

รูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือ

นายณรงค์ ธรรมคุณ



ศูนย์วิจัยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

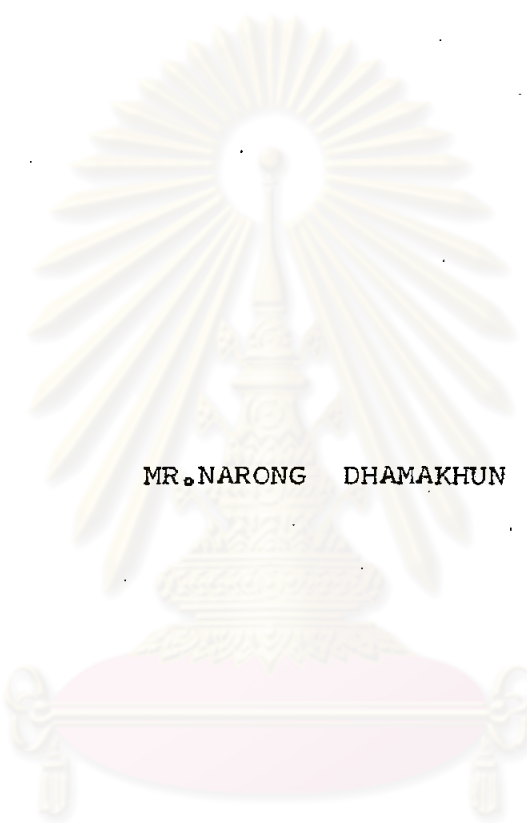
พ.ศ. 2525

ISBN 974-561-014-3

007991

I 15552949

A MODEL OF STUDENT TEACHING MANAGEMENT IN NORTHERN TEACHERS COLLEGES



MR. NARONG DHAMAKHUN

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education

Department of Educational Administration

Graduate School

Chulalongkorn University

1982

หัวข้อวิทยานิพนธ์ รูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือ
โดย นายณรงค์ ธรรมคุณ
ภาควิชา บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สังข์ อุทรานันท์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์



Dr. S. Prasert

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประสิทธิ์ บุณนาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

Dr. Amrath Tantitham ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)

Dr. Sang Uthornan กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สังข์ อุทรานันท์)

Dr. N. N. N. กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ รูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือ
ชื่อนิสิต นายณรงต์ ธรรมคุณ
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สังข์ อุทรานันท์
ภาควิชา บริหารการศึกษาศึกษา
ปีการศึกษา 2524

บทคัดย่อ



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert panel) เกี่ยวกับการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือตามที่ควรจะเป็นในปี พ.ศ. 2526
2. เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือตามที่ควรจะเป็นในปี พ.ศ. 2526

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญในด้านกรณีพิเศษและการจัดการฝึกสอนที่เกิดสรรจากวิทยาลัยครูและสถาบันผลิตครูในภาคเหนือรวม 40 คน วิธีการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบเดลฟายโธย ใช้แบบสอบถามประเมินค่ารวม 4 รอบ แล้วนำความคิดเห็นที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญในรอบสุดท้ายไปวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์แห่งการกระจาย หลังจากนั้นจึงนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยไปตรวจสอบหาค่าความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติเพื่อสร้างรูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือตามที่ควรจะเป็นในปี พ.ศ. 2526

ผลของการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือ

ตามที่ควรจะเป็นในปี พ.ศ. 2526 ในด้านต่อไปนี้คือ สายงานและหน่วยงานฝึกสอน การกำหนด และสรรหาบุคลากร การเตรียมการก่อนการฝึกสอน การจัดสรรงบประมาณ การกำหนดให้นักศึกษา ออกไปฝึกสอน การสัมมนาการฝึกสอนและการประเมินผลการฝึกสอน หลังจากนำไปตรวจสอบหา ค่าความเป็นไปได้ในการปฏิบัติปรากฏว่าส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถจะนำไปใช้ปฏิบัติได้ และ ค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.6954

เกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับสายงานและหน่วยงานจัดการฝึกสอนผู้เชี่ยวชาญเห็น ด้วยอย่างยิ่งที่จะให้ตั้งเป็นศูนย์หรือคณะกรรมการเทียบเท่าคณะวิชา. ภาควิชาต่างๆขึ้นตรงต่ออธิการ และให้มีคณะกรรมการเป็น 2 ระดับคือ คณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินการ สำหรับโครงสร้างของหน่วยงานฝึกสอนควรแบ่งเป็นแผนกหรือฝ่ายต่างๆ

เกี่ยวกับการกำหนดและสรรหาบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะให้มีหัวหน้าหรือ ผู้อำนวยการฝึกสอนและเห็นด้วยที่อาจารย์วิทยาลัยครูทุกคนควรมีหน้าที่ในการนิเทศการสอน ควร มีเกณฑ์ในการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์โดยอาจารย์นิเทศก์ควรมีทั้งอาจารย์นิเทศก์ทั่วไปและอาจารย์ นิเทศก์วิชาเอก-โท วิทยาลัยครูควรมีโครงการพัฒนาครู-อาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียน ฝึกสอนรวมทั้งให้สิทธิหรือสิ่งตอบแทนบ้าง ผู้ที่จะกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกครู-อาจารย์ที่เลี้ยง ควรเป็นความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยครูและโรงเรียน ในชั้นประถมศึกษาครู-อาจารย์ที่เลี้ยง ควรรับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนได้ 1 คนและชั้นมัธยมศึกษารับผิดชอบได้ 1-2 คน

เกี่ยวกับการเตรียมการก่อนการฝึกสอนผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยว่าควรมีการเตรียมนักศึกษา ก่อนออกฝึกสอนโดยอาจรวมรายวิชาวิธีสอนต่างๆเข้าด้วยกันหรือเพิ่มเวลาในรายวิชาวิธีสอนหรือ ฝึกทักษะเพิ่มพิเศษแบบเข้มข้นและต้องสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการสอนแบบจุลภาคของคณะวิชาครู - ศาสตราจารย์ช่วยอย่างไรก็ตามก่อนที่จะออกไปฝึกสอนควรมีการประเมินนิเทศ 2-5 วัน

เกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าวิทยาลัยครูควรจัดสรร งบประมาณประจำปีให้แก่ฝ่ายฝึกสอนเช่นเดียวกับ คณะวิชา. ภาควิชาต่างๆ รวมทั้งงบประมาณ ค่าอาหารกลางวัน ค่าเบี้ยเลี้ยงในการไปนิเทศไกลๆ งบประมาณในการรับรองของฝ่ายฝึกสอน และกรรมการฝึกหัดครูควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้ด้วย

เกี่ยวกับการกำหนดให้นักศึกษาไปฝึกสอนผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยว่าควรให้นักศึกษาทุกระดับ ไปฝึกสอนในชนบทให้มากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับ ป.ศ. ขึ้นสูง กระบวนการในการฝึกสอน

ควรวินิจฉัยศึกษาเริ่มไปรู้จักคุ้นเคย ไปสังเกตการสอนและฝึกงานในโรงเรียนตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ในชั้นประถมศึกษาควรวินิจฉัยสอนชั้นละ 2 คน ส่วนในชั้นมัธยมศึกษาให้ฝึกสอนคนละ 2 รายวิชา -- สำหรับระยะเวลาในการฝึกสอนทุกระดับชั้นควรวินิจฉัยสอน 1 ภาคเรียน (18 สัปดาห์) ระบบในการจัดการฝึกสอนควรวินิจฉัยเป็นระบบการฝึกสอนแบบกลุ่ม

เกี่ยวกับการสัมมนาการฝึกสอนผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าในระดับนักศึกษาคควรวินิจฉัย 2 ครั้ง คือระหว่างการฝึกสอนและเมื่อสิ้นสุดการฝึกสอน การสัมมนาอาจารย์นิเทศควรวินิจฉัยภาคเรียนละ 1 ครั้งและการสัมมนาครู-อาจารย์พี่เลี้ยงก็ควรวินิจฉัยภาคเรียนละ 1 ครั้งด้วย สำหรับการสัมมนาอาจารย์นิเทศควรวินิจฉัยร่วมกับผู้บริหารวิทยาลัยครูควรวินิจฉัยปีละครั้งและสัมมนาอาจารย์นิเทศภายในกลุ่มวิทยาลัยครูปีละครั้งด้วย

เกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกสอนผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งที่จะให้วิทยาลัยครูและทางโรงเรียนร่วมกันสังเกตการประเมินผล การกำหนดการในคะแนนจะต้องเท่ากันทั้งสองฝ่ายและควรวินิจฉัยการประชุมตัดสินผลการฝึกสอนรวมทั้งให้นักศึกษาฝึกสอนมีโอกาสประเมินผลตนเอง บางส่วนระบบการตัดสินผลการฝึกสอนควรวินิจฉัยเป็นระบบเกรด สำหรับการประเมินโครงการฝึกสอนควรวินิจฉัยภาคเรียนละครั้งโดยใช้แบบฟอร์มการประเมินและมีการประชุมสัมมนาประเมินโครงการฝึกสอนกับใหญ่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นผู้ประเมินโครงการฝึกสอน

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Thésis Title A Model of Student Teaching Management in
Northern Teachers Colleges

Name Mr.Narong Dhamakhun

Thésis Advisor Assistant Professor Sa-ngad Utranand , Ed.D.

Department Educational Administration

Academic Year 1981

ABSTRACT

Purposes :

1. To Study opinions concerning future management of student teaching as it should to be in B.E.2526 among 40 experts from teachers colleges in northern region.

2. To construct a model of future management of student teaching as it should to be in B.E.2526 in teachers colleges in northern region.

Procedures :

Fourty experts in supervision and management of student teaching selected from Teachers Colleges and Universities in the Northern Thailand served as a panel for a Delphi activities with 4 rounds of questionnaires. The obtained responses were then treated according to basic statistic analysis reporting the values of mean, standard deviation and coefficient of variation. The questions were about the future management of student teaching as it should to be

in B.E.2526. The final form of the check-list type was administered to 36 administrators and supervisors from the 4 teachers colleges in the northern region to determine the practicality of the management system. These responses were also used to evaluate the reliability and possibility of the implementation of student teaching management model. It was found that the Kuder - Richardson 21 coefficient was 0.6954

Results :

Seven aspects of future management system of student teaching were under this study. The seven aspects were responsible unit , personnel administration , teacher training preparation , budgeting , teacher training operation , seminar and evaluation. After testing for the feasibility most of the 152 items were retained.

Concerning the responsible unit , the expert panel strongly agreed that the teachers colleges should officially organize teacher training unit as a center or a committee equivalent to academic faculty in the college attached to the rector. The committee should have two levels of operation or two sub-committees, the steering sub-committee and the implementations or operational sub-committee. The office of the teacher training unit should consist of various sections.

On personnel administration , it was agreed that the director of the unit should be appointed. All lecturers in the colleges should involve in teaching supervision both in general and major and minor subject areas. A certain criterion for selection of the -

supervision should be constructed with joint efforts between schools and colleges. It was strongly suggested that projects on school supervisors and school administrators development should be undertaken. It was vital that school and administrators should earn some benefit from the college. It was also recommended that the supervisor student teacher ratios should be 1 : 1 for primary level and 1 : 2 for secondary.

Student teachers should have gone through preparation program prior to joining actual student teaching. The program could be achieved by combining various courses on teaching methods or adding more intensive courses. These program should be in agreement with the micro-teaching plan. Moreover , the orientation should be conducted.

Annual appropriation should be allocated to the teacher training center similar to other faculties , the items should include per diem for travelling and representation expense. It was suggested that the Department of Teacher Education , Ministry of Education . should underwrite these expenses.

Concerning the area of student teaching , it was agreed that student teachers should participate in rural school especially those in Higher Certificate program. The process should begin from familiarization , observation to actual teaching from the first grade. In primary school , it was suggested that there should be two student teachers and in secondary school one student teacher for two courses. The student teaching period should be one semester (18 weeks) and the Cluster Program should be adopted.

During student teaching period , there should be at least two seminars with one of them at the end of the program. Seminar of college supervisors should be organized once for each semester and similarly for the school supervisors. For joint meetings between college supervisors and administrators , and among college supervisors in all colleges , it was suggested that they should be conducted once a year.

It was strongly agreed that criteria for student teaching evaluation should be constructed jointly by the colleges and the schools. The weight should be 50-50 and the meeting for the common evaluation should be convened. Self-evaluation by student teachers was strongly desirable. The grading system should be used. Summative evaluation of the student teaching program should be conducted one a semester using a common rating scale and followed by a seminar. It was suggested that all individuals concerned should participate in these evaluation activities.

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนช่วยเหลือแนะนำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สังข์ อุทรานันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย คันติเมธ ผู้ช่วยศาสตราจารย์นพพงษ์ บุญจิตราวุฒย์ และ คณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์

นอกจากนี้ขอขอบคณาจารย์น้อย ปลายคราม อาจารย์ ดร.ณัฐพงษ์ เจริญพิทย อาจารย์เสวก ใจสะอาด อาจารย์พิภพ สืบประดิษฐ์ อาจารย์เกรียงไกร เจริญพานิช - อาจารย์พิงพิศ วีระฉายา อาจารย์วิรัช ไชยรักษ์ อาจารย์บุญถิ่น อยู่ชมบุญ อาจารย์บรรเทา ลุฑิตย์ทัศน์ อาจารย์ไพศาล สิทธิเลิศตลอดจนผู้บริหาร อาจารย์นิเทศภัทวารีย์ อ แห่งใน ภาคเหนือรวมทั้งคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย เชียงใหม่และคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย - ศรีนครินทรวิโรฒตลอดจนผู้มีใจกว้างนามในที่นี้ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ณรงค์ ธรรมคุณ

17 มีนาคม 2525

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ช
กิตติกรรมประกาศ.....	ฎ
รายการตารางประกอบ.....	ท
รายการแผนภูมิประกอบ.....	ณ
บทที่	

๑. บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
คำจำกัดความ.....	8
ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย.....	9
2. หลักการความคิดเห็นของนักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
ความหมายและความสำคัญของการฝึกสอน.....	14
การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสายงานและหน่วยงาน รับผิดชอบการจัดการฝึกสอน.....	17
การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกสอน.....	22
การเตรียมการก่อนการฝึกสอน.....	33
การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดการฝึกสอน.....	36
การกำหนดให้นักศึกษาไปทำการฝึกสอน.....	38
การสัมมนาการฝึกสอน.....	43
การประเมินผลการฝึกสอน.....	45
เคล็ดลับเทคนิค.....	50

	หน้า
3. วิธีดำเนินการวิจัย	54
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	54
ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย	56
แบบสอบถามในการวิจัย	57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
4. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และการตรวจสอบความเป็น ไปได้ของแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบของการจัดการฝึกสอน	63
เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล	63
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการ จัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือตามที่ควรจะเป็นในปี พ.ศ. 2526	64
การตรวจสอบความเป็นไปได้ของแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการฝึกสอน ของวิทยาลัยครูในภาคเหนือตามที่ควรจะเป็นในปี พ.ศ. 2526	94
การหาความเชื่อมั่นของรูปแบบการจัดการฝึกสอน	109
5. สรุปผลการค้นคว้า อภิปรายและข้อเสนอแนะ	110
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	110
วิธีดำเนินการวิจัย	113
ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการฝึกสอน	113
รูปแบบการจัดการฝึกสอน	119
อภิปรายผลของการวิจัย	130
ข้อเสนอแนะ	155
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก.	164
ภาคผนวก ข.	165
ภาคผนวก ค.	220
ประวัติผู้เขียน	232

รายการตารางประกอบ

ตารางที่	หน้า
1	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการฝึกสอน..... 64
2	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคณะกรรมการดำเนินการจัดการฝึกสอน..... 65
3	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับโครงสร้างและหน่วยงานฝึกสอน..... 66
4	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการกำหนดและสรรหา กรรมการบริหารการจัดการฝึกสอน..... 68
5	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการกำหนดและสรรหาอาจารย์นิเทศก์..... 70
6	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการกำหนดและสรรหา ครู-อาจารย์พี่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอน..... 73
7	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการเตรียมการก่อนการฝึกสอน..... 75
8	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ ในการดำเนินการจัดการฝึกสอน..... 77
9	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประเภทของโรงเรียนฝึกสอน..... 79
10	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการดำเนินการจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอน... 80
11	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับระดับชั้นที่ฝึกสอน..... 82
12	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับระยะเวลาในการฝึกสอน..... 83
13	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการสัมมนานักศึกษาฝึกสอน..... 85
14	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ ครู-อาจารย์พี่เลี้ยงและผู้บริหาร..... 86
15	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการจัดสัมมนา..... 87
16	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกสอน..... 89
17	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกสอน..... 92
18	ความเป็นไปได้ของการจัดสายงานและหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการฝึกสอน..... 95

ตารางที่

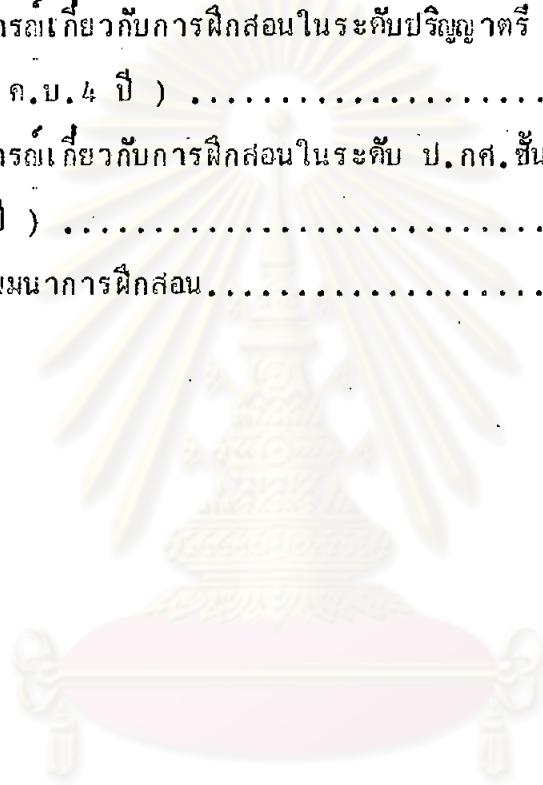
หน้า

19	ความเป็นไปได้ของคณะกรรมการฝึกสอน.....	96
20	ความเป็นไปได้ของโครงสร้างของหน่วยงานฝึกสอน.....	97
21	ความเป็นไปได้ของการกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน....	98
22	ความเป็นไปได้ของการเตรียมการก่อนการฝึกสอน.....	100
23	ความเป็นไปได้ของการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดการฝึกสอน.....	101
24	ความเป็นไปได้เกี่ยวกับประเภทของโรงเรียนฝึกสอน.....	102
25	ความเป็นไปได้เกี่ยวกับการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกสอน.....	103
26	ความเป็นไปได้เกี่ยวกับระดับชั้นที่ฝึกสอน.....	104
27	ความเป็นไปได้เกี่ยวกับระยะเวลาในการฝึกสอน.....	105
28	ความเป็นไปได้เกี่ยวกับการสัมมนาการฝึกสอน.....	106
29	ความเป็นไปได้เกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกสอนและการประเมิน โครงการฝึกสอน.....	107

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการแผนภูมิประกอบ

แผนภูมิที่		หน้า
1	สายงานและโครงสร้างของหน่วยงานฝึกสอน.....	120
2	การจัดประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกสอนในระดับปริญญาตรี (ค.บ.2 ปี , ค.บ.4 ปี)	123
3	การจัดประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกสอนในระดับ ป.กศ.ชั้นสูง (หลักสูตร 2 ปี)	124
4	กำหนดการจัดสัมมนาการฝึกสอน.....	126



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย