

บรรณานุกรม



หนังสือ

- กมล สุตประเสริฐ. หลักและวิธีวัดผลการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนา-พานิช, 2510.
- การฝึกหัดครู, กรม. การดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชนบท. เอกสารนิเทศการศึกษาระดับที่ 160. หน่วยศึกษานิเทศกรรมการศึกษาฝึกหัดครู. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครู-สภา, 2518.
- _____. โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท. เอกสารนิเทศการศึกษาระดับที่ 205. หน่วยศึกษานิเทศกรรมการศึกษาฝึกหัดครู. กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทย์การพิมพ์, 2521.
- การฝึกหัดครู, สภา. หลักสูตรการศึกษาฝึกหัดครู พุทธศักราช 2519. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คำรวาง, 2520.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์. ประสบการณ์วิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.
- ชิน บุญญาอนุภาพ. คู่มือฝึกวิชาชีพภาคปฏิบัติ. อุดรดิตต์ : ส่วนการนิเทศศูนย์บริการการศึกษาวิทยาลัยครูอุดรดิตต์, 2522.
- เชิญ วีระฉายา. การฝึกสอนและการนิเทศการสอน. อุดรดิตต์ : ฝ่ายผลิตตำราวิทยาลัยครูอุดรดิตต์, ม.ป.ป.
- ชูชีพ พัฒนา. การฝึกสอนตามโครงการฝึกหัดครูแบบกลุ่ม. พิษณุโลก : ม.ป.ท., ม.ป.ป.
- นพพงษ์ บุญจิตราวุฒย และธรรมรส โชติบุญขร. บนเส้นทางสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : เอรಾವังการพิมพ์, ม.ป.ป.
- นพพร พานิชสุข. คู่มือการฝึกสอน. ม.ป.ท., 2522.
- ประคอง กรรณสุต. สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

- พิทยา สายหู. "ความต้องการทางสังคมของประเทศไทย". เอกสารประกอบการสัมมนาวางแผนการศึกษาระดับชาติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2522.
- วิญญู สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2516.
- มหาวิทยาลัย, ทบวง. คณะอนุกรรมการพัฒนาการสอนและผลิตวัสดุอุปกรณ์การสอนวิทยาศาสตร์. ปัญหาการนิเทศการสอน. กรุงเทพมหานคร : ท.ป.ท. , 2522.
- รัตนา ศิริพานิช. จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมสำหรับใช้ในวงการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร : กรุงเทพมหานครพิมพ์, 2518.
- วิจิตร วรุตบางกูร และคนอื่นๆ. การนิเทศการศึกษา. สมุทรปราการ : ขนิษฐการพิมพ์, 2520.
- การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทัศนโกศลการพิมพ์, 2522.
- วิทยาลัยครูจันทระเกษม. คู่มือการฝึกสอน. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตการพิมพ์, 2522.
- วิทยาลัยครูเชียงใหม่. คู่มือการฝึกสอน. เชียงใหม่ : ฝ่ายเอกสารและผลิตตำรา, ม.ช.ป.
- วิทยาลัยครูชนบุรี. ประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2523.
- วิทยาลัยครูสุรินทร์. คู่มือฝึกสอน. สุรินทร์ : สุรินทร์การพิมพ์, 2520.
- สมพงษ์ เกษมลิน. สารานุกรมการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517
- อังฉรา ประไพตระกูล. "การฝึกสอนและนิเทศการสอนนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์". เอกสารทางวิชาการ รวมคำบรรยายและบทความจากการสัมมนาเรื่องสิทธิการฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยครูทั่วประเทศ ระหว่างวันที่ 27-29 มิถุนายน 2520. กรุงเทพมหานคร : หน่วยงานศึกษานิเทศกรรมการฝึกหัดครู, 2521.
- อังฉรา ประไพตระกูล และคนอื่นๆ. ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิต คณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2520. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- บทความ
- เกษม บุญอ่อน. "เคล็ดลับเทคนิค : เทคนิคในการวิจัย." จรรยาบรรณ (ตุลาคม 2522) : 27-28.

คณะกรรมการดำเนินงานติดตามผลการพัฒนาการฝึกหัดครู. "การติดตามผลการฝึกหัดครู."

วารสารส่วนการศึกษาแห่งชาติ ปีที่ 11 (กุมภาพันธ์-มีนาคม 2520) : 2.

ชีวิไลอง วุฒิจันทร์, บรรณาธิการ. "พระบรมราชาโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานแก่ครูใหญ่และนักเรียน ณ ตำหนักจิตรลดารโหฐาน."

มิตรครู ปีที่ 15 (15 สิงหาคม 2520) : 3.

บุญเชิด รัตนานันท์. "แนวความคิดบางประการเกี่ยวกับการจัดการนิเทศการฝึกสอน." วารสารวิชาการ คณะวิชาครุศาสตร์วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา ปีที่ 11 (พฤศจิกายน-มีนาคม 2521) : 26-27.

พนอม แก้วกำเนิด. "โครงการกลุ่มวิทยาลัยครู." วารสารฝึกหัดครูจรรยา ปีที่ 2 (กันยายน 2520) : 7-10.

วิชัย วงษ์ใหญ่. "ฝึกสอน." วารสารการศึกษาแห่งชาติ ปีที่ 9 (เมษายน 2514) : 44.

สมบูรณ์ ต้นยะ. "มารูจักเทคนิคเฉลยกันเถอะ." วารสารฝึกหัดครูศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 (มกราคม - เมษายน 2524) : 11-12.

สุจริต เพียรชอบ. "บทบาทของครูในการพัฒนาประเทศ." ครูศาสตร์ (มกราคม-กุมภาพันธ์ 2522) : 50.

อารี สักหลิว. "ลางร้ายในการฝึกหัดครู." จรรยา ปีที่ 5 (กุมภาพันธ์ 2513) : 74-76.

วิทยานิพนธ์และเอกสารอื่นๆ

กฤษณ์ กิริพงษ์. "กระบวนการบริหารงานนิเทศการฝึกสอนของหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนในวิทยาลัยครู." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

โกเมน ธีรนรเศรษฐ์. "การศึกษาผลสัมฤทธิ์และปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนระดับปริญญาตรีวิทยาลัยครูเชียงใหม่." รายงานผลการวิจัยภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะวิชาครุศาสตร์วิทยาลัยครูเชียงใหม่, 2522.

เกลียวพันธ์ ขจรพูนฤกษ์กิตติ. "บทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางของประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

คณะกรรมการประสานงานการฝึกหัดครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. "โครงการส่งเสริมลิตนศึกษาออกไปฝึกวิชาชีพ." (เอกสารอัสสำเนา) นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. "แนวคิดในการจัดการนิเทศการฝึกสอน." เอกสารประกอบกวี - บรรยายวิชา 416608 การนิเทศการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะ - ศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัสสำเนา)

ไพศาล สิทธิเลิศ. "ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช. "รายงานสรุปผลการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ในโครงการฝึกหัดครูชนบท ของสภาการฝึกหัดครู." (อัสสำเนา)

วิทยาลัยครูลำปาง. "การสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ในโครงการฝึกหัดครูชนบท ระหว่างวันที่ 22-31 กรกฎาคม 2517 ณ วิทยาลัยครูลำปาง." (อัสสำเนา)

วิทยาลัยครูสุรินทร์. "รายงานผลการสัมมนาครูใหญ่ ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ ครั้งที่ 2." (อัสสำเนา)

วันดี ทองใหญ่ ณ อยุธยา. "เทคนิคการนิเทศการสอนของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครู." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

เสริมพงศ์ หงส์พันธุ์. "รูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพตามความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

สุนณา ไตลั้งคะ. "การศึกษาปัญหาการนิเทศการสอนของอาจารย์นิเทศก์ในโครงการฝึกหัดครูชนบทของสภาการฝึกหัดครู." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

ออตโต เจ. ซีปลา. "การพิจารณาตัดสินคุณค่าของโครงการฝึกสอนในประเทศไทย." (อัสสำเนา)

Books

- Adam, Harold P. and Dickey, Frank O. Basic Principles of Student - Teaching. New Jersey : American Book Company, 1956.
- Burkhead, Jesse. Government Budgeting. New York : John Willy and Sons, 1965.
- Castillo, Isidro. "Rural Teacher Training in Mexico." The Training of Rural School Teacher. Paris : UNESCO, 1953.
- Fresoza, Fiofencio. "Consolidate Final Part on Thailand Unesco Rural Teacher Education Project." Thailand Rural Teacher Training. Paris : UNESCO, 1967.
- Helmer, O. and Rescher, N. "On the Epistemology of the Inexact - Scince." Management Science. n.p., 1959.
- Lamp, Pose. The Student Teaching Process in the Elementary School. Ohio : Charles E. Merrill Books, 1965.
- Macmillan, Thomas T. The Delphi Techniques. Paper presented at the annual meeting of the California Association Committee on Research and Development. Monterey : n.p., 1971.
- Pill, Juri. The Delphi Method : Substance Context A Critique and an Annotated Bibliography. n.p., 1971.
- Pires, Edward A. Student Teaching in Primary Teacher Training Institutions in Asia. Bangkok : UNESCO Regional Office of - Education in Asia, 1969.
- Stratemeyer, Florence B. and Lindsey, Margaret. Working with Student Teachers. n.p., n.d.

Other Materials

- Casstillo, Jobito B. "The Role Expectation of Cooperating Teachers as viewed by Student Teachers College Supervisors and Cooperating Teachers." Dissertation Abstracts. Vol.32 , No.2 (september 1971).
- Cooke, Dan Boy. "Quantitative Standards for the Implementation of Quantitative Standards in Students Teaching Program." Dissertation Abstracts. Vol.20 (October, 1960).
- Dixon, Norman Roosevelt. "The Structure and Administration of Student Teaching in the Preparation of Elementary School Teachers in the College and Universities in Louisiana." Dissertation - Abstracts. Vol.31 (May 1971).
- Miller, Rodney Don. "An Analysis of the Organization and Administration of Secondary Student Teaching Practices in the Seven State - Colleges and University of Kentucky." Dissertation Abstracts. Vol.33 (May 1973).
- Youstra, George David. "A Study of Criteria for Selection of College Supervisor of Student Teachers as Percieved by Student Teaching Administrators of Selected Institutions of the Southeastern Regional Association for Student Teaching." Dissertation - Abstracts. Vol.31, No.11 (May 1971).



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก.

(สำเนา)

ที่ 384/2524

ภาควิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

12 พฤศจิกายน 2524

เรื่อง ขอกความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมการวิจัย

เรียน

ด้วย นายณรงค์ ธรรมคุณ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชานิเทศการศึกษาและ
พัฒนาหลักสูตร ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง "รูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือ" โดยจะใช้วิธีการ
วิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งจะต้องอาศัยความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญร่วม
ในการวิจัย ในการนี้ผู้วิจัยได้เลือกสรรให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญคนหนึ่ง โดยพิจารณาเห็นว่าท่าน
เป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ในด้านการฝึกสอนมาแล้ว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์
จากท่านในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งผลของการวิจัยจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการ
จัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือในอนาคตต่อไป

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทร. 2528031

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถามรอบที่ 1

ในการตอบแบบสอบถามต่อไปนี้โปรดพิจารณาว่าการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครู
ในภาคเหนือตั้งแต่ปี พ.ศ. 2526 เป็นต้นไปควรจะดำเนินการอย่างไร การระบุข้อความโดย
แจ่มชัดจะช่วยในการดำเนินการต่อไปได้มากกว่าการตอบแบบกว้างๆ

จากสภาพการณ์เกี่ยวกับการจัดการฝึกสอนที่ผ่านมาหากจะต้องมีการปรับปรุงระบบ
การจัด เนื่องจากหลักสูตรของสภากาการฝึกหัดครูได้เปลี่ยนไปกล่าวคือในปัจจุบันมีทั้งหลักสูตร
ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ. ชั้นสูง) หลักสูตรปริญญาตรี (ท.บ.) 2 ปี
และหลักสูตรปริญญาตรี (ท.บ.) 4 ปี เช่นนี้ท่านคิดว่าระบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครู
ในภาคเหนือในอนาคตนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2526 เป็นต้นไปควรจะดำเนินการในด้านต่างๆต่อไป
น้ออย่างไร

1. การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสายงานและหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการ

ฝึกสอน

2. การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน

3. การเตรียมการก่อนการฝึกสอน

4. การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดการฝึกสอน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๕. รูปแบบการกำหนดให้นักศึกษาออกไปทำการฝึกสอน

๖. การสัมมนาการฝึกสอน

๗. การประเมินผลการศึกษา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โปรดดูคำสั่งแบบสอบถามคืนกับ.....

การในวันที่ 27 พฤศจิกายน 2524

หวังว่าคงจะได้รับความกรุณาจากท่านอีก

ด้วยความขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

แบบสอบถามรอบที่ 2

คำชี้แจง ข้อความในแบบสอบถามต่อไปนี้คือ แนวคิดในการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือตามที่ควรจะเป็นในปี พ.ศ. 2526 ที่รวบรวมจากผู้เชี่ยวชาญในด้านการฝึกสอนซึ่งเป็นประชากรในการวิจัยครั้งนี้รวม 40 ท่าน

ในรอบนี้ขอท่านได้โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือที่คิดว่าควรจะเป็นในปี พ.ศ. 2526 โดยอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องประเมินค่าที่มีหมายเลขกำกับไว้ช่องใดช่องหนึ่งในแต่ละข้อ

หมายเหตุ เลขมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|-------------|----------------------|
| 4 | หมายความว่า | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 3 | หมายความว่า | เห็นด้วย |
| 2 | หมายความว่า | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายความว่า | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

(โปรดกรณากอบทุกข้อด้วย)

หมายเหตุ ขอความส่งแบบสอบถามคืนกับ.....

ภายในวันที่ ธันวาคม 2524.

หมวดที่ 1 การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสายงานและหน่วยงาน ที่รับผิดชอบการจัดการฝึกสอน	4	3	2	1
ก. <u>สถานภาพของหน่วยงาน</u>				
1. หน่วยงานฝึกสอนควรจัดตั้งเป็น <u>คณะวิชาฝึกสอน</u> หรือ <u>ประสพการณ์วิชาชีพครู</u>				
2. ควรเป็นงานรับผิดชอบของ <u>คณะวิชาครุศาสตร์</u>				
3. ควรเป็นความรับผิดชอบของภาควิชาหลักสูตรและการสอน				
4. ควรตั้งเป็น <u>ศูนย์หรือคณะกรรมการเทียบเท่าคณะวิชาชั้นตรง</u> <u>ต่ออธิการ</u>				
5. ควรตั้งเป็น <u>ศูนย์หรือคณะกรรมการเทียบเท่าคณะวิชาชั้นตรง</u> <u>ต่อรองอธิการฝ่ายวิชาการ</u>				
6. ควรตั้งเป็น <u>ศูนย์หรือคณะกรรมการเอกเทศ(อิสระ)ชั้นตรงต่อ</u> <u>อธิการ</u>				
7. ควรตั้งเป็น <u>ศูนย์หรือคณะกรรมการเอกเทศ(อิสระ)ชั้นตรงต่อ</u> <u>รองอธิการฝ่ายวิชาการ</u>				
8. ควรตั้งเป็น <u>ศูนย์หรือคณะกรรมการเอกเทศ(อิสระ)ชั้นตรงต่อ</u> <u>คณะวิชาครุศาสตร์</u>				
ข. <u>คณะกรรมการ</u>				
1. ควรมีคณะกรรมการ 2 ระดับคือ <u>คณะกรรมการอำนวยการ</u> <u>และคณะกรรมการดำเนินการ</u>				
2. ควรมีคณะกรรมการ 2 ระดับคือ <u>คณะกรรมการที่ปรึกษา</u> <u>และคณะกรรมการดำเนินการ</u>				

	4	3	2	1
3. ควรมีคณะกรรมการ 3 ระดับคือ คณะกรรมการที่ปรึกษา คณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินการ				
4. ควรมีคณะกรรมการ 2 ระดับคือ คณะกรรมการนโยบาย และสรรหาบุคลากร กับ คณะกรรมการดำเนินการ				
5. ควรมีคณะกรรมการ 3 ระดับคือ คณะกรรมการอำนวยการ ระดับจังหวัด คณะกรรมการอำนวยการระดับอำเภอและ คณะกรรมการดำเนินการ				
ค. <u>โครงสร้างของหน่วยงานฝึกสอน</u> ในหน่วยงานหรือสำนักงานฝึกสอนควรจัดให้มี ฝ่าย / หมวด หรือ แผนกต่อไปนี้เพียงใด				
1. ฝ่ายสารบรรณ				
2. ฝ่ายเอกสาร				
3. สำนักงานเลขานุการ				
4. ฝ่ายเตรียมการก่อนการฝึกสอน				
5. ฝ่ายนิเทศ				
6. ฝ่ายประสานงาน				
7. ฝ่ายพัฒนาบุคลากรและงานฝึกสอน				
8. ฝ่ายภาคสนาม				
9. ฝ่ายสัมมนาการฝึกสอน				
10. ฝ่ายสัมมนานักศึกษาฝึกสอน				
11. ฝ่ายสัมมนาอาจารย์นิเทศก์และครู-อาจารย์ที่เลี้ยง				
12. ฝ่ายถือการสอนและกิจกรรม				
13. ฝ่ายวางแผน				
14. ฝ่ายโครงการ				

	4	3	2	1
15. ฝ่ายโครงการและวิจัย				
16. ฝ่ายวิทย์ผลและประเมินผล				
17. ฝ่ายหลักสูตรและยานพาหนะ				
18. ฝ่ายประเมินผลและติดตามผล				

หมวดที่ 2 การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการ
จัดการฝึกสอน

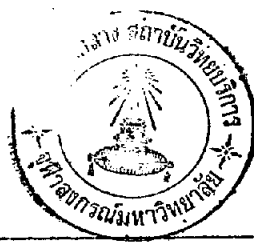
ก. กรรมการบริหาร

1. ควรกำหนดตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้อำนวยการฝึกสอนขึ้น
โดยเฉพาะ
2. หัวหน้าคณะกรรมการบริหารการฝึกสอนควรมาจากการ
เลือกตั้งภายในวิทยาลัยครู
3. หัวหน้าคณะกรรมการบริหารการฝึกสอนควรมาจากการ
เลือกสรรและแต่งตั้ง
4. คณะกรรมการบริหารการฝึกสอนทุกตำแหน่งควรมีวาระ
ในการทำงาน
5. คณะกรรมการที่ปรึกษาควรรวมถึงบุคคลภายนอกด้วย เช่น
ผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้กำกับการตำรวจ แพทย์ ข้าราชการ
เกษียณ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ

ข. อาจารย์นิเทศก์

1. อาจารย์วิทยาลัยครูทุกคนต้องมีหน้าที่ในการนิเทศ
การฝึกสอน
2. ควรเลือกอาจารย์นิเทศก์ที่มีความสนใจและสมัครใจ
ในการนิเทศการฝึกสอน

	4	3	2	1
3. อาจารย์นิเทศก์ควรสังกัดคณะวิชาครุศาสตร์ โภชให้รายวิชา วิธีสอนและรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชา ชีพออยู่ในคณะครุศาสตร์				
4. เฉพาะอาจารย์คณะวิชาครุศาสตร์ทุกคนต้องทำหน้าที่นิเทศ ร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายอื่นๆ				
5. เฉพาะอาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอนต้องทำหน้าที่ นิเทศร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายอื่นๆ				
6. ควรจัดให้มีการอบรมอาจารย์เพื่อรับวุฒิบัตรทางกรณีนิเทศ แล้วจึงให้นิเทศการสอนได้				
7. ควรให้มีอาจารย์นิเทศก์ 2 ประเภทคือ อาจารย์นิเทศก์ ทั่วไปและอาจารย์นิเทศก์วิชาเอก				
8. ควรให้มีทั้งอาจารย์นิเทศก์เต็มเวลา (Full-time) และอาจารย์นิเทศก์บางเวลา (Part-time) ที่มีเวลา สอนน้อย				
9. ควรให้เป็นอาจารย์นิเทศก์เต็มเวลา (Full-time) ทั้งหมด				
10. อาจารย์นิเทศก์ควรทำหน้าที่วาระละ 1 ภาคเรียน				
11. อาจารย์นิเทศก์ควรทำหน้าที่วาระละ 1 ปี				
12. อาจารย์นิเทศก์ควรทำหน้าที่วาระละ 2 ปี				
13. ควรมีการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์โดยกำหนดเกณฑ์อย่าง เหมาะสม				
ข. <u>ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน</u>				
1. ในระดับมัธยมศึกษา ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงควรรับผิดชอบ นักศึกษาฝึกสอนได้ 1-2 คน				
2. ในระดับประถมศึกษา ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงควรรับผิดชอบ สอนนักศึกษาฝึกสอนได้ 1 คน				



	4	3	2	1
3. ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงดูจะมี 2 ชุดคือครู-อาจารย์ที่เลี้ยงประจำชั้นหรือวิชาและคณะกรรมการนิเทศประจำโรงเรียน				
4. ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับชั้นที่นักศึกษาฝึกสอนเรียนอยู่				
5. วิทยาลัยครูควรเป็นผู้ตั้งเกณฑ์ในการคัดเลือกครู-อาจารย์ที่เลี้ยง				
6. โรงเรียนฝึกสอนและวิทยาลัยครูควรร่วมกันตั้งเกณฑ์การคัดเลือกครู-อาจารย์ที่เลี้ยง				
7. ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงจะต้องมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่กำหนด				
8. การมีโครงการพัฒนาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน				
9. การมีโครงการให้วุฒิปักร ประการนิยบัตร์หรือสิทธิในการศึกษาในวิทยาลัยครูแก่ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน				

หมวดที่ 3 การเตรียมการก่อนการฝึกสอน

1. การเตรียมนักศึกษาฝึกสอนก่อนการฝึกสอนด้วยการให้ความรู้และการประดณนิเทศ 2-5 วัน				
2. การเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยรวม ' Courseวิธีสอนต่างๆ เข้าเป็นแผนกเตรียมประสมการภาวิชาให้ทำการฝึกอบรมเป็นเวลา 1 ภาคเรียนก่อนการฝึกสอน				
3. จัดเป็นแผนกหรือส่วนเตรียมการก่อนการฝึกสอนมีอาจารย์ประจำทำหน้าที่ฝึกทักษะต่างๆเพิ่มเติมจากหลักสูตรใช้เวลา 1 ภาคเรียน				
4. การเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยการฝึกทักษะต่างๆด้วยการเพิ่มเวลาเรียนในรายวิชาวิธีสอนต่างๆ				

	4	3	2	1
5. ควรเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยการฝึกอย่างเข้มข้นด้วยการกำหนดหลักสูตรเพิ่มเติมพิเศษใช้เวลาไม่น้อยกว่า 1-2 สัปดาห์ หรือไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมงและจัดทำตารางสอนให้ครบถ้วน				
6. ควรจัดแผนปฏิบัติ การเตรียมการก่อนการฝึกสอนให้สอดคล้องกับแผน Micro-Teaching ของคณะครุศาสตร์				
หมวดที่ 4 การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดการฝึกสอน				
1. หน่วยงานฝึกสอนควรได้รับงบประมาณโดยการจัดสรรงบประมาณประจำปีเช่นเดียวกับ คณะวิชา ภาควิชาต่างๆ				
2. หน่วยงานฝึกสอนควรได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกรมฯ				
3. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณสำหรับการวิจัยและโครงการทดลองต่างๆ				
4. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณค่าเบี้ยเลี้ยงที่ไปนิเทศไกลๆหรือต่องต่างถิ่น				
5. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณค่าอาหารกลางวันสำหรับอาจารย์นิเทศด้วย				
6. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณสำหรับการรับรองด้วย				
หมวดที่ 5 รูปแบบของการกำหนดให้นักศึกษาไปทำการฝึกสอน				
ก. <u>ประเภทของโรงเรียนฝึกสอน</u>				
1. แต่ละระดับควรให้ฝึกสอนทั้งในเมืองและชนบทครั้งต่อครั้ง				
2. ระดับ ป.กศ. ขึ้นสูงควรเน้นการฝึกสอนชนบท				

	4	3	2	1
3. ระดับ ค.บ.2 ปีควรรให้ฝึกสอนชนบทเป็นหลัก				
4. ระดับ ค.บ.2 ปีควรรให้ฝึกสอนในเมืองเป็นหลัก				
5. ระดับ ค.บ.4 ปีควรรให้ฝึกสอนชนบทเป็นหลัก				
6. ระดับ ค.บ.4 ปีควรรให้ฝึกสอนในเมืองเป็นหลัก				
7. ทุกระดับชั้นควรรให้ฝึกสอนแบบอื่นๆบ้างเป็นบางส่วน เช่น ฝึกสอน- แหล่งสล์ม ท้องถิ่นกันดาร กลับสู่ภูมิลำเนา ฯลฯ				
ข. การดำเนินการจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอน				
1. ควรรจัดระบบการฝึกสอนเป็นแบบกลุ่ม (Cluster Program)				
2. ควรรให้นักศึกษาเลือกและแสวงหาโรงเรียนฝึกสอน ตามความสมัครใจ				
3. ควรรให้นักศึกษามแต่ละคนได้ฝึกสอนอย่างน้อย 2 พื้นที่ต่างกัน				
4. ควรรให้นักศึกษาในระดับเดียวกันได้ฝึกสอนหลายๆระดับชั้น หลายๆสังกัด หลายๆพื้นที่				
5. ระหว่างฝึกสอนไมควรรให้นักศึกษาลงทะเบียนเรียนวิชาใดๆ				
6. ระหว่างการฝึกสอนควรรให้นักศึกษาฝึกสอนได้รับการฝึกทักษะ เพิ่มเติมอีกระยะหนึ่ง				
7. วิทยาลัยครูในกลุ่มเดียวกันควรรจัดรูปแบบการฝึกสอนเหมือนกัน				
8. ในปีที่ 1 ควรรให้นักศึกษามีโอกาสไปสังเกตการสอน ไปรู้จักโรงเรียน ไปทดลองสอน ไปฝึกงานในโรงเรียนและฝึกสอนในปีสุดท้าย				
9. ควรรแจ้งชื่อโรงเรียนที่นักศึกษาแต่ละคนจะไปฝึกสอนให้ทราบ ล่วงหน้าอย่างน้อย 30-45 วัน				

	4	3	2	1
10. ในระดับประถมศึกษาควรรให้ฝึกสอนชั้นละ 2 คน				
11. ในระดับมัธยมศึกษาคควรรให้ฝึกสอนคนละ 2 รายวิชาโดยต้องฝึกภาคกรองชั้นและฝึกงานบูรณาการชั้นเรียนด้วย				
ก. ระดับชั้นที่ฝึกสอน				
1. ป.กศ.ชั้นสูงควรรฝึกสอนชั้นประถม				
2. ป.กศ.ชั้นสูงควรรฝึกสอนชั้นมัธยม				
3. ค.บ.2 ปีการฝึกสอนชั้นประถม				
4. ค.บ.2 ปีการฝึกสอนชั้นมัธยม				
5. ค.บ.4 ปีการฝึกสอนชั้นประถม				
6. ค.บ.4 ปีการฝึกสอนชั้นมัธยม				
ข. ระยะเวลาในการฝึกสอน				
1. ป.กศ.ชั้นสูงฝึกสอนครั้งแรกเรียน(9 สัปดาห์)				
2. ป.กศ.ชั้นสูงฝึกสอน 1 ภาคเรียน(18 สัปดาห์)				
3. ค.บ.2 ปีฝึกสอนครั้งแรกเรียน(9 สัปดาห์)				
4. ค.บ.2 ปีฝึกสอน 1 ภาคเรียน(18 สัปดาห์)				
5. ค.บ.4 ปีฝึกสอนครั้งแรกเรียน(9 สัปดาห์)				
6. ค.บ.4 ปีฝึกสอน 1 ภาคเรียน(18 สัปดาห์)				
7. ป.กศ.ชั้นสูงและ ค.บ.2 ปีฝึกสอน 10 สัปดาห์โดยมีการฝึก Intensive Training และบูรณาการด้วย				
8. ระยะเวลาของการฝึกสอนควรรให้สอดคล้องกับการเปิด-เปิดโรงเรียนฝึกสอนด้วย				
9. ป.กศ.ชั้นสูงและค.บ.2 ปีการให้ฝึกสอน 1 ภาคเรียนโดยฝึกวันจันทร์ถึงพุธส่วนวันพฤหัสบดี-ศุกร์ให้กลับมาฝึกปฏิบัติงานและเตรียมการสอนในวิทยาลัย				

- | | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--|---|---|---|---|
| 10. ค.บ.4 ปีควารให้ฝึกสอน 1 ภาคเรียนโดยฝึกวันจันทร์ถึงวัน
พฤหัสบดีส่วนวันศุกร์ให้กลับมาฝึกปฏิบัติงานและเตรียมการสอน
ในวิทยาลัย | | | | |

หมวดที่ 6 การสัมมนาการฝึกสอน

ก. ระดับนักศึกษา

- | | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 1. การมีการสัมมนา 1 ครั้งในตอนกลางของฝึกสอน | | | | |
| 2. การมีการสัมมนา 2 ครั้งคือระหว่างการฝึกสอนและเพื่อสิ้นสุด
การฝึกสอน | | | | |
| 3. การสัมมนาในระหว่างการฝึกสอน 3 ครั้ง | | | | |
| 4. การมีการสัมมนาทุก 3 สัปดาห์ | | | | |
| 5. การมีการสัมมนาทุก 2 สัปดาห์ | | | | |
| 6. การมีการสัมมนาหลังจากให้เกรด หรือตัดสิ้นผลการฝึกสอนแล้ว | | | | |
| 7. การมีการสัมมนา 3 ครั้งคือก่อนฝึกสอน ระหว่างฝึกสอนและ
ภายหลังการฝึกสอน | | | | |
| 8. กระบวนการสัมมนาควรประกอบด้วยการประชุมนี้เทศ 1-2 วัน
สัมมนาสัปดาห์ที่ 2 สัปดาห์กลางเทอม ปีจอนนี้เทศ | | | | |
| 9. การสัมมนาเป็น 3 ระดับคือ ระดับโรงเรียน 1 ครั้ง ระดับ
อำเภอเดือนละครั้งและสัมมนารวบรวมทั้งหมท 1 ครั้ง | | | | |

ข. ระดับอาจารย์นี้เทศก ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหาร

- | | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 1. การสัมมนาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงภาคเรียนละครั้ง | | | | |
| 2. การสัมมนาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงปีละครั้ง | | | | |
| 3. การสัมมนาอาจารย์นี้เทศกภาคเรียนละครั้ง | | | | |
| 4. การสัมมนาอาจารย์นี้เทศกปีละครั้ง | | | | |

	4	3	2	1
5. ควรมีการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ร่วมกับผู้บริหารวิทยาลัยครู ปีละครั้ง				
6. ควรมีการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ร่วมกับกลุ่มวิทยาลัยครูปีละครั้ง				
ค. <u>วิธีการสัมมนา</u>				
1. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรจัดร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ ครู-อาจารย์พี่เลี้ยง				
2. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรดำเนินการและสัมมนาเฉพาะ นักศึกษาฝึกสอน				
3. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรแบ่งสัมมนาเป็นกลุ่มย่อยแล้ว เสนอข้อที่ประชุมใหญ่				
4. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรแบ่งกลุ่มวิชาเอกเดียวกัน โรงเรียนเดียวกัน ชั้นที่สอนเหมือนกัน				
5. ในการสัมมนาควรเชิญวิทยากรมาบรรยายพิเศษ				
6. ควรสร้างบรรยากาศการสัมมนาไปในรูปการศึกษานอกสถานที่ การพักผ่อนหย่อนใจ กิจกรรมสนุกสนาน				
7. ควรรายงานผลการสัมมนาให้ผู้สอนรายวิชาเตรียมประสบการณ์ วิชาชีพหรือครู				

หมวดที่ 7 การประเมินผลการฝึกสอน

ก. การประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน

1. ระบบการตัดสินผลการฝึกสอนควรเป็นเกรด
2. ระบบการตัดสินผลการฝึกสอนควรเป็น ผ่าน-ไม่ผ่าน
3. ควรเปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอนได้ประเมินผลตนเองบ้าง

	4	3	2	1
4. <u>ควรมีการสอบสวนด้วย</u>				
5. <u>การประเมินผลควรเป็นหน้าที่ของอาจารย์นี้เทศก์เท่านั้น</u>				
6. <u>การประเมินผลควรเป็นหน้าที่ของโรงเรียนฝึกสอนเท่านั้น</u>				
7. <u>การประเมินผลการฝึกสอนควรทำร่วมกันทั้งทางอาจารย์นี้เทศก์และทางโรงเรียนฝึกสอน</u>				
8. <u>ควรให้ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนมีส่วนร่วมในการประเมินผลด้วย</u>				
9. <u>ควรกำหนดอัตราส่วนคะแนนที่แต่ละฝ่ายจะให้</u>				
10. <u>อัตราส่วนการให้คะแนนทางอาจารย์นี้เทศก์ควรจะมากกว่าทางโรงเรียน</u>				
11. <u>อัตราส่วนการให้คะแนนทางอาจารย์นี้เทศก์ควรจะน้อยกว่าทางโรงเรียน</u>				
12. <u>อัตราส่วนการให้คะแนนทางอาจารย์นี้เทศก์และทางโรงเรียนควรจะเท่ากัน</u>				
13. <u>ควรมีการประชุมพิจารณาตัดสินผลการฝึกสอน</u>				
14. <u>ควรตั้งจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมในการฝึกสอน</u>				
15. <u>การให้คะแนนควรให้เป็น 2 ครั้งคือตอนกลางและปลายภาคเรียน</u>				
16. <u>การให้คะแนนเป็นระยะอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ครั้ง</u>				
17. <u>ควรมีการประเมินผลหลายวิธี</u>				
18. <u>ควรประเมินผลโดยการให้คะแนนตลอดระยะเวลาฝึกสอน</u>				
19. <u>ควรเพิ่มหน่วยกิตการฝึกสอนใหม่มากกว่า 5 หน่วยกิต</u>				
ข. <u>การประเมินโครงการฝึกสอน</u>				
1. <u>ควรมีการประเมินโครงการฝึกสอนทุกภาคเรียน</u>				
2. <u>ควรมีการประเมินโครงการฝึกสอนปีละ 1 ครั้ง</u>				

	4	3	2	1
3. ควรใช้แบบฟอร์มการประเมินโครงการฝึกสอน				
4. ควรใช้การประชุมสัมมนาประเมินผลโครงการฝึกสอน				
5. ควรให้นักศึกษาฝึกสอนมีส่วนร่วมในการประเมินโครงการฝึกสอน				
6. ควรให้อาจารย์ในวิทยาลัยครูทั้งหมดมีส่วนร่วมในการประเมินโครงการฝึกสอน				
7. ควรให้ผู้นิสัยเกี่ยวข้องกับการฝึกสอนเป็นผู้ประเมินโครงการฝึกสอน				

โปรดกรุณาส่งแบบสอบถามคืนที่.....

ภายในวันที่ 21 ธันวาคม 2524

หวังว่าคงจะได้รับความกรุณาจากท่านอีก

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ณรงค์ ธรรมคุณ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามรอบที่ 3

คำชี้แจง ข้อความในแบบสอบถามต่อไปนี้คือ รูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือ ตามที่ควรจะเป็นไปตั้งแต่ปี พ.ศ. 2526 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ 40 ท่าน

X_1	คือคะแนนของท่านที่มีต่อข้อความนั้นๆ ในรอบที่แล้ว ซึ่งมีความหมายดังนี้
4	หมายความว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	หมายความว่า เห็นด้วย
2	หมายความว่า ไม่เห็นด้วย
1	หมายความว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

\bar{X}_1 คือคะแนนเฉลี่ยของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่มีต่อข้อความนั้นๆ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

3.51-4.00	มีค่าเท่ากับ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.51-3.50	มีค่าเท่ากับ	เห็นด้วย
1.51-2.50	มีค่าเท่ากับ	ไม่เห็นด้วย
1.00-1.50	มีค่าเท่ากับ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

กรุณาอ่านข้อความแต่ละข้อให้เข้าใจอีกครั้งหนึ่ง พร้อมทั้งเปรียบเทียบคะแนนของท่านจากรอบที่แล้ว (X) กับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของแต่ละข้อแล้วจึงตัดสินใจเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องประเมินค่าที่กำหนดไว้และขอรับรองให้ท่านได้ โปรดกรุณาเขียนเหตุผลประกอบการตัดสินใจ เพื่อยืนยันหรือเปลี่ยนความคิดเห็นเดิมของท่านในแต่ละข้อด้วย.

หมายเหตุ กรุณาส่งแบบสอบถามคืนที่

ภายในวันที่ มกราคม 2525.

ตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ รูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือตามที่ควรจะเป็นไปตั้งแต่ปี พ.ศ. 2526 เป็นต้นไปในด้านต่างๆต่อไปนี้ควรจะเป็นอย่างไรและมีเหตุผลสนับสนุน -
 ความคิดเห็นของท่านอย่างไร โปรดแสดงเหตุผลของท่านในช่องเหตุผลท้ายข้อ

หมวดที่ 1 การดำเนินงานเกี่ยวกับสายงานและ หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการฝึกสอน	X_1	\bar{X}_1	ประเมินค่า				เหตุผล
			4	3	2	1	
ก. สถานภาพของหน่วยงาน							
1. หน่วยงานฝึกสอนควรจัดตั้งเป็น <u>คณะวิชา</u> ฝึกสอน หรือ <u>ประสมการ</u> วิชาชีพครู		2.6					
2. ควรเป็นงานรับผิดชอบของ <u>คณะวิชา</u> ครุศาสตร์		1.9					
3. ควรเป็นงานรับผิดชอบของ <u>ภาควิชา</u> หลักสูตร และการสอน		1.7					
4. ควรตั้งเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการ <u>เทียบเท่า</u> <u>คณะวิชา</u> ขึ้นตรงต่ออธิการ		2.8					
5. ควรตั้งเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการ <u>เทียบเท่า</u> <u>คณะวิชา</u> ขึ้นตรงต่อรองอธิการฝ่ายวิชาการ		2.4					
6. ควรตั้งเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการเอกเทศ (อิสระ) ขึ้นตรงต่ออธิการ		2.2					
7. ควรตั้งเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการเอกเทศ (อิสระ) ขึ้นตรงต่อรองอธิการฝ่ายวิชาการ		2.2					
8. ควรตั้งเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการเอกเทศ (อิสระ) ขึ้นตรงต่อคณะวิชาครุศาสตร์		1.7					
ข. คณะกรรมการ							
1. ควรมีคณะกรรมการ 2 ระดับคือ คณะกรรมการ อำนวยการและคณะกรรมการดำเนินการ		3.3					

	x_j	\bar{x}_j	ประเมินค่า				เหตุผล
			4	3	2	1	
2. การมีคณะกรรมการ 2 ระดับคือ คณะกรรมการที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินการ		2.2					
3. การมีคณะกรรมการ 3 ระดับคือ คณะกรรมการที่ปรึกษา คณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินการ		2.0					
4. การมีคณะกรรมการ 2 ระดับคือ คณะกรรมการนโยบายและสรรหาบุคลากรกับคณะกรรมการดำเนินการ		2.1					
5. การมีคณะกรรมการ 3 ระดับคือ คณะกรรมการอำนวยการระดับจังหวัด คณะกรรมการอำนวยการระดับอำเภอและคณะกรรมการดำเนินการ		1.7					
<p>ก. <u>โครงสร้างในหน่วยงานฝึกสอน</u> ในหน่วยงานหรือสำนักงานฝึกสอนควรจัดให้มี ฝ่าย / หมวด / แผนก / ต่อไปนี้เพียงใด</p>							
1. ฝ่ายสารบรรณ		2.9					
2. ฝ่ายเอกสาร		3.1					
3. สำนักงานเลขานุการ		3.3					
4. ฝ่ายเตรียมการก่อนการฝึกสอน		3.7					

	X_1	\bar{X}_1	ประเมินค่า				เหตุผล
			4	3	2	1	
5. ฝ่ายนิเทศ		3.6					
6. ฝ่ายประสานงาน		2.9					
7. ฝ่ายพัฒนาบุคลากรและงานฝึกสอน		3.1					
8. ฝ่ายภาคสนาม		2.5					
9. ฝ่ายสัมมนาการฝึกสอน		3.0					
10. ฝ่ายสัมมนานักศึกษาฝึกสอน		2.7					
11. ฝ่ายสัมมนาอาจารย์นิเทศก์และครู-อาจารย์ พี่เลี้ยง		2.8					
12. ฝ่ายสื่อการสอนและกิจกรรม		2.9					
13. ฝ่ายวางแผน		2.8					
14. ฝ่ายโครงการ		2.7					
15. ฝ่ายโครงการและวิจัย		3.0					

	X_1	\bar{X}_1	ประเมินค่า				เหตุผล
			4	3	2	1	
16. ฝ่ายวัดผลและประเมินผล		2.9					
17. ฝ่ายพัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ		3.1					
18. ฝ่ายประเมินผลและติดตามผล		2.8					
หมวดที่ 2 การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน							
ก. <u>กรรมการบริหาร</u>							
1. ทวรกำหนดตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้อำนวยการฝึกสอนชั้นโดยเฉพาะ		3.4					
2. หัวหน้าคณะกรรมการบริหารการฝึกสอนควรมาจากการเลือกตั้งภายในวิทยาลัยครู		2.5					
3. หัวหน้าคณะกรรมการบริหารการฝึกสอนควรมาจากการเลือกสรรและแต่งตั้ง		3.2					
4. คณะกรรมการบริหารการฝึกสอนทุกตำแหน่งควรมีวาระในกรทำงาน		3.6					
5. คณะกรรมการที่ปรึกษาควรรวมถึงบุคคลภายนอกด้วยเช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้กำกับการตำรวจ แพทย์ ป่าไม้ เกษตร กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ		2.9					

ข. อาจารย์นิเทศก์

	X ₁	X̄ ₁	ประเมินค่า				เหตุผล
			4	3	2	1	
1. อาจารย์วิทยาลัยครูทุกคนต้องมีหน้าที่ในการนิเทศการศึกษา		3.3					
2. ควรเลือกอาจารย์นิเทศก์ที่มีความสนใจและสมัครใจในการนิเทศการศึกษา		3.2					
3. อาจารย์นิเทศก์ควรสังกัดคณะวิชาครุศาสตร์ โดยให้รายวิชาวิธีสอนและรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอยู่ในคณะครุศาสตร์		2.3					
4. เฉพาะอาจารย์คณะวิชาครุศาสตร์ทุกคนต้องทำหน้าที่นิเทศร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายอื่นๆ		2.9					
5. เฉพาะอาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอนต้องทำหน้าที่ร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายอื่นๆ		3.0					
6. ควรจัดให้มีการอบรมอาจารย์เพื่อรับวุฒิบัตรทางการนิเทศแล้วจึงให้นิเทศการสอนได้		2.7					
7. ควรให้มีอาจารย์นิเทศก์ 2 ประเภทคือ - อาจารย์นิเทศก์ทั่วไปและอาจารย์นิเทศก์วิชาเอก		3.3					
8. ควรให้มีทั้งอาจารย์นิเทศก์เต็มเวลา (Full-time) และอาจารย์นิเทศก์บางเวลา (Part-time) ที่มีเวลาสอนด้วย		3.2					
9. ควรให้เป็นอาจารย์เต็มเวลา (Full-time) ทั้งหมด		2.1					
10. อาจารย์นิเทศก์ควรทำหน้าที่วาระละ 1 ภาคเรียน		1.9					

	x_1	\bar{x}_1	ประเมินค่า				เหตุผล
			4	3	2	1	
11. อาจารย์นี้เทศกควรทำหน้าที่วาระละ 1 ปี		2.9					
12. อาจารย์นี้เทศกควรทำหน้าที่วาระละ 2 ปี		2.7					
13. ควรมีการคัดเลือกอาจารย์เทศกโดย - กำหนดเกณฑ์อย่างเหมาะสม		3.4					
ก. ครู-อาจารย์พี่เลี้ยงและผู้บริหาร - โรงเรียนฝึกสอน							
1. ในระดับมัธยมศึกษาครู-อาจารย์พี่เลี้ยงควร รับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนได้ 1-2 คน		3.0					
2. ในระดับประถมศึกษาครู-อาจารย์พี่เลี้ยงควร รับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนได้ 1 คน		3.2					
3. ครู-อาจารย์พี่เลี้ยงควรมี 2 ชุดคือครู- อาจารย์พี่เลี้ยงประจำชั้นหรือวิชาและคณะกรรมการ- การนิเทศประจำโรงเรียน		3.5					
4. ครู-อาจารย์พี่เลี้ยงต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับ ชั้นที่นักศึกษาฝึกสอน เรียนอยู่		3.0					
5. วิทยาลัยครูควรเป็นผู้ตั้ง เกณฑ์ในการคัดเลือก ครู-อาจารย์พี่เลี้ยง		2.5					
6. โรงเรียนฝึกสอนและวิทยาลัยครูควรร่วมกัน ตั้งเกณฑ์การคัดเลือกครู-อาจารย์พี่เลี้ยง		3.2					
7. ครู-อาจารย์พี่เลี้ยงจะต้องมีคุณสมบัติครบตาม เกณฑ์ที่กำหนด		3.0					

	x_1	\bar{x}_1	ประเมินค่า				เหตุผล
			4	3	2	1	
8. ควรมีโครงการพัฒนาครู-อาจารย์ที่เลี้ยง และผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน		3.8					
9. ควรมีโครงการให้วิทยากร ปรึกษาที่นิยมบัตร หรือสิทธิในการศึกษาในวิทยาลัยครูแก่ครู- อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน		3.3					
หมวดที่ 3 การเตรียมการก่อนการฝึกสอน							
1. การเตรียมนักศึกษาฝึกสอนก่อนการฝึกสอน ด้วยการให้ความรู้และการประเมินผล 2-5 วัน		2.7					
2. การเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยรวม - Course วิธีสอนต่างๆ เข้าเป็นแผนกเตรียมประ- สการวิชาชีพให้การฝึกอบรมเป็นเวลา 1 ภาค เรียนก่อนการฝึกสอน		3.4					
3. จัดเป็นแผนกหรือส่วนเตรียมการก่อนการฝึก- สอนมีอาจารย์ประจำทำหน้าที่ฝึกทักษะต่างๆเพิ่ม เติมจากหลักสูตรใช้เวลา 1 ภาคเรียน		3.3					
4. การเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยการฝึก ทักษะต่างๆด้วยการเพิ่มเวลาเรียนในรายวิชา วิธีสอนต่างๆ		2.9					
5. การเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยการฝึก อย่างเข้มข้นด้วยการกำหนดหลักสูตรเพิ่มพิเศษใช้ เวลาไม่น้อยกว่า 1-2 สัปดาห์หรือไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมงและจัดตารางสอนให้ตรงกัน		3.0					

	X ₁	X ₂	ประเมินค่า				เหตุผล
			4	3	2	1	
6. การจัดแผนปฏิบัติ การเตรียมการก่อนการฝึกสอนให้สอดคล้องกับแผน Micro-Teaching ของคณะวิชาครุศาสตร์		3.3					
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> หมวดที่ 4 การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดการฝึกสอน </div>							
1. หน่วยงานฝึกสอนควรได้รับงบประมาณโดยการจัดสรรงบประมาณประจำปี เช่นเดียวกับคณะวิชาภาควิชาต่างๆ		3.7					
2. หน่วยงานฝึกสอนควรได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกรมฯ		3.3					
3. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณสำหรับการวิจัยและโครงการทดลองต่างๆ		3.6					
4. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณค่าเบี้ยเลี้ยงที่ไปนี้เทศไกลๆหรือต่องค้างคืน		3.6					
5. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณค่าอาหารกลางวันสำหรับอาจารย์นี้เทศอีกด้วย		3.1					
6. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณสำหรับการรับรองด้วย		2.7					
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> หมวดที่ 5 รูปแบบของการกำหนดให้นักศึกษาไปทำการฝึกสอน </div>							
ก. ประเภทของโรงเรียนฝึกสอน							

	X_1	\bar{X}_1	ประเมินค่า				เหตุผล
			4	3	2	1	
1. แต่ละระดับควรให้ฝึกสอนทั้งในเมืองและชนบท ครึ่งต่อครึ่ง		2.7					
2. ระดับ ป.กศ.ชั้นสูงควรเน้นการฝึกสอนชนบท		2.6					
3. ระดับ ค.บ.2 ปีควรรให้ฝึกสอนในชนบทเป็นหลัก		2.5					
4. ระดับ ค.บ.2 ปีควรรให้ฝึกสอนในเมืองเป็นหลัก		2.4					
5. ระดับ ค.บ.4 ปีควรรให้ฝึกสอนในชนบทเป็นหลัก		2.8					
6. ระดับ ค.บ.4 ปีควรรให้ฝึกสอนในเมืองเป็นหลัก		2.2					
7. ทุกระดับชั้นควรรให้ฝึกสอนแบบอื่นๆบ้างเป็นบาง ส่วน เช่น ฝึกสอนแหล่งสลัม ท้องถิ่นกันดาร กลับสู่ภูมิลำเนา ฯลฯ		3.4					
ข. <u>การดำเนินการจัดส่งนักศึกษาไปฝึกสอน</u>							
1. การจัดระบบการฝึกสอนเป็นแบบกลุ่ม (Cluster Program)		3.3					
2. การให้นักศึกษาเลือกและแสวงหาโรงเรียน ฝึกสอนตามความสมัครใจ		2.0					
3. การให้นักศึกษาแต่ละคนได้ฝึกสอนอย่างน้อย 2 พื้นที่ ต่างกัน		2.4					
4. การให้นักศึกษาระดับเดียวกันได้ฝึกสอนหลายๆ ระดับชั้น หลายๆสังกัด หลายๆพื้นที่		2.5					

	X ₁	\bar{X}_1	ประเมินค่า				เหตุผล
			4	3	2	1	
5. ระหว่างฝึกสอนไม่ควรให้นักศึกษาลงทะเบียนเรียนวิชาใด ๆ		3.6					
6. ระหว่างการฝึกสอนควรให้นักศึกษาฝึกสอนได้กลับมาฝึกทักษะเพิ่มเติมอีกระยะหนึ่ง		2.8					
7. วิทยาลัษครูในกลุ่มเดียวกันควรจัดรูปแบบการฝึกสอนเหมือนกัน		2.4					
8. ในปีที่ 1 ควรให้นักศึกษามีโอกาสไปสังเกตการสอน ไปรู้จักโรงเรียน ไปทดลองสอน ไปฝึกงานในโรงเรียนและฝึกสอนในปีสุดท้าย		3.5					
9. ควรแจ้งชื่อโรงเรียนที่นักศึกษาแต่ละคนจะไปฝึกสอนให้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30-45 วัน		3.5					
10. ในระดับประถมศึกษาควรให้ฝึกสอนชั้นละ 2 คน		2.7					
11. ในระดับมัธยมศึกษาควรให้ฝึกสอน 2 รายวิชา โดยต้องฝึกปกครองชั้นและฝึกงานธุรการชั้นเรียนด้วย		3.0					
ค. <u>ระดับชั้นที่ฝึกสอน</u>							
1. ป.ศ. ชั้นสูงควรฝึกสอนในชั้นประถมศึกษา		3.3					
2. ป.ศ. ชั้นสูงควรฝึกสอนในชั้นมัธยมศึกษา		1.9					
3. ค.บ.2 ปีควรฝึกสอนในชั้นประถมศึกษา		2.5					



	X_1	\bar{X}_1	ประเมินค่า				เหตุผล
			4	3	2	1	
4.ค.บ.2 ปีควรรฝึกสอนชั้นมัธยม		2.8					
5.ค.บ.4 ปีควรรฝึกสอนชั้นประถม		2.4					
6.ค.บ.4 ปีควรรฝึกสอนชั้นมัธยม		2.8					
ง. ระยะเวลาในการฝึกสอน							
1.ป.กศ.ชั้นสูงฝึกสอนครึ่งภาคเรียน(9 สัปดาห์)		2.1					
2.ป.กศ.ชั้นสูงฝึกสอน 1 ภาคเรียน (18 สัปดาห์)		3.3					
3.ค.บ.2 ปีฝึกสอนครึ่งภาคเรียน(9 สัปดาห์)		2.4					
4.ค.บ.2 ปีฝึกสอน 1 ภาคเรียน(18 สัปดาห์)		3.0					
5.ค.บ.4 ปีฝึกสอนครึ่งภาคเรียน(9 สัปดาห์)		2.0					
6.ค.บ.4 ปีฝึกสอน 1 ภาคเรียน(18 สัปดาห์)		3.4					
7.ป.กศ.ชั้นสูงและค.บ.2 ปีฝึกสอน 10 สัปดาห์โดยมีการฝึก Intensive Training และประเมินนิเทศด้วย		2.8					
8.ระยะเวลาของการฝึกสอนควรรให้สอดคล้อง กับการเปิด-เปิดโรงเรียนฝึกสอนด้วย		3.7					
9.ป.กศ.ชั้นสูงและค.บ.2 ปีควรรให้ฝึกสอน 1 ภาคเรียนโดยฝึกวันจันทร์ถึงพุธส่วนวันพฤหัสบดี- ศุกร์ให้กลับมาฝึกปฏิบัติงานและเตรียมการสอนใน วิทยาลัย		2.1					

	X_1	\bar{X}_1	ประเมินค่า				เหตุผล
			4	3	2	1	
10.ค.บ.4 ปีควรรให้ฝึกสอน 1 ภาคเรียนโดยฝึกวันจันทร์ถึงวันพฤหัสบดีสัปดาห์วันศุกร์ให้กลับมาฝึกปฏิบัติและเตรียมการสอนในวิทยาลัย		2.2					
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-bottom: 10px;"> หมวดที่ 6 การสัมมนาการฝึกสอน </div> <p style="text-align: center;">ก. ระดับนักศึกษา</p>							
1. ควรมีการสัมมนา 1 ครั้งในตอนกลางเทอมฝึกสอน		2.4					
2. ควรมีการสัมมนา 2 ครั้งคือระหว่างการฝึกสอนและเมื่อสิ้นสุดการฝึกสอน		2.9					
3. ควรมีการสัมมนาในระหว่างการฝึกสอน 3 ครั้ง		2.2					
4. ควรมีการสัมมนาทุก 3 สัปดาห์		2.3					
5. ควรมีการสัมมนาทุก 2 สัปดาห์		1.9					
6. ควรมีการสัมมนาหลังจากให้เกรดหรือตัดสินผลการศึกษาแล้ว		2.0					
7. ควรมีการสัมมนา 3 ครั้งคือก่อนฝึกสอนระหว่างฝึกสอนและภายหลังการฝึกสอน		2.6					
8. กระบวนการสัมมนาควรประกอบด้วยการประชุม-นิเทศ 1-2 วันสัมมนาสัปดาห์ที่ 2 สัปดาห์กลางเทอม ปัจจุบันนิเทศ		2.7					

	X_1	\bar{X}_1	ประเมินค่า				เหตุผล
			4	3	2	1	
9. การสัมมนาเป็น 3 ระดับคือระดับโรงเรียน 1 ครั้ง ระดับอำเภอเดือนละครั้งและสัมมนารวม ทั้งหมด 1 ครั้ง		2.5					
ข. <u>ระดับอาจารย์นิเทศก์ ครู-อาจารย์ ที่เลี้ยงและผู้บริหาร</u>							
1. การสัมมนาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงภาคเรียนละ ครั้ง		3.1					
2. การสัมมนาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงปีละครั้ง		2.4					
3. การสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ภาคเรียนละครั้ง		3.3					
4. การสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ปีละครั้ง		3.4					
5. การมีการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ร่วมกับผู้บริหาร วิทยาลัยครูปีละครั้ง		3.5					
6. การมีการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ร่วมกับกลุ่ม วิทยาลัยครูปีละครั้ง		3.1					
ค. <u>วิธีการสัมมนา</u>							
1. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรจัดร่วมกับ อาจารย์นิเทศก์และครู-อาจารย์ที่เลี้ยง		3.0					
2. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรดำเนินการและ สัมมนาเฉพาะนักศึกษาฝึกสอน		2.7					
3. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรแบ่งสัมมนาเป็น กลุ่มย่อยแล้ว เสนอต่อที่ประชุมใหญ่		3.3					

	X ₁	X̄ ₁	ประเมินค่า				เหตุผล
			4	3	2	1	
4. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนถาวรแบ่งกลุ่มวิชาเอกเดียวกัน โรงเรียนเดียวกัน ชั้นที่สอนเหมือนกัน		2.7					
5. ในการสัมมนาควรเชิญวิทยากรมาบรรยายพิเศษ		2.8					
6. ควรสร้างบรรยากาศการสัมมนาไปในรูปการศึกษาณสถานที่ไม่การพักผ่อนหย่อนใจ กิจกรรมสนุกสนาน		2.7					
7. ควรรายงานผลการสัมมนาให้ผู้สอนรายวิชาเตรียมประสบการณ์วิชาชีพไว้รับรู้อย่าง		3.6					
หมวดที่ 7 การประเมินผลการฝึกสอน							
ก. การประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน							
1. ระบบการตัดสินผลการฝึกสอนควรเป็นเกรด		2.9					
2. ระบบการตัดสินผลการฝึกสอนควรเป็นผ่าน-ไม่ผ่าน		2.7					
3. ควรเปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอนได้ประเมินผลตนเองบ้าง		3.2					
4. ควรมีการสอบสอนด้วย		2.5					
5. การประเมินผลควรเป็นหน้าที่ของอาจารย์-นิเทศก์เท่านั้น		1.8					
6. การประเมินผลควรเป็นหน้าที่ของโรงเรียนฝึกสอนเท่านั้น		1.8					

	\bar{x}_1	\bar{x}_2	ประเมินค่า				เหตุผล
			4	3	2	1	
7. การประเมินผลการฝึกสอนควรทำร่วมกันทั้งทาง อาจารย์นิเทศก์และทางโรงเรียนฝึกสอน		3.7					
8. ควรให้ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนมีส่วนร่วมใน การประเมินผลด้วย		3.3					
9. ควรกำหนดอัตราส่วนคะแนนที่แต่ละฝ่ายจะให้		3.4					
10. อัตราส่วนการให้คะแนนทางอาจารย์นิเทศก์ ควรมากกว่าทางโรงเรียน		2.2					
11. อัตราส่วนการให้คะแนนทางอาจารย์นิเทศก์ควร จะน้อยกว่าทางโรงเรียน		2.5					
12. อัตราส่วนการให้คะแนนทางอาจารย์นิเทศก์และ ทางโรงเรียนควรจะเท่ากัน		2.9					
13. ควรมีการประชุมพิจารณาตัดสินผลการฝึกสอน		3.7					
14. ควรตั้งจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมในการฝึกสอน		3.5					
15. การให้คะแนนควรให้เป็น 2 ครั้งคือตอนกลาง และปลายภาคเรียน		2.3					
16. การให้คะแนนเป็นระยะอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ครั้ง		2.7					
17. ควรมีการประเมินผลหลายวิธี		3.6					
18. การประเมินผลโดยการให้คะแนนตลอดระยะเวลา เวลาฝึกสอน		3.3					
19. ควรเพิ่มหน่วยกิตการฝึกสอนให้มากกว่า 5 หน่วยกิต		3.0					

ช. การประเมินโครงการฝึกสอน	X ₁	X̄ ₁	ประเมินค่า				เหตุผล
			4	3	2	1	
1. ควรมีการประเมินโครงการฝึกสอนทุกภาคเรียน		3.1					
2. ควรมีการประเมินโครงการฝึกสอนปีละ 1 ครั้ง		2.8					
3. ควรใช้แบบฟอร์มการประเมินโครงการฝึกสอน		3.2					
4. ควรใช้การประชุมสัมมนาประเมินโครงการฝึกสอน		3.5					
5. ควรให้อาจารย์ในวิทยาลัยครูทั้งหมดมีส่วนร่วมในการประเมินโครงการฝึกสอน		3.3					
6. ควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกสอนเป็นผู้ประเมินโครงการฝึกสอน		3.1					

โปรดกรุณาส่งแบบสอบถามคืนที่.....

ภายในวันที่.....มกราคม...2525.....

หวังว่าคงจะได้รับความกรุณาจากท่านอีก

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ณรงค์ ธรรมคุณ.

แบบสอบถามรอบที่ 4

คำชี้แจง ข้อความในแบบสอบถามต่อไปนี้คือ รูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือ ตามที่ควรจะเป็นไปตั้งแต่ปี พ.ศ. 2526 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นประชากร ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 40 ท่าน

X_2	คือคะแนนของท่านที่มีต่อข้อความนั้นๆในรอบที่แล้ว ซึ่งมีความหมายดังนี้
4	หมายความว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	หมายความว่า เห็นด้วย
2	หมายความว่า ไม่เห็นด้วย
1	หมายความว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

\bar{X}_2 คือคะแนนเฉลี่ยของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่มีต่อข้อความนั้นๆซึ่งมีความหมาย

ดังนี้

3.51-4.00	มีค่าเท่ากับ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.51-3.50	มีค่าเท่ากับ	เห็นด้วย
1.51-2.50	มีค่าเท่ากับ	ไม่เห็นด้วย
1.00-1.50	มีค่าเท่ากับ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

กรุณาอ่านข้อความแต่ละข้อให้เข้าใจอีกครึ่งหนึ่งพร้อมทั้งเปรียบเทียบคะแนนของท่าน (X_2) จากรอบที่แล้วกับค่าเฉลี่ย (\bar{X}_2) และเหตุผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละข้อแล้วจึงตัดสินใจเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องประเมินค่าที่กำหนดไว้

การประเมินค่าของท่านในครั้งสุดท้ายนี้จะ เป็นแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อเสนอเป็นรูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในอนาคตต่อไป.

หมายเหตุ กรุณาส่งแบบสอบถามคืนที่.....

ภายในวันที่ กุมภาพันธ์ 2525.

ตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ รูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือตามที่ควรจะเป็น ไปตั้งแต่ปี พ.ศ. 2526 เป็นต้นไปในด้านต่างๆต่อไปนี้ควรจะเป็นอย่างไร โดยให้ท่านพิจารณาค่าคะแนน ของท่าน (X_2) ในรอบที่แล้วประกอบกับค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}_2) ของผู้เชี่ยวชาญและเหตุผลของแต่ละข้อแล้วจึง สรุปเป็นความคิดเห็นของท่านโดยการประเมินค่าในช่องประเมินค่าตอนท้ายของแต่ละข้อ.

หมวดที่ 1 การดำเนินงานเกี่ยวกับสายงานและ หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการฝึกสอน	X_2	\bar{X}_2	เหตุผล	ประเมินคิด			
				4	3	2	1
ก. <u>สถานภาพของหน่วยงาน</u>							
1. หน่วยงานฝึกสอนควรจัดตั้งเป็น <u>คณะวิชา</u> ฝึกสอนหรือประสานการวิชาชีพระ		2.6	- สะดวกในการจัดอัตรากำลัง - ผู้ปฏิบัติงานด้านนี้มีขวัญกำลังใจดี - การฝึกสอนเป็นหัวใจของการฝึกหัดครู - บริหารได้คล่องตัวมีอำนาจ - รับผิดชอบวิชาเดียวเป็นคณะไม่ได้				
2. การเป็นความรับผิดชอบของคณะวิชา ครูศาสตร์		1.9	- เป็นรายวิชาอยู่ในคณะครูศาสตร์ - งานฝึกสอนเป็นงานของทั้งหมด - จะขาดความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆ				
3. การเป็นงานรับผิดชอบของภาควิชาหลัก- สูตรและการสอน		1.6	- สอดคล้องกับรายวิชาชีพระทั้งหมด - กำลังคนไม่เพียงพอ - จะขาดความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆ				
4. การตั้งเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการ <u>เทียบเท่า</u> <u>คณะวิชา</u> ขึ้นตรงต่ออธิการ		3.2	- สายงานสิ้นบริหารได้คล่องตัว - อธิการใช้อำนาจได้เต็มที่ - งานวิชาการจะขาดความสำคัญ				
5. การตั้งเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการ <u>เทียบเท่า</u> <u>คณะวิชา</u> ขึ้นตรงต่อรองอธิการฝ่ายวิชาการ		2.5	- การฝึกสอนเป็นงานวิชาการอยู่แล้ว - ฝ่ายต่างๆจะให้ความร่วมมือดี - นอกเหนือจากงานวิชาการจะมีปัญหา				
6. การตั้งเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการเอกเทศ (อิสระ) ขึ้นตรงต่ออธิการ		2.4	- อธิการใช้อำนาจได้เต็มที่ - กรรมการจะขาดจากภาค/คณะวิชา - จะขาดความร่วมมือ/มีปัญหาในการบริหาร				
7. การตั้งเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการเอกเทศ (อิสระ) ขึ้นตรงต่อรองอธิการฝ่ายวิชาการ		2.0	- ถูกต้องตามสายงานบริหารวิชาการ - กรรมการจะขาดจากภาค/คณะวิชา - ไม่สอดคล้องโครงสร้างบริหารบุคคล				
8. การตั้งเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการเอกเทศ (อิสระ) ขึ้นตรงต่อคณะวิชาครูศาสตร์		1.7	- สอดคล้องกับแผนงานอื่นทางวิชาการ - มีปัญหาในด้านการบริหารบุคลากร - ขาดอำนาจ/ขาดความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆ - ควรรับผิดชอบร่วมกันทั้งวิทยาลัย				

ช. <u>คณะกรรมการ</u>	x ₂	x̄ ₂	เหตุผล	ประเมินค่า			
				4	3	2	1
1. ควรมีคณะกรรมการ 2 ระดับคือ คณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินการ		3.6	-ขาดฝ่ายสรรหาบุคลากร -กรรมการอำนวยการเป็นผู้สรรหาฯ -กรรมการไม่มากเกินไป -บริหารงานสะดวกชัดเจนคล่องตัว				
2. ควรมีคณะกรรมการ 2 ระดับคือ คณะกรรมการที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินการ		2.2	-บริหารงานสะดวก -ขาดกรรมการอำนวยการ -กรรมการที่ปรึกษาจะรับผิดชอบน้อย				
3. ควรมีคณะกรรมการ 3 ระดับคือ คณะกรรมการที่ปรึกษา คณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินการ		1.9	-กรรมการที่ปรึกษากายนอกช่วยได้มาก -งานสำคัญต้องร่วมกันทั้งใน/นอกองค์การ -หลายพวกเกินไป ช่างยาก -กรรมการที่ปรึกษามีอยู่เฉยๆ				
4. ควรมีคณะกรรมการ 2 ระดับคือ คณะกรรมการนโยบายและสรรหาบุคลากรกับคณะกรรมการดำเนินการ		2.1	-กรรมการนโยบายฯ คลายกับกรรมการอำนวยการ -งานฝึกสอนต้องกว้างขวางกว่านี้ -สับสนในทางปฏิบัติ				
5. ควรมีคณะกรรมการ 3 ระดับคือ คณะกรรมการอำนวยการระดับจังหวัด คณะกรรมการอำนวยการระดับอำเภอและคณะกรรมการดำเนินการ		1.8	-งานฝึกสอนต้องเกี่ยวข้องกับท้องถิ่น -กรรมการหลายฝ่ายจะได้ช่วยประสานงาน -ใช้แบบกรรมการที่ปรึกษาจะดีกว่า -การปฏิบัติ/ประชุมประสานงานยาก -หลายพวกเกินไปไม่จำเป็น				
ค. <u>โครงสร้างในหน่วยงานฝึกสอน</u> ในหน่วยงานหรือสำนักงานฝึกสอนควรมี ฝ่าย / หมวด / แผนก / ต่อไปในเบื้องใด							
1. ฝ่ายสารบรรณ		3.0	-เพื่อจัดระบบเอกสารต่างๆ -เพื่อติดต่อกับหน่วยงานภายนอก -ซับซ้อนเกินไป -สน. เลขานุการทำอยู่แล้วไม่จำเป็นต้องมี				
2. ฝ่ายเอกสาร		3.1	-เพื่อรวบรวมเอกสาร -ไม่จำเป็นสารบรรณทำแทนได้ -ไม่จำเป็น สน. เลขานุการทำหน้าที่แทนได้				

	X ₂	X ₂	เหตุผล	ประเมินค่า			
				4	3	2	1
3. สำนักงานเลขานุการ		3.4	-ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทางวิชาการ -เป็นหลักในการประสานงาน -เป็นศูนย์กลางและหัวใจการปฏิบัติงาน				
4. ฝ่ายเตรียมการก่อนการฝึกสอน		3.7	-ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทางวิชาการ -วิชาที่เรียนมายังไม่เพียงพอ				
5. ฝ่ายนิเทศ		3.8	-หน่วยงานหลักที่สำคัญที่สุด -จำเป็นต้องมีอย่างแน่นอน				
6. ฝ่ายประสานงาน		2.5	-งานต่างๆจำเป็นต้องมีก้าประสาน -ทำหน้าที่ติดต่อโรงเรียน-ชุมชน -ฝ่ายเลขานุการทำอยู่แล้ว				
7. ฝ่ายพัฒนาบุคลากรและงานฝึกสอน		3.0	-คุณภาพของงานและบุคลากรต้องพัฒนา -ฝ่ายเลขานุการทำอยู่แล้ว				
8. ฝ่ายภาคสนาม		2.6	-ไม่จำเป็น / ไม่ชัดเจน -ฝ่ายนิเทศรับผิดชอบแล้ว				
9. ฝ่ายสัมมนาการฝึกสอน		3.0	-ควรเป็นหน่วยงานหลักโดยรวมข้อที่ 10-11 เขามาด้วย -ควรร่วมกับฝ่ายพัฒนาบุคลากรฯ				
10. ฝ่ายสัมมนานักศึกษาฝึกสอน		2.8	-ควรร่วมกับฝ่ายสัมมนาการฝึกสอน -ควรร่วมกับฝ่ายพัฒนาบุคลากรฯ -ควรร่วมกับฝ่ายเตรียมการฯ				
11. ฝ่ายสัมมนาอาจารย์อาจารย์นิเทศก์และ ครู-อาจารย์พี่เลี้ยง		2.8	-ควรร่วมกับฝ่ายสัมมนาการฝึกสอน -ควรร่วมกับฝ่ายพัฒนาบุคลากรฯ -ควรร่วมกับฝ่ายเตรียมการฯ				
12. ฝ่ายสื่อการสอนและกิจกรรม		2.9	-ควรจัดตั้งเพื่อบริการนักศึกษาฝึกสอน -ไม่จำเป็นเพราะวิทยาลัยมีอยู่แล้ว				
13. ฝ่ายวางแผน		2.8	-จำเป็นมากควรมีโดยเฉพาะ -งานของคณะกรรมการและต้น, เลขฯ				

	X ₂	X ₂	เหตุผล	ประเมินค่า			
				4	3	2	1
14. ฝ่ายโครงการ		2.7	- เป็นงานของคณะกรรมการและ สน. งานเลขานุการ - ควบรวมกับฝ่ายโครงการและวิจัย				
15. ฝ่ายโครงการและวิจัย		3.1	- เน้นการวิจัยและโครงการอื่นๆ - จำเป็นเพื่อการปรับปรุง - ควบรวมกับฝ่ายประเมินติดตามผล				
16. ฝ่ายวัดผลและประเมินผล		3.0	- ฝ่ายประเมินผลและฝ่ายติดตามผล ทำอยู่แล้ว				
17. ฝ่ายพัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ		3.1	- สะดวกในการปฏิบัติงานนี้เทศ - เป็นหัวใจของงานนี้เทศการฝึกสอน - วิทยาลัยมีฝ่ายนี้อยู่แล้ว				
18. ฝ่ายประเมินผลและติดตามผล		2.9	- จำเป็นเพราะเป็นงานเทคนิค - ควบรวมอยู่ในฝ่ายวางแผน				
<p>หมวดที่ 2 การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่ เกี่ยวข้องกับจัดการฝึกสอน</p> <p>ก. <u>กรรมการบริหาร</u></p> <p>1. ควรกำหนดตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้อำนวยการ ฝึกสอนขึ้นโดยเฉพาะ</p> <p>2. หัวหน้าคณะกรรมการบริหารการฝึกสอนควร มาจากการเลือกตั้งในวิทยาลัยครู</p> <p>3. หัวหน้าคณะกรรมการบริหารการฝึกสอนควร มาจากการเลือกสรรและแต่งตั้ง</p>							
		3.5	- ต้องการได้ผู้มีประสบการณ์และทักษะ ในด้านการฝึกสอนโดยตรง - มีผู้รับผิดชอบโดยตรงและแน่นอน - บุคคลจะรับผิดชอบสูง - สะดวกในการบริหาร - เป็นตำแหน่งสำคัญที่จะบริหารงาน ฝึกสอน				
		2.6	- อาจไม่ได้ผู้ที่มีคุณสมบัติที่พอ - เป็นประชาธิปไตย - ได้ผู้ที่สนใจจริงๆ - หัวหน้าจะได้มีฐานรองรับ - อาจเกิดความขัดแย้งกับอธิการ				
		3.2	- จะได้ผู้ที่มีคุณสมบัติตามความต้องการ - เลือกคนได้อย่างเหมาะสม - เกิดผลดีในแง่บริหาร - อาจเป็นการเลือกพวกพ้อง				

	X ₂	X ₂	เหตุผล	ประเมินค่า			
				4	3	2	1
4. คณะกรรมการบริหารการฝึกสอนทุกตำแหน่ง ควรมีวาระในการทำงาน		3.7	-เปิดโอกาสให้ผู้อื่นทำบ้าง -กรรมการมีโอกาสปรับปรุงตนเอง -ขาดความรับผิดชอบเพราะไม่มี Sense of belonging				
5. คณะกรรมการที่ปรึกษาควรรวมถึงบุคคลภายนอกด้วย เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้กำกับ การตำรวจ แพทย์ ป่าไม้ เกษตร กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ		3.0	-ชีวิตจริงต้องเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย -ควรเลือกเฉพาะงานที่เกี่ยวข้อง -อุดมคติเกินไป -ปฏิบัติจริงได้ลำบาก -เป็นงานของสถานศึกษาโดยตรง				
ข. <u>อาจารย์นิเทศก์</u>							
1. อาจารย์วิทยาลัยครูทุกคนต้องมีหน้าที่ในการ นิเทศก์การฝึกสอน		3.4	-จะได้นำประสบการณ์มาปรับปรุงการสอน -เป็นการคิดตามผลที่ตนสอนไปแล้ว -อาจารย์บางคนอาจนิเทศไม่ได้ -เป็นหน้าที่ของอาจารย์ทุกคน -อาจารย์ในวิทยาลัยไม่ได้เกี่ยวข้องกับ ศิษย์วิชาชีพครูทุกคน				
2. ควรเลือกอาจารย์นิเทศก์ที่มีความสนใจ และสมัครใจในการนิเทศก์การฝึกสอน		3.3	-ทำให้งานนิเทศเกิดผลดีขึ้น -ได้คนที่ตั้งใจและรักงานนี้ -ไม่ใช่งานอาสาสมัคร -อาจเลือกอาจารย์นิเทศก์ได้ลำบาก				
3. อาจารย์นิเทศก์ควรสังกัดคณะวิชาครูศาสตร์ โดยให้รายวิชาวิธีสอนและรายวิชาที่เกี่ยวข้อง ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอยู่ใน คณะครูศาสตร์		2.3	-ถูกต้องตามโครงสร้างของหลักสูตร -ทำให้เกิดเอกภาพในการทำงาน -อาจารย์ส่วนใหญ่เขาใจงานนิเทศดี -คณะครูศาสตร์ไม่ควรผูกขาด				
4. เฉพาะอาจารย์คณะวิชาครูศาสตร์ทุกคนต้อง ทำหน้าที่นิเทศร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ฝ่าย อื่นๆ		2.9	-เพราะสอนวิชาชีพครูอยู่แล้ว -คณะครูศาสตร์ควรเป็นหลักในการนิเทศ -ไม่ควรพิเศษกว่าคณะอื่นๆ -บางภาควิชาอาจไม่สนใจในงาน ฝึกสอน				

	X ₂	X̄ ₂	เหตุผล	ประเมินค่า			
				4	3	2	1
5. เฉพาะอาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอนต้องทำหน้าที่นี้พร้อมกับอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายอื่นๆ		3.0	-สัมพันธ์กับรายวิชาของภาค -ภาควิชาหลักสูตรฯควรเป็นหลักในการนิเทศ -ทุกภาควิชาสำคัญเหมือนกันหมด				
6. ควรจัดให้มีการอบรมอาจารย์เพื่อรับวิทยบัตรทางการนิเทศแล้วจึงให้นิเทศการสอนได้		2.6	-ควรใช้การสัมมนาแทนการอบรม -อาจารย์นิเทศก์จะมีคุณภาพยิ่งขึ้น -ควรเป็นโครงการระยะยาว -พิธีการมากเกินไป				
7. ควรให้มีอาจารย์นิเทศก์ 2 ประเภทคือ อาจารย์นิเทศก์ทั่วไปและอาจารย์นิเทศก์วิชาเอก		3.4	-จำเป็นถ้าอาจารย์นิเทศก์ไม่พอ -งานฝึกสอนมีทั้งวิชาการและธุรการ -การนิเทศมีทั้งส่วนลึกและกว้าง -ในเชิงวิชาการไม่ควรแยก				
8. ควรให้มีทั้งอาจารย์นิเทศก์เต็มเวลา (Full-time) และอาจารย์นิเทศก์ขางเวลา (Part-time) ที่มีเวลาสอนด้วย		3.2	-บางครั้งอาจจำเป็น -ในทางปฏิบัติจริงก็ทำอย่างนี้ -เกิดการแบ่งแยก -มีปัญหาในการกลับมาสอน -ทำงานนิเทศได้ไม่เต็มที่				
9. ควรให้เป็นอาจารย์นิเทศก์เต็มเวลา (Full-time) ทั้งหมด		2.4	-ทำได้ยากถ้ามีอาจารย์น้อย -มีประสิทธิภาพในการนิเทศสูง -ทำงานนิเทศได้เต็มที่ -น่าเบื่อ				
10. อาจารย์นิเทศก์ควรทำหน้าที่วาระละ 1 ภาคเรียน		2.0	-อาจารย์นิเทศก์จะกระดึบกระเด่ง -ขาดความต่อเนื่องในกระบวนการนิเทศ -ขึ้นอยู่กับวิชาเอกที่ออกฝึกสอน				
11. อาจารย์นิเทศก์ควรทำหน้าที่วาระละ 1 ปี		2.8	-มีความต่อเนื่องในกระบวนการนิเทศ -มีโอกาสแก้ปัญหาและพัฒนางาน -เปิดโอกาสให้ผู้นอกนิเทศบาง				

	X ₂	X ₂	เหตุผล	ประเมินค่า			
				4	3	2	1
12. อาจารย์นิเทศก์ควรทำหน้าที่วาระละ 2 ปี		2.6	-อาจารย์นิเทศก์จะมีประสิทธิภาพขึ้น -ควรมุ่งเวียนอาจารย์นิเทศก์บาง -นานเกินไปสำหรับคนไม่ชอบ -ขึ้นอยู่กับวิชาเอกที่ออกฝึกสอน				
13. ควรมีการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์โดย- กำหนดเกณฑ์อย่างเหมาะสม		3.3	-เกณฑ์ต้องไม่ขัดกับหลักการข้ออื่นๆ -จำเป็นมากสำหรับงานนิเทศปัจจุบัน -อาจารย์วิทยาลัยครูทุกคนต้องผ่าน เกณฑ์อยู่แล้ว				
<p>ก. <u>ครู-อาจารย์พี่เลี้ยงและผู้บริหาร</u> <u>โรงเรียนฝึกสอน</u></p>							
1. ในระดับมัธยมศึกษาครู-อาจารย์พี่เลี้ยงควร รับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนได้ 1-2 คน		3.1	-เหมาะสมดีแล้ว -มากเกินไปควรเป็น 1 คน -รับผิดชอบมากจะเกิดผลเสียมาก กว่า				
2. ในระดับประถมศึกษาครู-อาจารย์พี่เลี้ยง ควรรับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนได้ 1 คน		3.2	-มีเวลาพอที่จะให้บัณฑิต ฝึกสอน -จะได้ฝึกเทศกันได้อย่างใกล้ชิด -เป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ -ควรให้เท่ากับระดับมัธยม				
3. ครู-อาจารย์พี่เลี้ยงควรมี 2 ชุดคือ ครู- อาจารย์พี่เลี้ยงประจำชั้นหรือวิชาและคณะ กรรมการนิเทศประจำโรงเรียน		3.6	-เป็นการตรวจสอบกันเอง -เป็นการช่วยกันดูแลหลายๆฝ่าย -ยุติธรรมในการประเมินผล -เพิ่มมาตรฐานในการประเมินผล รวมกัน				
4. ครู-อาจารย์พี่เลี้ยงต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับ ชั้นที่นักศึกษาฝึกสอนเรียนอยู่		3.1	-นศ. ฝึกสอนจะเกิดความเชื่อถือศรัทธา -เพิ่มความมั่นใจขจัดปมด้อยของครู- อาจารย์พี่เลี้ยง -ควรมีวุฒิส่งพอสมควรก็พอ				
5. วิทยาลัยครูควรเป็นผู้ตั้งเกณฑ์ในการคัด เลือกครู-อาจารย์พี่เลี้ยง		2.5	-ขัดกับการบริหารบุคคลของโรงเรียน -อาจขาดการยอมรับจากฝ่ายโรงเรียน -ทำฝ่ายเดียวไม่สมบูรณ์				

	X ₂	X ₂	เหตุผล	ประเมินค่า			
				4	3	2	1
6. โรงเรียนฝึกสอนและวิทยาลัยครูควรร่วมกัน ตั้งเกณฑ์การคัดเลือกครู-อาจารย์ที่เลี้ยง		3..4	-ถ้าทำได้จะดีมาก -จะพอใจทั้ง 2 ฝ่าย -จงใจโรงเรียนฝึกสอนให้เกิด ความร่วมมือ				
7. ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงจะต้องมีคุณสมบัติครบ ตามเกณฑ์ที่กำหนด		3..1	-ทำให้เกิดประโยชน์แก่นักศึกษา -น่าจะเชื่อประสพการณ์ของครูมากกว่า -หลักการที่ปฏิบัติยาก -ควรมียืดหยุ่นตามความเหมาะสม				
8. ควรมีโครงการพัฒนาครู-อาจารย์ที่เลี้ยง และผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน		3..7	-ช่วยพัฒนาบุคลากร -เพราะวิชาการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ -จะมีผลย้อนกลับไปสู่ประสิทธิภาพใน การนิเทศ				
9. ควรมีโครงการให้วิทยากร ประกาศนียบัตร หรือสิทธิในการศึกษาในวิทยาลัยครู- อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึก สอน		3..3	-ช่วยให้เกิดขวัญและเพิ่มประสิทธิภาพ แก่บุคลากร -ควรอย่างยิ่งเพื่อให้เกิดแรงเสริม -เพื่อเกียรติและกำลังใจแก่ครู-อจ. ที่เลี้ยง				
หมวดที่ 3 การเตรียมการก่อนการฝึกสอน							
1. การเตรียมนักศึกษาฝึกสอนก่อนการฝึกสอน ด้วยการให้ความรู้และการประณินิเทศ 2-5 วัน		2..6	-เวลาน้อยเกินไป -เป็นการประณินิเทศเท่านั้นไม่ใช่ การเตรียมการก่อนการฝึกสอน -การประณินิเทศเท่านั้นก็เป็นการ เตรียมการก่อนการฝึกสอนที่พอเพียง แล้วเพราะส่วนใหญ่ใตแนมนั้นวิธีสอน				
2. การเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยรวม - Course วิธีสอนต่างๆ เข้าเป็นแผนกเตรียม ประสบการณ์วิชาชีพให้การฝึกอบรมเป็นเวลา 1 ภาคเรียนก่อนการฝึกสอน		3..6	-เป็น เอกภาพทางวิชาการ -มีโอกาสนบูรณาการวิธีสอนต่างๆด้วยกัน -ประหยัดเวลาไปในตัว -นศ. จะเห็นความสำคัญของวิธีสอน และเกิดแรงจูงใจ -เกิดความเข้าใจ				

	X ₂	X ₂	เหตุผล	ประเมินค่า			
				4	3	2	1
3. จัดเป็นแผนกหรือส่วนเตรียมการก่อนการฝึกสอนมีอาจารย์ประจำทำหน้าที่ฝึกทักษะต่างๆเพิ่มเติมจากหลักสูตรใช้เวลาเท่ากับ 1 ภาคเรียน		3.4	- นักศึกษาจะได้ประสบการณ์และทักษะมาก - ได้ผลมากเพราะได้ฝึกเพิ่ม - ดีมากเพราะมีหน่วยงานรับผิดชอบ - ปัญหาที่เวลาและตารางสอน - หาบุคลากรยาก - ขำซ้อนกับภาควิชาหลักสูตรฯ				
4. ควรเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยการฝึกทักษะต่างๆด้วยการเพิ่มเวลาเรียนในรายวิชาวิธีสอนต่างๆ		2.9	- เป็นส่วนหนึ่งของโครงการฝึกสอน - ดี เพราะเวลาสอนน้อยอยู่แล้ว - งานหนักมากเพิ่มภาระอาจารย์ - ขาดการบูรณาการ - นักศึกษาไม่กระตือรือร้น				
5. ควรเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยการฝึกอย่างเข้มข้นด้วยการกำหนดหลักสูตรเพิ่มเติมพิเศษใช้เวลาไม่น้อยกว่า 1-2 สัปดาห์หรือไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมงและจัดตารางสอนให้ตรงกัน		3.0	- ปฏิบัติได้ง่าย - จัดในแง่ Micro Teaching ได้ - การฝึกอย่างเข้มข้นก่อให้เกิดความเชื่อมั่นสูงแก่นักศึกษา - อาจารย์ผู้สอนมีงานอื่นมากไม่มีเวลามาช่วยใดสะดวก				
6. ควรจัดแผนปฏิบัติการเตรียมการก่อนการฝึกสอนให้สอดคล้องกับแผน Micro Teaching ของคณะศึกษาศาสตร์		3.3	- งานสอนวิชาต่างๆจะสัมพันธ์กับการฝึกสอนต่อไป - อาจทำเป็นบางส่วน				
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> หมวดที่ 4 การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานจัดการฝึกสอน </div>							
1. หน่วยงานฝึกสอนควรได้รับงบประมาณโดยการจัดสรรงบประมาณประจำปีเช่นเดียวกับคณะวิชา ภาควิชาต่างๆ		3.8	- ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ทำให้งานคล่องตัว - งานฝึกสอนก็มีฐานะเป็นหน่วยงานหนึ่งเช่นเดียวกับคณะวิชา ภาควิชา - งานฝึกสอนเป็นงานที่สำคัญยิ่ง				

	X ₂	X ₂ '	เหตุผล	ประเมินค่า			
				4	3	2	1
2. หน่วยงานฝึกสอนควรได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกรมฯ		3.4	- ต้องสอดคล้องกับหน่วยงานอื่น - งานฝึกสอนมีการพัฒนาขอบเขตด้วยต้องใช้จ่ายมากเป็นพิเศษ - งบประมาณวิทยาลัยมักจะมีจำกัด				
3. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณสำหรับการวิจัยและโครงการทดลองต่างๆ		3.7	- ทำให้ขบวนการฝึกสอนสมบูรณ์ - ปัจจุบันงานวิชาการจำเป็นต้องอาศัยผลของการวิจัย - เพื่อปรับปรุงคุณภาพงานฝึกสอน - เพื่อตรวจสอบแก้ไข				
4. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณค่าเบี้ยเลี้ยงที่ไปนิเทศโลกๆหรือที่ต่างต่าง		3.7	- ปกติอาจารย์นิเทศต้องรับภาระคนขับรถอีกด้วย - เป็นไปตามระเบียบราชการ - เป็นแรงจูงใจอาจารย์นิเทศ - ควรให้เพราะปฏิบัติงานนอกวิทยาลัย				
5. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณค่าอาหารกลางวันสำหรับอาจารย์นิเทศด้วย		3.2	- เป็นสวัสดิการอาจารย์นิเทศไปในตัว - ควรมีเฉพาะพนักงานขับรถ - ไม่ควรมีเพราะปฏิบัติราชการอยู่แล้ว - จุกจิกเกินไป				
6. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณสำหรับการรับรองด้วย		2.8	- ไม่ใช่ผู้บริหารระดับสูงควรใช้ชั้น - จำเป็นเพราะงานฝึกสอนมักมีโอกาสในการต้อนรับ คัดสอนหน่วยงานอื่นเสมอ - ควบคุม ตั้ง เกณฑ์ยาก				
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> หมวดที่ 5 รูปแบบของการกำหนดให้นักศึกษาไปทำการฝึกสอน </div> <p>ก. ประเภทของโรงเรียนฝึกสอน</p>							
1. แต่ละระดับควรให้ฝึกสอนทั้งในเมืองและชนบทครั้งต่อครั้ง		2.7	- เปิดโอกาสให้ทุกระดับเท่ากัน - นักศึกษามีโอกาสเลือกทั้งสองทาง - สะดวกในการจัดเตรียมโรงเรียนฝึกสอน - บางคนอาจมีความจำเป็นอย่างใดอย่างหนึ่งจะได้มีทางเลือก				

	X ₂	X ₂ '	เหตุผล	ประเมินค่า			
				4	3	2	1
2. ระดับ ป.กค.ชั้นสูงควรเน้นการฝึกสอน ชนบท		2.6	-ระดับนี้ส่วนใหญ่ต้องออกไปสอน ในโรงเรียนประถมศึกษาในชนบท				
3. ระดับ ค.บ.2 ปีควรรให้ฝึกสอนในชนบทเป็น หลัก		2.5	-ชนบทต้องการการพัฒนาอีกมาก				
4. ระดับ ค.บ.2 ปีควรรให้ฝึกสอนในเมืองเป็น หลัก		2.2	-สะดวกในการนิเทศ				
5. ระดับ ค.บ.4 ปีควรรให้ฝึกสอนในชนบท เป็นหลัก		2.5	-เพื่อหาประสบการณ์ตรงสำหรับ ชีวิตจริงในอนาคต				
6. ระดับ ค.บ.4 ปีควรรให้ฝึกสอนในเมือง เป็นหลัก		2.0	-ไปพัฒนาชนบทเป็นครั้งคราวได้ -สะดวกในการบริหาร				
7. ทุกระดับชั้นควรรให้ฝึกสอนแบบอื่นๆบ้างเป็น บางส่วน เช่น ฝึกสอนแหล่งสัลม ท้องถิ่น กันดาร กลับสู่ภูมิลาเนา ฯลฯ		3.3	-เป็นการสนองความต้องการกำลัง คนเฉพาะกรณี -บางท้องถิ่นน่าสนใจจริงๆ -เปิดโอกาสให้นักศึกษาที่สนใจ				
ข. <u>การดำเนินการจัดส่งนักศึกษาไปฝึกสอน</u>							
1. การจักระบบการฝึกสอนเป็นแบบกลุ่ม (Cluster Program)		3.0	-ก่อให้เกิดการประสานงานเป็นระบบ -ช่วยแก้ปัญหาอาจารย์นิเทศไม่พอ -ประหยัดงบประมาณ -มีปัญหาที่ครูนิเทศก์ของโรงเรียน				
2. การให้นักศึกษาเลือกและแสวงหาโรงเรียน ฝึกสอนตามความสมัครใจ		2.1	-นักศึกษาจะสนใจมาก -ยุ่งยากในทางปฏิบัติ -ควรเป็นนโยบายของวิทยาลัย				
3. การให้นักศึกษาฝึกสอนแต่ละคนได้ฝึกสอน อย่างน้อย 2 พื้นที่ต่างกัน		2.4	-ถ้าทำได้จะเพิ่มประสบการณ์ได้มาก -มีปัญหามากปฏิบัติยาก -ควบคุมลำบาก				

	X ₂	\bar{X}_2	เหตุผล	ประเมินค่า			
				4	3	2	1
4. ควรให้นักศึกษาในระดับเดียวกันได้ฝึกสอน หลายๆระดับชั้น หลากๆสังกัด หลากๆพื้นที่		2.5	-จะได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่าง กันด้วยการสัมมนา -นักศึกษามีโอกาสเลือกฝึกสอนได้ตาม ความสนใจ				
5. ระหว่างฝึกสอนไม่ควรให้นักศึกษาลงทะเบียน เรียนวิชาใดๆ		3.7	-นศ. จะได้ตั้งใจฝึกสอนได้เต็มที่ -ตัดความกังวลในเวลาฝึกสอน -ขึ้นอยู่กับรูปแบบของระยะเวลาฝึกสอน -ควรอนุโลมโดยเฉพาะกรณี				
6. ระหว่างการฝึกสอนควรให้นักศึกษาฝึกสอน ได้กลับมาฝึกทักษะเพิ่มเติมอีกระยะหนึ่ง		3.0	-สนองความต้องการของนักศึกษาที่ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา -โรงเรียนไกลๆเดินทางลำบาก -สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมาก -ติดตามไปฝึกที่หน่วยฝึกสอนได้				
7. วิทยาลัยครูในกลุ่มเดียวกันควรจัดรูปแบบ การฝึกสอนเหมือนกัน		2.5	-จะได้ร่วมกันแสวงหาวิธีที่ดีที่สุด -เข้าใจเพราะสภาพไม่ต่างกันนัก -ส่งเสริมการทำงานรวมกลุ่ม -ควรเป็นอิสระในเชิงดำเนินการ				
8. ในปีที่ 1 ควรให้นักศึกษามีโอกาสไปสังเกต การสอน ไปรู้จักโรงเรียน ไปฝึกงานใน โรงเรียน ไปทดลองสอนและฝึกสอนป็นสุดท้าย		3.6	-เป็นการปลูกฝังเจตคติต่อวิชาชีพครู เสียแต่เนิ่นๆ -ส่งเสริมความคิดในการวางแผนงาน -โคพบสภาพที่แท้จริงก่อนเรียนทฤษฎี				
9. ควรแจ้งชื่อโรงเรียนที่นักศึกษาแต่ละคนจะ ไปฝึกสอนให้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30-45 วัน		3.6	-นักศึกษามีเวลาเตรียมตัวเตรียมใจ ไวล่วงหน้า				

	X ₂	\bar{X}_2	เหตุผล	ประเมินค่า			
				4	3	2	1
10. ในระดับประถมศึกษาควรรให้ฝึกสอนชั้นละ 2 คน		2.8	-กรณีชั้นเรียนมีน้อยอาจจำเป็น -จะได้ช่วยกันทำงานอื่นๆด้วย -ครูที่เหลืองมักจะไม่ค่อยปลงละเลย -ควรรสอนชั้นละคน				
11. ในระดับมัธยมศึกษาควรรให้ฝึกสอน 2 ราย วิชาโดยต้องฝึกปกครองชั้นและฝึกงานธุรการ ชั้นเรียนด้วย		3.2	-ทั้ง 2 รายวิชาต้องสัมพันธ์กัน -ควรรฝึกสอนตามวิชา เอก-โท				
ก. ระดับชั้นที่ฝึกสอน							
1. ป.กศ. ชั้นสูงควรรฝึกสอนชั้นประถม		3.4	-เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรฝึก -นศ. ส่วนใหญ่จะตองออกไปสอนประถม -เหมาะสมดีแล้ว -วิธีสอน/หลักสูตรเน้นประถมอยู่แล้ว				
2. ป.กศ. ชั้นสูงควรรฝึกสอนชั้นมัธยม		1.9	-ประสบการณ์น้อยเกินไป -ความรู้ยังไม่เพียงพอ				
3. ก.บ.2 ปีควรรฝึกสอนชั้นประถม		2.7	-ส่วนใหญ่สอนประถมอยู่แล้ว -ควรรฝึกสอนมัธยมด้วย				
4. ก.บ.2 ปีควรรฝึกสอนชั้นมัธยม		2.9	-ควรรสอนประถมด้วย -ความรู้ ประสบการณ์พอเหมาะ				
5. ก.บ.4 ปีควรรฝึกสอนชั้นประถม		2.8	-การเปิดโอกาสให้ตามความสมัครใจ -ควรรฝึกสอนมัธยมด้วย				
6. ก.บ.4 ปีควรรฝึกสอนชั้นมัธยม		2.8	-การเปิดโอกาสให้ตามความสมัครใจ -ควรรฝึกสอนประถมด้วย				
ง. ระยะเวลาในการฝึกสอน							
1. ป.กศ. ชั้นสูงฝึกสอนครึ่งภาคเรียน (9 สัปดาห์)		1.9	-เวลาน้อยเกินไป -จะได้ประสบการณ์ไม่เพียงพอ				

	X ₂	X̄ ₂	เหตุผล	ประเมินค่า			
				4	3	2	1
2. ป.กศ. ชั้นสูงฝึกสอน 1 ภาคเรียน (18 สัปดาห์)		3.5	-ระยะเวลาเหมาะสม -จะได้ประสบการณ์เพียงพอ				
3. ค.บ.2 ปีฝึกสอนครึ่งภาคเรียน (9 สัปดาห์)		2.3	-ระยะเวลาน้อยเกินไป - มีประสบการณ์มาบ้างแล้ว				
4. ค.บ.2 ปีฝึกสอน 1 ภาคเรียน (18 สัปดาห์)		3.1	-ไม่ดี เพราะมีประสบการณ์มาแล้ว -เวลายาวเกินไป				
5. ค.บ.4 ปีฝึกสอนครึ่งภาคเรียน (9 สัปดาห์)		1.8	-เวลาน้อยเกินไป -จะได้ประสบการณ์น้อย				
6. ค.บ.4 ปีฝึกสอน 1 ภาคเรียน (18 สัปดาห์)		3.5	-เวลาเหมาะสม -จะได้ประสบการณ์เพียงพอ				
7. ป.กศ. ชั้นสูงและ ค.บ.2 ปีฝึกสอน 10 สัปดาห์โดยมีการฝึก Intensive Training และประเมินนิเทศด้วย		2.6	-เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ -สนองการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ -ยากในการปฏิบัติ				
8. ระยะเวลาของการฝึกสอนควรให้สอดคล้อง กับการปิด-เปิดโรงเรียนฝึกสอนด้วย		3.7	-สอดคล้องกับการบริหารโรงเรียน -สะดวกในการบริหารและดำเนินการ ฝึกสอน				
9. ป.กศ. ชั้นสูงและ ค.บ.2 ปีควรรให้ฝึกสอน 1 ภาคเรียนโดยฝึกวันจันทร์ถึงพุธส่วนวัน พฤหัสบดี ผู้กร้ให้กลับมาฝึกปฏิบัติงานและ เตรียมการสอนในวิทยาลัย		1.9	-มีโอกาสปรึกษา อ.นิเทศก์ อ.ที่ปรึกษา -ก่อนออกฝึกสอนควรเตรียมพร้อมแล้ว -ยุ่งยาก ไปสอนไกลๆไม่ได้ -สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมาก				

	X ₂	X̄ ₂	เหตุผล	ประเมินค่า			
				4	3	2	1
10. ค.บ.4 ปีควรรให้ฝึกสอน 1 ภาคเรียนโดยฝึกวันจันทร์ถึงวันพฤหัสบดีส่วนวันศุกร์ให้กลับมาฝึกปฏิบัติและเตรียมการสอนในวิทยาลัย		2.0	-ก่อนออกฝึกสอนควรเตรียมแล้ว -มีโอกาสปริक्षा อ.นิเทศก์ และ อ.ที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด -ไม่สะดวกต่องานของโรงเรียน -ยุ่งยาก ไปสอนไกลๆไม่ได้				
<u>หมวดที่ 6</u> การสัมมนาการฝึกสอน ก. <u>ระกัษนักศึกษ</u>							
1. ควรมีการสัมมนา 1 ครั้งในตอนกลางเทอมฝึกสอน		2.5	-น้อยเกินไป -พอเหมาะที่จะปฏิบัติได้ -จะได้มีเวลาฝึกสอนเต็มที่				
2. ควรมีการสัมมนา 2 ครั้งคือระหว่างการฝึกสอนและเมื่อสิ้นสุดการฝึกสอน		2.8	-น้อยเกินไป -ดีมาก เหมาะสมอย่างยิ่ง -ส่งเสริมคุณภาพการฝึกสอนได้ดี				
3. ควรมีการสัมมนาในระหว่างการฝึกสอน 3 ครั้ง		2.1	-มากเกินไปเสียเวลา -เหมาะสมอย่างยิ่ง				
4. ควรมีการสัมมนาทุก 3 สัปดาห์		2.1	-มากเกินไปเสียเวลา -เหมาะสมมาก				
5. ควรมีการสัมมนาทุก 2 สัปดาห์		1.9	-ช่วยพัฒนางานได้ดี -มากเกินไปเสียเวลา				
6. ควรมีการสัมมนาหลังจากให้เกรดหรือตัดสินผลการฝึกสอนแล้ว		2.0	-ช่วยเพิ่มเติมความสามารถในการปฏิบัติงาน -สามารถพูดได้เต็มที่ไม่วกักับเกรด -ไม่เกิดประโยชน์มากนัก				

	X ₂	X ₂	เหตุผล	ประเมินค่า			
				4	3	2	1
7. การมีการสัมมนา 3 ครั้ง คือก่อนฝึกสอน ระหว่างฝึกสอนและหลังฝึกสอน		2.6	-ก่อนฝึกสอนไม่ทราบปัญหา -ก่อนฝึกสอนไม่นับเป็นการสัมมนา -น้อยเกินไป				
8. กระบวนการสัมมนาควรประกอบด้วยการประชุมนิเทศ 1-2 วัน สัมมนาสัปดาห์ที่ 2 สัมมนากลางเทอม และปัจฉิมนิเทศ		2.8	-ช่วยพัฒนางานได้ดี -การประชุมนิเทศไม่ใช้การสัมมนา -มากเกินไปเสียเวลา -เหมาะสมกับเวลา				
9. การสัมมนาเป็น 3 ระดับคือ ระดับโรงเรียน 1 ครั้ง ระดับอำเภอเดือนละครั้ง และ สัมมนารวมทั้งหมด 1 ครั้ง		2.4	-ไม่สอดคล้องกับแนววิชาอะไร -ไม่น่าจำกิดจำนวนครั้ง -ซับซ้อนเกินไป -เหมาะสมดีแล้ว				
ข. <u>ระดับอาจารย์นิเทศก์ ครู-อาจารย์</u> <u>พี่เลี้ยงและผู้บริหาร</u>							
1. การสัมมนาครู-อาจารย์พี่เลี้ยงภาคเรียน ละครั้ง		3.1	-มากเกินไป น่าเบื่อ ล้นเบื่อง -เหมาะสมดีแล้ว -จัดได้ยาก				
2. การสัมมนาครู-อาจารย์พี่เลี้ยงปีละครั้ง		2.7	-ช่วยปรับปรุงงานให้ดีขึ้น -น้อยเกินไป -ครูบางคนไม่ชอบ เสียเวลา				
3. การสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ภาคเรียนละครั้ง		3.1	-เหมาะสมอย่างยิ่งแก้ปัญหาได้ทันที -อาจารย์วิทยาลัยครูเอง ทำได้สะดวก				
4. การสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ปีละครั้ง		2.6	-ช่วยแก้ปัญหา/พัฒนางานทั้งหมด -เวลาพอเหมาะ				

	X ₂	X ₂	เหตุผล	ประเมินค			
				4	3	2	1
5. การมีการสัมมนาอาจารย์นี้เทศกร่วมกับผู้บริหารวิทยาลัยครูปีละครั้ง		3.5	-ช่วยแก้ปัญหา พัฒนางานทั้งหมด -ไม่แน่ใจว่าผู้บริหารจะให้ความเห็นทางวิชาการฝึกสอนได้ดีพอ -เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจ สนใจ				
6. การมีการสัมมนาอาจารย์นี้เทศกร่วมกับกลุ่มวิทยาลัยครูปีละครั้ง		3.3	-น่าเบื่อ อาจใช้การสื่อสารแบบอื่นๆ -ควรจัดในระยะ 2-3 ปีดีกว่า -เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างวิทยาลัย				
ค. <u>วิธีการสัมมนา</u>							
1. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรจัดร่วมกับอาจารย์นี้เทศกและครู-อาจารย์พี่เลี้ยง		3.1	-สร้างความเข้าใจได้ชัดเจน -ทุกฝ่ายเห็นปัญหา เข้าใจพร้อมกัน -ไม่จำเป็น ปฏิบัติโดยยาก				
2. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรดำเนินการและสัมมนาเฉพาะนักศึกษาฝึกสอน		2.7	-เป็นการระดมความคิด เพื่อพัฒนาศ -นศ. กล้าแสดงออกเต็มที่ -ไม่ได้อะไรเหมือนพายเรือในอ่าง				
3. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรแบ่งสัมมนาเป็นกลุ่มย่อยแล้วเสนอต่อที่ประชุมใหญ่		3.4	-ถูกต้องตามขบวนการสัมมนา -ได้อภิปรายทั่วถึง -ดีกว่ารวมกันทั้งหมด				
4. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรแบ่งกลุ่มวิชาเอกเดียวกัน โรงเรียนเดียวกัน ชั้นที่สอนเหมือนกัน		2.7	-สอดคล้องกับปัญหาโดยตรง -สามารถดำเนินงานได้ตรงเป้าหมาย ไม่กว้างเกินไป -ประสบการณ์แคบเกินไป				
5. ในการสัมมนาควรเชิญวิทยากรมาบรรยายพิเศษ		2.8	-เพิ่มประสิทธิภาพเชิงความคิด -ได้ความรู้ ข้อมูลเพิ่มเติม -มักไม่ค่อยตรงเป้านัก				



	X ₂	X̄ ₂	เหตุผล	ประเมินค่า			
				4	3	2	1
6. การสร้างบรรยากาศการสัมมนาไปในรูป การศึกษานอกสถานที่ การพักผ่อนหย่อนใจ กิจกรรมสนุกสนาน		2.8	<ul style="list-style-type: none"> -แก้ปัญหาการสัมมนาที่น่าเบื่อ - เป็นศิลปะอย่างหนึ่ง - ควรแทรกวิชาการควบคู่ไปด้วย - ทำให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น - สนุกแล้วมักจะลืมงาน 				
7. การรายงานผลการสัมมนาให้ผู้สอนรายวิชา เตรียมประสบการณ์วิชาชีพพร้อมด้วย		3.7	<ul style="list-style-type: none"> - ช่วยให้เกิดกระบวนการฝึกสอนสมบูรณ์ - อาจารย์ผู้สอนทฤษฎี/อ. นิเทศก์จะได้ร่วมกันแก้ปัญหา - ผู้สอนมีโอกาสนำข้อคิดไปปรับปรุง 				
หมวดที่ 7 การประเมินผลการฝึกสอน							
ก. <u>การประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน</u>							
1. ระบบการตัดสินผลการฝึกสอนควรเป็น เกรต		2.9	<ul style="list-style-type: none"> - ตั้งเกณฑ์ตัดสินได้สะดวก - นศ. จะกระตือรือร้น - จูงใจให้สนใจ มองเห็นความสำคัญ - สอดคล้องกับความเป็นจริง - ไม่สอดคล้องกับหลักสูตรประอม - เป็นการชิงดีชิงเด่นกัน 				
2. ระบบการตัดสินผลการฝึกสอนควรเป็น ผ่าน-ไม่ผ่าน		2.5	<ul style="list-style-type: none"> - ยากแก่การตัดสินใจของผู้ประเมิน - ง่ายต่อการปฏิบัติ - ขาดแรงจูงใจให้กระตือรือร้น 				
3. ควรเปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอนได้ ประเมินผลตนเองบ้าง		3.3	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างประสบการณ์ในการประเมินผล - ฝึกความรับผิดชอบตนเอง - ช่วยให้อุทิศปรับปรุงตนเอง 				
4. การมีการสอบสอนด้วย		2.5	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่สอดคล้องกับกระบวนการฝึกสอน - จำเป็นเพราะในชีวิตจริงต้องมี 				
5. การประเมินผลควรเป็นหน้าที่ของอาจารย์ นิเทศก์เท่านั้น		1.6	<ul style="list-style-type: none"> - เซึ่งเหตุผลไม่มีความเชื่อมั่นพอ - อ. นิเทศก์ไม่ได้อยู่รวมกับนศ. ตลอด 				

	X_2	\bar{X}_2	เหตุผล	ประเมินค่า			
				4	3	2	1
6. การประเมินผลการฝึกสอนควรเป็นหน้าที่ของ โรงเรียนฝึกสอนเท่านั้น		1.6	-เชิงเหตุผลไม่มีความเชื่อมั่นพอ -อาจจะมองในแง่เดียวได้ -ไม่มีความครอบคลุม				
7. การประเมินผลการฝึกสอนควรทำร่วมกันทั้งทางอาจารย์นิเทศก์และทางโรงเรียนฝึกสอน		3.7	-มีความเชื่อมั่นสูง -เป็นการประเมินผลที่รอบคอบ -เหมาะสมมากโดยเฉพาะผู้เกี่ยวข้องที่เชื่อถือได้				
8. ควรให้ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนมีส่วนร่วมในการประเมินผลด้วย		3.4	-มีความเชื่อมั่นสูง -เป็นการให้ความสำคัญแก่โรงเรียนด้วย -ผู้บริหารจะได้ใกล้ชิดกับฝึกสอน				
9. ควรกำหนดอัตราส่วนคะแนนที่แต่ละฝ่ายจะให้		3.5	-เกิดความสอดคล้องกัน -เป็นสัดส่วนปฏิบัติได้สะดวก -แต่ละฝ่ายจะได้รับทราบของตน				
10. อัตราส่วนในการให้คะแนนทางอาจารย์นิเทศก์ควรจะมากกว่าทางโรงเรียน		2.0	-ไม่มีความจำเป็น -อาจารย์นิเทศก์มีมาตรฐานความรู้มากกว่า				
11. อัตราส่วนในการให้คะแนนทางอาจารย์นิเทศก์ควรจะน้อยกว่าทางโรงเรียน		2.4	-ไม่จำเป็น -ครู-อาจารย์พี่เลี้ยงมีมาตรฐานทางวิชาการน้อยกว่า -ทางโรงเรียนใกล้ชิดคนศ. มากกว่า				
12. อัตราส่วนในการให้คะแนนทางอาจารย์นิเทศก์และทางโรงเรียนควรจะเท่ากัน		2.9	-ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ -การตัดสินเกรดจะยุติธรรมขึ้น				
13. ควรมีการประชุมพิจารณาตัดสินผลการฝึกสอน		3.7	-ทำให้มีความเชื่อมั่นสูง -เป็นการรอบคอบและป้องกันปัญหา -จะได้อภิปรายวิเคราะห์ให้เต็มที่				

	\bar{X}_2	\bar{X}_2	เหตุผล	ประเมิน		
				4	3	2
14. ควรตั้งจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมในการฝึกสอน		3.5	-เชิงวิชาการเป็นระบบดีมาก -มีความชัดเจน -สามารถนิเทศการสอนได้ตรงเป้าหมาย			
15. การให้คะแนนควรถูกให้เป็น 2 ครั้ง คือ ตอนกลางและปลายภาคเรียน		2.3	-น้อยเกินไป -ควรให้ตลอดระยะเวลาที่ฝึกสอน			
16. การให้คะแนนเป็นระยะอย่างน้อย สัปดาห์ละ 2 ครั้ง		2.5	-น้อยเกินไป -ควรให้ตลอดระยะเวลาฝึกสอน -ทำโดยยาก			
17. ควรมีการประเมินผลหลายวิธี		3.6	-ทำให้มีความเชื่อมั่นสูง -วัดได้กว้างครอบคลุม -ธรรมชาติของผู้เรียนต้องรู้อย่าง			
18. ควรประเมินผลโดยการให้คะแนนตลอดระยะเวลาฝึกสอน		3.4	-ทำให้มีความเชื่อมั่นสูง -นักศึกษาฝึกสอนจะกระตือรือร้น			
19. การเพิ่มหน่วยกิตการฝึกสอนให้มากกว่า 5 หน่วยกิต		3.0	-คุ้มค่างานฝึกสอนซึ่งเป็นงานหนัก -สร้างแรงจูงใจในวิชาชีพครู -ไม่จำเป็นเพราะมีความสำคัญในตัวแล้ว			
ข. <u>การประเมินโครงการฝึกสอน</u>						
1. ควรมีการประเมินโครงการฝึกสอนทุกภาคเรียน		3.3	-เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ -เวลาอาจจะไม่อำนวย -น้อยเกินไปเสียเวลา -ปฏิบัติได้ไม่สะดวก			

	K ₂	K ₂	เหตุผล	ประเมินค			
				4	3	2	1
2. การมี การประเมินโครงการฝึกสอน ปีละ 1 ครั้ง		2.9	-น้อยเกินไป -การประเมินเมื่อสิ้นปีการศึกษา -เป็นระบบดี -ระยะเวลาเหมาะสม ปฏิบัติได้				
3. การใช้แบบฟอร์มการประเมินโครงการ ฝึกสอน		3.3	-ชัดเจนดี -เป็นระบบที่ดี				
4. การใช้การประชุมสัมมนาประเมินโครง การฝึกสอน		3.6	-ได้รับฟังความคิดเห็น -จัดปัญหาข้อขัดแย้งอื่นๆ ได้ด้วย -เกิดความเข้าใจตรงกัน				
5. การให้นักศึกษาฝึกสอนมีส่วนร่วมในการ ประเมินโครงการฝึกสอน		3.5	-ข้อมูลจากนักศึกษาจะเป็นประโยชน์ อย่างยิ่ง				
6. การให้อาจารย์ในวิทยาลัยครูทั้งหมดมีส่วน ร่วมในการประเมินโครงการฝึกสอน		3.1	-กลุ่มใหญ่เกินไป -อาจารย์ที่ไม่ได้มีเทศน์ไม่ทราบข้อมูลที่แท้จริง -ได้ทราบความคิดเห็นหลายฝ่าย				
7. การให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกสอน เป็นผู้ประเมินโครงการฝึกสอน		3.6	-ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยอมเข้าใจดี -จะได้ข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ				

ภารกิจ ของท่านในการแสดงความคิดเห็นร่วมในการวิจัยครั้งนี้ได้เสร็จสิ้นเรียบร้อย
แล้ว ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามอย่างจริงจังทั้ง
4 รอบ จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ภาคผนวก ก.

แบบประเมินรูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือ

รายละเอียดต่อไปนี้ เป็น รูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครู
 ในภาคเหนือตามที่ควรจะเป็น ในปี พ.ศ. 2526 ตามความคิดเห็น
 ของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันผลิตครูในภาคเหนือ.....

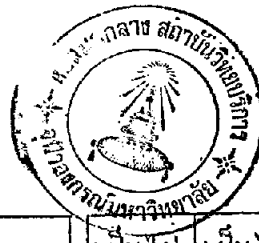
โปรดพิจารณาแบบสอบถามต่อไปนี้และให้ความคิดเห็นว่ารูปแบบการจัดการฝึกสอนของ
 วิทยาลัยครูในภาคเหนือต่อไปนี้ จะ เป็นไปได้ หรือ เป็นไปไม่ได้ ที่จะนำไปปฏิบัติจริง

- ถ้าท่านเห็นว่า เป็นไปได้ โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง เป็นไปได้
 ถ้าท่านเห็นว่า เป็นไปไม่ได้ โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง เป็นไปไม่ได้ และกรุณา
 ให้เหตุผลประกอบลงในช่อง
 เหตุผลที่ เป็นไปไม่ได้ ด้วย

หมายเหตุ ความ เป็นไปได้ หรือ ไม่ได้ หมายถึงว่า จะยึดข้อข้อบังคับ ระเบียบ กฎหมาย หรือ
 พระราชบัญญัติหรือไม่ว่าอย่างไร หรือ มีความเหมาะสม สะดวกที่จะปฏิบัติ
 หรือไม่เพียงใด

(โปรดกรอกาประเมินทุกข้อ)

หมวดที่ 1 การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสร้างงาน และหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการฝึกสอน	เป็นไป ได้	เป็นไป ไม่ได้	เหตุผลที่เป็นไปไม่ได้
<p>ก. <u>สถานภาพของหน่วยงานฝึกสอน</u></p> <p>1. หน่วยงานฝึกสอนควรจัดตั้งเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการเทียบเท่าคณะวิชาขึ้นตรงต่ออธิการ</p>			
<p>2. ควรจัดตั้งเป็นคณะวิชาฝึกสอนหรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู</p>			
<p>ข. <u>คณะกรรมการการฝึกสอน</u></p> <p>1. ควรมีคณะกรรมการ 2 ระดับคือ คณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินการ</p>			
<p>ค. <u>โครงสร้างของหน่วยงานฝึกสอน</u></p> <p>หน่วยงานฝึกสอนควรประกอบด้วยฝ่ายหรือแผนกดังต่อไปนี้</p>			
<p>1. ฝ่ายนิเทศ</p>			
<p>2. ฝ่ายเตรียมการก่อนการฝึกสอน</p>			
<p>3. สำนักงานเลขานุการ</p>			
<p>4. ฝ่ายวิเทศและประเมินผล</p>			
<p>5. ฝ่ายโครงการและวิจัย</p>			
<p>6. ฝ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</p>			
<p>7. ฝ่ายสารบรรณ</p>			
<p>8. ฝ่ายพัฒนาบุคลากรและการฝึกสอน</p>			
<p>9. ฝ่ายสัมมนาการฝึกสอน</p>			
<p>10. ฝ่ายสื่อการสอนและกิจกรรม</p>			
<p>11. ฝ่ายประสานงาน</p>			



โครงสร้างของหน่วยงานฝึกสอน (ต่อ)	เป็นไป ได้	เป็นไป ไม่ได้	เหตุผลที่เป็นไปไม่ได้
12. ฝ่ายประเมินผลและติดตามผล			
13. ฝ่ายเอกสาร			
14. ฝ่ายวางแผน			
15. ฝ่ายสัมมนาอาจารย์นิเทศก์และครู-อาจารย์ ที่เลี้ยง			
16. ฝ่ายโครงการ			
17. ฝ่ายสัมมนานักศึกษาศึกษาฝึกสอน			
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> หมวดที่ 2 การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่ เกี่ยวข้องกับจัดการฝึกสอน </div>			
ก. <u>กรมการบริหาร</u>			
1. กรมการบริหารการฝึกสอนทุกตำแหน่งควร มีวาระในการทำงาน			
2. ควรกำหนดตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้อำนวยการ ฝึกสอนชั้นโดยเฉพาะ			
3. หัวหน้าคณะกรรมการบริหารการฝึกสอนควร มาจากการเลือกสรรและแต่งตั้ง			
4. คณะกรรมการที่ปรึกษาควรรวมถึงบุคคลภายนอก ด้วย เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้กำกับการ ตำรวจ แพทย์ ป่าไม้ เกษตร กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ			
ข. <u>อาจารย์นิเทศก์</u>			
1. ควรมีการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์โดยกำหนด เกณฑ์อย่างเหมาะสม			

	เป็นไปได้	เป็นไปได้	เหตุผลที่เป็นไปไม่ได้
2. อาจารย์วิทยาลักษณ์ครูทุกคนต้องมีหน้าที่ในการนิเทศการฝึกสอน			
3. ควรให้มีอาจารย์นิเทศ 2 ประเภทคืออาจารย์นิเทศทั่วไปและอาจารย์นิเทศวิชาเอก			
4. ควรเลือกอาจารย์นิเทศที่สนใจและสมัครใจในการนิเทศการสอน			
5. ควรให้มีทั้งอาจารย์นิเทศเต็มเวลา (Full-time) และอาจารย์นิเทศบางส่วนเวลา (Part-time) ที่มีเวลาสอนด้วย			
6. เฉพาะอาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอนจะต้องทำหน้าที่นิเทศร่วมกับอาจารย์นิเทศฝ่ายอื่นๆ			
7. อาจารย์นิเทศควรทำหน้าที่วาระละ 1 ปี			
8. เฉพาะอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์จะต้องทำหน้าที่นิเทศร่วมกับอาจารย์นิเทศฝ่ายอื่นๆ			
9. อาจารย์นิเทศควรทำหน้าที่วาระละ 2 ปี			
10. ควรจัดให้มีการอบรมอาจารย์เพื่อรับวุฒิบัตรทางการนิเทศแล้วจึงให้นิเทศการสอนได้			
<p>ค. <u>ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน</u></p>			
1. ควรมีโครงการพัฒนาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน			

ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหาร โรงเรียนฝึกสอน (ต่อ)	เป็นไป ได้	เป็นไป ไม่ได้	เหตุผลที่เป็นไปไม่ได้
2. ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงควรมี 2 ชุดคือ ครู-อาจารย์ ที่เลี้ยงประจำชั้นหรือวิชาและกรรมการนิเทศ ประจำโรงเรียน			
3. โรงเรียนฝึกสอนและวิทยาลัยครูควรร่วมกันตั้ง คณะกรรมการคัดเลือกครู-อาจารย์ที่เลี้ยง			
4. ควรมีโครงการใหญ่ฉบับที่ประกาศนียบัตรหรือ สิทธิในการศึกษาในวิทยาลัยครูแก่ครู-อาจารย์ ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน			
5. ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับชั้น มัธยมศึกษาฝึกสอน เรียนอยู่			
6. ในระดับประถมศึกษาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงควร รับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนได้ 1 คน			
7. ในระดับมัธยมศึกษาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงควร รับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนได้ 1-2 คน			
8. ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงจะต้องมีคุณสมบัติครบตาม เกณฑ์ที่กำหนด			
หมวดที่ 3 การเตรียมการก่อนการฝึกสอน			
1. การเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยรวมรายวิชา (Course) วิชาสอนต่างๆ เข้าเป็นแผนกเตรียม ประสบการณ์วิชาชีพให้การฝึกอบรมเป็นเวลา 1 ภาคเรียนก่อนการฝึกสอน			

การเตรียมการก่อนการฝึกสอน (ต่อ)	เป็นไป ได้	เป็นไป ไม่ได้	เหตุผลที่เป็นไปไม่ได้
2. ควรจัดเป็นแผนกหรือส่วนเตรียมการก่อนการฝึกสอนมีอาจารย์ประจำทำหน้าที่ฝึกทักษะต่างๆเพิ่มเติมจากหลักสูตรใช้เวลา 1 ภาคเรียน			
3. ควรจัดแผนปฏิบัติการเตรียมการก่อนการฝึกสอนให้สอดคล้องกับแผน Micro-Teaching ของคณะศึกษาศาสตร์			
4. ควรเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยการฝึกอย่างเข้มข้นด้วยการกำหนดหลักสูตรเพิ่มเติมพิเศษใช้เวลาไม่น้อยกว่า 1-2 สัปดาห์หรือ 30 ชั่วโมง			
5. ควรเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยการฝึกทักษะต่างๆด้วยการเพิ่มเวลาเรียนในรายวิชาวิธีสอนต่างๆ			
6. ควรเตรียมฝึกศึกษาก่อนการฝึกสอนด้วยการให้ความรู้และประสบการณ์เทศ 2-5 วัน			
หมวดที่ 4 การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดการฝึกสอน			
1. หน่วยงานฝึกสอนควรได้รับงบประมาณโดยการจัดสรรงบประมาณประจำปี เช่นเดียวกับคณะวิชา ภาควิชาต่างๆ			
2. หน่วยงานฝึกสอนควรได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกรมฯ			

การจัดสรรงบประมาณ(ต่อ)	เป็นไป ได้	เป็นไป ไม่ได้	เหตุผลที่เป็นไปไม่ได้
3. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณ สำหรับการวิจัยและโครงการทดลองต่างๆ			
4. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบ ประมาณค่าเบี้ยเลี้ยงที่ไปในที่ต่างหรือ ต่องานอื่น			
5. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณ ค่าอาหารกลางวันสำหรับอาจารย์ที่พิเศษ			
6. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณ สำหรับการรับรองด้วย			
<p>หมวดที่ 5 รูปแบบของการกำหนดให้นักศึกษา ไปทำการฝึกสอน</p>			
<p>ก. <u>ประเภทของโรงเรียนฝึกสอน</u></p>			
1. ทุกระดับชั้นควรให้ฝึกสอนแบบอื่นๆบ้างเป็นบาง ส่วน เช่น ฝึกสอนท้องถิ่น กำนันการ แหล่งสลิ้ม กลับสู่ภูมิสำเนา ฯลฯ			
2. แต่ละระดับควรให้ฝึกสอนทั้งในเมืองและชนบท ครั้งต่อครั้ง			
3. ระดับ ค.บ. 2 ปีควรให้ฝึกสอนชนบทเป็น หลัก			
4. ระดับ ค.บ. 4 ปีควรให้ฝึกสอนชนบทเป็น หลัก			
5. ระดับ ป.กศ. ขึ้นสู่ควรเน้นการฝึกสอนชนบท			

ข. <u>การดำเนินการ</u>	เป็นไป ได้	เป็นไป ไม่ได้	เหตุผลที่เป็นไปไม่ได้
1. ระหว่างฝึกสอนในควารให้นักศึกษาลงทะเลเขื่อน เรียนวิชาใดๆ			
2. ควารแจ้งชื่อโรงเรียนที่จะไปฝึกสอนให้นักศึกษา แต่ละคนทราบ ล่วงหน้าอย่างน้อย 30-45 วัน			
3. ในปีที 1 ควารให้นักศึกษามีโอกาสไปสังเกต การสอน ไปรู้จักโรงเรียน ไปฝึกงานใน โรงเรียนและฝึกสอนในปีสุดท้าย			
4. ควารจัดระบบบควารฝึกสอนเป็นแบบกลุ่ม (Cluster Program)			
5. ในระดับมัธยมศึกษควารให้ฝึกสอน 2 รายวิชา โดยต้องฝึกปกครองชั้นและฝึกงานธุรการชั้น เรียนด้วย			
6. ระหว่างการฝึกสอนควารให้นักศึกษาฝึกสอนได้ กลับมาฝึกทักษะเพิ่มเติมอีกกระณะหนึ่ง			
7. ในระดับประถมศึกษาควารให้ฝึกสอนชั้นละ 2 คน			
8. ควารให้นักศึกษาในระดับเดียวกันได้ฝึกสอน หลายๆระดับชั้น หลากๆสังกัด หลากๆพื้นที่			
ค. ระดับชั้นที่ฝึกสอน			
1. ป. กศ. ชั้นสูงควารฝึกสอนชั้นประถม			
2. ค.บ. 2 ปีควารฝึกสอนชั้นมัธยม			
3. ค.บ. 4 ปีควารฝึกสอนชั้นมัธยม			

ระดับชั้นที่ฝึกสอน (ต่อ)	เป็นไป ได้	เป็นไป ไม่ได้	เหตุผลที่เป็นไปไม่ได้
4. ค.บ.4 ปีการศึกษาชั้นประถม			
5. ค.บ.2 ปีการศึกษาชั้นมัธยม			
ง. <u>ระยะเวลาในการฝึกสอน</u>			
1. ระยะเวลาของการฝึกสอนควรให้สอดคล้อง กับการเปิด-เปิดโรงเรียนฝึกสอน			
2. ค.บ.4 ปีการศึกษา 1 ภาคเรียน (18 สัปดาห์)			
3. ค.บ.2 ปีการศึกษา 1 ภาคเรียน (18 สัปดาห์)			
4. ป.กศ.ชั้นสูงควรฝึกสอน 1 ภาคเรียน (18 สัปดาห์)			
5. ป.กศ.ชั้นสูงและค.บ.2 ปีการศึกษา 10 สัปดาห์โดยมีภาระฝึก และประเมินนิเทศด้วย			
หมวดที่ 6 การสัมมนาการฝึกสอน			
ก. <u>ระดับนักศึกษา</u>			
1. ในระดับนักศึกษาควรมีการสัมมนา 2 ครั้ง คือระหว่างฝึกสอนและเมื่อสิ้นสุดการฝึกสอน			
ข. <u>ระดับอาจารย์นิเทศ</u> <u>หลักสูตร-อาจารย์ฝึกและผู้บริหาร</u> <u>โรงเรียนฝึกสอน</u>			
1. การมีการสัมมนาอาจารย์นิเทศร่วมกับ ผู้บริหารวิทยาลัยครูปีละครั้ง			

การสัมมนาในระดับครู-อาจารย์ที่เลี้ยง อาจารย์ที่เทศก (ตอ)	เป็นไป โต	เป็นไป โตโค	เหตุผลที่เป็นไปไม่ได้
2. การจัดการสัมมนาอาจารย์ที่เทศกร่วมกับ กลุ่มวิชาลัยครูมีละครั้ง			
3. การสัมมนาอาจารย์ที่เทศกภาค เรียงละครั้ง			
4. การสัมมนาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงภาค เรียง ละครั้ง			
ค. <u>วิธีการสัมมนา</u>			
1. การสัมมนานักศึกษามีการสอนควรมีสัมมนา เป็นกลุ่มย่อยแล้ว เสนอต่อที่ประชุมใหญ่			
2. ควรรายงานผลการสัมมนาใหญ่สอนรายวิชา เตรียมประสพการวิทยานิพนธ์ด้วย			
3. การสัมมนานักศึกษามีการสอนควรมีร่วมกับ อาจารย์ที่เทศกและครู-อาจารย์ที่เลี้ยง			
4. การสัมมนาการมีการสอนควรมีกลุ่มวิชา เอกเดียวกัน โรงเรียนเดียวกัน ชั้นที่สอน เหมือนกัน			
5. ควรสร้างบรรยากาศการสัมมนาไปในรูป การศึกษานอกสถานที่ การพักผ่อนหย่อนใจ กิจกรรมสนุกสนาน			
6. ในการสัมมนาควรมีวิทยากรหลายราย			
7. การสัมมนานักศึกษามีการสอนควรมีดำเนินการ และสัมมนาเฉพาะนักศึกษามีการสอน			

หมวดที่ 7 การประเมินผลการฝึกสอน	เป็นไป ได้	เป็นไป ไม่ได้	เหตุผลที่เป็นไปไม่ได้
ก. <u>การประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษา</u>			
1. <u>ควรมีการประเมินผลหลายวิธี</u>			
2. <u>ควรมีการประชุมพิจารณาตัดสินผลการฝึกสอน</u>			
3. <u>การประเมินผลการฝึกสอนควรทำร่วมกันทั้ง อาจารย์ที่เทศกและโรงเรียนฝึกสอน</u>			
4. <u>ควรตั้งจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมในการฝึกสอน</u>			
5. <u>ควรกำหนดอัตราส่วนคะแนนที่แต่ละฝ่ายจะให้</u>			
6. <u>การประเมินผลโดยการให้คะแนนตลอดระยะเวลา เวลาฝึกสอน</u>			
7. <u>ควรให้ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนมีส่วนร่วมใน การประเมินผลด้วย</u>			
8. <u>การเปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอนได้ประเมิน ผลตนเองบ้าง</u>			
9. <u>ควรเพิ่มหน่วยกิตการฝึกสอนให้มากกว่า 5 หน่วยกิต</u>			
10. <u>ระบบการตัดสินผลการฝึกสอนควรเป็นเกรด</u>			
11. <u>อัตราส่วนการให้คะแนนทางอาจารย์ที่เทศก และทางโรงเรียนควรจะเท่ากัน</u>			
12. <u>ระบบการตัดสินผลการฝึกสอนควรเป็น</u> ผ่าน-ไม่ผ่าน			

ช.การประเมินโครงการฝึกสอน	เป็นไป ได้	เป็นไป ไม่ได้	เหตุที่เป็นไปไม่ได้
1. ควรให้ผู้ที่ส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกสอนเป็นผู้ประเมินโครงการฝึกสอน			
2. ควรให้นักศึกษาฝึกสอนมีส่วนร่วมในการประเมินโครงการฝึกสอน			
3. ควรใช้แบบฟอร์มการประเมินโครงการฝึกสอน			
4. ควรมีการประเมินโครงการฝึกสอนทุกภาคเรียน			
5. ควรให้อาจารย์วิทยาลัยครูทั้งหมดมีส่วนร่วมในการประเมินโครงการฝึกสอน			
6. ควรมีการประเมินโครงการฝึกสอนปีละ 1 ครั้ง			
7. ควรใช้การประชุมสัมมนาประเมินโครงการฝึกสอน			

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ด้วยความขอบคุณอย่างยิ่ง

ธรงค์ ธรรมคุณ

ประวัติผู้เขียน



นายณรงค์ ธรรมคุณ เกิดเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2484 ที่อำเภอเมืองจังหวัด
 น่าน สำเร็จปริญญาตรีจากวิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสนเมื่อปีการศึกษา 2507 โดยรับราช-
 ทุนการเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษา ระหว่าง พ.ศ. 2508 - 2512 และได้รับโอนมาสังกัด
 กรมการฝึกหัดครูเมื่อปี พ.ศ. 2512 ปัจจุบันรับราชการเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 5 สังกัดภาค-
 พลศึกษาและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยครูเชียงใหม่

ศูนย์วิทยพัทธยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย