียนด้วยวิธีการและเทคนิคที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มนักเรียนขนาดเล็ก
- 3.7 แนะนำการศึกษาเล่าเรียนและการใช้ห้องเรียนปฏิบัติการทดลองและรวมกิจกรรมเกี่ยวกับหลักสูตร
- 3.8 สร้างแผนการประเมินผล ที่สอดคล้องสัมพันธ์กับนโยบายของมหาวิทยาลัยและโรงเรียน
- 3.9 ประเมินผลและประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน
- 3.10 แปลผลบันทึกประเมินผลของนักเรียนและใช้เป็นพื้นฐานในการเตรียมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน
- 3.11 จัดการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน
- 3.12 สังเกตการประชุม การอภิปรายของสมาคมผู้ปกครองและครู

3.13 ระบุและแสดงพฤติกรรมที่สมควรเป็นลักษณะนิสัยส่วนตัว และทัศนคติของความเป็นครูชั้นอาชีพ

3.14 แสดงถึงความเป็นผู้จริยธรรมของวิชาชีพครู

#### 4. บทบาทครู (Teacher)

บทบาทครูในที่นี้เป็นการแสดงความสามารถในการผสมผสานความรู้และทักษะของครูชั้นเริ่มต้น ซึ่งจะต้องยอมรับและมีข้อตกลงว่าจะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมของการเรียนการสอนทั้งหมด บทบาทนี้จะต้องปฏิบัติดังนี้

4.1 เขียนจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมสำหรับรายวิชา หน่วยของเนื้อหา และบทเรียน

4.2 สร้างแผนการสอน

4.3 เลือกวิธีสอนและเทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสมสำหรับชั้น

4.4 ทำการสอนโดยใช้วิธีสอนและเทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสม

4.5 ออกแบบและให้คำแนะนำแก่นักเรียน ในเรื่องประสบการณ์การเรียนรู้ การใช้ห้องปฏิบัติการ และกิจกรรมเสริมหลักสูตร

4.6 ประเมินผลการทำงานและความก้าวหน้าของนักเรียน

4.7 จัดทำแผนการให้ระดับคะแนนในรายวิชาที่รับผิดชอบโดยยึดหลักความสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยและของโรงเรียน

4.8 เสนอแนะหรือนำระดับคะแนนในรายวิชาที่รับผิดชอบ ที่นักเรียนควรจะได้รับได้

4.9 ช่วยเหลือนักเรียนเกี่ยวกับปัญหาบุคลิกลักษณะส่วนตัว ปัญหาการเรียนและปัญหาการเลือกอาชีพ

4.10 แนะนำนักเรียนให้หาสารสนเทศทางการศึกษาและอาชีพในแหล่งสารสนเทศที่เหมาะสมได้

4.11 สามารถรักษาสภาพแวดล้อมของการเรียนและความสุขชั้นเรียนได้

4.12 สามารถจัดเตรียมและจัดการบริหารสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ  
ของการเรียนได้

4.13 พัฒนาการทำงานชั้นวิชาชีพของตนโดยมีความสัมพันธ์อันดีกับคณะผู้ร่วมทำงาน  
ในโรงเรียน ผู้ปกครองและนักเรียน

4.14 ร่วมการประชุมอภิปรายระหว่างครู-ผู้ปกครองอย่างมีประสิทธิภาพ

4.15 แสดงพฤติกรรมของตนตามวิถีทางของผู้มีจริยธรรมในวิชาชีพครู

4.16 เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรหรือสถาบันวิชาชีพ

4.17 สัมภาษณ์การทำงานของผู้บริหารโรงเรียน

## 5. บทบาทการพัฒนาความเป็นครูชั้นวิชาชีพ (Professional Development)

นิสิตครูจะต้องทำการประเมินความสามารถและความต้องการในปัจจุบันของตน  
โดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศย้อนกลับที่ได้รับระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในแต่ละบทบาท  
พร้อมกันนั้นนิสิตจะต้องแสวงหาและอธิบายได้ถึงจุดมุ่งหมายในวิชาชีพของตนเอง การพิจารณา  
สารสนเทศจากการประเมินความสามารถของตนเองและความต้องการของตนเองจะนำไปสู่ความ  
เข้าใจจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายในวิชาชีพของตน และด้วยความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากสถาบัน  
ผลิต (มหาวิทยาลัย) และบุคลากรของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่จะวางแผนจัดลำดับ  
ประสบการณ์จะทำให้ นิสิตสามารถเพิ่มความสามารถของตนจนบรรลุจุดมุ่งหมายแห่งวิชาชีพของ  
แต่ละคนได้

ลำดับประสบการณ์ที่จะช่วยเพิ่มความรู้และประสบการณ์แก่นิสิตดังกล่าวอาจจะได้แก่  
ประสบการณ์การทำงานประเภทต่าง ๆ ที่นอกเหนือการสอน (Differentiated  
Staffing)

ประสบการณ์การสอนเป็นทีม (Team Teaching)

ประสบการณ์โรงเรียนระบบเปิด (Open Concept School)

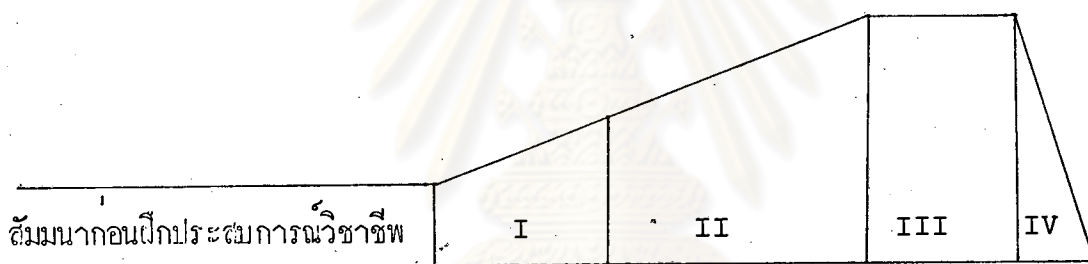
ประสบการณ์วินิจฉัยโปรแกรมต่าง ๆ (Diagnostic/Prescriptive  
Programs)

ประสบการณ์โรงเรียนในเมือง (Urban School)

ประสบการณ์โรงเรียนในชนบท (Rural School)

ฯลฯ

สำนักงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทนเนสซี (College of Education, The University of Tennessee 1984: 2-3) ได้กำหนดระยะเวลาของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนามเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ดังนี้



ทั้งนี้โดยกำหนดว่า

- ระยะที่ I เป็นช่วงเวลาของกิจกรรมการสังเกตและการปฐมนิเทศ
- ระยะที่ II เป็นช่วงเวลาของการเพิ่มความรับผิดชอบต่องิจกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมากขึ้น
- ระยะที่ III เป็นช่วงเวลาของการปฏิบัติหรือรับผิดชอบต่องิจกรรมเต็มที่
- ระยะที่ IV เป็นช่วงเวลาของการสิ้นสุดและการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนาม

แผนภูมิที่ 5 กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนาม ของมหาวิทยาลัยเทนเนสซี

จากแนวคิดและผลการวิจัยข้างต้นจึงกำหนดรูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนิสิตครู โดยมีมติหนึ่งในรูปแบบเป็นนิเทศของนิสิตครู ทั้งนี้เพื่อให้โปรแกรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของการครุศึกษาแบบสมรรถฐาน (CBTE) เป็นโปรแกรมที่มีระบบมากขึ้น และที่สำคัญสำหรับงานวิจัยนี้โดยเฉพาะคือ ทำให้การประเมินความก้าวหน้าซึ่งเป็นการประเมินที่สำคัญของโปรแกรมนี้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตครู ทั้งยังทำให้การประเมินผลสรุปเป็นกระบวนการที่จะได้สารสนเทศตลอดทั้งโปรแกรมการฝึกเพื่อพิจารณาอย่างระมัดระวังต่อไปด้วย

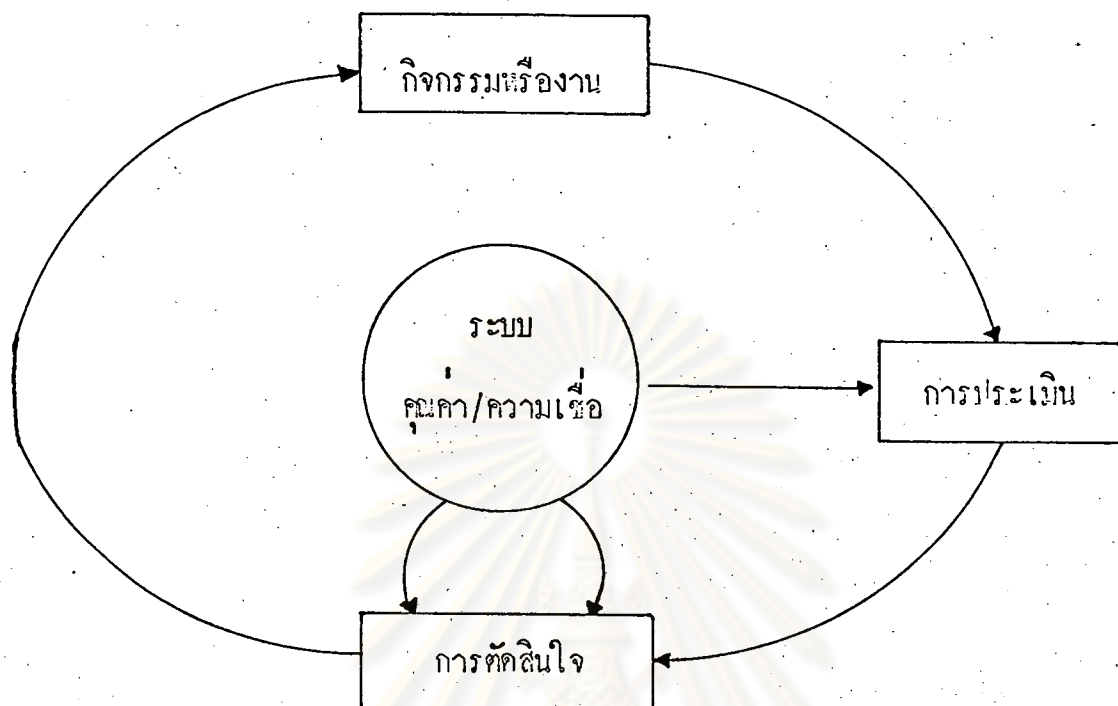
การกำหนดบทบาทเพื่อการพัฒนาารูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพต้องพิจารณาองค์ประกอบทางด้านเวลาที่ใช้ในการฝึก จำนวนงานหรือประสบการณ์ที่จำเป็นที่จะต้องให้นิสิตได้รับ สภาพแวดล้อมทางด้านนโยบายบุคลากรแหล่งฝึกประสบการณ์ ในขั้นนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดบทบาทที่นิสิตจะต้องแสดง 3 บทบาท คือ

1. บทบาทผู้ช่วยครู เป็นบทบาทที่ประกอบด้วยกิจกรรมที่จัดเตรียมนิสิตใหม่ประสบการณ์ก่อนการสอน (Pre-Teaching Experiences) โดยให้นิสิตได้มีโอกาสเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมอันประกอบด้วยสถานที่ หน่วยงาน บุคลากร ตลอดจนนักเรียนในโรงเรียนและชุมชนรอบโรงเรียน รวมไปถึงการเรียนรู้งานครูและเตรียมตัวในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ในช่วงเวลาต่อไป
2. บทบาทครูผู้ช่วย เป็นบทบาทที่ประกอบด้วยกิจกรรมที่จะเริ่มเข้าสู่งานครู นิสิตจะเริ่มปฏิบัติภารกิจในความรับผิดชอบของครู โดยร่วมกับอาจารย์พี่เลี้ยงหรืออาจารย์ประจำปฏิบัติงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภาระนิเทศของอาจารย์พี่เลี้ยงอย่างใกล้ชิด เป็นการเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของนิสิตให้มากขึ้น
3. บทบาทครู เป็นบทบาทที่ประกอบด้วยกิจกรรมที่เป็นภารกิจในความรับผิดชอบของครูทั้งหมด ตลอดจนริเริ่มจัดทำโครงการต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเป็นส่วนรวม และพัฒนาสมรรถภาพของตัวนิสิตเอง

## จ. มติการประเมิน

การประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตครู เป็นกระบวนการที่สัมพันธ์และควบคู่ไปกับการนิเทศของอาจารย์นิเทศที่จะช่วยให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิต โดยที่การประเมินจะให้สารสนเทศระดับความสามารถและความบกพร่อง และการนิเทศจะเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่สารสนเทศเหล่านั้นพิจารณาหาทางแก้ไขชดเชยพร่อง (Johnston and Yeakey 1979: 17-22) ลักษณะการประเมินจึงเป็นการระบุขอบเขตของกระบวนการ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และจัดเตรียมสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจในการปรับปรุงและสรุประดับประสิทธิภาพของความสามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตเป็นรายบุคคล ซึ่งโดยปกติผู้ประเมินและผู้ตัดสินใจจะเป็นบุคคลกลุ่มเดียวกัน คือ อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถทั้งในรายละเอียดของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและการประเมินเป็นอย่างดี

ปัญหาของการประเมินประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตครูที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือ ปัญหาของการวัด ทั้งนี้เพราะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยธรรมชาติสมควรวัดด้วยหรือแม่แต่งานที่จะทำในแต่ละบาทที่มีความซับซ้อนอยู่กับตัวของมันเอง ดังนั้นจึงต้องใช้การตัดสินใจคุณค่า (Judgment) ประกอบกับผลจากการวัดทุกครั้ง (Schalock 1974 quoted in Hall and Jones 1976: 270) การวัดจึงมีลักษณะเป็นการกำหนดค่าเชิงปริมาณเพื่อเป็นสารสนเทศบางส่วนของกิจกรรมหรือการปฏิบัติการฝึกแต่ละประสบการณ์เพื่อประกอบกับสารสนเทศส่วนอื่น ๆ ตัดสินคุณค่าตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำไปสู่การตัดสินใจในกรณีต่าง ๆ ต่อไป ซึ่งการตัดสินใจและการตัดสินใจคุณค่าในการประเมินจะมีระบบของคุณค่าและความเชื่อเข้ามาเกี่ยวข้องอยู่ด้วยตลอดเวลา ดังนั้นวงจรของการประเมินประสบการณ์วิชาชีพจึงมีลักษณะดังแผนภูมิ



แผนภูมิที่ 6 กระบวนการของระบบการตัดสินใจ

นอกจากนั้น ชาลลอคค์ (Schallock 1974) ยังได้เสนอว่าการประเมิน (Assessment) ประสพการณ์วิชาชีพนั้นต้องมีขั้นตอนในการดำเนินการ 6 ขั้นตอน คือ

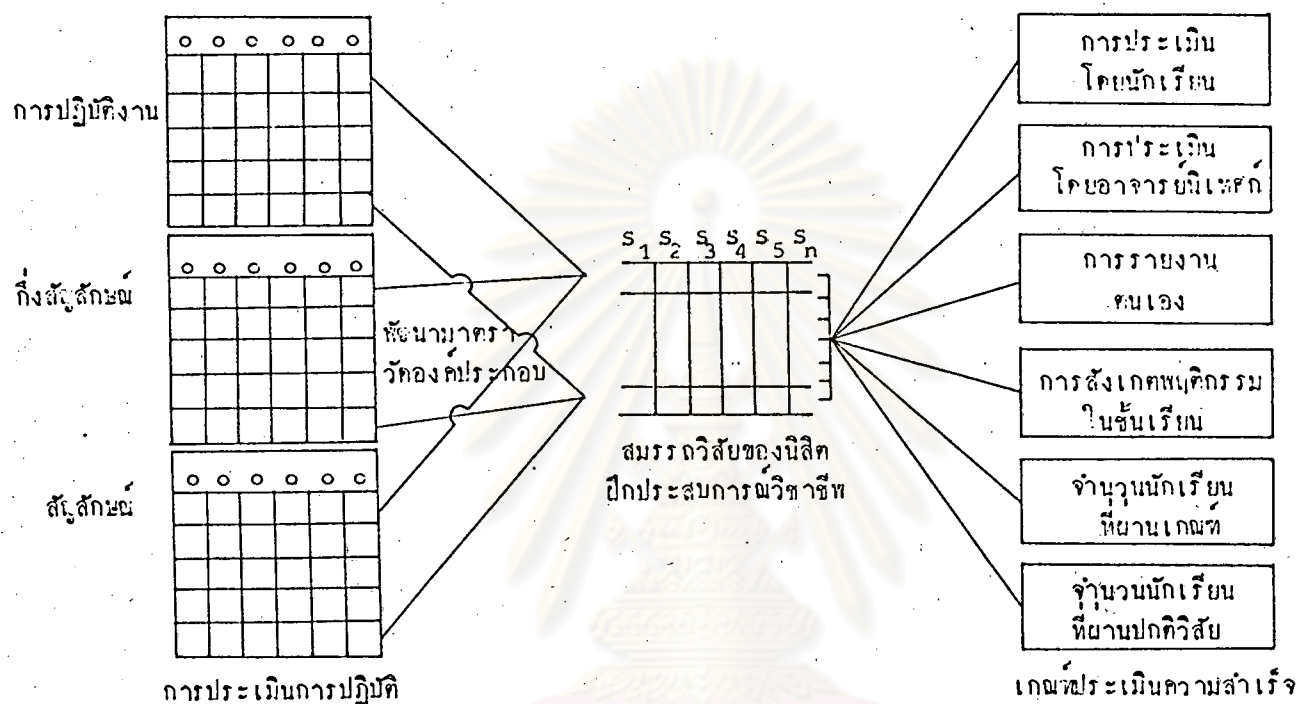
1. มีการระบุชนิดของข้อมูลที่ต้องการ
2. มีการรวบรวมข้อมูล
3. มีการสรุปและสังเคราะห์ข้อมูล
4. มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสัมพันธ์กับมาตรฐานที่กำหนด
5. มีการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อข้อมูล
6. การใช้ข้อมูล (สารสนเทศ) ในการตัดสินใจ



กอร์ตัน (Gorton 1976 quoted in Johnston and Yeakey 1979: 17-22) เสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินเพื่อการปรับปรุงคุณภาพการสอน คุณภาพของครู โดยหลีกเลี่ยงปัญหาการบริหารและปัญหาส่วนบุคคลดังนี้

1. โปรแกรมการประเมินบุคลากร ควรจะเน้นที่การประเมินตนเองมากเท่า ๆ กับการประเมินโดยิใช้ผู้ประเมินภายนอกที่เป็นผู้บริหาร
2. สมาชิกของสถาบัน (ครู) จะต้องมีส่วนร่วมในการ วางแผน ประเมิน และปรับปรุง จุดมุ่งหมายของการประเมิน เกณฑ์ในการประเมิน และกระบวนการในการประเมิน
3. เกณฑ์และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินบุคลากรครู ควรจะอยู่บนพื้นฐานของผลงานวิจัยประสิทธิผลของครู ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ได้มาจากความพึงพอใจส่วนบุคคลเท่านั้น
4. จุดมุ่งหมาย เกณฑ์ และกระบวนการของการประเมินจะต้องมีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งแก่สมาชิกบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างทันเวลาและเหตุการณ์
5. กระบวนการประเมินควรจะรวบรวมเอาสารสนเทศจากการตรวจสอบองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องและสังเกตการปฏิบัติงานของบุคลากร
6. ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความชำนาญของบุคคลอื่นในการประเมินบุคลากรควย เพื่อที่จะให้ได้สารสนเทศที่กว้างขวางมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
7. หลังการประเมินแล้วผู้บริหารและครูรวมงานจะต้องให้ขอเสนอแนะแก่บุคลากรที่ได้รับการประเมินเป็นการเฉพาะตัว โดยเสนอเป็นขอแนะนำแบบสร้างสรรค์ เพื่อที่จะช่วยใหญ่บุคลากรผู้นั้นปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้
8. กระบวนการประเมินบุคลากรควรจะทำการประเมินบุคลากรทุกคน ทุกประเภทในโรงเรียน เพื่อหลีกเลี่ยงความรู้สึกที่เป็นปฏิปักษ์ต่อการประเมินในบุคคลแต่ละกลุ่ม
9. โปรแกรมการประเมินจะต้องมีการประเมินอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะปรับปรุงสมรรถวิสัยแต่ละประเภท ๆ ไปอย่างต่อเนื่อง

เทอร์เนอร์ (Turner 1976: 261-268) ได้เสนอโครงสร้างของการประเมินโปรแกรมการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลักที่สัมพันธ์กัน 3 องค์ประกอบ คือ บริบท (Contexts) สมรรถวิสัยและเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินดังนี้ คือ



แผนภูมิที่ 7 โครงสร้างของการประเมินโปรแกรมการศึกษา

บริบทที่ใช้ในการประเมินประกอบด้วย 3 บริบท คือ

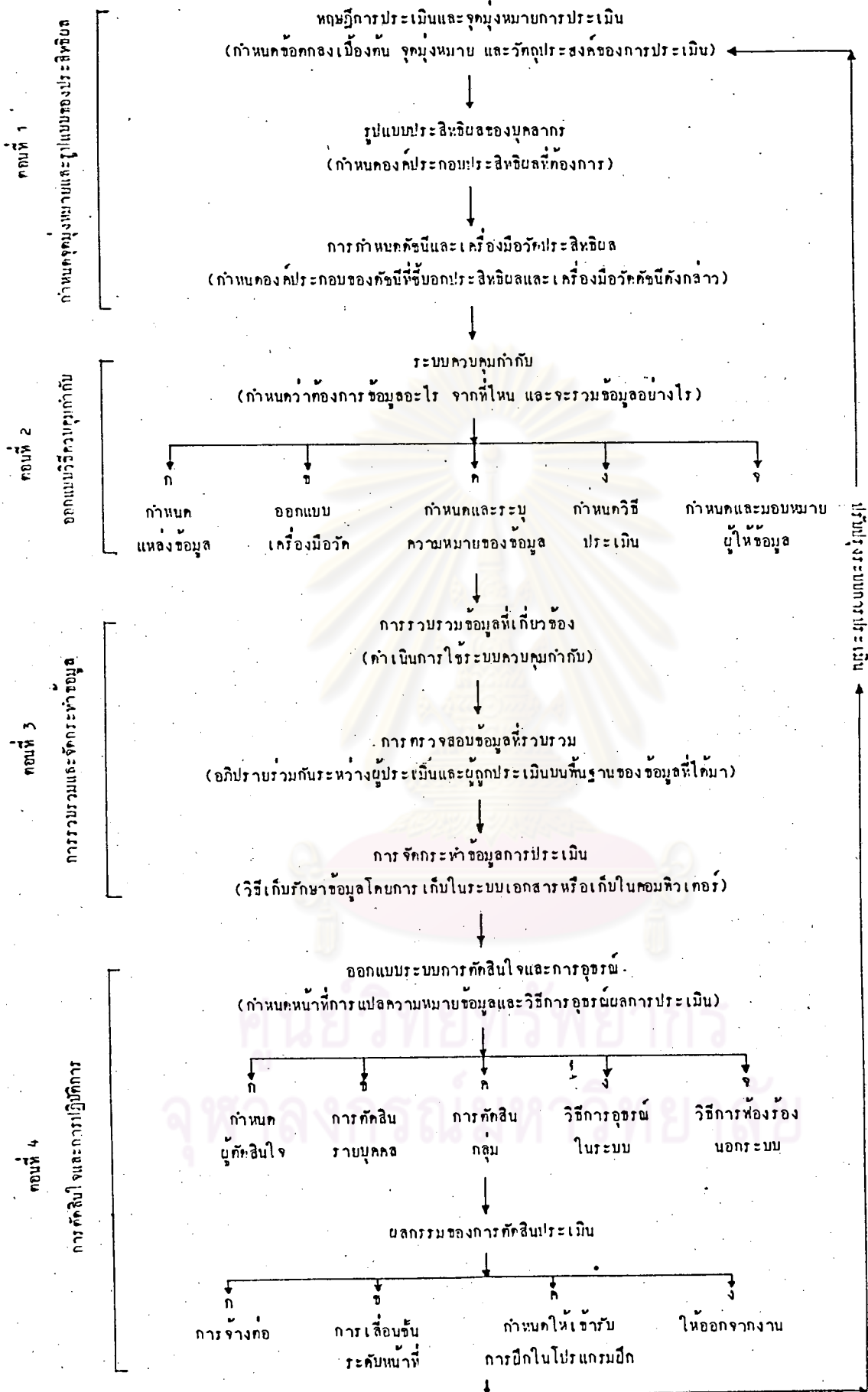
1. บริบทสัญลักษณ์ (Symbolic Context) การประเมินการปฏิบัติในบริบทนี้จะมีลักษณะเป็น การอ่าน การเขียน การพูด ดังนั้นลักษณะของสิ่งเร้าและการตอบสนองจึงเป็นลักษณะของสัญลักษณ์ทางภาษาดังกล่าว การประเมินบริบทนี้จึงมีลักษณะการประเมินว่ามีความรู้หรือไม่อย่างไร

2. บริบทกึ่งสัญลักษณ์และงาน (Simulated Context) การประเมินการปฏิบัติในบริบทนี้เป็นการประเมินในห้องปฏิบัติการ ซึ่งมีเครื่องมือการสอนต่าง ๆ อาทิ เครื่องเสียง ภาพยนตร์ วีดีโอเทป หรือชุดการสอนต่าง ๆ ของการสอนแบบจุลภาค เป็นต้น สิ่งเราในบริบทนี้จึงมีลักษณะรูปธรรมหรือกึ่งรูปธรรม แต่การทบทวนของยูเรียน (นิสิต) ส่วนมากก็ยังคงเป็นการทบทวนสัญลักษณ์ทางภาษา

3. บริบทการปฏิบัติงาน (Work Context) การประเมินในบริบทนี้มีลักษณะเป็นการประเมินการปฏิบัติงานสอน การสังเกตการสอน การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ สิ่งเราจะมีลักษณะเป็นรูปธรรม ส่วนการทบทวนจะมีลักษณะทั้งสัญลักษณ์ทางภาษาและพฤติกรรมการแสดงออกซึ่งการประเมินในบริบทนี้ควรจะได้ดำเนินการสังเกตอย่างมีระบบโดยการให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมิน

ในบริบทต่าง ๆ ที่กล่าวมาจะประกบด้วย ระดับของสิ่งเราเรียงลำดับจากนามธรรมไปสู่รูปธรรมทางคานสคม และชุดของสมรรถวิสัยซึ่งปรากฏอยู่ในรูปของงานตามโอกาสต่าง ๆ ซึ่งชุดของงานเหล่านี้จะถูกจัดกลุ่มเป็นสมรรถวิสัยของคประกอบต่าง ๆ และสามารถนำไปพัฒนาเป็นเครื่องมือวัดในแต่ละองค์ประกอบได้ อย่างไรก็ตามเครื่องมือสำหรับประเมินสมรรถวิสัยดังกล่าวจะต้องมีความตรงในการที่จะพยากรณ์ความสำเร็จในอนาคตของนิสิตครุด้วย ความตรงดังกล่าวอาจตรวจสอบได้ด้วยเกณฑ์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ การประเมินของนักเรียน (Student Rating) การประเมินของอาจารย์ในเทศก์ (Supervisory appraisals) การรายงานตนเองของนิสิต (Teacher self-reports) การสังเกตพฤติกรรมนิสิตและนักเรียนในชั้นเรียน จำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์จากแบบสบบแบบอิงเกณฑ์ จำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ปกติวิสัยของแบบสบบอิงกลุ่มและความคิดสร้างสรรค์

นีวีท (Knezevich quoted in Borich 1977) ได้เสนอรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาซึ่งประกบด้วยองค์ประกอบตามขั้นตอน 5 ขั้นตอนดังนี้ คือ



แผนภูมิที่ 8 รูปแบบกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

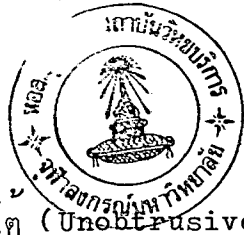
จากเอกสารที่เกี่ยวข้องและรูปแบบโครงสร้างจากโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ภาคสนาม ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยระบบจำกัดจำนวนรับ ประกอบกับนิยามของการประเมินตามที่มีการวิจัยนี้ยึดถือเป็นหลัก สรุปกระบวนการประเมินซึ่งจะได้กำหนดจำแนกรายละเอียดหลังจากการวิเคราะห์เนื้อหาแล้วออกเป็น 4 หัวข้อ คือ

1. การกำหนดระบบควบคุมกำกับ หมายถึง การกำหนดแหล่งข้อมูล การกำหนดลักษณะของเครื่องมือวัด การกำหนดผู้วัดและประเมิน กำหนดเกณฑ์น้ำหนักของแต่ละสมรรถกวีสัย น้ำหนักของแต่ละบทบาท และน้ำหนักของผู้ประเมินแต่ละฝ่าย
2. การกำหนดระบบการรวบรวมข้อมูล หมายถึง การกำหนดระยะเวลาและจำนวนครั้งในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง
3. การกำหนดระบบการวิเคราะห์ข้อมูล หมายถึง การกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเป็นสารสนเทศประกอบการตัดสินใจทั้งการประเมินความก้าวหน้าและประเมินผลสรุป
4. กำหนดระบบการตัดสินใจและการให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง การกำหนดวิธีการตัดสินใจ ผู้ตัดสินใจ รวมทั้งการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นิสิตในการปรับปรุงตนเองและการกำหนดผลกระทบของการตัดสินใจควย

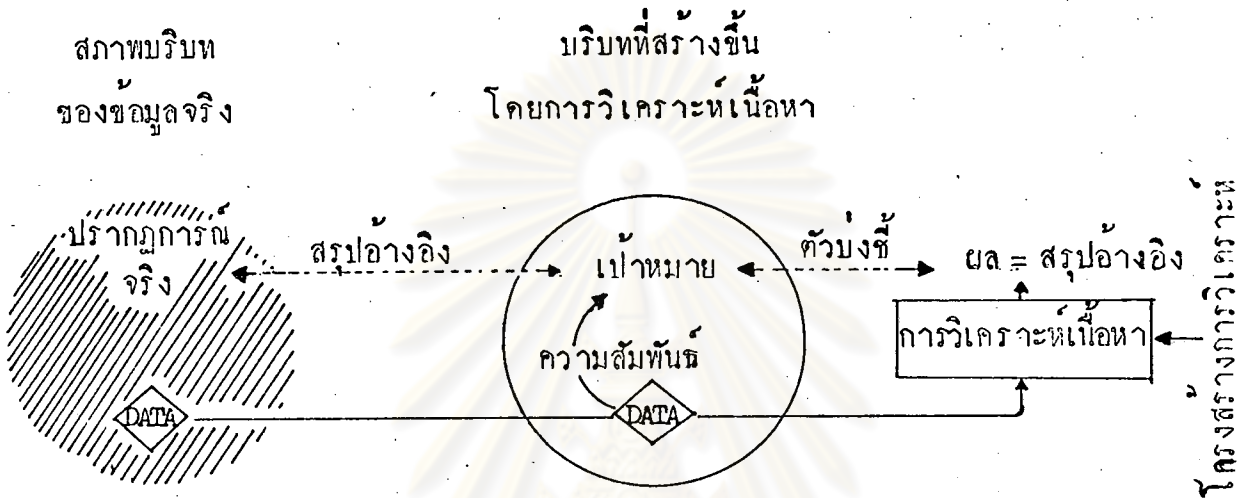
#### ฉ. เทคนิคในการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้จำแนกออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนารูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนิสิตครู และการนำรูปแบบไปทดลองใช้ในสถานการณ์ที่เป็นจริง กล่าวคือ

ตอนที่ 1 เป็นการสร้างและพัฒนารูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนิสิตครู เพื่อให้ได้องค์ประกอบและวิธีการ ตามต้นแบบรูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่วิจัยสังเคราะห์ขึ้น จากมโนทัศน์ ทฤษฎีครุศึกษาแบบสมรรถฐาน และระบบการประเมินเพื่อการตัดสินใจ การดำเนินการใช้กระบวนการ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งมีมโนทัศน์เป็น

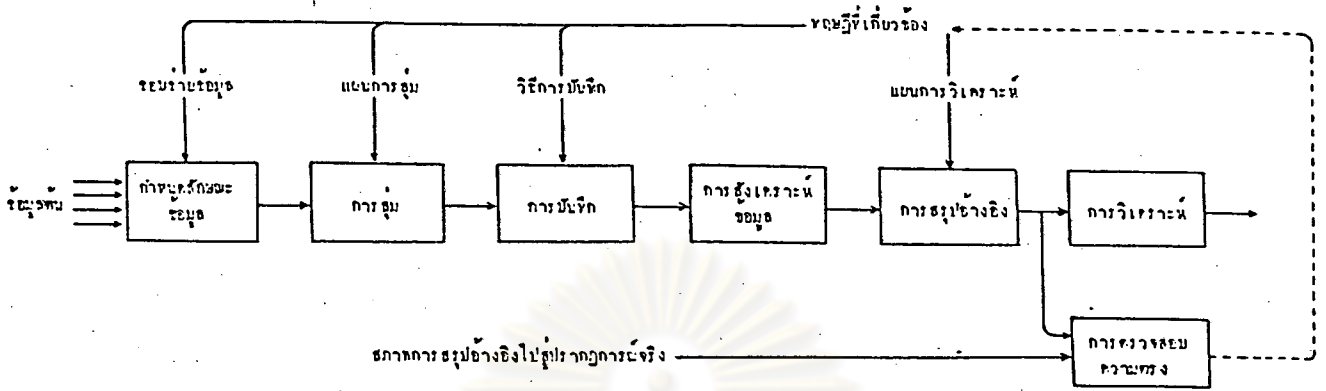


เทคนิคการวิจัยแบบไร้การแทรกแซง (Unobtrusive) ที่สามารถสร้างรูปแบบและสามารถสรุปอ้างอิงได้อย่างมีความตรง (Validity) ศัพท์บริบทของสิ่งหรือปรากฏการณ์ที่ปรากฏอยู่ในธรรมชาติ (Krippendorff 1981: 21-31) ดังแผนภูมิ



แผนภูมิที่ 9 ขอบข่ายมโนทัศน์ของเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

กระบวนการในการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบด้วย (1) การกำหนดลักษณะของข้อมูลหรือหน่วยของข้อมูลที่ต้องการในมิติต่าง ๆ ของรูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนิสิตครู (2) การกำหนดแหล่งข้อมูลและการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการในการสร้างรูปแบบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในทางปฏิบัติ (3) กำหนดโครงสร้างการบันทึกข้อมูลในมิติต่าง ๆ ของรูปแบบ (4) กำหนดแผนการวิเคราะห์เพื่อการสรุปอ้างอิงไปยังสภาพความเป็นจริงจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ (5) ทำการวิเคราะห์ตามแผนการที่กำหนด และ (6) ทำการตรวจสอบความตรงของแต่ละมิติของรูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทั้งนี้โดยมีทฤษฎีครุศึกษาแบบสมรรถฐานและทฤษฎีประเมินเพื่อการตัดสินใจ เป็นทฤษฎีที่ทำการตรวจสอบเพื่อให้เกิดความตรงในกระบวนการวิเคราะห์เนื้อหาทุกขั้นตอน ความสัมพันธ์ของกระบวนการวิเคราะห์เนื้อหาแสดงดังแผนภูมิ (Krippendorff 1981: 55)



แผนภูมิที่ 10 ความสัมพันธ์ของกระบวนการวิเคราะห์เนื้อหา

สำหรับวิธีการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เพื่อหาความตรงของรูปแบบโดยมีแหล่งข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความตรงเชิงสอดคล้อง (Consensual Validity) เทคนิคดังกล่าว ฮอลล์ และ โจนส์ (Hall and Jones 1976: 46-48) เสนอว่าเป็นเทคนิคที่มีประโยชน์และสามารถนำไปใช้ในการกำหนดสมรรถวิสัยหรือวัตถุประสงค์ของโครงการแบบสมรรถฐานได้เป็นอย่างดี เพื่อให้รูปแบบของสมรรถวิสัยมีความครอบคลุมจุดมุ่งหมายและรายละเอียดของหลักสูตรครุศึกษา มโนทัศน์ เทคนิคดังกล่าวเป็นกระบวนการระดมความคิดระหว่างผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เป็นการทำนายเรื่องราวในอนาคตหรือสิ่งที่ควรจะเป็นในอนาคต เป็นกระบวนการที่หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากันระหว่างผู้เชี่ยวชาญทำให้มีการแสดงความคิดเห็นที่เป็นอิสระ (Ducanis 1970)

ลักษณะการดำเนินการของเทคนิคเดลฟาย มีลักษณะการดำเนินการดังนี้

1. เป็นการ เสาะหาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งและไม่ต้อง การให้ความคิดเห็นของคนอื่นมีอิทธิพลหรือมีผลกระทบต่อการพิจารณาตัดสินของคนใดคนหนึ่งกล่าวคือผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

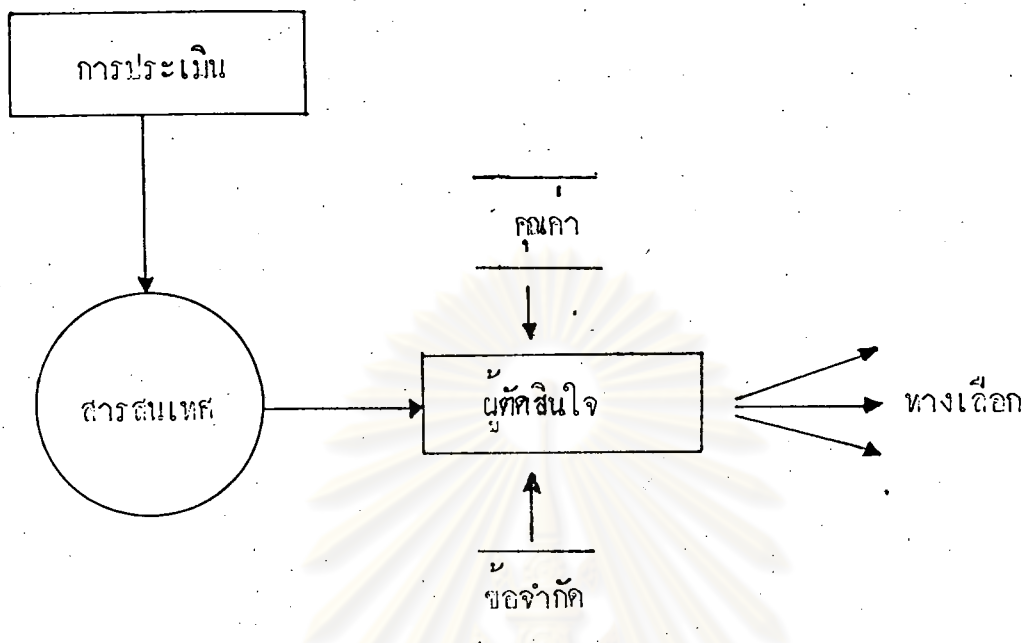
2. ผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมการวิจัยต้องตอบแบบถามตามที่กำหนดให้ครบทุกขั้นตอน และโดยทั่วไปแบบถามรขที่ 1 มักจะเป็นแบบถามปลายเปิดในรขต่อไปจึงจะเป็นแบบถามในลักษณะมาตราประเมินค่าอาจจะเป็น 1-5, 1-6 หรือ 1-7

3. การตอบแบบถามนั้นผู้เชี่ยวชาญมีโอกาสที่จะกลั่นกรองอย่างละเอียดรอบคอบและเพื่อให้อุ่นใจในการตัดสินใจจึงมีการถามย้ำหลาย ๆ รข แต่ไม่ได้กำหนดจำนวนรขที่แน่นอน อาจจะถามเพียงสองรขก็ได้ ในกรณีที่แบบถามรขแรกเป็นแบบมาตราประเมินค่า แต่โดยทั่ว ๆ ไปมักจะไม่ถามสามหรือสี่รข หรืออาจมากกว่านั้นก็ได้

4. เกณฑ์ในการตัดสินใจเพื่อสรุปเป็นความเห็นร่วมกันของผู้เชี่ยวชาญใช้คามัชยฐาน และคารฐานนิยม เป็นตัวชี้วัดระดับของความเห็นร่วมกัน และใช้ค่าพิสัยควอไทล์ไม่เกิน 1.5 จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ลำดับ เป็นตัวชี้วัดถึงความเห็นสอดคล้องต่อกันหรือความเป็นเอกฉันท์ (Consensus) ของผู้เชี่ยวชาญ (ชินธรรุา วิทยานุมาส 2525; พงศ์ศิริ สำนั 2525)

ตอนที่ 2 เป็นการนำรูปแบบที่ได้พัฒนาแล้วไปทดลองใช้ในสถานการณ์เป็นจริง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพบัณฑิตครูที่สร้างขึ้นว่ามีจุดเด่น จุดค้อย มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพที่จะนำไปใช้ในโอกาสต่อไปได้อย่างไร การดำเนินการใช้กระบวนการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluative Research) ซึ่งมีมีโนทัศน์ว่า "เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ" (Welch 1974 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2524: 40) ดังแผนภูมิ





แผนภูมิที่ 11 รูปแบบกระบวนการประเมินเพื่อการตัดสินใจ

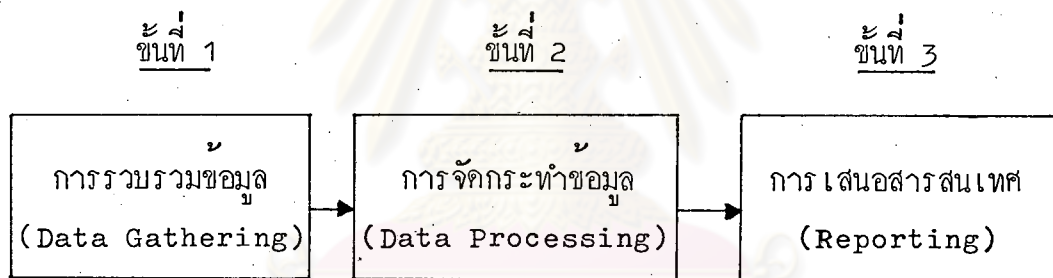
กระบวนการในการประเมินรูปแบบการประเมินการแก้ปัญหาการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ (Welch 1974: 175-183)

1. การรวบรวมข้อมูล (Data Gathering) คือ (1) กำหนดรูปแบบหรือยุทธวิธีการประเมิน โดยมีจุดเน้นที่จะทำการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนำรูปแบบการประเมินการแก้ปัญหาการดำเนินงานไปใช้ในสถานการณ์จริง (2) กำหนดเทคนิคการรวบรวมข้อมูล หรือเทคนิคการวัด (Measurement Techniques) โดยยึดถือการวัดแบบอิงเกณฑ์ (3) กำหนดวิธีการบริหารหรือการจัดการในการรวบรวมข้อมูล ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ในการรวบรวมข้อมูลในเรื่อง บุคลากร (ใครเป็นผู้ให้ข้อมูล) เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งทรัพยากรอื่น ๆ ที่ต้องใช้

2. การจัดการข้อมูล (Data Processing) เป็นการกำหนดกระบวนการในการแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศประกอบด้วย (1) กิจกรรมการแปลงผลการตอบสนองของผู้ตอบ

จากเครื่องมือวัดเป็นคะแนนหรือจำนวนความถี่ (2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากคะแนนหรือจำนวนความถี่ตามแบบแผนของการวิเคราะห์ และ (3) นำผลจากการวิเคราะห์มาแปลงสรุปหรือสังเคราะห์ให้เป็นสารสนเทศเพื่อเปรียบเทียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อการตัดสินใจคุณค่า (Judgement) และจัดทำให้อยู่ในรูปของสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจต่อไป

3. การเสนอสารสนเทศ (Reporting) เป็นกระบวนการจัดทำสารสนเทศที่ได้จากขั้น "การจัดกระทำข้อมูล" ให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถนำเสนอต่อผู้ตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ในขั้นนี้จะนำเสนอในรูปแบบเขียนเป็นรายงาน สารสนเทศและขอเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อผู้เกี่ยวข้อง กับโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนิสิตครูจะได้ใช้เป็นสารสนเทศในการตัดสินใจรับรูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไปประยุกต์ใช้ในโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของแต่ละสถาบัน ผลิตบัณฑิตครูต่อไป



- |                  |                 |               |
|------------------|-----------------|---------------|
| - การกำหนดรูปแบบ | - การลงรหัส     | - ข้อเขียน    |
| - เทคนิควิธี     | - การวิเคราะห์  | - ปากเปล่า    |
| - การจัดการ      | - การสังเคราะห์ | - การติดตามผล |

แผนภูมิที่ 12 กระบวนการประเมิน