

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและการตรวจสอบความเป็น
ไปได้ของแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและการตรวจสอบ
ความเป็นไปได้ของแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือตามที่ควร
จะเป็นในปี พ.ศ. 2526 โดยการเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการฝึกสอน
ของวิทยาลัยครูในภาคเหนือนั้นจะใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ดังนี้

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

ตอนที่ 1

เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังต่อไปนี้คือ

ตารางที่ 1

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการฝึกสอน

สถานภาพของหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	V
1. หน่วยงานฝึกสอนการจัดตั้งเป็นคณะวิชาฝึกสอนหรือประสบการณ์วิชาชีพครู	2.62	1.07	40.89
2. ควรเป็นความรับผิดชอบของคณะวิชาครุศาสตร์	1.85	.89	48.10
3. ควรเป็นความรับผิดชอบของภาควิชาหลักสูตรและการสอน	1.62	.74	45.67
4. ควรตั้งเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการเทียบเท่าคณะวิชาขึ้นตรงต่ออธิการ	3.17	.98	30.91
5. ควรตั้งเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการเทียบเท่าคณะวิชาขึ้นตรงต่อรองอธิการฝ่ายวิชาการ	2.50	1.06	42.40
6. ควรตั้งเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการเอกเทศ(อิสระ)ขึ้นตรงต่ออธิการ	2.45	1.03	42.04
7. ควรตั้งเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการเอกเทศ(อิสระ)ขึ้นตรงต่อรองอธิการฝ่ายวิชาการ	2.02	.94	46.53
8. ควรตั้งเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการเอกเทศ(อิสระ)ขึ้นตรงต่อคณะวิชาครุศาสตร์	1.75	.89	50.85

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยที่จะให้หน่วยงานฝึกสอนเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการเทียบเท่าคณะวิชาขึ้นตรงต่ออธิการ ($\bar{X} = 3.17$, $S.D. = .98$) และรองลงมาก็เห็นด้วยกับการจัดตั้งเป็นคณะวิชาฝึกสอนหรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ($\bar{X} = 2.62$, $S.D. = 1.07$)

ตารางที่ 2

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคณะกรรมการดำเนินงานจัดการฝึกสอน

คณะกรรมการดำเนินงานจัดการฝึกสอน	\bar{X}	S.D.	V
1. การมีคณะกรรมการ 2 ระดับคือ คณะกรรมการอำนวยการ และคณะกรรมการดำเนินการ	3.60	.74	20.55
2. การมีคณะกรรมการ 2 ระดับคือ คณะกรรมการที่ปรึกษา และคณะกรรมการดำเนินการ	2.15	.73	33.95
3. การมีคณะกรรมการ 3 ระดับคือ คณะกรรมการที่ปรึกษา คณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินการ	1.92	.94	48.95
4. การมีคณะกรรมการ 2 ระดับคือ คณะกรรมการนโยบาย และสรรหาบุคลากรกับคณะกรรมการดำเนินการ	2.12	.82	38.67
5. การมีคณะกรรมการ 3 ระดับคือ คณะกรรมการอำนวยการ ระดับจังหวัด คณะกรรมการอำนวยการระดับอำเภอและ คณะกรรมการดำเนินการ	1.82	.81	44.50

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญนั้นเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะให้คณะกรรมการ 2 ระดับคือ คณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินการ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = .74)

ตารางที่ 3

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ
การดำเนินการเกี่ยวกับโครงสร้างของหน่วยงานฝึกสอน

โครงสร้างของหน่วยงานฝึกสอน	\bar{X}	S.D.	V
1. ฝ่ายสารบรรณ	3.02	.86	28.47
2. ฝ่ายเอกสาร	2.85	.89	31.22
3. สำนักงานเลขานุการ	3.42	.54	15.78
4. ฝ่ายเตรียมการก่อนการฝึกสอน	3.70	.51	13.78
5. ฝ่ายนิเทศ	3.77	.42	11.14
6. ฝ่ายประสานงาน	2.90	.92	31.72
7. ฝ่ายพัฒนาบุคลากรและงานฝึกสอน	2.97	.91	30.63
8. ฝ่ายภาคสนาม	2.35	.89	37.87
9. ฝ่ายสัมมนาการฝึกสอน	2.97	.94	31.64
10. ฝ่ายสัมมนานักศึกษาฝึกสอน	2.65	1.02	38.49
11. ฝ่ายสัมมนาอาจารย์นิเทศก์และครู-อาจารย์ที่เลี้ยง	2.75	1.10	40.00
12. ฝ่ายสื่อการสอนและกิจกรรม	2.92	.79	27.05
13. ฝ่ายวางแผน	2.85	.94	32.98
14. ฝ่ายโครงการ	2.65	.97	36.60
15. ฝ่ายโครงการและวิจัย	3.05	.78	25.57
16. ฝ่ายวัดผลและประเมินผล	3.07	.69	22.47
17. ฝ่ายพัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	3.05	.78	25.57
18. ฝ่ายประเมินผลและติดตามผล	2.87	.82	28.57

จกตารางที่ 3 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับโครงสร้างของหน่วยงานฝึกสอน
นั้นควรประกอบด้วยแผนกหรือฝ่ายดังต่อไปนี้

1. ฝ่ายนิเทศ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .42)
2. ฝ่ายเตรียมการก่อนการฝึกสอน ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .51)
และยังเห็นด้วยที่จะให้มีแผนกหรือฝ่ายตามลำดับดังต่อไปนี้
1. สำนักงานเลขานุการ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = .54)
2. ฝ่ายวัดผลและประเมินผล ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = .69)
3. ฝ่ายโครงการและวิจัย ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = .78)
4. ฝ่ายวัสดุอุปกรณ์และยานพาหนะ ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = .78)
5. ฝ่ายสารบรรณ ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = .86)
6. ฝ่ายพัฒนาบุคลากรและการฝึกสอน ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = .91)
7. ฝ่ายสัมมนาการฝึกสอน ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = .94)
8. ฝ่ายสื่อการสอนและกิจกรรม ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = .79)
9. ฝ่ายประสานงาน ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = .92)
10. ฝ่ายประเมินผลและติดตามผล ($\bar{X} = 2.87$, S.D. = .82)
11. ฝ่ายเอกสาร ($\bar{X} = 2.85$, S.D. = .89)
12. ฝ่ายวางแผน ($\bar{X} = 2.85$, S.D. = .94)
13. ฝ่ายสัมมนาอาจารย์นิเทศก์และครู-อาจารย์ผู้เลี้ยง ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 1.10)
14. ฝ่ายโครงการ ($\bar{X} = 2.65$, S.D. = .97)
15. ฝ่ายสัมมนานักศึกษาฝึกสอน ($\bar{X} = 2.65$, S.D. = 1.02)

ตารางที่ 4

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ
การกำหนดและสรรหากรรมการบริหารการจัดการฝึกสอน

กรรมการบริหาร	\bar{X}	S.D.	V
1. การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้อำนวยการ การฝึกสอนขึ้นโดยเฉพาะ	3.57	.59	16.52
2. หัวหน้าคณะกรรมการบริหารการจัดการฝึกสอนควร มาจากการเลือกตั้งในวิทยาลัยครู	2.50	.96	38.40
3. หัวหน้าคณะกรรมการบริหารการจัดการฝึกสอนควร มาจากการเลือกสรรและแต่งตั้ง	3.27	.71	21.71
4. คณะกรรมการบริหารการจัดการฝึกสอนทุกตำแหน่ง ควรมีวาระในการทำงาน	3.67	.57	15.53
5. คณะกรรมการที่ปรึกษาควรรวมถึงบุคคลภายนอกด้วย เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้กำกับตำรวจ แพทย์ ป่าไม้ เกษตร กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ	2.97	.73	24.57

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญ เห็นด้วยอย่างยิ่งว่า

1. คณะกรรมการบริหารการจัดการฝึกสอนทุกตำแหน่งควรมีวาระในการทำงาน
($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .57)

2. การกำหนดให้มีตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้อำนวยการการฝึกสอนขึ้นโดยเฉพาะ
($\bar{X} = 3.57$, S.D. = .59)

และผู้เชี่ยวชาญยังเห็นด้วยอีกว่า

1. หัวหน้าคณะกรรมการบริหารการฝึกสอนควรมาจากการเลือกสรรและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = .71)
2. คณะกรรมการที่ปรึกษาในการจัดการฝึกสอนควรรวมถึงบุคคลภายนอกด้วย เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด, ผู้กำกับตำรวจ แพทย์ ป่าไม้ เกษตร กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = .73)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การกำหนดและสรรหาอาจารย์นี้เทศก.	\bar{X}	S.D.	V
10. อาจารย์นี้เทศกควรทำหน้าที่วาระละ 1 ภาคเรียน	2.1	.90	42.85
11. อาจารย์นี้เทศกควรทำหน้าที่วาระละ 1 ปี	2.87	.88	30.66
12. อาจารย์นี้เทศกควรทำหน้าที่วาระละ 2 ปี	2.72	.90	33.08
13. ควรมีการคัดเลือกอาจารย์นี้เทศกโดยกำหนด เกณฑ์อย่างเหมาะสม	3.45	.67	19.42

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยว่าเกี่ยวกับอาจารย์นี้เทศกนั้น
ควรดำเนินการดังนี้

1. ให้มีการคัดเลือกอาจารย์นี้เทศกโดยกำหนดเกณฑ์อย่างเหมาะสม
($\bar{X} = 3.45$, S.D. = .67)
2. อาจารย์วิทยาลัยครูทุกคนต้องมีหน้าที่ในการนี้เทศกการึกสอน
($\bar{X} = 3.42$, S.D. = .84)
3. ควรให้มีอาจารย์นี้เทศก 2 ประเภทคือ อาจารย์นี้เทศกทั่วไปและอาจารย์
นี้เทศกวิชาเอก ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = .67)
4. ควรเลือกอาจารย์นี้เทศกที่สนใจและสมัครใจในการนี้เทศกการสอน
($\bar{X} = 3.30$, S.D. = .88)
5. ควรมีทั้งอาจารย์นี้เทศกเต็มเวลา (Full-time) และอาจารย์
นี้เทศกบางเวลา (Part-time) ที่มีเวลาสอนด้วย
($\bar{X} = 3.22$, S.D. = .80)
6. เฉพาะอาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอนต้องทำหน้าที่ร่วมกับอาจารย์
นี้เทศกฝ่ายอื่นๆ ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = .99)

7. อาจารย์นิเทศก์ควรทำหน้าที่วาระละ 1 ปี ($\bar{X} = 2.87$, S.D.= .88)
8. เฉพาะอาจารย์คณะวิชาครูศาสตร์ทุกคนจะต้องทำหน้าที่นี้พร้อมกับ
อาจารย์นิเทศก์ฝ่ายอื่นๆ ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = .85)
9. อาจารย์นิเทศก์ควรทำหน้าที่วาระละ 2 ปี ($\bar{X} = 2.72$, S.D.= .90)
10. ควรจัดให้มีการอบรมอาจารย์เพื่อรับวุฒิบัตรทางการนิเทศแล้วจึงให้เทศ
การสอนได้ ($\bar{X} = 2.62$, S.D. = .86)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการกำหนดและ
สรรหาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน

ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน	\bar{X}	S.D.	V
1. ในระดับมัธยมศึกษาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงควรรับผิดชอบ นักศึกษาฝึกสอนได้ 1-2 คน	3.12	.60	19.23
2. ในระดับประถมศึกษาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงควรรับผิดชอบ นักศึกษาฝึกสอนได้ 1 คน	3.20	.68	21.25
3. ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงควรมี 2 ชุดคือ ครู-อาจารย์ที่เลี้ยง ประจำชั้นหรือวิชาและคณะกรรมการนิเทศประจำโรงเรียน	3.57	.50	14.00
4. ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับชั้นที่นักศึกษา ฝึกสอนเรียนอยู่	3.22	.76	23.60
5. วิทยาลัยครูควรเป็นผู้ตั้งเกณฑ์ในการคัดเลือก ครู-อาจารย์ที่เลี้ยง	2.45	.74	30.20
6. โรงเรียนฝึกสอนและวิทยาลัยครูควรร่วมกันตั้งเกณฑ์ การคัดเลือกครู-อาจารย์ที่เลี้ยง	3.42	.67	19.59
7. ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงจะต้องมีคุณสมบัติครบตาม เกณฑ์ที่กำหนด	3.07	.69	22.47
8. ควรมีโครงการพัฒนาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและ ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน	3.72	.45	12.09
9. ควรมีโครงการให้วิทยุบัตร ประกาศนียบัตรหรือสิทธิ ในการศึกษาในวิทยาลัยครูแก่ครู-อาจารย์ที่เลี้ยง และผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน	3.35	.73	21.79

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับกาหนดและ
สรรหาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนว่าควรจะทำเนื่งการดังนี้

1. ควรมีโครงการพัฒนาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน

($\bar{X} = 3.72$, S.D. = .45)

2. ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงควรมี 2 ชุดคือ ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงประจำชั้นหรือวิชา

และกรรมการนิเทศประจำโรงเรียน ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = .50)

สำหรับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับที่เห็นด้วยก็ได้แก่

1. โรงเรียนฝึกสอนและวิทยาลัยครูควรร่วมกันตั้งเกณฑ์การคัดเลือกครู-อาจารย์

ที่เลี้ยง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = .67)

2. ควรมีโครงการให้วิทยากร ประกาศนียบัตรหรือสิทธิในการศึกษาในวิทยาลัยครู
แก่ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน

($\bar{X} = 3.35$, S.D. = .73)

3. ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับชั้นที่นักศึกษาฝึกสอนเรียนอยู่

($\bar{X} = 3.22$, S.D. = .76)

4. ในระดับประถมศึกษาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงควรรับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอน

ได้ 1 คน ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = .68)

5. ในระดับมัธยมศึกษาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงควรรับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอน

ได้ 1-2 คน ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = .60)

6. ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงจะต้องมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่กำหนด

($\bar{X} = 3.07$, S.D. = .69)

ตารางที่ 7

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการเตรียมการก่อนการฝึกสอน

การเตรียมการก่อนการฝึกสอน	\bar{X}	S.D.	V
1. ควรเตรียมนักศึกษาฝึกสอนก่อนการฝึกสอนด้วยการให้ความรู้และประสบการณ์ 2-5 วัน	2.57	.87	33.85
2. ควรเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยรวมรายวิชา (course) วิธีสอนต่างๆ เข้าเป็นแผนกเตรียมประสบการณ์วิชาชีพให้การฝึกอบรมเป็นเวลา 1 ภาคเรียนก่อนการฝึกสอน	3.55	.55	15.49
3. ควรจัดเป็นแผนกหรือส่วนเตรียมการก่อนการฝึกสอนมีอาจารย์ประจำทำหน้าที่ฝึกทักษะต่างๆเพิ่มเติมจากหลักสูตรใช้เวลา 1 ภาคเรียน	3.45	.74	21.44
4. ควรเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยการฝึกทักษะต่างๆด้วยการเพิ่มเวลาเรียนในรายวิชาวิธีสอนต่างๆ	2.95	.78	26.44
5. ควรเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยการฝึกอย่างเข้มข้นด้วยการกำหนดหลักสูตรเพิ่มเติมพิเศษใช้เวลาไม่น้อยกว่า 1-2 สัปดาห์หรือ 30 ชั่วโมง	3.10	.77	24.83
6. ควรจัดแผนปฏิบัติการเตรียมการก่อนการฝึกสอนให้สอดคล้องกับแผนการสอนแบบจุลภาค (Micro-Teaching) ของคณะศึกษาศาสตร์	3.40	.49	14.41

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยรวมรายวิชา (course) วิธีสอนต่างๆ เข้าเป็นแผนกเตรียมประสบการณ์วิชาชีพให้การฝึกอบรมเป็นเวลา 1 ภาคเรียนก่อนการฝึกสอน ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = .55)

ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับเห็นด้วยก็ได้แก่

1. ควรจัดเป็นแผนกหรือส่วนเตรียมการก่อนการฝึกสอนมีอาจารย์ประจำทำหน้าที่ฝึกทักษะต่างๆเพิ่มเติมจากหลักสูตรใช้เวลา 1 ภาคเรียน
($\bar{X} = 3.45$, $S.D. = .74$)
2. ควรจัดแผนปฏิบัติการเตรียมการก่อนการฝึกสอนให้สอดคล้องกับแผนการสอนแบบจุลภาค (Micro-Teaching) ของคณะวิชาครุศาสตร์
($\bar{X} = 3.40$, $S.D. = .49$)
3. ควรเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยการฝึกอย่างเข้มข้นด้วยการกำหนดหลักสูตรเพิ่มเติมพิเศษใช้เวลาไม่น้อยกว่า 1-2 สัปดาห์หรือ 30 ชั่วโมง
($\bar{X} = 3.10$, $S.D. = .77$)
4. ควรเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยการฝึกทักษะต่างๆด้วยการเพิ่มเวลาเรียนในรายวิชาวิธีสอนต่างๆ ($\bar{X} = 2.95$, $S.D. = .78$)
5. ควรเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกสอนด้วยการให้ความรู้และประสบการณ์พิเศษ 2-5 วัน ($\bar{X} = 2.57$, $S.D. = .87$)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ
การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดการฝึกสอน

งบประมาณในการดำเนินการจัดการฝึกสอน	\bar{X}	S.D.	V
1. หน่วยงานฝึกสอนควรได้รับงบประมาณโดยการจัดสรร งบประมาณประจำปี เช่นเดียวกับ คณะวิชา ภาควิชาต่างๆ	3.82	.38	9.94
2. หน่วยงานฝึกสอนควรได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกรม	3.52	.55	15.62
3. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณสำหรับ การวิจัยและโครงการทดลองต่างๆ	3.70	.46	12.43
4. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณค่าเบี้ยเลี้ยง ที่ไปนิเทศไกลๆหรือต่องค้างคืน	3.67	.47	12.80
5. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณค่าอาหาร กลางวันสำหรับอาจารย์นิเทศด้วย	3.10	.74	23.87
6. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณสำหรับ การรับรองด้วย	2.70	.91	33.70

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับงบประมาณในการจัดการฝึกสอนนั้นควรดำเนินการดังนี้

1. หน่วยงานฝึกสอนควรได้รับงบประมาณโดยการจัดสรรงบประมาณประจำปี เช่นเดียวกับ คณะวิชา ภาควิชาต่างๆ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .38)
2. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณสำหรับการวิจัยและโครงการทดลองต่างๆ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .46)

3. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณค่าเบี้ยเลี้ยงที่ไปนี้เทศโลกๆ หรือที่ตองค้างคืน ($\bar{X} = 3.67$, $S.D. = 1.47$)
4. หน่วยงานฝึกสอนควรได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกรมฯ ($\bar{X} = 3.52$, $S.D. = .55$)

ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับเห็นด้วยนั้น ได้แก่ความเห็นที่ว่าควรมีงบประมาณค่าอาหารกลางวันสำหรับอาจารย์นี้เทศ ($\bar{X} = 3.10$, $S.D. = .74$) และงบประมาณสำหรับการรับรองของหน่วยงานฝึกสอน ($\bar{X} = 2.70$, $S.D. = .91$)

ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประเภทของโรงเรียนฝึกสอน

ประเภทของโรงเรียนฝึกสอน	\bar{X}	S.D.	V
1. แต่ละระดับควรรให้ฝึกสอนทั้งในเมืองและชนบทครั้งต่อครั้ง	2.92	.74	25.34
2. ระดับ ป.ก.ศ. ขึ้นสูงควรรเน้นการฝึกสอนชนบท	2.62	.92	35.11
3. ระดับ ค.บ.2 ปีควรรให้ฝึกสอนชนบทเป็นหลัก	2.67	.76	28.46
4. ระดับ ค.บ.2 ปีควรรให้ฝึกสอนในเมืองเป็นหลัก	2.32	.79	34.05
5. ระดับ ค.บ.4 ปีควรรให้ฝึกสอนชนบทเป็นหลัก	2.65	.83	31.32
6. ระดับ ค.บ.4 ปีควรรให้ฝึกสอนในเมืองเป็นหลัก	2.22	.80	36.03
7. ทุกระดับขึ้นควรรให้ฝึกสอนแบบอื่นๆเป็นบางส่วน เช่น ฝึกสอนแหล่งสลัม ท้องถิ่นกันดาร กลับสู่ภูมิลำเนา ฯลฯ	3.37	.62	18.39

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยว่า

1. ทุกระดับขึ้นควรรให้ฝึกสอนแบบต่อไปนี้เป็นบางส่วนคือ ฝึกสอนท้องถิ่นกันดาร แหล่งสลัม กลับสู่ภูมิลำเนา ฯลฯ ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = .62)
2. แต่ละระดับควรรให้ฝึกสอนทั้งในเมืองและชนบทครั้งต่อครั้ง
($\bar{X} = 2.92$, S.D.= .74)
3. ระดับ ค.บ.2 ปีควรรให้ฝึกสอนชนบทเป็นหลัก ($\bar{X} = 2.67$, S.D.= .76)
4. ระดับ ค.บ.4 ปีควรรฝึกสอนชนบทเป็นหลัก ($\bar{X} = 2.65$, S.D. = .83)
5. ในระดับ ป.ก.ศ. ขึ้นสูงควรรเน้นการฝึกสอนชนบท ($\bar{X} = 2.62$, S.D.=.92)

ตารางที่ 10

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอน

การดำเนินการจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอน	\bar{X}	S.D.	V
1. การจัดระบบการฝึกสอนเป็นแบบกลุ่ม (Cluster program)	3.22	.47	14.59
2. การให้นักศึกษาเลือกและแสวงหาโรงเรียนฝึกสอนตามความสมัครใจ	2.02	.73	36.13
3. การให้นักศึกษาฝึกสอนแต่ละคนได้ฝึกสอนอย่างน้อย 2 พื้นที่ต่างกัน	2.30	.72	31.30
4. การให้นักศึกษาในระดับเดียวกันได้ฝึกสอนหลายๆระดับชั้นหลายๆสังกัด หลายๆพื้นที่	2.52	.78	30.95
5. ระหว่างฝึกสอนไม่ควรให้นักศึกษาลงทะเบียนเรียนวิชาใดๆ	3.67	.75	14.16
6. ระหว่างการฝึกสอนควรให้นักศึกษาได้กลับมาฝึกทักษะเพิ่มเติมอีกระยะหนึ่ง	2.87	.75	26.13
7. วิทยาลัยครูในกลุ่มเดียวกันควรจัดรูปแบบการจัดการฝึกสอนเหมือนกัน	2.47	.81	32.79
8. ในปีที่ 1 ควรให้นักศึกษามีโอกาสไปสังเกตการสอน ไปรู้จักโรงเรียนและฝึกสอนในปีสุดท้าย	3.62	.62	17.12
9. ควรแจ้งชื่อโรงเรียนที่จะไปฝึกสอนให้นักศึกษาแต่ละคนทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30-45 วัน	3.65	.48	13.15
10. ในระดับชั้นประถมศึกษาควรให้ฝึกสอนชั้นละ 2 คน	2.57	.90	35.01
11. ในระดับชั้นมัธยมศึกษาควรให้ฝึกสอน 2 รายวิชาโดยต้องฝึกปกครองชั้นและฝึกงานธุรการชั้นเรียนด้วย	3.22	.61	16.94

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับการดำเนินการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกสอนว่าควรดำเนินการดังนี้

1. ในระหว่างฝึกสอนไม่ควรให้นักศึกษาลงทะเบียนเรียนวิชาใดๆ ($\bar{X} = 3.67$, $S.D. = .75$)
2. ควรแจ้งชื่อโรงเรียนที่จะไปฝึกสอนให้นักศึกษาแต่ละคนทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30-45 วัน ($\bar{X} = 3.65$, $S.D. = .48$)
3. ในปีที่ 1 ควรให้นักศึกษามีโอกาสไปสังเกตการสอน ไปรู้จักโรงเรียนไปฝึกงานในโรงเรียนและฝึกสอนในปีสุดท้าย ($\bar{X} = 3.62$, $S.D. = .62$)
และยังมีความเห็นด้วยว่า
1. ควรจัดระบบการฝึกสอนเป็นแบบกลุ่ม (Cluster Program) ($\bar{X} = 3.22$, $S.D. = .47$)
2. ในระดับมัธยมศึกษาควรให้ฝึกสอน 2 รายวิชาโดยต้องฝึกปกครองชั้นและฝึกงานธุรการชั้นเรียนด้วย ($\bar{X} = 3.22$, $S.D. = .61$)
3. ระหว่างการฝึกสอนควรให้นักศึกษาฝึกสอนได้กลับมาฝึกทักษะเพิ่มเติมอีกระยะหนึ่ง ($\bar{X} = 2.87$, $S.D. = .75$)
4. ในระดับประถมศึกษาควรให้ฝึกสอนชั้นละ 2 คน ($\bar{X} = 2.57$, $S.D. = .90$)
5. ควรให้นักศึกษาฝึกสอนในระดับเดียวกันได้ฝึกสอนหลายๆระดับชั้นหลายๆสังกัด หลายๆพื้นที่ ($\bar{X} = 2.52$, $S.D. = .78$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับระดับชั้นที่ฝึกสอน

ระดับชั้นที่ฝึกสอน	\bar{X}	S.D.	V
1. ป.กศ.ชั้นสูงการฝึกสอนชั้นประถม	3.40	.67	19.70
2. ป.กศ.ชั้นสูงการฝึกสอนชั้นมัธยม	1.85	.62	33.51
3. ค.บ.2 ปีการฝึกสอนชั้นประถม	2.75	.58	21.09
4. ค.บ.2 ปีการฝึกสอนชั้นมัธยม	2.92	.57	19.52
5. ค.บ.4 ปีการฝึกสอนชั้นประถม	2.80	.64	22.85
6. ค.บ.4 ปีการฝึกสอนชั้นมัธยม	2.87	.64	22.29

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยเกี่ยวกับระดับชั้นที่จะฝึกสอนนั้น การดำเนินการดังนี้

1. ป.กศ.ชั้นสูงการฝึกสอนชั้นประถม ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = .67)
2. ค.บ.2 ปีการฝึกสอนชั้นประถม ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = .58) และชั้นมัธยมด้วย ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = .57)
3. ค.บ.4 ปีการฝึกสอนชั้นประถม ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = .64) และชั้นมัธยมด้วย ($\bar{X} = 2.87$, S.D. = .64)

ตารางที่ 12

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับระยะเวลาในการฝึกสอน

ระยะเวลาในการฝึกสอน	\bar{X}	S.D.	V
1. ป.กศ. ชั้นสูงฝึกสอนครึ่งภาคเรียน (9 สัปดาห์)	1.85	.62	33.51
2. ป.กศ. ชั้นสูงฝึกสอนหนึ่งภาคเรียน (18 สัปดาห์)	2.92	.67	22.94
3. ค.บ.2 ปีฝึกสอนครึ่งภาคเรียน (9 สัปดาห์)	2.35	.76	32.34
4. ค.บ.2 ปีฝึกสอนหนึ่งภาคเรียน (18 สัปดาห์)	3.05	.78	25.57
5. ค.บ.4 ปีฝึกสอนครึ่งภาคเรียน (9 สัปดาห์)	1.77	.53	29.94
6. ค.บ.4 ปีฝึกสอนหนึ่งภาคเรียน (18 สัปดาห์)	3.55	.59	16.61
7. ป.กศ. ชั้นสูงและ ค.บ.2 ปีฝึกสอน 10 สัปดาห์โดยมี การฝึกอย่างเข้มข้น (Intensive Training) และประภณี เทศด้วย	2.62	.70	26.71
8. ระยะเวลาของการฝึกสอนควรให้สอดคล้องกับ การปิด-เปิดโรงเรียนฝึกสอนด้วย	3.65	.57	15.61
9. ป.กศ. ชั้นสูงและ ค.บ.2 ปีควรถูกฝึกสอน 1 ภาคเรียน โดยฝึกวันจันทร์ถึงพุธส่วนวันพฤหัสบดี สัปดาห์ให้กลับมาฝึก ปฏิบัติงานและเตรียมการสอนในวิทยาลัย	1.80	.57	31.66
10. ค.บ.4 ปีควรถูกฝึกสอน 1 ภาคเรียนโดยฝึกวันจันทร์ ถึงวันพฤหัสบดีส่วนวันศุกร์ให้กลับมาฝึกปฏิบัติและเตรียม การสอนในวิทยาลัย	2.00	.67	33.50

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับระยะเวลาในการฝึกสอนนั้นว่าควรดำเนินการดังนี้ .

1. ระยะเวลาในการฝึกสอนการให้สอดคล้องกับการปิด-เปิดโรงเรียนฝึกสอน
($\bar{X} = 3.65$, $S.D. = .57$)
2. ระดับ ค.บ.4 ปีควรรให้ฝึกสอน 1 ภาคเรียน (18 สัปดาห์)
($\bar{X} = 3.55$, $S.D. = .59$)

และยังเห็นด้วยว่า

1. ระดับ ค.บ.2 ปีควรรให้ฝึกสอน 1 ภาคเรียน (18 สัปดาห์)
($\bar{X} = 3.05$, $S.D. = .78$)
2. ระดับ ป.กศ.ชั้นสูงควรรให้ฝึกสอน 1 ภาคเรียน (18 สัปดาห์)
($\bar{X} = 2.92$, $S.D. = .67$)
3. ระดับ ค.บ.2 ปีและ ป.กศ.ชั้นสูงอาจให้ฝึกสอน 10 สัปดาห์โดยมีการฝึกอย่างเข้มข้น (Intensive Training) และประเมินนี้ทดสอบด้วย
($\bar{X} = 2.62$, $S.D. = .70$)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการสัมมนาการฝึกสอน

การสัมมนาการฝึกสอน	\bar{X}	S.D.	V
1. ควรมีการสัมมนา 1 ครั้งในตอนกลางเทอมฝึกสอน	2.47	.75	30.36
2. ควรมีการสัมมนา 2 ครั้งคือ ระหว่างการฝึกสอนและเมื่อสิ้นสุดการฝึกสอน	2.95	.63	21.35
3. ควรมีการสัมมนาระหว่างการฝึกสอน 3 ครั้ง	2.07	.72	34.78
4. ควรมีการสัมมนาทุก 3 สัปดาห์	2.07	.79	38.16
5. ควรมีการสัมมนาทุก 2 สัปดาห์	1.90	.81	42.63
6. ควรมีการสัมมนาหลังจากให้เกรดหรือตัดลิ้นผล การฝึกสอนแล้ว	1.92	.72	37.50
7. ควรมีการสัมมนา 3 ครั้งคือ ก่อนฝึกสอน ระหว่างฝึกสอน และหลังฝึกสอน	2.40	.67	27.91
8. กระบวนการสัมมนาควรประกอบด้วยการประชุมพิเศษ 1-2 วัน สัมมนาสัปดาห์ที่ 2 สัมนากลางเทอม และปัจฉิมพิเศษ	2.37	.62	26.16
9. ควรมีการสัมมนาเป็น 3 ระดับคือ ระดับโรงเรียน 1 ครั้ง ระดับอำเภอเดือนละครั้งและสัมมนารวมทั้งหมด 1 ครั้ง	2.27	.75	33.03

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยว่าการสัมมนาการฝึกสอนในระดับศึกษานั้นควรมีการสัมมนา 2 ครั้งคือระหว่างการฝึกสอนและเมื่อสิ้นสุดการฝึกสอน
($\bar{X} = 2.95$, S.D. = .63)

ตารางที่ 14

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการสัมมนา
 อาจารย์นิเทศก์ ครู-อาจารย์พี่เลี้ยงและผู้บริหาร

การสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ ครู-อาจารย์พี่เลี้ยง และผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	V
1. การสัมมนาครู-อาจารย์พี่เลี้ยงภาคเรียนละครั้ง	3.07	.69	22.47
2. การสัมมนาครู-อาจารย์พี่เลี้ยงปีละครั้ง	2.40	.67	27.91
3. การสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ภาคเรียนละครั้ง	3.12	.75	24.03
4. การสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ปีละครั้ง	2.50	.87	34.60
5. การมีการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ร่วมกับผู้บริหาร วิทยาลัยครูปีละครั้ง	3.55	.55	15.49
6. การมีการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ร่วมกับกลุ่มวิทยาลัยครู ปีละครั้ง	3.17	.78	24.60

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะให้มีการสัมมนา
 อาจารย์นิเทศก์ร่วมกับผู้บริหารวิทยาลัยครูปีละครั้ง ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = .55) และมี
 ความเห็นด้วยว่า

1. การมีการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ร่วมกับกลุ่มวิทยาลัยครูปีละครั้ง
 ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = .78)
2. การสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ภาคเรียนละครั้ง
 ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = .75)
3. การสัมมนาครู-อาจารย์พี่เลี้ยงภาคเรียนละครั้ง
 ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = .69)

ตารางที่ 15

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการจัดสัมมนา

วิธีการจัดสัมมนา	\bar{X}	S.D.	V
1. การจัดสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรจัดร่วมกับอาจารย์นิเทศก์และครู-อาจารย์พี่เลี้ยง	2.95	.87	29.49
2. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรดำเนินการและสัมมนาเฉพาะนักศึกษาฝึกสอน	2.67	.61	22.84
3. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรแบ่งสัมมนาเป็นกลุ่มย่อยแล้วเสนอต่อที่ประชุมใหญ่	3.35	.48	14.32
4. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรแบ่งกลุ่มวิชาเอกเดียวกันโรงเรียนเดียวกัน ชั้นที่สอนเหมือนกัน	2.80	.68	24.28
5. ในการสัมมนาควรเชิญวิทยากรมาบรรยาย	2.77	.53	19.13
6. ควรสร้างบรรยากาศการสัมมนาไปในรูปการศึกษานอกสถานที่ การพักผ่อนหย่อนใจ กิจกรรมสนุกสนาน	2.82	.67	23.75
7. ควรรายงานผลการสัมมนาให้ผู้สอนรายวิชาเตรียมประสบการณ์วิชาชีพรับรู้ด้วย	3.65	.48	13.15

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับวิธีการจัดการสัมมนาว่าควรรายงานผลการสัมมนาให้ผู้สอนรายวิชาเตรียมประสบการณ์วิชาชีพรับรู้ด้วย ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .48) และยังมีความเห็นด้วยอีกว่า

1. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรแบ่งสัมมนาเป็นกลุ่มย่อยแล้วเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = .48)
2. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรจัดร่วมกับอาจารย์นิเทศก์และครู-อาจารย์พี่เลี้ยง ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = .87)

3. ทворสร้างบรรยากาศการสัมมนาไปในการศึกษาอกสถานที่ การพักผ่อน
หย่อนใจ กิจกรรมสันทนาการ ($\bar{X} = 2.82$; S.D. = .67)
4. การสัมมนาการฝึกสอนครูแบ่งกลุ่มวิชาเอกเดียวกัน โรงเรียนเดียวกัน ชั้น
ที่สอนเหมือนกัน ($\bar{X} = 2.80$; S.D. = .68)
5. ในการสัมมนาครูเชิงวิทยากรบรรยาย
($\bar{X} = 2.77$; S.D. = .53)
6. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนครูดำเนินการและสัมมนาเฉพาะนักศึกษาฝึกสอน
($\bar{X} = 2.67$; S.D. = .61)



คุนยวิทยทรพยากร
จุพาลงกรณมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกสอน

การประเมินผลการฝึกสอน	\bar{X}	S.D.	V
1. ระบบการตัดสินผลการฝึกสอนควรเป็นเกรด	2.90	.98	33.79
2. ระบบการตัดสินผลการฝึกสอนควรเป็นผ่าน-ไม่ผ่าน	2.57	1.05	40.85
3. ควรเปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอนได้ประเมินผลตนเองบ้าง	3.25	.66	20.30
4. ควรมีการสอบสวนด้วย	2.35	.83	35.31
5. การประเมินผลควรเป็นหน้าที่ของโรงเรียนฝึกสอนเท่านั้น	1.60	.70	43.75
6. การประเมินผลการฝึกสอนควรเป็นหน้าที่ของอาจารย์ นิเทศก์เท่านั้น	1.50	.55	36.66
7. การประเมินผลการฝึกสอนควรทำร่วมกันทั้งทางอาจารย์ นิเทศก์และทางโรงเรียนฝึกสอน	3.60	.54	15.00
8. ควรให้ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลด้วย	3.37	.77	22.84
9. ควรกำหนดอัตราส่วนคะแนนในแต่ละฝ่ายจะให้	3.47	.50	14.40
10. อัตราส่วนในการให้คะแนนทางอาจารย์นิเทศก์ควรจะ มากกว่าทางโรงเรียน	2.00	.64	32.00
11. อัตราส่วนการให้คะแนนทางอาจารย์นิเทศก์ควรจะ น้อยกว่าทางโรงเรียน	2.37	.80	33.75
12. อัตราส่วนการให้คะแนนทางอาจารย์นิเทศก์และ ทางโรงเรียนควรจะเท่ากัน	2.82	.71	25.17
13. ควรมีการประชุมพิจารณาตัดสินผลการฝึกสอน	3.62	.49	13.53
14. ควรตั้งจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมในการฝึกสอน	3.50	.67	19.14

ตารางที่ 16 (ต่อ)



การประเมินผลการฝึกสอน	\bar{X}	S.D.	V
15. การให้คะแนนควรรีให้เป็น 2 ครั้ง คือ ตอนกลางและปลายภาคเรียน	2.25	.61	27.11
16. การให้คะแนนเป็นระยะอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ครั้ง	2.47	.81	32.79
17. การมีการประเมินผลหลายวิธี	3.67	.47	12.80
18. การประเมินผลโดยการให้คะแนนตลอด ระยะเวลาฝึกสอน	3.45	.63	18.26
19. การเพิ่มหน่วยกิตการฝึกสอนให้มากกว่า 5 หน่วยกิต	3.02	.91	30.13

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษาว่าควรดำเนินการดังนี้

1. การมีการประเมินผลหลายวิธี ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .47)
2. การมีการประชุมพิจารณาตัดสินผลการฝึกสอน
($\bar{X} = 3.62$, S.D. = .49)
3. การประเมินผลการฝึกสอนควรทำร่วมกันทั้งทางอาจารย์พิเศษและ
ทางโรงเรียนฝึกสอน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = .54)

และเห็นว่า

1. การตั้งจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมในการฝึกสอน
($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .67)

2. การกำหนดอัตราส่วนคะแนนในแต่ละฝ่ายจะให้
($\bar{X} = 3.47$, S.D. = .50)
3. การประเมินผลโดยการให้คะแนนตลอดระยะเวลาฝึกสอน
($\bar{X} = 3.45$, S.D. = .63)
4. การให้ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนมีส่วนร่วมในการประเมินผลด้วย
($\bar{X} = 3.37$, S.D. = .77)
5. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอนได้ประเมินผลตนเองบ้าง
($\bar{X} = 3.25$, S.D. = .66)
6. การเพิ่มหน่วยกิตการฝึกสอนให้มากกว่า 5 หน่วยกิต
($\bar{X} = 3.02$, S.D. = .91)
7. ระบบการตัดสินผลการฝึกสอนควรเป็นเกรด
($\bar{X} = 2.90$, S.D. = .98)
8. ระบบการตัดสินผลการฝึกสอนควรเป็น ผ่าน-ไม่ผ่าน
($\bar{X} = 2.57$, S.D. = 1.05)

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกสอน

การประเมินโครงการฝึกสอน	\bar{X}	S.D.	V
1. ควรมีการประเมินโครงการฝึกสอนทุกภาคเรียน	3.30	.85	25.75
2. ควรมีการประเมินโครงการฝึกสอนปีละ 1 ครั้ง	2.90	.70	24.13
3. ควรใช้แบบฟอร์มการประเมินโครงการฝึกสอน	3.30	.56	16.96
4. ควรใช้การประชุมสัมมนาประเมินโครงการฝึกสอน	3.62	.49	13.53
5. ควรให้นักศึกษาฝึกสอนมีส่วนร่วมในการประเมินโครงการฝึกสอน	3.47	.67	19.30
6. ควรให้อาจารย์ในวิทยาลัยครูทั้งหมดมีส่วนร่วมในการประเมินโครงการฝึกสอน	3.05	.87	28.52
7. ควรให้ผู้นักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวข้องกับการฝึกสอนเป็นผู้ประเมินโครงการฝึกสอน	3.57	.59	16.52

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกสอนว่าควรดำเนินการดังนี้

1. ควรให้มีการประชุมสัมมนาประเมินโครงการฝึกสอน ($\bar{X} = 3.62, S.D. = .49$)
2. ควรให้ผู้นักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวข้องกับการฝึกสอนเป็นผู้ประเมินโครงการฝึกสอน ($\bar{X} = 3.57, S.D. = .59$)

และมีความเห็นด้วยในข้อที่ว่า

1. ควรให้นักศึกษาฝึกสอนมีส่วนร่วมในการประเมินโครงการฝึกสอน ($\bar{X} = 3.47, S.D. = .67$)

2. การใช้แบบฟอร์มในการประเมินโครงการฝึกสอน
($\bar{X} = 3.90, S.D. = .56$)
3. การมีการประเมินโครงการฝึกสอนทุกภาคเรียน
($\bar{X} = 3.30, S.D. = .85$)
4. การให้อาจารย์วิทยาลัยครูทั้งหมดมีส่วนร่วมในการประเมินโครงการฝึกสอน
($\bar{X} = 3.05, S.D. = .87$)
5. การมีการประเมินโครงการฝึกสอนปีละ 1 ครั้ง
($\bar{X} = 2.90, S.D. = .70$)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2

การตรวจสอบความเป็นไปได้อของแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการฝึกสอน

ในตอนนี้เป็นการเสนอข้อมูลการตรวจสอบความเป็นไปได้อของแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือตามที่ควรจะเป็นในปี พ.ศ. 2526 ซึ่งจะได้อกล่าวเป็นลำดับไปดังต่อไปนี้

การตรวจสอบความเป็นไปได้อของแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการฝึกสอน

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือตามที่ควรจะเป็นในปี พ.ศ. 2526 ในส่วนที่ผู้ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งไปทำการตรวจสอบกับผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ 4 แห่งจำนวน 36 คน เพื่อหาการยอมรับของความเป็นไปได้และความเชื่อมั่นในการนำแนวคิดไปใช้ปฏิบัติจริง ผลของการตรวจสอบความเป็นไปได้อใช้การคำนวณหาค่าเป็นร้อยละโดยถือเกณฑ์ความเป็นไปได้อที่ระดับร้อยละ 50 ปรากฏออกมาดังตารางต่อไปนี้

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18

ความเป็นไปได้ของ

การจัดสายงานและหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการฝึกสอน

สถานภาพของหน่วยงานฝึกสอน	ร้อยละของ ความเป็นไปได้
1. หน่วยงานฝึกสอนควรจัดตั้งเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการเทียบเท่าคณะวิชา ขึ้นตรงต่ออธิการ	86.11
2. การจัดตั้งเป็นคณะวิชาฝึกสอนหรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพชั้นสูง	47.22

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่าเกี่ยวกับการจัดตั้งหน่วยงานฝึกสอนเป็นศูนย์หรือ
คณะกรรมการเทียบเท่าคณะวิชาจัดอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ ส่วนในข้อที่เกี่ยวกับการ
จัดตั้งเป็นคณะวิชาฝึกสอนหรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพชั้นสูงนั้นจัดอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่สามารถจะปฏิบัติได้
ทั้งนี้เพราะ

1. เป็นการขัดต่อ พ.ร.บ. วิทยาลัยครู
2. ไม่เหมาะสมกับการบริหารหลักสูตร
3. จะขาดแคลนบุคลากร
4. จะขาดความร่วมมือจาก ภาควิชา คณะวิชาอื่นๆ
5. มีคณะครูตำสตร์อยู่แล้วสามารถดำเนินการ ประสานงาน รับผิดชอบได้
6. การเตรียมนักศึกษาเพื่อเป็นครูควรเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายร่วมกัน

ตารางที่ 19

ความเป็นไปได้ของคณะกรรมการการฝึกสอน

คณะกรรมการการฝึกสอน	ร้อยละของ ความเป็นไปได้
1. ควรมีคณะกรรมการ 2 ระดับคือ คณะกรรมการอำนวยการ และคณะกรรมการดำเนินการ	91.67

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่าการให้คณะกรรมการ 2 ระดับคือ คณะกรรมการ
อำนวยการและคณะกรรมการดำเนินการจัดอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถจะปฏิบัติได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20

ความเป็นไปได้ของโครงสร้างของหน่วยงานฝึกสอน

แผนก / ฝ่ายในหน่วยงานฝึกสอน	ร้อยละของ ความเป็นไปได้
1. ฝ่ายนิเทศ	100.00
2. ฝ่ายเตรียมการก่อนการฝึกสอน	91.67
3. สำนักงานเลขานุการ	97.22
4. ฝ่ายวิิผลและประเมินผล	91.67
5. ฝ่ายโครงการและวิจัย	80.56
6. ฝ่ายพัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	80.56
7. ฝ่ายสารบรรณ	69.44
8. ฝ่ายพัฒนาบุคลากรและการฝึกสอน	80.56
9. ฝ่ายสัมมนาการฝึกสอน	88.89
10. ฝ่ายสื่อการสอนและกิจกรรม	94.44
11. ฝ่ายประสานงาน	75.00
12. ฝ่ายประเมินผลและติดตามผล	86.11
13. ฝ่ายเอกสาร	66.67
14. ฝ่ายวางแผน	86.11
15. ฝ่ายสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ ครู-อาจารย์ที่เลี้ยง	80.56
16. ฝ่ายโครงการ	72.22
17. ฝ่ายสัมมนานักศึกษาฝึกสอน	69.44

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่าทุกรายการสามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้

ตารางที่ 21

ความเป็นไปได้ในการกำหนด
และสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน

การกำหนดและสรรหาบุคลากร	ร้อยละของ ความเป็นไปได้
1. กรรมการบริหารการฝึกสอนทุกตำแหน่งควรมีวาระในการทำงาน	100.00
2. ควรกำหนดตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้อำนวยการการฝึกสอนขึ้นโดยเฉพาะ	88.89
3. หัวหน้าคณะกรรมการบริหารการฝึกสอนควรมาจากสภามหาวิทยาลัยและแต่งตั้ง	88.89
4. คณะกรรมการที่ปรึกษาควรรวมถึงบุคคลภายนอกด้วย เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้กำกับตำรวจ แพทย์ ป่าไม้ เกษตร กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ	83.33
5. ควรมีการคัดเลือกอาจารย์นี้เทศก์โดยกำหนดเกณฑ์อย่างเหมาะสม	91.67
6. อาจารย์วิทยาลัยครูทุกคนต้องมีหน้าที่ในการนิเทศการฝึกสอน	58.33
7. ควรให้มีอาจารย์นี้เทศก์ 2 ประเภทคือ อาจารย์นี้เทศก์ทั่วไปและ อาจารย์นี้เทศก์วิชาเอก	97.22
8. ควรเลือกอาจารย์นี้เทศก์ที่สนใจและสมัครใจในการนิเทศการสอน	91.67
9. ควรให้มีทั้งอาจารย์นี้เทศก์เต็มเวลา (Full-Time) และอาจารย์ นี้เทศก์บางเวลา (Part-Time) ที่มีเวลาสอนด้วย	91.67
10. เฉพาะอาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอนจะต้องทำหน้าที่นี้เทศก์ร่วมกับ อาจารย์นี้เทศก์ฝ่ายอื่นๆ	86.11
11. อาจารย์นี้เทศก์ควรทำหน้าที่วาระละ 1 ปี	61.11
12. เฉพาะอาจารย์คณะวิชาครูศาสตร์จะต้องทำหน้าที่นี้เทศก์ร่วมกับอาจารย์ นี้เทศก์ฝ่ายอื่นๆ	80.56
13. อาจารย์นี้เทศก์ควรทำหน้าที่วาระละ 2 ปี	61.11

ตารางที่ 21 (ต่อ)

การกำหนดและสรรหาบุคลากร	ร้อยละของ ความเป็นไปได้
14. การจัดให้มีการอบรมอาจารย์เพื่อรับวุฒิบัตรทางการนิเทศ แล้วจึงให้ฝึกการสอนได้	69.44
15. การมีโครงการพัฒนาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน	97.22
16. ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงควรมี 2 ชุดคือ ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงประจำชั้น หรือวิชาและกรรมการนิเทศประจำโรงเรียน	91.67
17. โรงเรียนฝึกสอนและวิทยาลัยครูควรร่วมกันตั้งเกณฑ์การคัดเลือก ครู-อาจารย์ที่เลี้ยง	88.89
18. การมีโครงการให้วุฒิบัตร ประกาศนียบัตรหรือสิทธิในการศึกษาในวิทยาลัยครู แก่ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน	83.33
19. ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับชั้นที่นักศึกษาฝึกสอน เรียนอยู่	69.44
20. ในระดับชั้นประถมศึกษาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงควรรับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอน ได้ 1 คน	77.78
21. ในระดับมัธยมศึกษาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงควรรับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนได้ 1-2 คน	91.67
22. ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงจะต้องมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่กำหนด	72.22

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่าทุกรายการสามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้

ตารางที่ 22

ความเป็นไปได้เกี่ยวกับการเตรียมการก่อนการฝึกสอน

การเตรียมการก่อนการฝึกสอน	ร้อยละของ ความเป็นไปได้
1. การเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยรวมรายวิชา(Course)วิธีสอนต่างๆ เข้าเป็นแผนกเตรียมประสบการณ์วิชาชีพให้การฝึกอบรมเป็นเวลา 1 ภาคเรียน ก่อนการฝึกสอน	91.67
2. การจัดเป็นแผนกหรือส่วนเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยมีอาจารย์ประจำทำ หน้าที่ฝึกทักษะต่างๆเพิ่มเติมจากหลักสูตรใช้เวลา 1 ภาคเรียน	88.89
3. การจัดแผนปฏิบัติการเตรียมการก่อนการฝึกสอนให้สอดคล้องกับแผนการฝึกการ สอนแบบจุลภาค(Micro-Teaching)ของคณะวิชาครุศาสตร์	97.22
4. การเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยการฝึกอย่างเข้มข้นด้วยการกำหนดหลักสูตร เพิ่มพิเศษใช้เวลาไม่น้อยกว่า 1-2 สัปดาห์หรือ 30 ชั่วโมง	97.22
5. การเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยการฝึกทักษะต่างๆด้วยการเพิ่มเวลาเรียน ในรายวิชาวิธีสอนต่างๆ	83.33
6. การเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกสอนด้วยการให้ความรู้และประสบการณ์ 2-5 วัน	77.78

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่าทุกรายการสามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้

ตารางที่ 23

ความเป็นไปได้เกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดการฝึกสอน

การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดการฝึกสอน	ร้อยละของ ความเป็นไปได้
1. หน่วยงานฝึกสอนควรได้รับงบประมาณโดยการจัดสรรงบประมาณประจำปี เช่นเดียวกับ คณะวิชา ภาควิชาต่างๆ	100.00
2. หน่วยงานฝึกสอนควรได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกรมฯ	77.78
3. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณสำหรับการวิจัยและโครงการทดลองต่างๆ	94.44
4. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณค่าเบี้ยเลี้ยงที่ไปมีเทศไกลๆหรือท้องถิ่น	94.44
5. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณค่าอาหารกลางวันสำหรับอาจารย์ที่เทศกด้วย	66.67
6. ในรายละเอียดของงบประมาณควรมีงบประมาณสำหรับการรับรองด้วย	58.33

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่าทุกรายการสามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้

ตารางที่ 24

ความเป็นไปได้เกี่ยวกับประเภทของโรงเรียนฝึกสอน

ประเภทของโรงเรียนฝึกสอน	ร้อยละของ ความเป็นไปได้
1. ระดับ ป.กศ. ชั้นสูงควร เน้นการฝึกสอนชนบท	91.67
2. ระดับ ค. บ. 2 ปีควรรให้ฝึกสอนชนบทเป็นหลัก	72.22
3. ระดับ ค.บ. 4 ปีควรรให้ฝึกสอนชนบทเป็นหลัก	72.22
4. แต่ละระดับควรรให้ฝึกสอนทั้งในเมืองและชนบทครึ่งต่อครึ่ง	75.00
5. ทุกระดับขึ้นควรรให้ฝึกสอนแบบต่อไปนี้เป็นบางส่วนคือ ฝึกสอนทั้งถิ่นกันดาร แหล่งสลัม กลับสู่ภูมิลาเนา ฯลฯ	88.89

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่าทุกรายการที่สามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25

ความเป็นไปได้เกี่ยวกับการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกสอน

การจัดส่งนักศึกษาออกฝึกสอน	ร้อยละของ ความเป็นไปได้
1. ระหว่างการฝึกสอนไม่ควรให้นักศึกษาลงทะเบียนเรียนวิชาใดๆ	91.67
2. ควรแจ้งชื่อโรงเรียนที่จะไปฝึกสอนให้นักศึกษาแต่ละคนทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30-45 วัน	97.22
3. ในปี 1 ควรให้นักศึกษามีโอกาสไปสังเกตการสอน ไปรู้จักโรงเรียนไปฝึกงานในโรงเรียนและฝึกสอนในปีสุดท้าย	97.22
4. การจัดระบบการฝึกสอนเป็นแบบกลุ่ม (Cluster Program)	97.22
5. ในระดับมัธยมศึกษาควรให้ฝึกสอน 2 รายวิชาโดยต้องฝึกปกครองชั้นและฝึกงานธุรการชั้นเรียนด้วย	94.44
6. ในระดับประถมศึกษาควรให้ฝึกสอนชั้นละ 2 คน	83.33
7. ในระหว่างฝึกสอนควรให้นักศึกษาฝึกสอนได้กลับมาฝึกทักษะเพิ่มเติมอีกระยะหนึ่ง	63.89

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่าทุกรายการสามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้

ตารางที่ 26

ความเป็นไปได้เกี่ยวกับระดับชั้นที่ฝึกสอน

ระดับชั้นที่ฝึกสอน	ร้อยละของ ความเป็นไปได้
1. การให้นักศึกษาในระดับเดียวกันได้ฝึกสอนหลายๆระดับชั้น หลายๆสังกัด หลายๆพื้นที่	83.33
2. ป.กศ. ขึ้นสูงควรรให้ฝึกสอนชั้นประถม	97.22
3. ก.บ.2 ปีควรรให้ฝึกสอนชั้นมัธยม	83.33
4. ก.บ.4 ปีควรรให้ฝึกสอนชั้นมัธยม	77.78
5. ก.บ.2 ปีควรรให้ฝึกสอนชั้นประถม	86.11
6. ก.บ.4 ปีควรรให้ฝึกสอนชั้นประถม	72.22

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่าทุกรายการสามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27

ความเป็นไปได้เกี่ยวกับระยะเวลาในการฝึกสอน

ระยะเวลาในการฝึกสอน	ร้อยละของ ความเป็นไปได้
1. ระยะเวลาของการฝึกสอนควรให้สอดคล้องกับการปิด-เปิด โรงเรียนฝึกสอน	86.11
2. ค.บ.4 ปีควรมีฝึกสอน 1 ภาคเรียน (18 สัปดาห์)	94.44
3. ค.บ.2 ปีควรมีฝึกสอน 1 ภาคเรียน (18 สัปดาห์)	86.11
4. ป.กศ.ชั้นสูงควรมีฝึกสอน 1 ภาคเรียน (18 สัปดาห์)	86.11
5. ป.กศ.ชั้นสูงและ ค.บ.2 ปีควรมีฝึกสอน 10 สัปดาห์โดยมีการฝึก อย่างเข้มข้น (Intensive Training) และประเมินีเทศด้วย	72.22

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 28

ความเป็นไปได้เกี่ยวกับการสัมมนาการฝึกสอน

การสัมมนาการฝึกสอน	ร้อยละของ ความเป็นไปได้
1. ในระดับนักศึกษาควรมีการสัมมนา 2 ครั้งคือ ระหว่างฝึกสอน และเมื่อสิ้นสุดการฝึกสอน	91.67
2. ควรมีการสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมกับผู้บริหารวิทยาลัยครูปีละครั้ง	94.44
3. ควรมีการสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมกับกลุ่มวิทยาลัยครูปีละครั้ง	94.44
4. ควรมีสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาภาคเรียนละครั้ง	94.44
5. ควรมีสัมมนาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงภาคเรียนละครั้ง	88.89
6. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรแบ่งเป็นกลุ่มย่อยแล้วเสนอต่อที่ประชุมใหญ่	97.22
7. ควรรายงานผลการสัมมนาให้ผู้สอนรายวิชาเตรียมประสบการณ์วิชาชีพ รับรู้อย่าง	100.00
8. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรจัดร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา และครู-อาจารย์ที่เลี้ยง	86.11
9. การสัมมนาการฝึกสอนควรแบ่งกลุ่มวิชาเอกเดียวกัน โรงเรียนเดียวกัน ชั้นที่สอนเหมือนกัน	86.11
10. ควรสร้างบรรยากาศการสัมมนาไปในรูปการศึกษานอกสถานที่ การพักผ่อน หย่อนใจ กิจกรรมสนุกสนาน	88.89
11. ในการสัมมนาควรเชิญวิทยากรมาบรรยาย	91.67
12. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรดำเนินการและสัมมนาเฉพาะนักศึกษาฝึกสอน	80.56

จากตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่าทุกรายการสามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้

ตารางที่ 29

ความเป็นไปได้เกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกสอน

การประเมินผลการฝึกสอนและโครงการฝึกสอน	ร้อยละของ ความเป็นไปได้
1. ควรมีการประเมินผลหลายวิธี	100.00
2. ควรมีการประชุมตัดสินผลการฝึกสอน	100.00
3. การประเมินผลการฝึกสอนควรทำร่วมกันทั้งทางอาจารย์นิเทศก์ และโรงเรียนฝึกสอน	97.22
4. ควรตั้งจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมในการฝึกสอน	100.00
5. ควรกำหนดอัตราส่วนคะแนนที่แต่ละฝ่ายจะให้	100.00
6. ควรประเมินผลโดยการให้คะแนนตลอดระยะเวลาฝึกสอน	100.00
7. ควรให้ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนมีส่วนร่วมในการประเมินผลด้วย	100.00
8. ควรเปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอนได้ประเมินผลตนเองบ้าง	97.22
9. ควรเพิ่มหน่วยกิตการฝึกสอนให้มากกว่า 5 หน่วยกิต	80.56
10. ระบบการตัดสินผลการฝึกสอนควรเป็นเกรด	72.22
11. อัตราส่วนการให้คะแนนทางอาจารย์นิเทศก์และทางโรงเรียนควรจะเท่ากัน	75.00
12. ระบบการตัดสินผลการฝึกสอนควรเป็นผ่าน-ไม่ผ่าน	47.22
13. ควรให้ผู้นับถือเกี่ยวข้องกับการฝึกสอนเป็นผู้ประเมินโครงการฝึกสอน	97.22
14. ควรให้นักศึกษาฝึกสอนมีส่วนร่วมในการประเมินโครงการฝึกสอน	97.22
15. ควรใช้แบบฟอร์มประเมินโครงการฝึกสอน	100.00
16. ควรมีการประเมินโครงการฝึกสอนทุกภาคเรียน	91.67
17. ควรให้อาจารย์วิทยาลัยครูทั้งหมดมีส่วนร่วมในการประเมิน โครงการฝึกสอน	44.44

ตารางที่ 29 (ต่อ)

การประเมินผลการฝึกสอนและโครงการฝึกสอน	ร้อยละของ ความเป็นไปได้
18. ทวรมีการประเมินโครงการสอนปีละ 1 ครั้ง	83.33
19. ทวรมีการใช้การประชุมสัมมนาประเมินโครงการฝึกสอน	100.00

จากตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่สามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้ ยกเว้นรายการในข้อต่อไปนี้คือ

ข้อที่ 12 ระบบการตัดสินผลการฝึกสอนควรเป็นผ่าน-ไม่ผ่าน เหตุผลก็คือ

1. ทำให้นักศึกษาขาดความกระตือรือร้น
2. ขาดแรงจูงใจทำให้นักศึกษาไม่คอยสนใจ
3. ขาดความเป็นธรรมสำหรับผู้ที่มีความสนใจ มีความสามารถและตั้งใจสูง
4. อาจารย์ที่เก่งและครู-อาจารย์ที่เล็ยงจะต้องมีประสิทธิภาพสูง
5. ขาดอำนาจจำแนกในเชิงวัดผลประเมินผล

ข้อที่ 17 ทวรมีให้อาจารย์วิทยากรทั้งหมดมีส่วนร่วมในการประเมินโครงการฝึกสอน เหตุผลก็คือ

1. อาจารย์ที่ไม่เล็ยวข้องมักไม่ทราบข้อมูลที่แท้จริง
2. คั้นเบ็ล้องค่าใช้จายมาก
3. เล็ยเวลามาก
4. ยุ่งยากในทางปฏิบัติ

การหาความเชื่อมั่นของรูปแบบการจัดการฝึกสอน

หลังจากที่ได้ตัดหัวข้อหรือรายการที่ผู้บริหารและอาจารย์นี้เทศกเห็นว่า เป็นไปไม่ได้
 ในทางปฏิบัติซึ่งมีค่าต่ำกว่าร้อยละ 50 ผู้วิจัยได้คำนวณหาความเชื่อมั่นตามวิธีการของ
 Kuder - Richardson (K - R 21) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$K-R 21 : r_{tt} = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\bar{X} (n - \bar{X})}{n \sigma_x^2} \right\}$$

r_{tt} = ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

n = จำนวนข้อของแบบทดสอบ

N = จำนวนผู้ตอบแบบทดสอบ

\bar{X} = ค่าเฉลี่ยของคะแนนทั้งหมด

σ_x^2 = ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

$$= \frac{\sum \bar{X}}{N} - (\bar{X})^2$$

แทนค่า

$$r_{tt} = \frac{105}{104} \left\{ 1 - \frac{90.78 (14.22)}{105 \cdot 39.5} \right\}$$

$$= \frac{105}{104} \left\{ 1 - \frac{1290.89}{4147.5} \right\}$$

ค่าความเชื่อมั่น = 0.6954