

รายงานการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาระบบการฝึกงานด้านเภสัชศาสตร์

คณะผู้วิจัย

จรัสพรรณ

สงวนเสริมศรี

ปรียา

ตันติพัฒนานันต์

ธาริณี

สินชัย

พาณี

ศิริสะอาด

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คำนำ

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการฝึกงานด้านเกษตรศาสตร์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาระบบการฝึกงานของคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยเฉพาะ จากผลการวิจัยที่ได้ทำเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสรุปได้ตั้งแต่ปี 2536 ได้นำมาปรับปรุงรูปแบบขบวนการดำเนินงาน การเตรียมความพร้อมของนักศึกษา ก่อนออกฝึกงาน และการทำความเข้าใจกับแหล่งฝึกงานรวมทั้งสนับสนุนด้านวิชาการแก่แหล่งฝึกงานมากยิ่งขึ้น ตั้งแต่ปี 2537 เป็นต้นมา

แม้ว่าผลงานวิจัยสามารถสรุปได้อย่างสมบูรณ์ ตั้งแต่ปี 2536 แต่เนื่องจากเกรงว่าการเผยแพร่ผลการวิจัยออกในวงกว้างอาจเกิดปัญหาความไม่เข้าใจระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ จึงมิได้จัดเผยแพร่ อย่างไรก็ตามบัดนี้ได้มีการพัฒนาระบบการฝึกงาน ตามผลการวิจัยที่ค้นพบมาได้ระยะหนึ่งแล้ว จึงเห็นควรที่จะเผยแพร่ และทำวิจัยซ้ำ เมื่อมีโอกาส

นอกจากนี้ใคร่ขอเรียนว่า คณะผู้วิจัยได้ทราบข้อจำกัดของทั้งนักศึกษา คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และสถานที่ฝึกงานล่วงหน้าแล้วในหลายเรื่อง การทำวิจัยเป็นการรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบ และมีน้ำหนักมากพอที่จะนำมาทำเป็นโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสิ่งที่ยังมีความจำเป็นต้องกระทำเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลของภาพรวมเท่านั้น มิได้เป็นของทุกคน หรือทุกสถานที่ คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผู้ที่ได้รับทราบ หรือได้อ่านงานวิจัยชิ้นนี้คงเข้าใจ และมองผลของงานในทางสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพของเราต่อไปในอนาคต และขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และมีส่วนช่วยให้งานวิจัยชิ้นนี้ประสบความสำเร็จได้

จาก

คณะผู้วิจัย

กันยายน 2540

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	ก
สารบัญตาราง	ข
บทคัดย่อ	ค - ง
บทที่ 1	
บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
บทที่ 2	5
การฝึกงานของนักศึกษาเภสัชศาสตร์	
บทที่ 3	
วิธีดำเนินการวิจัย	
กลุ่มตัวอย่างและจำนวนตัวอย่าง	14
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	14
วิธีการรวบรวมข้อมูล	16
การวิเคราะห์ข้อมูล	16
บทที่ 4	
ผลการวิจัย	
ตอนที่ 1 ปัญหาจากแหล่งฝึกงาน	17
ตอนที่ 2 ปัญหาจากนักศึกษาฝึกงาน	30
ตอนที่ 3 แนวทางในการแก้ปัญหาและการพัฒนาวิชาชีพเภสัชศาสตร์	43
บทที่ 5	
บทสรุป	
สรุปผลการวิจัย	53
ข้อเสนอแนะ	59
บรรณานุกรม	61
ภาคผนวก	
ผนวก ก	รายชื่อผู้เข้าประชุมกลุ่มย่อย
ผนวก ข	แบบสอบถาม (ศึกษาจากแหล่งฝึกงาน)
ผนวก ค	แบบสอบถาม (ศึกษาปัญหาจากนักศึกษา)

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประเภทแหล่งฝึก	17
2	ระยะเวลาที่รับนักศึกษามาฝึกงาน	18
3	จำนวนนักศึกษาในแต่ละผลิต	18
4	ปัญหาด้านความพร้อมในการให้การฝึกงาน	20
5	ปัญหาด้านการจัดการเรื่องที่พัก	21
6	พฤติกรรมตามเงื่อนไขและข้อกำหนดของการฝึกงาน	22
7	พฤติกรรมที่ควรปรับปรุงแก้ไข	23
8	การบริหารจัดการของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	24
9	เอกสารและการติดต่อกับทางคณะเภสัชศาสตร์	25
10	ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลนักศึกษาและประเมินผลการฝึกงาน ให้แก่นักศึกษา	26
11	ความเหมาะสมของระยะเวลาการฝึกงาน	27
12	ปัญหาอื่น ๆ ที่พบในแหล่งฝึกงาน	28
13	ความต้องการที่แหล่งฝึกงานต้องการให้คณะเภสัชศาสตร์ดำเนินการให้	29
14	พฤติกรรมที่คิดว่าเหมาะสมและควรกระทำในการฝึกงาน	31
15	ปัญหาด้านสถานที่ฝึกงาน	33
16	ปัญหาด้านการฝึกงาน	35
17	ปัญหาด้านเภสัชกรผู้ควบคุมการฝึกงาน	37
18	ปัญหาด้านผู้ร่วมงานและบุคลากรอื่น ๆ	40
19	ปัญหาส่วนตัวของนักศึกษาฝึกงาน	42
20	ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา	43
21	แนวทางการพัฒนาการฝึกงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพเภสัชศาสตร์	50

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องระบบการฝึกงานด้านเภสัชศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ปัญหา การบริหารจัดการกระบวนการฝึกงาน การร่วมมือกับแหล่งฝึกงาน และแนวทางการพัฒนาวิชาชีพเภสัชศาสตร์ ประชากรที่ศึกษาประกอบด้วย นักศึกษาฝึกงานจากคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในช่วงเดือนมีนาคม-พฤษภาคม 2534 และ 2535 จำนวน 168 คน แหล่งฝึกงาน 5 ประเภท คือ โรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ร้านขายยา โรงงาน และส่วนราชการอื่น ๆ จำนวน 115 แห่ง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบ ปัญหา แนวทางในการแก้ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพเภสัชศาสตร์จากแหล่งฝึกงานและตัวนักศึกษาฝึกงาน ดังนี้

แหล่งฝึกงานส่วนใหญ่ มีปัญหาเรื่องเวลา เนื่องจากงานประจำมีมาก ทำให้ไม่สามารถแล่นนักศึกษาได้เต็มที่ ไม่มีเวลาสอน และเตรียมความรู้ทางวิชาการ ด้านตัวนักศึกษามีปัญหาคือ ไม่ทราบพื้นฐานความรู้ทางทฤษฎีของนักศึกษา นักศึกษาบางส่วนมีพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงแก้ไข คือ ไปถึงสถานที่ฝึกงานไม่ตรงต่อเวลาในบางครั้ง ไม่มีจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการของคณะเภสัชศาสตร์ แหล่งฝึกงานมีความเห็นว่า คู่มือการฝึกงาน และประสิทธิภาพของแบบประเมินผล อยู่ในเกณฑ์พอใช้ วิธีการประเมินผลยุ่งยาก ไม่มีหลักปฏิบัติได้อย่างมั่นใจ และวัดด้านพฤติกรรมมากเกินไป ทิศทางในการฝึก ไม่มีมาตรฐานแต่ละแห่งต่างคนต่างฝึกตามที่คิดว่าดีที่สุด ความเข้าใจระหว่างคณะเภสัชศาสตร์กับแหล่งฝึกไม่ตรงกัน

ด้านนักศึกษาฝึกงาน มีความเห็นว่า เภสัชกรผู้ควบคุมการฝึกงาน ไม่มีเวลาว่าง และมีงานประจำมาก ด้านการฝึกงานในโรงพยาบาลบางแห่งมีงานน้อย เวลาว่างมาก ในขณะที่บางแห่งมีงานมากทำให้ช่วงเวลาการฝึกกลับน้อยเกินไป ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานบางแห่งมีความขัดแย้งกันเองหรือต่อต้านเภสัชกร สถานที่ฝึกงานบางแห่งคับแคบ ไม่เป็นสัดส่วน บางแห่งไม่มีที่กั้นหรือมีแต่ไม่สะดวก ด้านส่วนตัวของนักศึกษามีปัญหาเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานไม่เพียงพอ อ่านไม่สั่งยา ไม่ออก วิเคราะห์โรคไม่ได้ และคิดว่าไม่สามารถนำความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้ได้

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ ให้ตั้งวัตถุประสงค์ของการฝึกร่วมกันระหว่างแหล่งฝึกกับคณะเภสัชศาสตร์ จัดประชุมเป็นระยะเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ควรแก้ไขปรับปรุงคู่มือฝึกงาน กำหนดรูปแบบให้เหมือนกันเป็นมาตรฐานใกล้เคียงกันทุกมหาวิทยาลัย และปรับปรุงหลักสูตรให้เน้นเฉพาะด้านมากขึ้น การประเมินผล โดยให้คะแนนจะทำให้นักศึกษาตั้งใจมากขึ้น และควรชี้แจงวัตถุประสงค์ให้นักศึกษาเข้าใจอย่างชัดเจนมาก่อน การแก้ไข เรื่องเภสัชกรควรเพิ่มจำนวนเภสัชกรในหน่วยให้มากขึ้น หรือให้บุคลากรในแผนกร่วมรับผิดชอบนักศึกษาด้วย

การพัฒนาวิชาชีพเภสัชศาสตร์ มีทิศทางคือ กำหนดแนวทางการฝึกให้ไปในแนวเดียวกันทุกมหาวิทยาลัย สร้างมาตรฐานด้านการประเมินผล ปรับปรุงหลักสูตรวิชาการฝึกงาน และสร้างความกระตือรือร้นให้นักศึกษา ฝึกให้กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก ให้นักศึกษาเรียนรู้งานที่กว้างกว่าขอบเขตเฉพาะเภสัชศาสตร์ และสร้างภาพพจน์ ค่านิยมที่ดีในการฝึกงาน

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชศาสตร์ ได้กำหนดไว้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรเภสัชศาสตร์ระดับปริญญาบัณฑิต การเรียนการสอนกระบวนการฝึกปฏิบัติของวิชาชีพนี้ เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง มีวัตถุประสงค์เพื่อถ่ายทอดทัศนคติ ประสบการณ์ เทคนิค และศิลปวิทยาการต่าง ๆ ให้สามารถนำวิชาชีพไปพัฒนาและแก้ปัญหาสาธารณสุขของประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนให้มากที่สุด ในช่วงเวลาแห่งการฝึกปฏิบัติงานนั้นเป็นช่วงเวลาที่นักศึกษาเภสัชศาสตร์จะได้กระทำบทบาทการทำงานเสมือนเป็นเภสัชกรตัวจริงเพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ทำงาน แนวทางในการปฏิบัติงานทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการอย่างผสมผสาน อีกทั้งเรียนรู้ตระหนักและสำนึกในหน้าที่ อันจะนำไปสู่แนวคิดในการพัฒนาตนเองก่อนจบการศึกษาไปประกอบวิชาชีพ

การดำเนินงานฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชศาสตร์ ของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ได้ทำการพัฒนาการบริหารจัดการการฝึกงานนักศึกษาโดยการติดตามประเมินผลและนำข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงการฝึกงาน แต่ยังไม่ได้รวบรวมปัญหาอย่างเป็นระบบพอที่จะเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้ครอบคลุมทั่วถึง เพราะการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชศาสตร์ต้องอาศัยความร่วมมือและประสานงานทั้งจากสถานที่ทำงาน อาจารย์ ณ แหล่งฝึกงาน และคณะเภสัชศาสตร์จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ถึงแม้ว่าในปัจจุบันได้มีการประสานงานระหว่างคณะเภสัชศาสตร์ทั้ง 6 สถาบันในภาครัฐบาล ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาได้บางส่วน อย่างไรก็ตามการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพของนักศึกษาเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ยังพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคที่ต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข และแนวโน้มของนักศึกษาที่ต้องไปฝึกงานมีเพิ่มขึ้นทุกปี ปัญหาการบริหารจัดการฝึกงานยังมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น การศึกษาปัญหาการฝึกงานจากนักศึกษาและแหล่งฝึกงาน

เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรได้รับการศึกษาข้อมูลอย่างละเอียด เพื่อปรับปรุง คลังคลังปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ อันจะนำไปสู่ขบวนการจัดการฝึกงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สูงสุด และเป็นหนทางในการพัฒนาวิชาชีพเภสัชกรรมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ปัญหา การฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพ เภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. ศึกษาหาแนวทางการบริหารจัดการกระบวนการวิชาการฝึกงาน
3. ศึกษาแนวทางในการร่วมมือเพื่อพัฒนาการฝึกปฏิบัติวิชาชีพเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กับสถานที่ฝึกงานต่าง ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครอบคลุมเนื้อหาและประชากรดังต่อไปนี้

1. ศึกษาปัญหาในการฝึกปฏิบัติงานจากนักศึกษาเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รหัส 32... ลงไป ที่ไปฝึกงานในระหว่างเดือนมีนาคม-เดือนพฤษภาคม 2534, เดือนมีนาคม-เดือนพฤษภาคม 2535 และจากแหล่งฝึกงาน 5 ประเภทคือ โรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ร้านขายยา โรงงานและหน่วยราชการอื่น ๆ จำนวน 115 แห่ง
2. ศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาระบบการฝึกปฏิบัติงาน ด้านเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากสถานที่ฝึกงานต่าง ๆ โดยครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องการบริหารจัดการกระบวนการฝึกงานของคณะเภสัชศาสตร์ ในด้านการติดต่อสื่อสารกับแหล่งฝึก การแก้ไขปัญหาในการฝึกงานของนักศึกษา การติดตามประเมินผล และศึกษาแนวทางการร่วมมือในอนาคตของสถานที่ฝึกงานต่าง ๆ

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

งานด้านโรงพยาบาล	หมายถึง	งานของเภสัชกรประจำโรงพยาบาล โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน ศูนย์บริการ สาธารณสุข โรงพยาบาลเอกชน และโรงพยาบาล เฉพาะทาง
การฝึกงานด้านร้านขายยา	หมายถึง	การฝึกงานในร้านขายยาแผนปัจจุบัน ที่มีเภสัชกรอยู่ปฏิบัติ หน้าที่ในช่วงเวลาที่นักศึกษาฝึกงาน ซึ่งอาจเป็นร้านขายยา ของเอกชนทั่วไป หรือสถานปฏิบัติการ เภสัชชุมชนของหน่วย ราชการก็ได้
การฝึกงานด้านเภสัชอุตสาหกรรม	หมายถึง	การฝึกงานตามโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยา และ เครื่องสำอาง ทั้งที่เป็นของรัฐบาลและเอกชน โดย โรงงานอุตสาหกรรมเหล่านี้อาจจะมีขนาด ประเภทยาที่ ผลิต และปริมาณยาที่ผลิตแตกต่างกันได้
การฝึกงานด้านนิติเภสัชกรรม	หมายถึง	การฝึกงานในสถานที่ราชการที่ทำงานเกี่ยวกับกฎหมาย และพระราชบัญญัติยา เช่น สำนักงานคณะกรรมการอาหาร และยา (อย.) และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.) เป็นต้น

(รวบรวมจาก คู่มือการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพชั้นนักศึกษา คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
2536)

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการวางแผน และการบริหารจัดการกระบวนการวางแผน และการบริหารจัดการกระบวนการดำเนินงาน เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการฝึกงานของนักศึกษาและสามารถเตรียมความพร้อมทางด้านแหล่งฝึกงาน ซึ่งเป็นแนวทางให้กระบวนการฝึกงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

บทที่ 2

การฝึกงานของนักศึกษาเภสัชศาสตร์

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของเภสัชกร

สิ่งที่กระทรวงสาธารณสุขต้องการจากบทบาทของเภสัชกรในประเด็นของการประกอบอาชีพการเป็นข้าราชการที่ดี และการเป็นผู้ร่วมในการให้บริการสาธารณสุข คือ

1. การบริการเภสัชกรรมที่ดีและเปี่ยมประสิทธิภาพสำหรับผู้ป่วยนอกและใน
2. พัฒนาและรับผิดชอบระบบการจัดการและกระจายยา ทำอย่างไรที่จะให้ได้ยาที่ดี มีคุณภาพ ราคาประหยัดไว้ให้บริการแก่ประชาชน
3. การผลิตยาที่จำเป็นขึ้นใช้ในสถานบริการ ปัจจุบันยังมีความจำเป็นอยู่ เช่น ยาโรคผิวหนัง ซึ่งจัดเป็นฝีมือของเภสัชกร
4. การคุ้มครองผู้บริโภค ควรรู้ว่ายาหรืออาหารที่มีอยู่ไหน อะไรมีคุณภาพบ้าง
5. สนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐาน
6. สนับสนุนงานวิจัยและพัฒนาสมุนไพร (ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข, 2535.)

คุณลักษณะของนักศึกษาเภสัชศาสตร์ ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเภสัชศาสตร์บัณฑิต พ.ศ. 2534 ของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีรายละเอียดดังนี้

1. เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับสารที่สามารถนำมาทำเป็นยาได้ ทั้งที่ได้จากธรรมชาติ และจากการสังเคราะห์โดยวิธีทางเคมี
2. สามารถปรุง ผสม และประดิษฐ์สารต่าง ๆ ให้ได้ยาที่มีคุณภาพและคุณลักษณะดี
3. มีความรู้ และสามารถควบคุมมาตรฐานของยา อาหาร และเครื่องสำอาง ให้มีมาตรฐานปลอดภัยในการใช้
4. มีความรู้ความสามารถในการจำแนกประเภท หมวดยุขของยา และการกระจายยาสู่ผู้ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. มีความรู้ในอาการของโรคบางอย่างที่ปรากฏมากในประเทศ และมีความสามารถที่จะดำเนินการเพื่อช่วยเหลือหรือคัดเลือกผู้ป่วยส่งต่อโรงพยาบาลได้
6. มีความรู้ และเข้าใจปัญหาสาธารณสุขของประเทศ ตลอดจนตระหนักถึงบทบาทของเภสัชกรที่ต้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา
7. มีความรู้ความสามารถในการให้การศึกษาคู่มืออบรม แพร่กระจายข่าวสารความรู้เรื่องยา การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการช่วยเหลือตนเองแก่ประชาชน และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐาน และการคุ้มครองประโยชน์ผู้บริโภค
8. มีความสามารถวิเคราะห์ และปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เมื่อร่วมทำงานกับผู้อื่นทั้งในฐานะผู้นำและผู้ร่วมงาน
9. มีความตระหนักว่า "วิชาชีพเภสัชกรรม" เป็นวิชาชีพที่ต้องเรียนต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิต ยิ่งวิชาอื่น ๆ และมีความสามารถที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองต่อไปได้
10. เป็นผู้ที่เฝ้ายามพร้อมด้วยคุณธรรมยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถประยุกต์ความรู้ทั่วไปในด้านวิชาชีพและนอกวิชาชีพ เพื่อบริการประชาชนด้านสุขภาพอนามัยอย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการฝึกงานนักศึกษาเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ *

การฝึกงานของนักศึกษาเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นกระบวนวิชาในหลักสูตรการศึกษามีจำนวน 1 หน่วยกิต ซึ่งได้กำหนดไว้ว่า

* คู่มือการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพนักศึกษา คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2536

- 1) นักศึกษา รหัส 32.... ลงไป ทุกคนต้องผ่านการฝึกงานเป็นเวลารวมไม่น้อยกว่า 300 ชั่วโมง
- 2) นักศึกษา รหัส 32.... ขึ้นไป ต้องผ่านการฝึกงานเป็นเวลารวมไม่น้อยกว่า 500 ชั่วโมง

การฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เพื่อเสริมสร้างทัศนคติ ประสบการณ์ เทคนิค และศิลปวิทยาการต่าง ๆ ให้นักศึกษาสามารถนำวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติในการมีส่วนร่วมเพื่อแก้ปัญหาด้านสุขภาพอนามัยของประเทศ รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพนี้ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนให้มากที่สุด นักศึกษาจึงต้องมีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ที่จะตั้งใจหาประสบการณ์จากการทำงานและข้อบกพร่องของระบบการทำงานทุกอย่าง เรียนรู้กฎระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงาน ทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ

วัตถุประสงค์ของการฝึกงานด้านเภสัชศาสตร์

1. เพื่อให้นักศึกษา ได้มีโอกาสแสวงหาความรู้และฝึกทักษะต่าง ๆ ดังนี้
 - 1.1 เรียนรู้การปฏิบัติงานจริง ๆ ในแต่ละสถานที่
 - 1.2 ฝึกฝนหาความชำนาญในงานที่ตนเองมีโอกาสรับการฝึก
 - 1.3 เรียนรู้กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับยา
 - 1.4 สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้มารับบริการและผู้ร่วมงานทุกระดับ
 - 1.5 มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ
2. สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกงานมาเป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกประกอบวิชาชีพ
3. รับรู้ เข้าใจ และสามารถพัฒนาทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับสถานที่ฝึกงานในทางสร้างสรรค์
4. ตระหนักถึงจรรยาบรรณของวิชาชีพเภสัชกรรม และความรับผิดชอบต่อชุมชนและประเทศชาติ

5. รับรู้ และเข้าใจสภาพสาธารณสุขของประเทศตามความเป็นจริง และปัญหาสาธารณสุขที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

สถานที่ฝึกงาน

การฝึกงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 5 ช่วงเดือนมีนาคม ถึง เดือนพฤษภาคม แบ่งเป็นแขนงต่าง ๆ ดังนี้

1. ระบบจังหวัด จะประกอบด้วย การฝึกงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลทั่วไป (รพท.) หรือ โรงพยาบาลศูนย์ (รพศ.) และโรงพยาบาลชุมชน (รพช.) ซึ่งใช้เวลารวมทั้งสิ้น 5 สัปดาห์
 2. เกณฑ์กรรมโรงพยาบาล ทั้งโรงพยาบาลของรัฐบาล ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป รวมทั้งโรงพยาบาลชุมชน ใช้เวลาครั้งละ 3 สัปดาห์ ซึ่งจะเป็นการฝึกปฏิบัติเพื่อเน้นที่แห่งใดแห่งหนึ่งเท่านั้น
 3. เกณฑ์อุตสาหกรรม ได้แก่ โรงงานผลิตยาต่าง ๆ ใช้เวลา 3 สัปดาห์
 4. เกณฑ์ควบคุมคุณภาพ ได้แก่ การฝึกงานในด้านวิเคราะห์ หรือวิจัยตามกรม กองต่าง ๆ เช่น กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กองวิทยาศาสตร์สภากาชาดไทย ใช้เวลา 3 สัปดาห์
 5. เกณฑ์กรรมชุมชน ได้แก่ ร้านขายยาต่าง ๆ ใช้เวลา 3 สัปดาห์
- สำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 3 จะฝึกงานหรือดูงานช่วงปิดภาคเรียนเดือนตุลาคม โดยใช้

เวลาคนละ 1 สัปดาห์

คุณสมบัติของนักศึกษาที่ขอรับการฝึกงาน

1. ช่วงระหว่างเดือนตุลาคม 2535 เป็นนักศึกษาระดับชั้นปีที่ 3 ผ่านการเรียน กระบวนวิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐาน แต่ยังมีได้เรียนวิชาต่าง ๆ ทางวิชาชีพ

2. ช่วงระหว่างเดือน มีนาคม ถึง พฤษภาคม เป็นนักศึกษาที่เรียนจบหลักสูตร ชั้นปีที่ 4 ชั้นปีที่ 5

การฝึกงานสำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 5 ช่วงเดือน มีนาคม ถึง พฤษภาคม นักศึกษาทุกคนต้องเลือกฝึกงานระบบจังหวัด 5 สัปดาห์ และระบบทั่วไป 2 แห่ง ๆ ละ 3 สัปดาห์ รวม 11 สัปดาห์ และต้องผ่านการเตรียมตัวในชั้นเรียน ตลอดจนการประชุมพิเศษก่อนฝึกงาน

1. ระบบจังหวัด 5 สัปดาห์ คือ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 1 สัปดาห์
โรงพยาบาลศูนย์ หรือ โรงพยาบาลทั่วไป 2 สัปดาห์
โรงพยาบาลชุมชน 2 สัปดาห์
2. ระบบทั่วไป คือ ฝึกงานในโรงพยาบาลประจำจังหวัด, โรงพยาบาลศูนย์, โรงพยาบาลชุมชน, โรงงานอุตสาหกรรมยา, โรงพยาบาลเอกชน, ร้านขายยา

ระเบียบการฝึกงานสำหรับนักศึกษา

1. ต้องไม่เรียนภาคฤดูร้อน
2. ต้องเข้ารับการประชุมพิเศษก่อนออกฝึกงาน
3. ต้องส่งรายงานผลการฝึกงานตามที่กำหนด ถ้าผู้รับผิดชอบการฝึกงานไม่ได้รับช่วงใดจะถือว่าช่วงนั้น ไม่ได้ทำการฝึกงาน
4. แต่งเครื่องแบบนักศึกษา หรือ เสื้อปฏิบัติการณ์เภสัชกรรมคสจ. ในขณะฝึกงาน
5. นักศึกษาที่ได้รับการส่งตัวไปฝึกงานที่ใดที่หนึ่งแล้ว มิได้ไปฝึกงานให้ครบตามกำหนดเวลาที่ตกลงไว้ ผู้รับผิดชอบการฝึกงานอาจพิจารณาเพิกถอนชั่วโมงการฝึกงานทั้งหมดในช่วงนั้นได้
6. นักศึกษาอาจถูกเพิกถอนการฝึกงานได้ ถ้าไม่ปฏิบัติตามระเบียบการฝึกงานหรือประพฤติตัวไม่เหมาะสม

7. ต้องเข้าชั้นเรียนกระบวนการฝึกงานให้ครบ มิฉะนั้นจะถือว่าไม่ผ่านการฝึกงาน
8. การคิดชั่วโมงฝึกงานจะคิดให้วันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง ไม่ว่าจะฝึกงานในสถานที่ใดก็ตาม

การประเมินผล ประเมินจาก

1. การเข้าชั้นเรียน และการเข้าร่วมกิจกรรมในชั้นเรียน
2. รายงานจากแบบประเมินผลที่อาจารย์เภสัชกรจากสถานที่ฝึกงานส่งกลับไปคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3. รายงานต่าง ๆ ที่คณะอาจารย์ผู้รับผิดชอบการฝึกงานกำหนดให้ และนักศึกษาส่งกลับไป คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
4. การประเมินผลรวมยอด ตามกำหนดวันที่อาจารย์ผู้รับผิดชอบการฝึกงานจะกำหนดขึ้น

ข้อควรปฏิบัติ ในการฝึกงาน

จากการติดตามผลการฝึกงานของนักศึกษาในสถานที่ฝึกต่าง ๆ และการแจ้งเงื่อนไขต่าง ๆ ที่สถานที่ฝึกงานขอให้นักศึกษาปฏิบัติ สรุปเป็นข้อปฏิบัติในการฝึกงานได้ดังนี้

1. ต้องแต่งกายนักศึกษา ห้ามนุ่งกางเกงยีนส์ ห้ามใส่รองเท้าแตะ (สถานที่ราชการทุกแห่งและโรงพยาบาลต่าง ๆ เครื่องครัดในเรื่องนี้มาก เคยมีจดหมายต่อว่ากลับมา เมื่อนักศึกษาแต่งกายไม่เรียบร้อย)
2. ต้องตรงต่อเวลาในการมาฝึกงานหรือกลับ ถ้าไม่สามารถมาได้เนื่องจากเหตุใดก็ตาม จะต้องแจ้งล่วงหน้าหรือโทรศัพท์ติดต่อบอกให้ทราบ การขาดงานไปโดยมิได้บอกเล่า ถือว่าเป็นการผิดมารยาทอย่างยิ่ง ยกเว้นเหตุสุดวิสัยจริง ๆ ซึ่งก็ควรจะอธิบายให้หัวหน้าทราบเมื่อกลับมาแล้ว (กรณีต้องการออกไปนอกสถานที่ขณะปฏิบัติงาน จะต้องแจ้งให้หัวหน้างานทราบทุกครั้ง)

3. ต้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจทำงานมิใช่มุ่งหวังเพียงได้ชั่วโมงทำงานเท่านั้น เพราะจะทำให้ผู้ฝึกให้หมดกำลังใจ
4. มีใบรับรองความประพฤติ ตามที่สถานที่บางแห่งต้องการ
5. มีสื่อทิวทัศน์ที่สะอาด ติดไปด้วย เช่น ที่กองวิทยาศาสตร์สภากาชาดไทย
6. ต้องปฏิบัติตามกฎและระเบียบต่าง ๆ ของสถานที่ฝึกงาน
7. ไม่ควรคิดว่าการไปฝึกงานเป็นการไปพักผ่อนตากอากาศ หรือหวังว่าจะได้รับอะไรมากมาย เช่น สวัสดิการต่าง ๆ ควรช่วยเหลือตนเองให้มากที่สุด
8. นักศึกษาควรไปฝึกงานในลักษณะคนช่วยทำงาน และพลอยได้รับความรู้จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับนักศึกษาผู้นั้น
9. ขอให้แนะนำารที่เกี่ยวข้อกับงานแขนงที่จะฝึกติดตัวไปด้วย (สถานที่ฝึกหลายแห่งแจ้งมาว่านักศึกษาจากเชียงใหม่มักจะบอกว่าไม่ได้หอบตำราไปด้วย เลยไม่ทราบว่าจะทำอะไรอย่างไร และการไปขอยืมตำราจากสถานที่นั้น ๆ ทำให้ผู้รับผิดชอบมีความอึดอัด เพราะเกรงการสูญหายและไม่ทราบว่านักศึกษามีความรับผิดชอบมากเพียงใด)
10. ผู้ฝึกงานด้านโรงพยาบาล ควรทบทวนคำย่อในภาษาลาตินไว้ด้วย
11. ผู้ฝึกงานด้านร้านขายยาควรมีความรู้เรื่องโรคที่พบบ่อย ๆ โดยมีหนังสือเรื่องโรคที่พบบ่อย ๆ ไว้เป็นคู่มือ
12. นักศึกษาจะต้องทำความรู้จักเกี่ยวกับสถานที่ฝึกงานที่ตนจะไปให้มากที่สุด โดยการสอบถามรุ่นพี่ หรือหาข้อมูลจากแหล่งอื่น เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องกับสถานที่นั้นต้องการ
13. เจอนไซท์ที่สถานที่ต่าง ๆ แจ้งมาและผู้รับผิดชอบการฝึกงานได้ติดประกาศให้ทราบ ผู้ไปฝึกงานที่ใดควรจดบันทึกของที่นั้นไว้
14. งานด้านวิเคราะห์และวิจัย ต้องทบทวนวิชาการ ชั่ง ตวง วัด และวิธีการวิเคราะห์ต่าง ๆ ที่เคยเรียนในวิชา Assay และกระบวนวิชาอื่น ๆ ล่วงหน้า และควรมีสุมุด lecture note ติดไปด้วย

ปัญหาและอุปสรรคการฝึกงานของนักศึกษาเภสัชศาสตร์และแนวทางแก้ไข

จากการประชุมกลุ่มย่อย "เรื่องปัญหา - อุปสรรคการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพ" ในเขตพื้นที่ฝึกงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากการสัมมนา "แนวทางการพัฒนาการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพของนักศึกษาเภสัชศาสตร์" ณ ห้องปลาวาฬ โรงแรมเวล จังหวัดนครปฐม วันที่ 4-5 มิถุนายน 2535 สรุปประเด็นสำคัญของปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ได้ดังนี้

1. การประสานงาน แหล่งฝึกขอให้คณะวิชาแจ้งตารางการฝึกงานก่อนเดือนสิงหาคม เพื่อจะได้ทำแผนการฝึกงานกับแผนปฏิบัติงานประจำปี
2. หลักสูตรการศึกษา อยากให้บางคณะวิชาและแหล่งฝึกมีการติดต่อกัน เพื่อจะปรับหลักสูตรทางทฤษฎีและปฏิบัติให้สอดคล้องกัน
3. การนิเทศงานนักศึกษา อาจารย์ควรจะพา นศก. ไปยังแหล่งฝึกในวันแรกของการฝึกงาน เพื่อให้ผู้บริหารของแหล่งฝึกเห็นความสำคัญ และให้ความสนใจกับการฝึกงานของ นศก.
4. สวัสดิการของ นศก. เช่น ที่พักควรจะมีนโยบายจากกระทรวงสาธารณสุข โดยอาจออกเป็นกฎหรือคำสั่งให้แหล่งฝึก จัดหาที่พักให้ นศก. ให้เหมือนกัน นักศึกษาฝึกงานวิชาชีพอื่น
5. หลักสูตรการฝึกงาน ไม่มีหลักสูตรชัดเจนในการฝึกงาน ควรจะมีคู่มือการฝึกงาน หรือกำหนดหลักสูตรให้ชัดเจนว่า การฝึกงานจะให้เป็นอย่างไ
6. กำหนดการฝึกงาน และช่วงเวลาของการฝึกงานในแต่ละผลิตของนักศึกษาแต่ละสถาบันไม่เหมือนกัน ทำให้ทางปฏิบัติเป็นการเพิ่มภาระแก่แหล่งฝึก อยากรจะให้แต่ละสถาบันมีกำหนดการฝึกงานและช่วงเวลาการฝึกงานที่เหมือนกัน
7. หนังสือนำส่งตัว นศก. ควรกำหนดวันที่จะไปแหล่งฝึกให้แน่นอน เพื่อสะดวกในการติดต่อประสานงาน และควรไปพร้อมหนังสือส่งตัว
8. ค่าตอบแทนแหล่งฝึก ควรจัดส่งไปเป็นก้อน เพื่อให้บางแหล่งฝึกมีการจัดการภายในกันเอง เช่น ใช้เป็นงบพัฒนางานเภสัชกรรม

9. ให้แหล่งฝึกเสนอชื่ออาจารย์พี่เลี้ยงให้คณะวิชาแต่งตั้งเป็นอาจารย์พิเศษ และแหล่งฝึกจะได้ลดภาระงานประจำของอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อจะได้มาฝึกงานให้กับนักศึกษาเภสัชศาสตร์
10. การฝึกงานที่ไม่ใช่ระบบจังหวัด ควรเป็นอิสระ (ไม่แบ่งเขต) เพื่อให้นักศึกษาเภสัชศาสตร์ได้ฝึกงานได้ตามความต้องการ และเป็นการเพิ่มทุนประสบการณ์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างและจำนวนตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นแหล่งข้อมูลแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

1.1 นักศึกษาเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ไปฝึกงานในระหว่างเดือนมีนาคม-เดือนพฤษภาคม 2534 จำนวน 83 คน และฝึกงานในระหว่างเดือนมีนาคม-เดือนพฤษภาคม 2535 จำนวน 85 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 168 คน

1.2 สถานที่ฝึกงาน คัดเลือกโดยวิธีเจาะจงจากสถานที่ที่นักศึกษาเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไปทำการฝึกงาน รวมทั้งสิ้น 115 แห่ง ประกอบด้วย

โรงพยาบาล	จำนวน 75 แห่ง
ร้านขายยา	จำนวน 17 แห่ง
โรงงาน	จำนวน 10 แห่ง
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	จำนวน 9 แห่ง
หน่วยราชการอื่น ๆ *	จำนวน 5 แห่ง

* ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา องค์การเภสัชกรรม และร้านขายยาของคณะเภสัชศาสตร์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 2 ฉบับ เพื่อใช้สอบถามนักศึกษาฝึกงาน และสอบถามเภสัชกรประจำแหล่งฝึกงานแต่ละแห่ง รายละเอียดและขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม มีดังนี้

2.1 ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

1) ทำการศึกษาเนื้อหาสาระสำคัญเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกงานของนักศึกษา โดยวิธีการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการกับนักศึกษาที่มีประสบการณ์วิชาการศึกษาฝึกงานมาแล้ว จากนั้นนำปัญหาต่าง ๆ มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม ฉบับแรก สำหรับสอบถามนักศึกษาฝึกงาน

2) จัดการสัมมนาและการประชุมกลุ่มย่อยเภสัชกร จากแหล่งฝึกงานระบบจังหวัด 8 จังหวัดจำนวน 20 คน หัวข้อการสัมมนาคือปัญหาและแนวทางแก้ไขในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชั้นของนักศึกษาเภสัชศาสตร์ หัวข้อย่อยในการประชุมแบ่งเป็น 5 เรื่องคือ การบริหารจัดการต่าง ๆ ของแหล่งฝึก สถานที่/แหล่งฝึกงาน นักศึกษาที่ไปฝึกงาน การประเมินผล และปัญหาอื่น ๆ ผลจากการสัมมนา ได้นำมาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับที่ 2 เพื่อส่ง ไปสอบถามแหล่งฝึกงานต่าง ๆ

2.2 รายละเอียดของแบบสอบถาม

ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามเรื่อง บทบาทของนักศึกษาในสถานที่ฝึกงานมีวัตถุประสงค์

1. ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกงานของนักศึกษา
2. ศึกษาแนวทางของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามความคิดของนักศึกษา

รายละเอียดของแบบสอบถามฉบับที่ 1 แบ่งเป็น 6 ตอน คือ

- | | |
|----------|--|
| ตอนที่ 1 | ข้อมูลทั่วไป |
| ตอนที่ 2 | พฤติกรรมที่นักศึกษามีความเห็นว่าคุณควรปฏิบัติขณะ ไปฝึกงาน และ/หรือเตรียมตัวก่อน ไปฝึกงานและหลังจากฝึกงานแล้ว |
| ตอนที่ 3 | ปัญหาจากโรงพยาบาล |
| ตอนที่ 4 | ปัญหาจากร้านขายยา |
| ตอนที่ 5 | ปัญหาจากโรงงาน |
| ตอนที่ 6 | ปัญหาจากที่อื่น ๆ |

ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามเรื่อง การพัฒนาระบบการฝึกงานด้านเภสัชศาสตร์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ศึกษาจากแหล่งฝึก) มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการฝึกงานจากสถานที่ฝึกงาน
2. ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกระบวนการวิชาฝึกงาน
3. ศึกษาแนวทางในการร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา และสถานฝึกงาน
ที่ต่าง ๆ

รายละเอียดของแบบสอบถามฉบับที่ 2 แบ่งเป็น 5 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแหล่งฝึกงาน
- ตอนที่ 2 พฤติกรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ที่ท่าน ได้ เคยพบ
- ตอนที่ 3 ปัญหาในการฝึกงานด้านต่าง ๆ และข้อเสนอแนะ
- ตอนที่ 4 แนวทางการบริหารจัดการของคณะ เกสซ์ศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่
- ตอนที่ 5 แนวทางความร่วมมือในอนาคต

3. วิธีการรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีส่งแบบสอบถาม ไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม
คือนักศึกษาฝึกงานและแหล่งฝึกงานต่าง ๆ และให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและส่งคืน
ทางไปรษณีย์ โดยอำนวยความสะดวกในการส่งแบบสอบถามคืน ด้วยการพิมพ์ที่อยู่ของสถานที่
ส่งคืนพร้อมติดแสตมป์ให้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะ เป็นเชิงบรรยายและเชิงปริมาณ การวิเคราะห์
ดำเนินการในสองรูปแบบคือ แบบการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อการพรรณนาลงสรุป และแบบวิเคราะห์
ทางสถิติ การวิเคราะห์ทางสถิติทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เอส พี เอส เอส
พีพีพลัส (SPSS PC⁺) สถิติที่ใช้คือ การแจกแจงความถี่ของข้อมูล และค่าร้อยละ การวิเคราะห์
อันดับความสำคัญใช้วิธี ให้คะแนน โดยพิจารณาว่า สำคัญเป็นอันดับ 1 ได้ 3 คะแนน อันดับที่ 2 ได้
2 คะแนน และอันดับที่ 3 ได้ 1 คะแนน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบสภาพปัญหา แนวทางในการแก้ปัญหา และการพัฒนาวิชาชีพเภสัชศาสตร์ ผลการวิจัยจะนำเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

- ตอนที่ 1 ปัญหาจากแหล่งฝึกงาน
- ตอนที่ 2 ปัญหาจากนักศึกษาฝึกงาน
- ตอนที่ 3 แนวทางในการแก้ปัญหา และการพัฒนาวิชาชีพเภสัชศาสตร์

ตอนที่ 1 ปัญหาจากแหล่งฝึกงาน

การวิจัยครั้งนี้ได้รวบรวมข้อมูลจากแหล่งฝึกงานจำนวน 115 แห่ง จำแนกตามประเภทแหล่งฝึก ระยะเวลาที่รับนักศึกษาฝึกงาน และจำนวนนักศึกษาที่รับมาฝึกงานในแต่ละผลิต แสดงไว้ในตารางที่ 1 ถึงตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 1 ประเภทแหล่งฝึก

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
โรงพยาบาลขนาด > 60 เตียง	49	42.6
โรงพยาบาลขนาด < 60 เตียง	25	21.7
ร้านขายยา	17	14.8
โรงงาน	10	8.7
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	9	7.8
ส่วนราชการอื่น ๆ*	5	4.3
รวม	115	100.0

* ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กองวิทยาศาสตร์ สภากาชาดไทย องค์การเภสัชกรรม ร้านขายยาเภสัชชุมชน

ตารางที่ 2 ระยะเวลาที่รับนักศึกษามาฝึกงาน

ระยะเวลา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	51	44.3
5 - 10 ปี	38	33.0
มากกว่า 10 ปี	21	18.3
ไม่ระบุ	5	4.4
รวม	115	100.0

ตารางที่ 3 จำนวนนักศึกษาในแต่ละผลัด

ผลัดละ (คน)	จำนวน	ร้อยละ
1 - 2	46	40.0
3 - 4	28	24.3
5 - 6	21	18.3
มากกว่า 6	18	15.7
ไม่ระบุ	2	1.7
รวม	115	100.0

จากตารางที่ 1 แหล่งฝึกงานประเภทโรงพยาบาลมีจำนวนมากที่สุดคือ เป็นแหล่งฝึกงานประเภทโรงพยาบาลขนาด > 60 เตียง (ร้อยละ 42.6) รองลงมาคือ โรงพยาบาลขนาด < 60 เตียง (ร้อยละ 21.7) ร้านขายยา โรงงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (ร้อยละ 14.8, 8.7 และ 7.8 ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังมีแหล่งฝึกงานประเภทอื่น ๆ (ร้อยละ 4.3) ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กองวิทยาศาสตร์กาชาดไทย องค์การเภสัชกรรม และร้านขายยาเภสัชชุมชน ส่วนระยะเวลาที่แหล่งฝึกงานแต่ละประเภทรับนักศึกษามาฝึกงาน (ตารางที่ 2) เริ่มรับนักศึกษามาฝึกงานต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 44.3) รับนักศึกษามาฝึกงานแล้วระยะเวลา 5-10 ปี (ร้อยละ 33.0) รับนักศึกษามาฝึกงานแล้วมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 18.3) สำหรับจำนวนนักศึกษาที่รับมาฝึกงานในแต่ละผลัดนั้น (ตารางที่ 3) รับนักศึกษามาฝึกงานผลัดละ 1-2 คน (ร้อยละ 40.0) รองลงมาคือ รับนักศึกษาฝึกงานผลัดละ 3-4 คน (ร้อยละ 24.3) และแหล่งฝึกงานรับนักศึกษามากกว่า 6 คน มาฝึกงานในแต่ละผลัด (ร้อยละ 15.7)

1.1 ศักยภาพของแหล่งฝึกงาน

1.1.1 ความพร้อมในการให้การฝึกงาน

จากการศึกษาความพร้อมในการให้การฝึกงานแก่นักศึกษานั้น ข้อมูลจากแหล่งฝึกงานแสดงให้เห็นว่า ข้อจำกัดในเรื่องของเวลาและภาระหน้าที่ในการทำงาน เป็นสิ่งที่เภสัชกรผู้ให้การฝึกงานแก่นักศึกษาถือว่าเป็นปัญหาสำคัญมากคือ ปัญหางานมาก ทำให้ดูแลนักศึกษาได้ไม่เต็มที่ (ร้อยละ 57.4) และไม่มีเวลาสอนเพราะงานประจำมาก (ร้อยละ 39.1) และยังมีผลต่อเนื่องไปถึง ปัญหาที่เภสัชกรผู้ให้การฝึกงานไม่มีเวลาเตรียมตัวด้านความรู้ทางวิชาการ (ร้อยละ 30.4) นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการไม่ทราบพื้นฐานความรู้ทางทฤษฎีของนักศึกษา (ร้อยละ 29.6) และไม่ทราบจุดมุ่งหมายของการฝึกงาน (ร้อยละ 22.6) แหล่งฝึกงาน (ร้อยละ 12.2) ให้ความเห็นว่าแหล่งฝึกงานไม่พร้อมที่จะรับฝึกแต่มีเหตุจำเป็นต้องรับ และ (ร้อยละ 9.6) เป็นปัญหาอื่น ๆ ได้แก่ ไม่สามารถให้ความรู้ได้ทุกด้านที่ต้องการ และช่วงเวลาฝึกงานกับสภาพความเป็นจริงที่ต้องการให้เห็นไม่ตรงกัน เช่น ร้านขายยา ช่วงเวลาขายดีก็เลยเวลาฝึกไปแล้ว เป็นต้น

ตารางที่ 4 ปัญหาด้านความพร้อมในการให้การฝึกงาน

ปัญหา	จำนวน (n = 115)	ร้อยละ
- งานมาก ดูแลนักศึกษาได้ไม่เต็มที่	66	57.4
- ไม่มีเวลาสอนเพราะงานประจำมาก	45	39.1
- ไม่มีเวลาเตรียมตัวด้านความรู้/วิชาการ	35	30.4
- ไม่ทราบพื้นฐานความรู้ทางทฤษฎีของนักศึกษา	34	29.6
- ไม่ทราบจุดมุ่งหมายของการฝึกงาน	26	22.6
- ไม่พร้อมที่จะรับฝึกแต่มีเหตุจำเป็นต้องรับ	14	12.2
- อื่น ๆ	11	9.6

1.1.2 ความพร้อมด้านสถานที่

เนื่องจากนักศึกษาฝึกงานจะต้องไปอยู่ประจำในแหล่งฝึกงานต่าง ๆ จากการศึกษพบว่า ไม่มีปัญหาสำหรับการจัดสถานที่เพื่อให้นักศึกษาปฏิบัติการในเวลาทำการปกติ แต่สถานที่ฝึกงานแต่ละแห่งจะพบปัญหาในเรื่องการจัดการด้านที่พักให้นักศึกษา คือ การจัดการด้านที่พักเป็นปัญหาบางครั้งเพราะไม่สามารถจัดให้ได้ และ (ร้อยละ 36.5) การไม่มีที่พักให้ เพราะไม่มีนโยบายร่วมกันระหว่างกระทรวงและมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 36.5) การส่งนักศึกษาต่างเพศกันมาในแต่ละผลิตเป็นปัญหาในการจัดที่พักให้ (ร้อยละ 35.7) แหล่งฝึกงานที่มีการฝึกงานหลายสาขาวิชาชีพ มีปัญหาในการจัดหาที่พักที่ไม่สะดวกถ้าฝึกช่วงตรงกัน (ร้อยละ 28.7) และบางแห่งไม่ทราบล่วงหน้าว่า นักศึกษาคนใดต้องการที่พักบ้าง (ร้อยละ 8.7) นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่น ๆ (ร้อยละ 4.3) ที่มีปัญหาเรื่องสถานที่คับแคบ และบางแห่งที่ห่างไกลแหล่งฝึกมาก ทำให้ลำบากในการเดินทาง

ตารางที่ 5 ปัญหาด้านการจัดการเรื่องที่พัก

ปัญหา	จำนวน (n = 115)	ร้อยละ
- เป็นปัญหาบางครั้งเพราะไม่สามารถจัดให้ได้	42	36.5
- ไม่มีที่พักให้เพราะไม่มีนโยบายร่วมกันระหว่าง กระทรวงและมหาวิทยาลัย	42	36.5
- การจัดที่พักให้กับนักศึกษาต่างประเทศกัน	41	35.7
- มีการฝึกงานหลายสาขา ทำให้การจัดหาที่พัก ไม่สะดวก ถ้าฝึกช่วงตรงกัน	33	28.7
- ไม่ทราบล่วงหน้าว่านักศึกษาค้นได้ต้องการที่พักบ้าง	10	8.7
- อื่น ๆ	5	4.3

1.2 การประเมินผลการฝึกงาน

1.2.1 พฤติกรรมของนักศึกษาฝึกงาน

แหล่งฝึกงานต่าง ๆ ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักศึกษาที่มาฝึกงาน ซึ่งมีทั้งพฤติกรรมที่เหมาะสมแล้ว และพฤติกรรมที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข ดังแสดงไว้ในตารางที่ 6 และ 7 ดังนี้

ตารางที่ 6 พฤติกรรมตามเงื่อนไขและข้อกำหนดของการฝึกงาน

พฤติกรรมที่พบ	จำนวน (n = 115)	ร้อยละ
- แต่งชุดปฏิบัติการที่สะอาดเรียบร้อยทุกวัน	100	87.0
- มีมนุษยสัมพันธ์ดี	99	86.1
- มีสัมมาคารวะ	99	86.1
- มีความกระตือรือร้นและตั้งใจดี	88	76.5
- มาถึงสถานที่ฝึกงานตรงต่อเวลาทุกวัน	73	63.5
- ไม่ขาดการฝึกงานเลย	67	58.3
- พูดคุยกับเจ้าหน้าที่ระหว่างปฏิบัติงาน	63	54.8
- นำหนังสือวิชาการไปอ่านเวลาว่าง	42	36.5
- เขียนจดหมายสอบถามก่อนมาฝึกเกี่ยวกับที่ตั้งและงานที่จะได้รับการฝึก	31	27.0

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่านักศึกษาที่ไปฝึกงาน ส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อกำหนดของการฝึกงาน พฤติกรรมที่พบมากที่สุดคือ แต่งชุดปฏิบัติการที่สะอาดเรียบร้อยทุกวัน (ร้อยละ 87.0) มีมนุษยสัมพันธ์ดี และมีสัมมาคารวะ (ร้อยละ 86.1) ส่วนในด้านการปฏิบัติงาน นักศึกษามีความกระตือรือร้นและตั้งใจดี (ร้อยละ 76.5) โดยมาถึงสถานที่ฝึกงานตรงต่อเวลาทุกวัน (ร้อยละ 63.5) ไม่ขาดการฝึกงานเลย (ร้อยละ 58.3) แต่นักศึกษาที่ไปฝึกงานนำหนังสือวิชาการไปอ่านเวลาว่าง มีเพียง (ร้อยละ 36.5) และเขียนจดหมายสอบถามก่อนมาฝึกเกี่ยวกับที่ตั้งและงานที่จะได้รับการฝึกเพียง (ร้อยละ 27.0)

ตารางที่ 7 พฤติกรรมที่ควรปรับปรุงแก้ไข

พฤติกรรมที่พบ	จำนวน (n = 115)	ร้อยละ
- ไปถึงสถานที่ฝึกไม่ตรงต่อเวลาในบางครั้ง	52	45.2
- ไม่มีจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้	47	40.9
- ไม่มีความกระตือรือร้น	26	22.6
- ถามเรื่องส่วนตัวของพี่เภสัชกร	23	20.0
- ไม่ค่อยตั้งใจหรือไม่ค่อยสนใจฟังเวลาที่สอน	22	19.1
- มาเที่ยวมากกว่ามาเรียนรู้	10	8.7
- ขาดการฝึกงานบางครั้งโดยไม่มีอธิบายเหตุผล	5	4.3

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่านักศึกษาฝึกงานบางส่วนมีพฤติกรรมที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข พฤติกรรมที่พบเหล่านี้คือ นักศึกษาฝึกงานไปถึงสถานที่ฝึกไม่ตรงต่อเวลาในบางครั้ง (ร้อยละ 45.2) และนักศึกษาฝึกงานไม่มีจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ (ร้อยละ 40.9) นอกจากนี้มีนักศึกษาที่ไม่กระตือรือร้นในการฝึกงาน (ร้อยละ 22.6) และไม่คอยตั้งใจหรือไม่ค่อยสนใจฟังเวลาที่สอน (ร้อยละ 19.1) และยังพบว่านักศึกษาฝึกงาน (ร้อยละ 20.0) ชอบถามเรื่องส่วนตัวของพี่เภสัชกร (ร้อยละ 8.7) ที่มาเที่ยวมากกว่ามาเรียนรู้ และมีการขาดการฝึกงานบางครั้ง โดยไม่มีอธิบายเหตุผล (ร้อยละ 4.3)

1.2.2 การบริหารจัดการของคณะเภสัชศาสตร์

ในด้านการบริหารจัดการตั้งแต่เริ่มดำเนินการ ด้านการฝึกงานของนักศึกษา ทางคณะเภสัชศาสตร์ ได้ทำการปรับปรุง แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ได้รับการแจ้งมาและจากการติดตามผล จากการสอบถามความคิดเห็นทางด้านการบริหารจัดการของคณะเภสัชศาสตร์ โดยให้แหล่งฝึกงานประเมินผลในเรื่องต่าง ๆ พบว่า

การบริหารจัดการด้านข้อมูลและการประสานงานเกี่ยวกับการติดต่อกับ
แหล่งฝึกล่วงหน้า เรื่องการรับนักศึกษา และการให้ข้อมูลด้านรายชื่อนักศึกษา การบริหารจัดการ
ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ดี (ร้อยละ 74.8 และ 70.4) ส่วนการส่งตัวนักศึกษาและแจ้งวันมาถึงมี
ความเห็นว่ายู่ในเกณฑ์ดี (ร้อยละ 53.0) มีความเห็นว่ายู่ในเกณฑ์พอใช้ (ร้อยละ 29.6)
และมีความเห็นว่าควรได้รับการปรับปรุง (ร้อยละ 14.8)

ส่วนการบริหารจัดการด้านคู่มือการฝึกงานและแบบประเมินผล แหล่ง
ฝึกงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่ายังไม่ดีเท่าที่ควร กล่าวคือ ในการจัดทำคู่มือการฝึกงานมีประโยชน์
ในการเป็นแนวทางฝึกงานอยู่ในเกณฑ์พอใช้ (ร้อยละ 53.0) และประสิทธิภาพของแบบ
ประเมินผลตามที่ส่งมาให้อยู่ในเกณฑ์พอใช้ (ร้อยละ 48.7) และมีความเห็นว่าควรได้รับการ
ปรับปรุง (ร้อยละ 13.0)

นอกจากนี้ในเรื่องเกี่ยวกับเอกสารและการติดต่อกับทางคณะเภสัช-
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าส่วนใหญ่ได้รับคู่มือการฝึกงาน และจดหมายขอขอบคุณจาก
ทางคณะ (ร้อยละ 84.3 และร้อยละ 66.1) อย่างไรก็ตามยังมีแหล่งฝึกงานที่ไม่ได้รับคู่มือการ
ฝึกงาน (ร้อยละ 12.2) และไม่ได้รับจดหมายขอบคุณจากทางคณะ (ร้อยละ 30.4)

ตารางที่ 8 การบริหารจัดการของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เรื่อง	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	ไม่ระบุ
- การติดต่อกับแหล่งฝึกล่วงหน้า เรื่องการรับ นักศึกษา	86 (74.8)	23 (20.0)	2 (1.7)	4 (3.5)
- การให้ข้อมูลด้านรายชื่อนักศึกษา	81 (70.4)	28 (24.3)	2 (1.7)	4 (3.5)
- การให้ข้อมูลด้านการติดต่อฝึก	33 (28.7)	32 (27.8)	17 (14.8)	33 (28.7)

เรื่อง	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	ไม่ระบุ
- การส่งตัวนักศึกษาและแจ้งวันมาถึง	61 (53.0)	34 (29.6)	17 (14.8)	3 (2.6)
- การจัดทำคู่มือการฝึกงานมีประโยชน์ในการ เป็นแนวทางฝึกงาน	36 (31.3)	61 (53.0)	11 (9.6)	7 (6.1)
- ประสิทธิภาพของแบบประเมินผลตามที่ตั้ง มาให้	38 (33.0)	56 (48.7)	15 (13.0)	5 (4.3)

ตารางที่ 9 เอกสารและการติดต่อกับทางคณะ เกสซ์ศาสตร์

เอกสาร	ได้รับ	ไม่ได้รับ	ไม่ระบุ
คู่มือการฝึกงาน	97 (84.3)	14 (12.2)	4 (3.5)
จดหมายขอคนจากทางคณะฯ	76 (66.1)	35 (30.4)	4 (3.5)

1.2.3 วิธีการประเมินผลนักศึกษาและประเมินผลการฝึกงาน

ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลนักศึกษา และประเมินผลการฝึกงาน
ให้นักศึกษาแหล่งฝึกงาน (ร้อยละ 52.2) มีความเห็นร่วมกันว่าคณะควรส่งผลรวมการประเมิน
กลับไปให้แหล่งฝึกด้วย (ร้อยละ 40.0) มีความเห็นว่าควรประเมินผลระหว่างตัวผู้ฝึกและ

นักศึกษาในรูปสัมมนาพูดคุย หลังจากการฝึกงานทุกผลัดเพื่อการปรับปรุงมากกว่าให้เกรด และการประเมินผลควรให้คะแนนตามความสนใจหรือตั้งใจ (ร้อยละ 26.1)

สำหรับวิธีการประเมินผลที่ผ่านมา นั้น มีความเห็นว่าวิธีการประเมินของแต่ละสถาบันต่างกันทำให้ยุ่งยากในการประเมิน และไม่มีหลักที่จะปฏิบัติได้อย่างมั่นใจ (ร้อยละ 30.4) นอกจากนี้ (ร้อยละ 21.7) มีความเห็นว่า การประเมินผลส่วนใหญ่จะวัดด้านพฤติกรรมมากเกินไป

ตารางที่ 10 ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลนักศึกษาและประเมินผลการฝึกงานให้นักศึกษา

ความคิดเห็น	จำนวน (n = 115)	ร้อยละ
- คณะควรส่งผลรวมการประเมินกลับไปให้แหล่งฝึกด้วย	60	52.2
- ควรประเมินผลระหว่างตัวผู้ฝึกและนักศึกษาในรูปสัมมนาพูดคุย สรุปผล มากกว่าให้เกรด	46	40.0
- วิธีการประเมินของแต่ละสถาบันต่างกันทำให้ยุ่งยาก	35	30.4
- ไม่มีหลักที่จะปฏิบัติได้อย่างมั่นใจ	35	30.4
- การประเมินผลควรให้เป็นคะแนนตามความสนใจหรือตั้งใจ	30	26.1
- การประเมินผลส่วนใหญ่จะวัดด้านพฤติกรรมมากเกินไป	25	21.7

1.2.4 ระยะเวลาการฝึกงาน

ความเหมาะสมของระยะเวลาในการให้การฝึกงานแก่นักศึกษา แหล่งฝึกงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ระยะเวลาการฝึกงานตามที่กำหนดนั้นมีความเหมาะสมแล้ว คือ

ระยะเวลา 3 สัปดาห์ สำหรับการฝึกงานแต่ละแห่ง และระยะเวลา 5 สัปดาห์ สำหรับการฝึกงานระบบจังหวัด (ร้อยละ 53.9 และ 49.6 ตามลำดับ) แต่ยังมีแหล่งฝึกงานบางส่วนที่ไม่เห็นด้วยกับระยะเวลาการฝึกงานตามที่กำหนด กล่าวคือ ร้อยละ 31.3 มีความเห็นว่าระยะเวลา 3 สัปดาห์ สำหรับการฝึกงานแต่ละแห่งนั้นสั้นเกินไป และร้อยละ 14.8 มีความเห็นว่าระยะเวลา 5 สัปดาห์ สำหรับการฝึกงานระบบจังหวัดสั้นเกินไปเช่นกัน นอกจากนี้ยังมีบางส่วนที่มีความเห็นว่าระยะเวลาการฝึกงานตามที่กำหนดนั้นนานเกินไป คือ ร้อยละ 7.8 สำหรับระยะเวลา 3 สัปดาห์ ในแต่ละแห่ง และร้อยละ 8.7 สำหรับ 5 สัปดาห์ของระบบจังหวัด

ตารางที่ 11 ความเหมาะสมของระยะเวลาการฝึกงาน

ระยะเวลาการฝึกงาน	ความเหมาะสม (n = 115)			
	เหมาะสมแล้ว	สั้นเกินไป	นานเกินไป	ไม่ระบุ
1. ระยะเวลา 3 สัปดาห์ สำหรับการฝึกงานแต่ละแห่ง	62 (53.9)	36 (31.3)	9 (7.8)	8 (7.0)
2. ระยะเวลา 5 สัปดาห์ สำหรับการฝึกงานระบบจังหวัด	57 (49.6)	17 (14.8)	10 (8.7)	31 (26.9)

จากตารางที่ 11 แหล่งฝึกงานที่มีความเห็นว่าระยะเวลาในการฝึกงานยังไม่เหมาะสมได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมคือ ในการฝึกที่ใช้เวลาน้อยจะทำให้นักศึกษาไม่ได้ทักษะแต่ถ้าต้องการเพียงให้นักศึกษาได้เพียงรู้จัก และเห็นสภาพการทำงานในแหล่งฝึก ในลักษณะของการดูงานระยะเวลาที่กำหนดไว้ก็เหมาะสมดีแล้ว และกรณีแหล่งฝึกงานรับนักศึกษาฝึกงานในแต่ละผลิตจำนวนมาก ๆ แหล่งฝึกงานไม่สามารถให้รายละเอียดแก่นักศึกษาได้อย่างครอบคลุมและไม่ทั่วถึง

1.2.5 ปัญหาอื่น ๆ

สิ่งที่แหล่งฝึกงานมีความเห็นว่า เป็นปัญหาในการให้การฝึกงานแก่นักศึกษา นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นแล้ว ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการและการติดต่อสื่อสารต่าง ๆ คือ เนื่องจากแหล่งฝึกมีจำนวนมาก แต่ละแห่งต่างฝึกงานให้นักศึกษาตามที่ตนเองคิดว่าดีที่สุดจึงไม่เหมือนกันในที่ต่าง ๆ (ร้อยละ 55.7) ทางด้านการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาที่มาฝึกงานนั้น ทางคณะยังไม่ได้สอนให้นักศึกษาคิดและทำเอง หรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการไปฝึกงาน (ร้อยละ 45.2) ขาดการติดต่อจากอาจารย์ในรายละเอียด ทำให้เกิดปัญหาความเข้าใจไม่ตรงกัน (ร้อยละ 38.3) และ ไม่มีรูปแบบการฝึกที่แน่นอน เพราะสถานศึกษาไม่แจ้งให้ละเอียด คิดว่าคู่มือการฝึกงานกว้างไป (ร้อยละ 33.0)

ตารางที่ 12 ปัญหาอื่น ๆ ที่พบในแหล่งฝึกงาน

ปัญหา	จำนวน (n = 115)	ร้อยละ
- แหล่งฝึกงานต่างฝึกงานให้ตามที่ตนเองคิดว่าดีที่สุด	64	55.7
- คณะยังไม่ได้สอนให้นักศึกษาคิดและทำเอง หรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ	52	45.2
- ขาดการติดต่อจากอาจารย์ในรายละเอียด	44	38.3
- ไม่มีรูปแบบการฝึกที่แน่นอน (คู่มือกว้างไป)	38	33.0
- ต้องการรับฝึกงาน แต่ผู้อำนวยการไม่ต้องการให้รับ	10	8.7

นอกจากสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 12 แหล่งฝึกงานได้เสนอความคิดเห็นที่เป็นความต้องการให้ทางคณะเภสัชศาสตร์ดำเนินการ คือ ต้องการให้คณะ

ตอบแทนทางด้านวิชาการ เช่น ส่งข้อมูล ข่าวสาร ตำรา ฯลฯ บ้าง (ร้อยละ 73.9) ต้องการ
 รับนักศึกษาจากหลายสถาบัน เพื่อให้นักศึกษาได้แลกเปลี่ยนความรู้กัน (ร้อยละ 54.8) ต้องการ
 คำแนะนำจากคณะว่าต้องการให้ฝึกงานด้านไหนแก่นักศึกษาเป็นหลัก (ร้อยละ 52.2) ควรให้
 นักศึกษามาอยู่นานพอที่จะฝึกทักษะมากกว่าการมาตงานในระยะเวลานั้น ๆ (ร้อยละ 44.3) ควร
 จัดเวลาฝึกงานให้ตรงกันทุกสถาบัน (ร้อยละ 35.7) และควรให้นักศึกษาฝึกงานตรงกับ
 งานประจำที่เกสซ์กรต้องทำ (ร้อยละ 32.2) นอกจากนี้แหล่งฝึกงานอยากให้นักศึกษาแจ้งว่า
 จะเดินทางไปถึงวันใด (ร้อยละ 29.6)

ตารางที่ 13 ความต้องการที่แหล่งฝึกงานต้องการให้คณะ เกสซ์กร ดำเนินการให้

ความต้องการ	จำนวน (n = 115)	ร้อยละ
- ให้คณะตอบแทนทางด้านวิชาการ	85	73.9
- ต้องการรับนักศึกษาจากหลายสถาบัน เพื่อให้นักศึกษาได้ แลกเปลี่ยนความรู้กัน	63	54.8
- คำแนะนำจากอาจารย์เกี่ยวกับการฝึกงานแต่ละด้าน	60	52.2
- ควรให้นักศึกษามาอยู่นาน ๆ มากกว่าการมาตงานในระยะสั้น ๆ	51	44.3
- ควรจัดเวลาฝึกงานให้ตรงกันทุกสถาบัน	41	35.7
- ควรให้นักศึกษาฝึกงานตรงกับงานประจำที่เกสซ์กรต้องทำ	37	32.2
- ให้นักศึกษาแจ้งว่าจะเดินทางไปถึงวันไหน	34	29.6

ตอนที่ 2 ปัญหาจากนักศึกษาฝึกงาน

การรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาฝึกงานจำนวน 168 คน ประกอบด้วย เพศชาย ร้อยละ 44.6 และเพศหญิง ร้อยละ 55.4 ระดับคะแนนสะสมเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 2.50-3.00 (ร้อยละ 46.4) รองลงมาคือ คะแนนสะสมเฉลี่ยต่ำกว่า 2.50 (ร้อยละ 31.6) และคะแนนสะสมเฉลี่ยมากกว่า 3.00 (ร้อยละ 22.0)

ทางด้านความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่นักศึกษาฝึกงานควรจะทำ และควรประพฤติปฏิบัติในการฝึกงาน พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่จะรับทราบว่า พฤติกรรมที่เหมาะสมและควรกระทำในการฝึกงานมีอะไรบ้าง เช่น ควรมีความกระตือรือร้นในการฝึกงาน (ร้อยละ 90.5) ให้ความเคารพ เกรงใจพี่เลี้ยง (ร้อยละ 90.5) แต่งชุดปฏิบัติการทำงานที่สะอาดเรียบร้อยไปฝึกงานทุกครั้ง (ร้อยละ 89.3) มาถึงสถานที่ฝึกงานตรงเวลาทุกวัน (ร้อยละ 88.1) และกล่าวคำอำลาและขอบคุณพี่เลี้ยง และผู้ร่วมงานที่ให้การฝึกงานเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกงานแต่ละผลัด (ร้อยละ 88.1) เป็นต้น และนักศึกษากลุ่มนี้ก็ยังทราบว่าพฤติกรรมใดที่ไม่เหมาะสมและไม่ควรกระทำ คือ มีเพียงเล็กน้อยที่นักศึกษาตอบว่า ควรสอบถามประวัติส่วนตัวของพี่เลี้ยงเพื่อสร้างความเป็นกันเอง (ร้อยละ 13.7) พุดคุยหยอกล้อกับเจ้าหน้าที่หรือผู้ช่วยระหว่างเวลาทำงานเพื่อสร้างความสนิทสนม (ร้อยละ 18.5) และเขียนจดหมายสอบถามถึงสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้รับก่อนไปฝึกงานเช่น พัดลม ตู้เย็น ทีวี (ร้อยละ 23.2) นอกจากนี้ยังพบว่านักศึกษาเพียงเล็กน้อยที่ให้ความสำคัญในการเขียนจดหมายขอข้อมูลเชิงวิชาการที่สถานฝึกงานทำเพื่อเตรียมตัวล่วงหน้า (ร้อยละ 25.0) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 พฤติกรรมที่คิดว่าเหมาะสมและควรกระทำในการฝึกงาน

พฤติกรรม	จำนวน	ร้อยละ
- กระตือรือร้นในการฝึกงาน	152	90.5
- ให้ความเคารพ เกรงใจพี่เภสัชกร	152	90.5
- แต่งชุดปฏิบัติหน้าที่สะอาด เรียบร้อย ไปฝึกงานทุกครั้ง	150	89.3
- มาถึงสถานที่ฝึกงานตรงเวลาทุกวัน	148	88.1
- กล่าวคำอำลาและขอบคุณพี่เภสัชกรและผู้ร่วมงานที่ให้การฝึกงาน เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกงานแต่ละผลัด	148	88.1
- พุดคุย สนทนากับพี่เภสัชกร เรื่องวิชาการเมื่อมีโอกาส	135	80.4
- หาข้อมูลทั่วไปของสถานที่ฝึกงาน เช่น ที่ตั้งและปฏิบัติงงานอยู่ก่อน ไปฝึกงาน	128	76.2
- ไม่ควรซักถามเมื่อพี่เภสัชกรไม่ว่าง	128	75.6
- ไม่ขาดการฝึกงานเลย	120	71.4
- กล่าวคำทักทายบุคลากรทุกคนในแผนก ในร้านเมื่อไปถึง เวลาเช้าและก่อนกลับทุกวัน	117	69.6
- นำหนังสือวิชาการเข้าไปอ่านเมื่อมีเวลว่าง	88	52.4
- เขียนจดหมายขอข้อมูลเชิงวิชาการที่สถานที่ฝึกงานทำเพื่อเตรียมตัวล่วงหน้า	42	25.0
- เขียนจดหมายสอบถามถึงสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะได้รับก่อนไปฝึกงาน เช่น พัดลม ตู้เย็น ที่วี	39	23.2
- พุดคุยหยอกล้อกับเจ้าหน้าที่หรือผู้ช่วยระหว่างเวลาทำงาน เพื่อสร้างความสนิทสนม	31	18.5
- สอบถามประวัติส่วนตัวของพี่เภสัชกรเพื่อสร้างความเป็นกันเอง	23	13.7

จากการศึกษาปัญหาจากนักศึกษาฝึกงานที่ได้ไปปฏิบัติงานในแหล่งฝึกงานต่าง ๆ มี
ปัญหาดังนี้

2.1 ปัญหาด้านสถานที่ฝึกงาน

จากการฝึกงานในแหล่งฝึกงานแต่ละแห่ง สิ่งที่มีนักศึกษาให้ความสำคัญมากคือ
ในด้านการจัดที่พักให้ดังนี้ โรงพยาบาลไม่มีที่พักหรือมีแต่ไม่สะดวก (ร้อยละ 21.4) สถานที่ตั้ง
ของโรงงานอยู่ในชอยล์ึก เดินทางลำบาก (ร้อยละ 29.1) ร้านขายยาไม่มีที่พักหรือมีให้แต่
ไม่สะดวกสบาย (ร้อยละ 16.5) และแหล่งฝึกงานอื่น ๆ ก็มีปัญหาไม่มีที่พักให้ไม่สะดวกสบายนอก
จากนี้ยังมีปัญหาในการเดินทางระหว่างที่พักและที่ฝึกงานคือ การฝึกงานที่โรงพยาบาลการเดินทาง
ไม่สะดวก สถานที่อยู่ไกลจากที่พัก (ร้อยละ 19.2) เช่นเดียวกับการฝึกงานที่ร้านขายยาที่การ
เดินทางไม่สะดวก สถานที่อยู่ไกล (ร้อยละ 12.8) แหล่งฝึกงานอื่น ๆ มีปัญหาเรื่องที่พักไกลต้อง
เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มในเรื่องการเดินทาง ปัญหาทางด้านอาหารการกินในโรงพยาบาลไม่สะดวก
(ร้อยละ 16.5) ส่วนแหล่งฝึกงานด้านโรงงานไม่มีอาหารขาย (ร้อยละ 11.5)

ปัญหาด้านการจัดสถานที่ให้ฝึกงาน ในโรงพยาบาลสถานที่ไม่แผนกคับแคบ ร้อนจัด
ไม่เป็นสัดส่วนและมีเจ้าหน้าที่มาก (ร้อยละ 15.5) ในโรงงานไม่มีบริเวณที่พักผ่อนเป็นสัดส่วน
(ร้อยละ 13.5) แหล่งฝึกงานอื่น ๆ ก็เช่นเดียวกันที่สถานที่คับแคบและมีเจ้าหน้าที่มาก

นอกจากนี้ยังพบว่า มีปัญหาทางด้านเครื่องมือ เครื่องจักรของโรงงาน ไม่ทันสมัย
(ร้อยละ 18.2) มีจำนวนมาก (ร้อยละ 12.8) ส่วนร้านขายยามีปัญหาเรื่องช่วงเวลาในการ
ฝึกงานในแต่ละวันนานกว่า 8 ชั่วโมง (ร้อยละ 14.7) และในโรงพยาบาลบางแห่งรับนักศึกษา
ฝึกงานมากเกินไป (ร้อยละ 10.5)

ตารางที่ 15 ปัญหาด้านสถานที่ฝึกงาน

ปัญหา	ร้อยละ
<u>โรงพยาบาล</u>	
- ไม่มีที่พักหรือมีที่พักแต่ไม่สะดวก	21.4
- การเดินทางไม่สะดวก สถานที่อยู่ไกลจากที่พัก	19.2
- อาหารการกินไม่สะดวก	16.5
- สถานที่ในแผนกคับแคบ, ร้อน, จัดไม่เป็นสัดส่วน, มีเจ้าหน้าที่มาก	15.5
- รับนักศึกษาฝึกงานมากเกินไป	10.5
<u>โรงงาน</u>	
- สถานที่ฝึกงานอยู่ในชอยลิกเดินทางไม่สะดวก	29.1
- เครื่องมือของโรงงานไม่ทันสมัย	18.2
- ไม่มีบริเวณที่พักผ่อนเป็นสัดส่วน	13.5
- เครื่องมือ เครื่องจักรมีจำนวนมาก	12.8
- สถานที่ฝึกงานไม่มีอาหารขาย	11.5
<u>ร้านขายยา</u>	
- มีลูกค้าน้อย ทำให้ไม่มีงานทำ เกิดความเบื่อหน่าย	17.1
- ไม่มีที่พัก หรือมีที่พักให้ แต่ไม่สะดวกสบาย	16.5
- ช่วงเวลาในการฝึกงานในแต่ละวันนานกว่า 8 ชั่วโมง	14.7
- เดินทางไม่สะดวก สถานที่อยู่ไกล	12.8
<u>แหล่งฝึกงานอื่น ๆ</u>	
- สถานที่คับแคบ มีเจ้าหน้าที่มาก	
- ไกลจากที่พักต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มในเรื่องการเดินทาง	
- ไม่มีที่พักให้, ไม่สะดวกสบาย	

2.2 ปัญหาด้านการฝึกงาน

วิธีการและรายละเอียดในการฝึกงานที่นักศึกษาได้เข้าไปปฏิบัติงานและมีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหา พบว่าในแต่ละแหล่งฝึกงานจะมีปัญหาแตกต่างกันไปดังนี้

การฝึกงานในโรงพยาบาลบางแห่งมีงานมาก-น้อยแตกต่างกันคือ งานในแผนกมีน้อยเกินไป ทำให้เกิดเวลาร่างมาก (ร้อยละ 30.2) โรงพยาบาลมีหลายแผนก แต่ช่วงเวลาการฝึกงานน้อยเกินไป (ร้อยละ 24.7) การจัดหมวดหมู่ของยาไม่เป็นระบบ (ร้อยละ 16.2) ช่วงการฝึกงานไม่ตรงกับนักศึกษาสถาบันอื่น ทำให้การถ่ายทอดความรู้ไม่พร้อมกัน (ร้อยละ 14.4) และนักศึกษาต้องรับผิดชอบงานโดยไม่มี ความมั่นใจ (ร้อยละ 12.5)

การฝึกงานในโรงงานมีปัญหา คือ ไม่ได้ฝึกงานในแผนกที่คาดหวังไว้ เช่น การตลาด (ร้อยละ 31.1) ไม่ได้ลงมือทำงานเอง (ร้อยละ 29.1) และไม่เข้าใจขั้นตอนการทำงาน (ร้อยละ 13.2)

การฝึกงานในร้านขายยา มีปัญหาทางด้านลูกค้าหรือคนไข้คือ ลูกค้าไม่ยอมซื้อยาให้ครบ course (ร้อยละ 26.3) ลูกค้าไม่ให้ความสำคัญเมื่อทราบว่าเภสัชกรมาฝึกงาน (ร้อยละ 11.2) ลูกค้าเรียกชื่อยาไม่ถูกต้อง ทำให้ไม่สามารถจัดยาให้ได้ (ร้อยละ 10.6) และมีปัญหาเรื่องการสื่อสารกับคนไข้ เพราะไม่เข้าใจภาษาท้องถิ่น (ร้อยละ 10.4)

ส่วนแหล่งฝึกงานอื่น ๆ มีปัญหาคือ งานแต่ละแผนกมีมาก ไม่สามารถเรียนรู้ได้ครบ การฝึกเป็นแบบ lecture มากเกินไป ไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของตนว่าต้องทำอะไรบ้าง งานที่ฝึกจัดหมวดหมู่ไม่เป็นระบบ และออกท่องจำน้อย

ตารางที่ 16 ปัญหาด้านการฝึกงาน

ปัญหา	ร้อยละ
<u>โรงพยาบาล</u>	
- งานในแผนกมีน้อยเกินไป ทำให้เกิดเวลาว่างมาก	30.2
- โรงพยาบาลมีหลายแผนก แต่ช่วงเวลาการฝึกงานน้อยเกินไป	24.7
- การจัดหมวดหมู่ของยาไม่เป็นระบบ	16.2
- ช่วงการฝึกงานไม่ตรงกับนักศึกษาสถาบันอื่น ทำให้การถ่ายทอดความรู้ไม่พร้อมกัน	14.4
- ต้องรับผิดชอบงานโดยไม่มี ความมั่นใจ	12.5
<u>โรงงาน</u>	
- ไม่ได้ฝึกงานในแผนกที่คาดหวังไว้ เช่น การตลาด	31.1
- ไม่ได้ลงมือทำงานเอง	29.1
- ไม่เข้าใจขั้นตอนการทำงาน	13.2
<u>ร้านขายยา (ด้านลูกค้าหรือคนไข้)</u>	
- ลูกค้าไม่ยอมซื้อให้ครบ course	26.3
- ลูกค้าไม่ได้เป็นคนไข้เอง ทำให้ได้ข้อมูลไม่ครบ จึงจัดยาให้ไม่ถูก	18.8
- ลูกค้าไม่ให้ความสำคัญเมื่อทราบว่าเภสัชกรมาฝึกงาน	11.2
- ลูกค้าเรียกชื่อยาไม่ถูกต้อง ทำให้ไม่สามารถจัดยาให้ได้	10.6
- มีปัญหาเรื่องการสื่อสารกับคนไข้ เพราะไม่เข้าใจภาษาท้องถิ่น	10.4
<u>แหล่งฝึกงานอื่น ๆ</u>	
- งานแต่ละแผนกมีมาก ไม่สามารถเรียนรู้ได้ครบ	
- การฝึกเป็นแบบ lecture มากเกินไป	

ปัญหา

- ไม่ทราบบทบาทหน้าที่ว่าต้องทำอะไรบ้าง
 - งานที่ฝึกจัดหมวดหมู่ไม่เป็นระบบ
 - ออกท้องที่น้อย
-

2.3 ปัญหาด้านเกสซ์กรผู้ควบคุมการฝึกงาน

เกสซ์กรผู้ควบคุมการฝึกงานของนักศึกษา มีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการฝึกงาน การควบคุมการฝึกงานเกสซ์กรนั้น มีปัญหาตามทัศนะของนักศึกษาฝึกงานดังนี้

ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ เรื่องของการให้เวลาในการฝึกงานแก่นักศึกษา พบว่า ในแหล่งฝึกงานแต่ละแห่งมีปัญหาที่เกสซ์กรไม่มีเวลาว่าง เนื่องจากมีงานมาก ไม่มีเวลาให้นักศึกษา และไม่ให้ออกาสซักถาม (โรงพยาบาล ร้อยละ 29.7, โรงงาน ร้อยละ 28.2 และร้านขายยา ร้อยละ 21.1) และการฝึกงานในโรงงานพบว่า มีโอกาสเหตุหนึ่งที่มีเกสซ์กรไม่มีเวลาให้นักศึกษา เนื่องจากมีเกสซ์กรจำนวนน้อย (ร้อยละ 20.6) ส่วนในโรงพยาบาลนั้น มีเกสซ์กรไม่ได้ยู่โรงพยาบาลตลอดวัน (ร้อยละ 10.1) และในร้านขายยาที่มีเกสซ์กรไม่ได้ยู่ร้านตลอดเวลาทำการ (ร้อยละ 12.1)

ด้านการเอาใจใส่ต่อการฝึกงานของนักศึกษา พบว่าเกสซ์กรในโรงพยาบาลไม่ได้เตรียมแผนการฝึกงานไว้ให้ (ร้อยละ 21.1) เกสซ์กรไม่เอาใจใส่ต่อการฝึกงาน (ร้อยละ 15.0) เกสซ์กรในโรงงานไม่ได้เตรียมแผนการฝึกงานให้นักศึกษา (ร้อยละ 19.8) และไม่เอาใจใส่ต่อการฝึกงานของนักศึกษา (ร้อยละ 18.3) ส่วนที่ร้านขายยา มีเกสซ์กรไม่เอาใจใส่ในการฝึกงานของนักศึกษา (ร้อยละ 11.7) และคิดว่าการรับนักศึกษาฝึกงานนั้นมีลักษณะเพียงเพื่อให้ช่วยขายของในร้านเท่านั้น (ร้อยละ 10.9)

นอกจากนี้ การฝึกงานที่ร้านขายยาและในโรงพยาบาล ยังมีปัญหาเกี่ยวกับ พี่เภสัชกรมีบุคลิกที่ทำให้ไม่กล้าซักถาม (ร้อยละ 14.6 และร้อยละ 13.0 ตามลำดับ)

ส่วนการฝึกงานในแหล่งฝึกงานอื่น ๆ พบว่ามีปัญหาพี่เภสัชกรไม่ว่างและไม่พร้อมที่จะให้ความรู้ พี่เภสัชกรขัดแย้งกับลูกน้อง การฝึกงานเน้น lecture มากเกินไป และ พี่เภสัชกรไม่มีความรู้ทางวิชาการเท่าที่ควรและไม่เตรียมเนื้อหา แผนการฝึกงานให้นักศึกษา และไม่ทราบว่าเราต้องการส่วนไหน และไม่รู้ว่าควรให้ส่วนไหนแก่นักศึกษา

ตารางที่ 17 ปัญหาด้านเภสัชกรผู้ควบคุมการฝึกงาน

ปัญหา	ร้อยละ
<u>โรงพยาบาล</u>	
- พี่เภสัชกร ไม่มีเวลาว่าง	29.7
- พี่เภสัชกร ไม่ได้เตรียมแผนการฝึกงานไว้ให้	21.1
- พี่เภสัชกร ไม่เอาใจใส่ต่อการฝึกงาน	15.0
- พี่เภสัชกรมีบุคลิกที่ทำให้ไม่กล้าซักถาม	13.0
- พี่เภสัชกร ไม่ได้อยู่โรงพยาบาลตลอดวัน	10.1
<u>โรงงาน</u>	
- พี่เภสัชกรมีงานมาก ไม่มีเวลาให้นักศึกษา	28.2
- พี่เภสัชกรมีจำนวนน้อย และไม่มีเวลาให้นักศึกษา	20.6
- พี่เภสัชกร ไม่ได้เตรียมแผนการฝึกงานให้นักศึกษา	19.8
- พี่เภสัชกร ไม่เอาใจใส่ต่อการฝึกงานของนักศึกษา	18.3

ปัญหา	ร้อยละ
<u>ร้านขายยา</u>	
- พี่เภสัชกรไม่มีเวลาว่าง ไม่ให้โอกาสซักถาม	21.1
- พี่เภสัชกรมีบุคลิกที่ทำให้ไม่กล้าซักถาม	14.6
- พี่เภสัชกรไม่ได้อยู่ร้านตลอดเวลาทำการ	12.1
- พี่เภสัชกรไม่เอาใจใส่ในการฝึกงานของนักศึกษา	11.7
- การรับนักศึกษาเพียงเพื่อให้ช่วยขายของในร้านเท่านั้น	10.9
<u>แหล่งฝึกงานอื่น ๆ</u>	
- พี่เภสัชกรไม่ว่าง และไม่พร้อมที่จะให้ความรู้	
- พี่เภสัชกรขัดแย้งกับลูกน้อง	
- เห็น lecture มากเกินไป	
- ไม่มีความรู้ทางวิชาการเท่าที่ควร และไม่เตรียมเนื้อหา แผนการฝึกงานให้นักศึกษา	
- ไม่ทราบว่าเราต้องการส่วนไหน และไม่รู้ว่าควรให้ส่วนไหนแก่นักศึกษา	

2.4 ปัญหาด้านผู้ร่วมงานและบุคลากรอื่น ๆ

การฝึกงานของนักศึกษาต้องพบปะและเกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงานและบุคลากรอื่น ๆ ในแหล่งฝึกงาน ปัญหาที่พบในแหล่งฝึกงานแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันดังนี้

การฝึกงานในโรงพยาบาล มีปัญหาด้านบุคลากรมีความขัดแย้งกันทั้งในแผนกเภสัชกรรมและในโรงพยาบาล (ร้อยละ 28.7) เจ้าหน้าที่ในแผนกเภสัชกรรมมีมนุษยสัมพันธ์ไม่ดีเท่าที่ควร (ร้อยละ 24.0) เจ้าหน้าที่ในแผนกทำงานไม่เต็มที่ เช่น มาสาย กลับก่อน (ร้อยละ 15.0) และเจ้าหน้าที่ในแผนกเภสัชกรรมไม่ชอบหัวหน้าแผนก (ร้อยละ 13.1)

การฝึกงานในโรงงาน มีปัญหาคือลักษณะงานที่ทำให้ต่างคนต่างทำ บรรยากาศการทำงานไม่ดี (ร้อยละ 32.8) มีความขัดแย้งระหว่างคนงาน ทำให้ไม่สบายใจ (ร้อยละ 23.9) บางครั้งคนงานขอให้นักศึกษาช่วยทำงานให้ (ร้อยละ 22.4) และมีพนักงานในโรงงานบางกลุ่มมีพฤติกรรมรวมกลุ่มกันต่อต้านเภสัชกร (ร้อยละ 14.9)

การฝึกงานในร้านขายยา มีปัญหาคือ นักศึกษาที่ร่วมฝึกงานมีจำนวนมากเกินไป ทำให้ได้รับความรู้ไม่เพียงพอ (ร้อยละ 49.7) ขณะเดียวกันก็มีปัญหานักศึกษาที่มาร่วมฝึกงานมีจำนวนน้อยทำให้งานมีมาก (ร้อยละ 15.1) นักศึกษาฝึกงานไม่พอใจเกี่ยวกับผู้ร่วมงานหรือพนักงานในร้านเป็นการส่วนตัว (ร้อยละ 18.9) และในบางครั้งพนักงานร้านขายยา แนะนำเรื่องยาให้นักศึกษาฝึกงานทำให้รู้สึกไม่พอใจ (ร้อยละ 14.5)

การฝึกงานในแหล่งฝึกงานอื่น ๆ มีปัญหาคือ บุคลากรมีความขัดแย้งในแผนก เช่น เจ้าหน้าที่ไม่ชอบหัวหน้าแผนก การฝึกปฏิบัติงานไม่ค่อยได้ช่วยงานเท่าไร เพราะไม่ค่อยรู้เรื่องงานเท่าที่ควร และในบางแห่งไม่ค่อยได้ทำความรู้จักกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ เท่าที่ควร

ตารางที่ 18 ปัญหาด้านผู้ร่วมงานและบุคลากรอื่น ๆ

ปัญหา	ร้อยละ
<u>โรงพยาบาล</u>	
- มีความขัดแย้งกันในโรงพยาบาลในแผนกเภสัชกรรม	28.7
- มนุษยสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ในแผนกเภสัชกรรมไม่ดีเท่าที่ควร	24.0
- เจ้าหน้าที่ในแผนกทำงานไม่เต็มที่	15.0
- เจ้าหน้าที่ในแผนกไม่ชอบหัวหน้าแผนก	13.1
<u>โรงงาน</u>	
- ลักษณะงานทำให้ต่างคน ต่างทำ ทำให้บรรยากาศการทำงานไม่ดี	32.8
- มีความขัดแย้งระหว่างคนงาน ทำให้ไม่สบายใจ	23.9
- คนงานขอให้นักศึกษาช่วยทำงานให้	22.4
- พนักงานในโรงงานมีพฤติกรรมรวมกลุ่มกันต่อต้านเภสัชกร	14.9
<u>ร้านขายยา</u>	
- นักศึกษาที่ร่วมฝึกงานมีจำนวนมากเกินไป ทำให้ได้รับความรู้ไม่เพียงพอ	49.7
- ไม่พอใจเกี่ยวกับผู้ร่วมงานหรือพนักงานในร้านเป็นการส่วนตัว	18.9
- นักศึกษาที่ร่วมฝึกงานจำนวนน้อย ทำให้งานมีมาก	15.1
- พนักงานร้านขายยาแนะนำเรื่องยาให้นักศึกษาฝึกงาน ทำให้รู้สึกไม่พอใจ	14.5
<u>แหล่งฝึกงานอื่น ๆ</u>	
- ไม่ค่อยได้ทำความรู้จักกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ เท่าที่ควร	
- มีความขัดแย้งในแผนก เช่น เจ้าหน้าที่ไม่ชอบหัวหน้าแผนก	
- ไม่ค่อยได้ช่วยงานเท่าไร เพราะไม่ค่อยรู้เรื่องงานเท่าที่ควร	

2.5 ปัญหาส่วนตัวของนักศึกษาฝึกงาน

ในการฝึกงานของนักศึกษา ก่อนออกฝึกปฏิบัติจริงนักศึกษาทุกคนจะต้องได้รับการประชุมแนะ และเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติงานในสถานที่ฝึกงาน การเตรียมความรู้ทางด้านวิชาการ และข้อควรปฏิบัติต่าง ๆ ในการฝึกงาน เมื่อได้ฝึกปฏิบัติงานจริงพบว่า นักศึกษามีปัญหาส่วนตัวเกี่ยวกับความรู้ทางวิชาการเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ

การฝึกงานในโรงพยาบาล นักศึกษาอ่านใบสั่งยาไม่ออก (ร้อยละ 20.4) ขาดความรู้ด้านต่าง ๆ เช่น ชื่อการค้า ชื่อยาสามัญ (ร้อยละ 20.0) ไม่มีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์การแพทย์ (ร้อยละ 16.8) นอกจากนี้ นักศึกษามีปัญหาเกี่ยวกับไม่กล้าซักถามความรู้จากพี่เภสัชกร (ร้อยละ 10.2)

การฝึกงานในโรงงาน มีปัญหาคือ ไม่มีความรู้มาก่อน เช่น การเตรียมยาปราศจากเชื้อ (ร้อยละ 38.8) ความรู้พื้นฐานไม่เพียงพอ เช่น การทดสอบทางจุลชีววิทยา (ร้อยละ 27.3) และไม่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ได้ (ร้อยละ 23.0)

การฝึกงานในร้านขายยา มีปัญหาคือ มีความรู้ทางชื่อการค้าและชื่อยาน้อยเกินไป ทำให้หยิบยาไม่ถูก (ร้อยละ 34.4) ความรู้การซักถามประวัติและถามอาการคนไข้มีน้อยทำให้วิเคราะห์โรคไม่ได้ (ร้อยละ 32.9) และไม่สามารถนำความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้ได้ (ร้อยละ 14.3)

การฝึกงานในแหล่งฝึกอื่น ๆ พบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับการอ่านใบสั่งยาไม่ออก ไม่มีความรู้ทางอุปกรณ์การแพทย์ ขาดการเตรียมตัวสำหรับการมาฝึกงานและ ไม่มีความรู้เกี่ยวกับงานในแหล่งฝึกมาก่อน ไม่สามารถนำความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้ได้ และในบางครั้งวางตัวไม่ถูก และไม่กล้าซักถามพี่เภสัชกร

ตารางที่ 19 ปัญหาส่วนตัวของนักศึกษาฝึกงาน

ปัญหา	ร้อยละ
<u>โรงพยาบาล</u>	
- อ่านใบสั่งยาไม่ออก	20.4
- ขาดความรู้ด้านต่าง ๆ เช่น ชื่อการค้า ชื่อยาสามัญ	20.0
- ไม่มีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์การแพทย์	16.8
- ไม่กล้าซักถาม ความรู้จากพี่เภสัชกร	10.2
<u>โรงงาน</u>	
- ไม่มีความรู้มาก่อน เช่น การเตรียมยาปราศจากเชื้อ	38.8
- ความรู้พื้นฐานไม่เพียงพอ เช่น การทดสอบทางจุลชีววิทยา	27.3
- ไม่สามารถนำความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้ได้	23.0
<u>ร้านขายยา</u>	
- มีความรู้ทางชื่อการค้าและชื่อยาน้อยเกินไป ทำให้หยิบยาไม่ถูก	34.4
- ความรู้การซักถามประวัติ และถามอาการมีน้อย ทำให้วิเคราะห์โรคไม่ได้	32.9
- ไม่สามารถนำความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้ได้	14.3
<u>แหล่งฝึกงานอื่น ๆ</u>	
- อ่านใบสั่งยาไม่ออก ไม่มีความรู้ทางอุปกรณ์การแพทย์	
- ขาดการเตรียมตัวสำหรับการมาฝึกงาน ไม่มีความรู้เกี่ยวกับงานในแหล่งฝึกเหล่านั้นมาก่อน	
- ไม่สามารถนำความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้ได้	
- บางครั้งวางตัวไม่ถูก และไม่กล้าซักถามพี่เภสัชกร	

ตอนที่ 3 แนวทางในการแก้ปัญหาและการพัฒนาวิชาชีพเภสัชศาสตร์

3.1 แนวทางในการแก้ปัญหา

แหล่งฝึกงานจากแหล่งต่าง ๆ ได้ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาการฝึกงานของนักศึกษาคือ ควรแก้ปัญหาโดยตั้งวัตถุประสงค์ของการฝึกงานแต่ละหน่วยร่วมกันระหว่างแหล่งฝึกและคณะ เพื่อให้การฝึกงานบรรลุเป้าหมาย (ร้อยละ 68.7) ควรประเมินนักศึกษาอย่างเข้มและจริงจังหลังการฝึกงาน เพื่อให้นักศึกษาจะได้มีความกระตือรือร้นและตั้งใจฝึกงาน (ร้อยละ 59.1) ไม่ควรส่งนักศึกษากลุ่มใหญ่ไปฝึกงาน เพราะความสนใจของนักศึกษาลดลง และควรส่งเฉพาะเท่าที่สถานที่ฝึกจะรับไปไม่ควรขอเพิ่ม (ร้อยละ 58.3) ควรมีการประชุมเป็นระยะเพื่อพูดคุยกันเกี่ยวกับแนวทางการฝึกงานและวิธีแก้ปัญหา (ร้อยละ 57.4) จัดระบบการฝึกงานภายในแหล่งฝึกล่วงหน้า เพื่อจัดตารางและกำหนดผู้รับผิดชอบ (ร้อยละ 49.6) ควรมีการประชุมผลร่วมกัน ภายหลังจากการฝึกงานโดยวิธีต่าง ๆ (ร้อยละ 47.8) และคณะควรแจ้งข้อนักศึกษาทั้งหมดและแจ้งข้อนักศึกษาที่ต้องการฝึกล่วงหน้าให้เร็วกว่าเดิม (ร้อยละ 20.9) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
(n = 115)		
- ตั้งวัตถุประสงค์ของการฝึกงานแต่ละหน่วยร่วมกันระหว่างแหล่งฝึกและคณะ	79	68.7
- ประเมินนักศึกษาอย่างเข้มและจริงจัง	68	59.1

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (n = 115)	ร้อยละ
- ไม่ควรส่งนักศึกษากลุ่มใหญ่ เพราะความสนใจจะลดลง	67	58.3
- ประชุมเป็นระยะ เพื่อพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการแก้ปัญหา	66	57.4
- จัดระบบการฝึกงานภายในแหล่งฝึกล่วงหน้า	57	49.6
- ประเมินผลร่วมกันภายหลังจากการฝึกงาน โดยวิธีต่าง ๆ	55	47.8
- แจ้งข้อนักศึกษาทั้งหมดและนักศึกษาที่ต้องการพัก ให้เร็วกว่าเดิม	24	20.9

ส่วนวิธีการแก้ปัญหาค่าฝึกงานของนักศึกษาแหล่งฝึกงานแต่ละแห่ง ได้ให้ข้อเสนอแนะเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

3.1.1 กระบวนการให้การฝึกงานแก่นักศึกษา

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ปัญหา กระบวนการให้การฝึกงาน ในด้านการบริหารจัดการของคณะเภสัชศาสตร์ วิธีการฝึกงาน และการประเมินผลการฝึกงาน แหล่งฝึกงานต่าง ๆ ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

การบริหารจัดการที่คณะเภสัชศาสตร์ควรดำเนินการแก้ไข คือ

1) คณะเภสัชศาสตร์ควรบอกสิ่งที่ต้องการจะได้จากแหล่งฝึกงานให้ชัดเจน

2) ควรมีแผนการฝึกงานและคู่มือการฝึกงานให้เหมือนกันทุกสถาบัน จะทำให้การเตรียมการของแหล่งฝึกสะดวกยิ่งขึ้น

- 3) แหล่งฝึกงานบางแห่ง ไม่สามารถรับนักศึกษาฝึกงาน ได้หลายผลัด
ควรดำเนินการ ให้มีการฝึกงานพร้อม ๆ กันทุกมหาวิทยาลัย ซึ่งจะทำการแลกเปลี่ยนความรู้
กัน ได้ด้วย
- 4) ควรสอบถามแหล่งฝึกงานว่ายินดีและตั้งใจจะรับนักศึกษาฝึกงาน
หรือไม่
- 5) ควรติดตามนิเทศและประสานกันระหว่างอาจารย์และแหล่งฝึกงาน
เพื่อให้เกิดประโยชน์ที่คุ้มค่า

แนวทางในการแก้ไขวิธีการฝึกงานควรดำเนินการดังนี้

- 1) ปรับปรุงคู่มือฝึกงาน ต้องระบุให้ละเอียดชัดเจนกว่าเดิม และ
ควรออกแบบให้ทุกสถาบันใช้ร่วมกันได้ อาจจะทำในลักษณะมีรูปภาพที่กะทัดรัดง่ายต่อการศึกษา
และเข้าใจ
- 2) กำหนดรูปแบบการฝึกงาน ให้เหมือนกันเป็นมาตรฐานใกล้เคียงกัน
ทุกมหาวิทยาลัย เช่น มีกรอบแนวทางการฝึกงานในด้านต่าง ๆ เน้นการทำงานในแต่ละแหล่งฝึก
ซึ่งมีความแตกต่างกัน พร้อมทั้งชี้แจงให้นักศึกษาเข้าใจ และ ให้มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ เพื่อ
ประโยชน์ในการพูดคุยและอภิปราย
- 3) ควรปรับปรุงหลักสูตรใหม่การเน้นเฉพาะด้านมากขึ้นตามความ
สนใจของนักศึกษา จะทำให้วิธีการฝึกงานสามารถปรับปรุงให้สอดคล้องตามไปด้วย ทุกมหา-
วิทยาลัยควรร่วมกำหนดหลักสูตรการฝึกงานแต่ละวิชา และอาจแบ่งการฝึกงานเป็น 2 ระดับคือ
ฝึกเพื่อให้รู้งานแต่ละสาขากับฝึกเพื่อให้งานได้ แก้ไขปัญหาได้ และควรคัดเลือก
นักศึกษาที่สนใจในสาขานั้นจริง ๆ มาฝึก
- 4) ให้นักศึกษาและเภสัชกรผู้ปฏิบัติงานจริง ได้มีส่วนร่วมในการกำหนด
วัตถุประสงค์ และวิธีการในการฝึกงาน เพื่อสร้างความยอมรับ

5) ควรเน้นการฝึกงานในโรงพยาบาลชุมชน เพราะนักศึกษาส่วนใหญ่ จบออกมาแล้วจะต้อง ไปปฏิบัติงานในสถานนั้น

วิธีการประเมินผลนักศึกษาและประเมินผลการฝึกงานควรดำเนินการดังนี้

- 1) ปรับมาตรฐานการประเมินให้เหมือนกันหรือไปในแนวทางเดียวกันทุกมหาวิทยาลัย และการประเมินผลในแต่ละแห่ง ควรแตกต่างกันไปตามลักษณะแห่งฝึก
- 2) การประเมินควรให้เป็นคะแนนในการเรียนด้วย เช่น คะแนนด้านความรู้ ความคิด และการปฏิบัติ ซึ่งจะให้นักศึกษาตั้งใจกว่านี้
- 3) รูปแบบการประเมิน อาจจัดในรูปแบบการประชุมสัมมนา หรือพูดคุยให้อาจารย์ในคณะรับทราบ ควรประเมินหลังจากนักศึกษาฝึกงานเสร็จและกลับคณะแล้ว และการประเมินควรจะทำในแบบสามเส้าคือ นักศึกษา แห่งฝึกงาน และอาจารย์ในคณะ
- 4) ส่งผลการประเมินกลับไปให้แห่งฝึก เพื่อให้แห่งฝึกได้รับทราบผลงานด้วย

3.1.2 การเตรียมความพร้อมให้แห่งฝึกงาน

สิ่งที่ควรปรับปรุงให้การดำเนินการฝึกงานมีประสิทธิภาพและสามารถแก้ไขปัญหาให้กับแห่งฝึกงานต่าง ๆ ได้ จะต้องดำเนินการจัดการ โดยแก้ปัญหาภายในแห่งฝึกงาน การจัดการจากทางคณะ และการจัดการเกี่ยวกับนักศึกษาดังนี้

การปรับปรุงแห่งฝึกงาน จะต้องดำเนินการดังนี้

- 1) เพิ่มจำนวนเอกสารในหน่วยให้มากขึ้น หรือให้บุคลากรในแผนกร่วมรับผิดชอบนักศึกษาด้วย
- 2) กำหนดมาตรฐานของแห่งฝึกงาน ให้มีมาตรฐานเดียวกัน

3) พัฒนาการบริหารจัดการเวลาของแหล่งฝึก อาจขอรับการสนับสนุนทางวิชาการจากทางมหาวิทยาลัย

การจัดการจากคณะเภสัชศาสตร์ ควรดำเนินการดังนี้

1) ควรส่งรายละเอียด วัตถุประสงค์ แจ้งให้แหล่งฝึกงานทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน และควรสอบถามเรื่องความพร้อมของแหล่งฝึกงานก่อน จึงส่งให้นักศึกษาไปฝึก

2) ควรแจ้งให้แหล่งฝึกงานทราบถึงพื้นฐานความรู้ของนักศึกษาที่จะมาฝึกและจุดมุ่งหมายของการฝึก ลักษณะงานด้านใดที่ต้องการให้เห็นเป็นพิเศษ ถ้าเป็นไปได้ควรจัดตารางเวลา แบบตารางสอนมาให้ ซึ่งควรจะเป็นตารางการฝึกงานที่เหมาะสม รัดกุม และมีความหลากหลายในการฝึกงาน

3) ควรปรับปรุงพื้นฐานของนักศึกษา โดยทำการปฐมนิเทศเป็นกลุ่ม ๆ ตามแหล่งฝึกงานแต่ละแห่ง เพื่อให้ทราบถึงลักษณะงานพอสังเขป

การจัดการเกี่ยวกับนักศึกษา ควรแก้ปัญหาโดย

- 1) ให้นักศึกษาทำรายงานสิ่งที่สนใจเสนอขึ้นมา
- 2) เพิ่มความรู้ด้านเภสัชภัณฑ์ให้นักศึกษา

3.1.3 การแก้ปัญหาเรื่องที่พัก

การจัดการเรื่องที่พัก ให้นักศึกษาฝึกงานเป็นสิ่งจำเป็น และสำคัญสำหรับกระบวนการให้การฝึกงาน ในแต่ละปีจะมีนักศึกษาหมุนเวียนกันไปฝึกงานตามแหล่งฝึกงานต่าง ๆ เป็นประจำ การแก้ปัญหาเรื่องที่พัก ให้นักศึกษาจึงเป็นความจำเป็นที่ต้องดำเนินการข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหามุ่งเน้น

1) กระทรวงสาธารณสุขและทบวงมหาวิทยาลัย ควรกำหนดนโยบายร่วมกันเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษาสาขาต่าง ๆ และประสานกันของงบประมาณสร้างที่พักสำหรับนักศึกษาฝึกงาน และควรให้โรงพยาบาลชุมชนเป็นศูนย์กลางแหล่งฝึกงาน โดยให้นักศึกษาหมุนเวียนกันมาฝึกจะทำให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ใช้เงินที่เขียนรายงาน เป็นที่ปรึกษาหารือ และอาจารย์สามารถไปตรวจเยี่ยมนักศึกษาได้สะดวก

2) ให้นักศึกษาฝึกงานในแหล่งฝึกงานตามภูมิลำเนาของตน

3) คณะกับแหล่งฝึกงานควรมีการติดต่อกัน เรื่องที่พักก่อนอย่างน้อย

2 อาทิตย์ และควรแจ้งเรื่องเพศ และจำนวนนักศึกษาที่ต้องการที่พัก

4) ดำเนินการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า โดยการขอเช่าที่พักในทักจังหวัด เพื่อให้นักศึกษาได้พักร่วมกัน โดยขอให้เกสซักร์ในท้องที่จัดการให้

3.1.4 การแก้ปัญหาที่ตัวนักศึกษา

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาที่ตัวนักศึกษา และข้อเสนอแนะในการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนมาฝึกงาน แหล่งฝึกงานต่าง ๆ ได้เสนอไว้ดังนี้

1) ให้นักศึกษาทราบข้อมูลเบื้องต้นในการฝึกแต่ละด้าน แต่ละแห่ง เช่น ลักษณะทั่วไป ขอบเขตของการทำงาน สายงานต่าง ๆ พื้นฐานของงาน เพื่อให้นักศึกษาจะได้เข้าใจ และสามารถฝึกปฏิบัติงานได้ดี และช่วยให้การอธิบายงานสั้นลง ฝึกปฏิบัติจริงมาก ๆ

2) ชี้แจงวัตถุประสงค์ให้นักศึกษาเข้าใจอย่างชัดเจน ก่อนมาฝึกและควรกระตุ้นให้นักศึกษาตั้งเป้าหมายในการมาฝึกงานให้เกิดความสนใจและเห็นประโยชน์ของการฝึกงานมากกว่ามารอให้แหล่งฝึกงานป้อนให้ อาจจัดทำในรูปแบบให้นักศึกษากำหนดวัตถุประสงค์ของตนเอง โดยเน้นในส่วนที่ตนเองสนใจ

3) กำหนดใ้ผู้หาใ้ให้นักศึกษาเพื่อศึกษาในขณะปฏิบัติงาน และนำปัญหาใ้เ้มาวิเคราะห์ต่อไป หรืออาจารย์อาจจะตั้งคำถามใ้ให้นักศึกษาหาคำตอบ หรือกำหนดใ้ให้นักศึกษาทำงาน/โครงการที่จะทำระหว่างฝึกงาน ใ้ให้นักศึกษาคิดไว้ล่วงหน้า และใ้เก้สักรใ้เ้แหล่งฝึกช่วยประสานงานอำนวยความสะดวกใ้

4) ปรับระเบียบการเรียนการสอน และสร้างทัศนคติใ้ในการฝึกงาน ใ้ให้นักศึกษาเห็นประโยชน์ระบบใ้หน่วยกิต และคิดคะแนนด้วย อาจเ้เพิ่มความตั้งใจใ้

5) นักศึกษาควรทบทวนความรู้ทางด้านวิชาการที่เรียนมาเพื่อนำมาใ้ใ้ในการฝึกงาน และควรเตรียมเอกสารวิชาการที่พออนำไปใ้ใ้ค้นคว้าใ้ไปใ้ด้วย

6) ใ้ให้นักศึกษาเรียนจบหลักสูตรทางวิชาการก่อนแล้วจึงมาฝึกงาน

3.2 แนวทางการพัฒนาวิชาชีพเภสัชศาสตร์

ทิศทางของการพัฒนาวิชาชีพเภสัชศาสตร์ ตามทัศนะของเ้แหล่งฝึกงานต่าง ๆ พบว่าเ้แหล่งฝึกงานเ้ความเห็นว่า การฝึกงานของนักศึกษาเภสัชศาสตร์ควรสร้างมาตรฐานการประเมินผลอย่างจริงจัง (ร้อยละ 68.7) ควรจัดสัมมนาเพื่อพบปะวางแผนทางการฝึกงานใ้เป็นไปใ้ทิศทางเดียวกัน (ร้อยละ 62.6) ควรใ้ให้นักศึกษาปัญหาจริงโดยมอบหมายงานพิเศษใ้ (ร้อยละ 60.9) ปรับปรุงหลักสูตรใ้ให้นักศึกษาเรียนจบหลักสูตรก่อนเริ่มฝึกงานคล้ายกับ Extern ของแพทย์ (ร้อยละ 59.1) ควรมีการประชุมเ้เทศและประเมินผลร่วมกันระหว่างอาจารย์เ้คณะ - อาจารย์เภสัชกรประจำเ้แหล่งฝึก-นักศึกษา (ร้อยละ 58.3) ควรอบรมเภสัชกรเ้เ้เลี้ยงก่อนรับฝึกงานเพื่อจะได้มีรูปแบบการฝึกเหมือนกันเป็นมาตรฐานเดียวกัน (ร้อยละ 54.8) ควรแทรกวิชาการใ้ในการประชุมสัมมนา ระหว่างเ้แหล่งฝึกและคณะเภสัชศาสตร์เพื่อแลกเปลี่ยนวิชาการและปรับปรุงการฝึกงาน (ร้อยละ 47.0) ควรอบรมวิชาการสอนใ้แก่อาจารย์เภสัชกรประจำเ้แหล่งฝึก (ร้อยละ 45.2) และควรใ้ให้นักศึกษาเริ่มฝึกงานตั้งเ้แต่ใ้ต้น ๆ เพื่อเ้เก็บสะสมประสบการณ์ (ร้อยละ 20.0)

ตารางที่ 21 แนวทางการพัฒนาการฝึกงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพเภสัชศาสตร์

แนวทาง	จำนวน (n = 115)	ร้อยละ
- สร้างมาตรฐานการประเมินผล	79	68.7
- จัดสัมมนากำหนดแนวทางการฝึกงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน	72	62.6
- มอบหมายงานพิเศษให้นักศึกษา	70	60.9
- สร้างความกระตือรือร้นให้นักศึกษา โดยให้อาจารย์ตามไปนิเทศ	70	60.9
- ปรับปรุงหลักสูตรให้นักศึกษา เรียนจบหลักสูตรก่อนเริ่มฝึกงาน	68	59.1
- จัดประชุมนิเทศและประเมินผลร่วมกันระหว่างอาจารย์, แหล่งฝึก และนักศึกษา	67	58.3
- อบรมเภสัชกรพี่เลี้ยงก่อนรับฝึกงาน	63	54.8
- ประชุมสัมมนาระหว่างแหล่งฝึกกับคณะ เพื่อแลกเปลี่ยนวิชาการ และปรับปรุงการฝึกงาน	54	47.0
- อบรมวิชาการสอนให้อาจารย์เภสัชกรประจำแหล่งฝึก	52	45.2
- ให้นักศึกษาเริ่มฝึกงานตั้งแต่ต้น ๆ ปี	23	20.0

นอกจากนี้ แหล่งฝึกงานต่าง ๆ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิ่งสำคัญที่สุดที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ การกระตุ้นให้นักศึกษามีความกระตือรือร้นในการฝึกงานให้มากกว่าเดิม โดยปรับปรุงเกี่ยวกับประเด็นสำคัญ ๆ ดังนี้

1) การฝึกให้นักศึกษา กล้าคิด กล้าทำ และกล้าแสดงออก ฝึกให้สอบถามสิ่งที่ไม่เข้าใจ ไม่รู้ ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ และควรเตรียมตัวทางด้านวิชาการให้ดี อันจะทำให้นักศึกษา มีความมั่นใจมากขึ้น

2) สร้างภาพพจน์ ค่านิยมที่ดีในการฝึกงาน ซึ่งจะมีผลต่อเนื่อง ไปถึงการใช้ทุนคืน และการวางตัวเข้ากับสังคม ได้อย่างเหมาะสม และให้นักศึกษาตระหนักในการฝึกงานที่จะต้อง กอบโกยความรู้ให้มาก มิใช่ทำเพียงแค่ว่าผ่านไปโดยไม่ได้อะไรกลับไปเลย

3) สร้างความรู้สึกในตัวของนักศึกษาถึงความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะกระทำเพื่อเตรียมตัวเป็น วิศวกรที่ดี มีคุณภาพในอนาคต ไม่ใช่เพียงเพื่อหวังให้ได้คะแนนเพียงอย่างเดียว

4) ให้นักศึกษา เรียนรู้งานที่กว้างกว่าขอบเขตเฉพาะ วิศวกรรมศาสตร์ เช่น งานคุ้มครองผู้บริโภค

และสิ่งสำคัญที่ควร ได้รับการปรับปรุงจากทางคณะ วิศวกรรมศาสตร์ ประกอบด้วย การสนับสนุนทางด้านวิชาการ ให้แก่แหล่งฝึกงาน และอาจารย์จากคณะ วิศวกรรมศาสตร์ ควรติดตามนิเทศ และสังเกตการณ์ ให้มากขึ้นกว่าเดิม

3.3 แนวทางความร่วมมือในอนาคต

จากการสอบถามความร่วมมือของแหล่งฝึกงานต่อการรับนักศึกษา ไปฝึกงาน ในอนาคตพบว่า ส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือและยินดีรับนักศึกษา ไปฝึกงาน (ร้อยละ 90.4) และบางแห่งไม่สามารถรับนักศึกษา ไปฝึกงานได้อีก (ร้อยละ 9.6) เหตุผลที่ไม่สามารถรับนักศึกษา ไปฝึกงาน เนื่องจากมีปัญหา-อุปสรรค ด้านการคมนาคมทั้งนักศึกษาฝึกงานและอาจารย์ที่จะต้องตามไปนิเทศ จะต้องเดินทางไกลและลำบาก บางแห่งไม่พร้อมในการเตรียมรูปแบบสำหรับการฝึกงาน ไม่พร้อมทางด้านวิชาการ และ วิศวกรบางท่านที่เป็นอาจารย์สอนในแหล่งฝึกงานกำลังมีแผนการ จะลาออกจากราชการ นอกจากนี้ วิศวกรที่รับหน้าที่สอน ในแหล่งฝึกงานบางท่าน ไม่ต้องการรับหน้าที่เป็นผู้สอน เพราะ ไม่ชอบและบางแห่งให้เหตุผลว่ามีปัญหา เรื่อง ไม่มีเวลาให้การฝึกแก่นักศึกษา

อย่างไรก็ตาม การยอมรับนักศึกษาไปฝึกงานในแหล่งฝึกต่าง ๆ มีแนวทางในการให้ความร่วมมือเป็นอย่างมาก โดยให้เหตุผลว่า เป็นการช่วยส่งเสริมวิชาชีพเกษตร เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้มาหาประสบการณ์ และจะเป็นการฝึกให้นักศึกษาได้เรียนรู้ เตรียมตัวที่จะออกไปปฏิบัติงานเป็นเกษตรกรที่ต่อไป และยังเป็นการกระตุ้นให้แหล่งฝึกงานได้ปรับปรุงทางด้านวิชาการ และเทคนิคการปฏิบัติ ใ้ตนเองและเตรียมพร้อมอยู่เสมอ เป็นต้น

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการฝึกงานด้านเภสัชศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัญหา และแนวทางในการแก้ปัญหาาระบบการฝึกงาน ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพเภสัช- ศาสตร์ อันจะนำไปสู่ขบวนการจัดการฝึกงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการผลิต บัณฑิตเภสัชศาสตร์

วิธีดำเนินการวิจัย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่าง 2 กลุ่ม กลุ่มแรกจากนักศึกษาที่ไปฝึกงานระหว่างเดือนมีนาคม - เดือนพฤษภาคม 2534 และระหว่างเดือนมีนาคม - เดือนพฤษภาคม 2535 จำนวนรวมทั้งสิ้น 168 คน กลุ่มที่ 2 จาก แหล่งฝึกงานที่นักศึกษาเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไปทำการฝึกงาน จำนวน 115 แห่ง

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบปัญหาต่าง ๆ ในการฝึกงานทั้งจากแหล่งฝึกงาน และจาก ตัวนักศึกษาที่ไปรับการฝึกงาน ตลอดจนได้แนวทางในการแก้ปัญหาและแนวทางการพัฒนาวิชาชีพ เภสัชศาสตร์ ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ศักยภาพของแหล่งฝึกงาน

แหล่งฝึกงานส่วนใหญ่มีข้อจำกัดเรื่องเวลา กล่าวคือ งานประจำในแหล่งฝึกงาน มีมาก มีผลให้ไม่สามารถดูแลนักศึกษาได้อย่างเต็มที่ (ร้อยละ 57.4) และไม่มีเวลาในการสอน (ร้อยละ 39.1) ไม่เวลาเตรียมตัวด้านความรู้ทางวิชาการ (ร้อยละ 30.4) และรายละเอียดที่ แหล่งฝึกงานจะให้แก่นักศึกษามีข้อจำกัด เนื่องจากแหล่งฝึกงานไม่ทราบพื้นฐานความรู้ทางทฤษฎี ของนักศึกษา (ร้อยละ 29.6) และไม่ทราบจุดมุ่งหมายที่แน่นอนของการฝึกงาน (ร้อยละ 22.6)

นอกจากนี้แหล่งฝึกงานมีปัญหาในเรื่องการจัดที่พักให้นักศึกษา เนื่องจากไม่มีที่พักให้ เพราะไม่มีนโยบายร่วมกันระหว่างกระทรวงกับมหาวิทยาลัยในการจัดการเรื่องนี้ (ร้อยละ 36.5) ไม่สามารถจัดการหาที่พักให้ได้ (ร้อยละ 36.5) และยังมีปัญหาในเรื่องการจัดที่พักให้นักศึกษาต่างเพศกัน (ร้อยละ 35.7)

2. ปัญหาในการฝึกงาน (ศึกษาจากแหล่งฝึก)

2.1 พฤติกรรมของนักศึกษาฝึกงาน

นักศึกษาฝึกงานส่วนใหญ่ประพฤติปฏิบัติตนตามเงื่อนไข และข้อกำหนดของการฝึกงานในคู่มือและระเบียบข้อบังคับของคณะเภสัชศาสตร์ แต่มีนักศึกษาบางส่วนที่ยังคงมีพฤติกรรมที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข คือ ไปถึงสถานที่ฝึกงานไม่ตรงต่อเวลาในบางครั้ง (ร้อยละ 45.2) ไม่มีจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ (ร้อยละ 40.9) ไม่มีความกระตือรือร้น (ร้อยละ 22.6) ถ้ามองเรื่องส่วนตัวของพี่เภสัชกร (ร้อยละ 20.0) และไม่คอยตั้งใจหรือไม่คอยสนใจฟังเวลาสอน (ร้อยละ 19.1)

2.2 การบริหารจัดการของคณะเภสัชศาสตร์

สิ่งที่แหล่งฝึกงานเห็นว่าการจัดการควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข คือ คู่มือการฝึกงาน และแบบประเมินผลการฝึกงาน การนำคู่มือการฝึกงานไปใช้เป็นแนวทางฝึกงานอยู่ในเกณฑ์พอใช้ (ร้อยละ 53.0) และประสิทธิภาพของแบบประเมินผลอยู่ในเกณฑ์พอใช้ (ร้อยละ 48.7) ควรได้รับการปรับปรุง (ร้อยละ 13.0) นอกจากนี้แหล่งฝึกงานไม่ได้รับคู่มือการฝึกงาน (ร้อยละ 12.2) และไม่ได้รับจดหมายขอขอบคุณจากทางคณะเภสัชศาสตร์ (ร้อยละ 30.4)

2.3 วิธีการประเมินผลการฝึกงาน

เนื่องจากแต่ละสถาบันการศึกษามีวิธีการประเมินแตกต่างกัน ทำให้ยุ่งยาก และไม่มีหลักที่จะปฏิบัติได้อย่างมั่นใจ (ร้อยละ 30.4) การประเมินผลของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จะวัดด้านพฤติกรรมมากเกินไป (ร้อยละ 21.7)

2.4 ปัญหาอื่น ๆ

ปัญหาอื่น ๆ ที่พบในแหล่งฝึกงาน คือ การฝึกงานของแต่ละแห่งจะฝึกตามที่ตนเองคิดว่าดีที่สุด (ร้อยละ 55.7) ปัญหาจากทางคณะเภสัชศาสตร์คือ คณะยังไม่ได้อสอนให้นักศึกษาคิดและทำเองหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ (ร้อยละ 45.2) ขาดการติดต่อจากอาจารย์ในรายละเอียดทำให้ความเข้าใจไม่ตรงกัน (ร้อยละ 38.3) และไม่สามารถใช้คู่มือการฝึกงานเป็นแบบแผนการฝึกที่แน่นอนได้ (ร้อยละ 33.0)

3. ปัญหาในการฝึกงาน (ศึกษาจากนักศึกษาฝึกงาน)

นักศึกษาส่วนใหญ่ทราบว่า ผลดีกรรมใดที่สมควรกระทำในการฝึกงาน ยกเว้นเรื่องการเตรียมตัวล่วงหน้าด้วยการเขียนจดหมายขอข้อมูลเชิงวิชาการที่สถานที่ฝึกงาน มีเพียงเล็กน้อยที่เห็นว่าควรปฏิบัติ (ร้อยละ 25.0) มีนักศึกษาบางส่วนที่ไม่ทราบว่าการฝึกงานบางอย่างไม่ควรกระทำในการฝึกงาน กล่าวคือ นักศึกษาเห็นด้วยกับการกระทำต่อไปนี้ เขียนจดหมายสอบถามถึงสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะได้รับก่อนไปฝึกงาน เช่น นัดลม ตู้เย็น ทีวี (ร้อยละ 23.2) พุดคุยหยอกล้อกับเจ้าหน้าที่หรือผู้ช่วย ระหว่างเวลาทำงานเพื่อสร้างความสนิทสนม (ร้อยละ 18.5) และการสอบถามประวัติส่วนตัวของพี่เภสัชกรเพื่อสร้างความเป็นกันเอง (ร้อยละ 13.7)

การปฏิบัติงานในแหล่งฝึกงานต่าง ๆ นักศึกษาฝึกงานมีปัญหาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ด้านสถานที่ฝึกงาน

แหล่งฝึกงานทุกแห่งมีปัญหาเรื่องที่พัก คือ ไม่มีที่พักให้หรือมีแต่ไม่สะดวก สถานที่พักกับแหล่งฝึกงานอยู่ไกลกัน การเดินทางไม่สะดวก และทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มในเรื่องการเดินทาง ส่วนด้านสถานที่ฝึกปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสถานที่คับแคบ ไม่เป็นสัดส่วน มีเจ้าหน้าที่มาก บางที่รับนักศึกษามากเกินไป ปัญหาเครื่องมือ เครื่องจักรในโรงงานไม่ทันสมัย และมีจำนวนมาก การฝึกงานในร้านขายยาใช้ช่วงเวลาในการฝึกงานในแต่ละวันนานกว่า 8 ชั่วโมง นอกจากนี้ในโรงพยาบาลบางแห่งอาหารการกินไม่สะดวก

3.2 ด้านการฝึกงาน

การฝึกงานในแต่ละแห่งฝึกมีปัญหาแตกต่างกันไป คือ ในโรงพยาบาลงานในแผนกมีน้อยเกินไป ทำให้เกิดเวลารว่างมาก ในขณะที่เดียวกันโรงพยาบาลบางที่มีหลายแผนกทำให้ช่วงเวลากการฝึกงานน้อยเกินไป การจัดหาหมุดของยาไม่เป็นระบบ การถ่ายทอดความรู้ไม่พร้อมกันกับนักศึกษาสถาบันอื่น และการรับผิดชอบงานโดยไม่มี ความมั่นใจ ส่วนปัญหาในโรงงาน นักศึกษามีความเห็น ว่า ไม่ได้ฝึกงานในแผนกที่คาดหวังไว้ ไม่ได้ลงมือทำงานเอง และไม่เข้าใจขั้นตอนการทำงาน การฝึกงานในร้านขายยานักศึกษามีปัญหาด้านลูกค้าหรือคนไข้ คือ ลูกค้าไม่ยอมซื้อยาให้ครบ course ได้ข้อมูลจากคนไข้ไม่ครบทำให้จดยาให้ไม่ถูก และบางครั้งลูกค้าเรียกชื่อยาไม่ถูกต้อง มีปัญหาเรื่องการสื่อสารกับคนไข้เพราะไม่เข้าใจภาษาท้องถิ่น นอกจากนี้ลูกค้ามักไม่ให้ความสำคัญเมื่อทราบว่า เป็นนักศึกษาฝึกงาน

3.3 ด้านเภสัชกรผู้ควบคุมการฝึกงาน

ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ พี่เภสัชกรไม่มีเวลารว่าง มีงานมาก ไม่มีเวลาให้นักศึกษา ไม่ให้โอกาสซักถาม และไม่พร้อมที่จะให้ความรู้ การให้การฝึกงานแก่นักศึกษานั้น พบว่า พี่เภสัชกรบางคนมีบุคลิกที่ทำให้ไม่กล้าซักถาม และไม่ได้อยู่ในแหล่งฝึกงานตลอดวันหรือตลอดเวลาทำการ การฝึกงานในร้านขายยานักศึกษาบางส่วนมีความเห็นว่า พี่เภสัชกรรับนักศึกษาฝึกงานเพียงเพื่อให้ช่วยขายของในร้านเท่านั้น นอกจากนี้ในแหล่งฝึกงานอื่น ๆ พี่เภสัชกรบางคนมีความขัดแย้งกับลูกน้อง และพี่เภสัชกรไม่ทราบว่าเราต้องการส่วนไหน และไม่รู้ว่าควรให้ส่วนไหนแก่นักศึกษา

3.4 ด้านผู้ร่วมงานและบุคลากรอื่น ๆ

ลักษณะความสัมพันธ์ภายในแหล่งฝึก มักมีปัญหาเกี่ยวกับความขัดแย้งกันในแผนก เช่น เจ้าหน้าที่ในแผนกไม่ชอบหัวหน้าแผนก มีความขัดแย้งระหว่างคนงานในโรงงานทำให้ไม่สบายใจ พนักงานในโรงงานมีพฤติกรรมรวมกลุ่มกันต่อต้านเภสัชกร ลักษณะการทำงานเจ้าหน้าที่ในแผนกในโรงพยาบาลทำงานไม่เต็มที่ ลักษณะงานในโรงงานทำให้มีลักษณะต่างคน

ต่างทำ ทำให้บรรยากาศการทำงานไม่ดี ในบางครั้งคนงานขอให้นักศึกษาช่วยทำงานให้ ปัญหาผู้ร่วมงานในร้านขายยา นักศึกษามีความรู้สึกไม่พอใจเกี่ยวกับผู้ร่วมงานหรือพนักงานในร้านเห็นการส่วนตัว ในบางครั้งพนักงานร้านขายยาแนะนำเรื่องยาให้นักศึกษาฝึกงาน ทำให้รู้สึกไม่พอใจ นอกจากนี้ ในการทำงานกับผู้ร่วมงานในร้านขายยาที่มีนักศึกษาจำนวนมาก ทำให้ได้รับความรู้ไม่เพียงพอ แต่ถ้ามีนักศึกษาร่วมฝึกงานจำนวนน้อย ทำให้งานมีมาก และในแหล่งฝึกงานบางแห่ง นักศึกษาไม่ค่อยได้ทำความรู้จักกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ เท่าที่ควร

3.5 ปัญหาส่วนตัวของนักศึกษาฝึกงาน

นักศึกษาส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับความรู้พื้นฐาน ไม่ดีพอ เนื่องจากการขาดความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น การเตรียมยาปราศจากเชื้อ การทดสอบทางจุลชีววิทยา ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์การแพทย์ ชื่อการค้า ชื่อยาสามัญ การซักถามประวัติและถามอาการ เป็นผลทำให้อ่านใบสั่งยาไม่ออก วิเคราะห์โรคไม่ได้ และคิดว่าไม่สามารถนำความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้ได้ ในบางครั้งนักศึกษาวางตัวไม่ถูก และไม่กล้าซักถามพี่เภสัชกร

4. การแก้ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพเภสัชศาสตร์

4.1 การแก้ปัญหาคารฝึกงาน

แหล่งฝึกงาน ได้เสนอแนะว่าควรแก้ปัญหาได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการฝึกงานแต่ละหน่วยร่วมกันระหว่างแหล่งฝึกและคณะเภสัชศาสตร์ จัดประชุมเป็นระยะเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการแก้ปัญหา จัดระบบการฝึกงานภายในแหล่งฝึกล่วงหน้า แจ้งชื่อนักศึกษาทั้งหมดและนักศึกษาที่ต้องการที่ฝึกให้เร็วกว่าเดิม ไม่ควรส่งนักศึกษากลุ่มใหญ่ไปฝึกงานในแหล่งเดียวกัน เพราะความสนใจจะลดลง ทำการประเมินผลนักศึกษาอย่างจริงจัง และควรประเมินผลร่วมกันภายหลังจากการฝึกงานโดยใช้วิธีต่าง ๆ

ส่วนวิธีการแก้ปัญหาฝึกงานในด้านต่าง ๆ แหล่งฝึกงานได้เสนอแนะแนวทาง

ไว้ดังนี้

การดำเนินงานของคณะเภสัชศาสตร์ ควรบอกลักษณะที่ต้องการจะได้จากแหล่งฝึกงานให้ชัดเจน ควรจัดทำแผนการฝึกงานและคู่มือการฝึกงานให้เหมือนกันทุกสถาบัน และดำเนินการให้มีการฝึกงานพร้อม ๆ กันทุกมหาวิทยาลัย สอบถามความสมัครใจของแหล่งว่า ยินดีและมีความตั้งใจจะรับนักศึกษาหรือไม่ และควรติดตามนิเทศและประสานกันระหว่างอาจารย์และแหล่งฝึก

วิธีการฝึกงาน ควรแก้ไขปรับปรุงคู่มือฝึกงาน กำหนดรูปแบบให้เหมือนกันเป็นมาตรฐานใกล้เคียงกันทุกมหาวิทยาลัย ปรับปรุงหลักสูตร ให้เน้นเฉพาะด้านมากขึ้น และให้นักศึกษาและเภสัชกรผู้ปฏิบัติงานจริงมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการในการฝึกงานด้วย

การประเมินผลการฝึกงาน ควรปรับมาตรฐานการประเมินให้ไปในแนวทางเดียวกัน การประเมินโดยให้คะแนนจะทำให้นักศึกษาตั้งใจกว่านี้ และควรส่งผลการประเมินกลับไปแหล่งฝึก

การแก้ปัญหาเรื่องที่พัก ควรของบประมาณจัดสร้างที่พักสำหรับนักศึกษาฝึกงาน และให้โรงพยาบาลชุมชนเป็นศูนย์กลางแหล่งฝึกงาน หรือแก้ปัญหาโดยให้นักศึกษาฝึกงานตามภูมิลำเนาของตน หรือแก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยการขอเช่าที่พักในท่งจังหวัด ไว้ให้นักศึกษา และควรแจ้งเรื่องเพศ และจำนวนนักศึกษาที่ต้องการที่พักรวมทั้งให้แหล่งฝึกทราบด้วย

การแก้ปัญหาที่ตัวนักศึกษา ควรให้นักศึกษาทราบข้อมูลเบื้องต้นในการฝึกแต่ละด้านแต่ละแห่งมาก่อน ชี้แจงวัตถุประสงค์ให้นักศึกษาเข้าใจอย่างชัดเจน กำหนดปัญหาให้นักศึกษาเพื่อศึกษา ในขณะที่ปฏิบัติงาน หรือให้นักศึกษาทำรายงานสิ่งที่สนใจเสนอขึ้นมา ปรับระเบียบการเรียนการสอน และสร้างทัศนคติในการฝึกงานให้นักศึกษาเห็นประโยชน์ของการฝึกงานมากขึ้น และให้นักศึกษาทบทวนความรู้ทางด้านวิชาการที่เรียนมา เพื่อนำมาใช้ในการฝึกงาน

4.3 การเตรียมความพร้อมให้กับแหล่งฝึกงาน

ทั้งแหล่งฝึกงานและคณะเภสัชศาสตร์ ควรจะร่วมกันดำเนินการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องจำนวนเภสัชกรที่รับผิดชอบนักศึกษาฝึกงาน โดยการเพิ่มจำนวนเภสัชกรในหน่วยให้มากขึ้น หรือให้บุคลากรในแผนกร่วมรับผิดชอบนักศึกษาด้วย กำหนดมาตรฐานของแหล่งฝึกงานใหม่

มาตรฐานเดียวกัน แหล่งฝึกงานต้องพัฒนาการบริหารจัดการด้านเวลาในการฝึกงาน ในด้านการจัดการของคณะเภสัชศาสตร์ ควรส่งรายละเอียด วัตถุประสงค์ แจ้งให้แหล่งฝึกงานทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน และควรแจ้งให้แหล่งฝึกงานทราบถึงพื้นฐานความรู้ของนักศึกษาที่จะมาฝึกและลักษณะงานที่ต้องการให้เห็นเป็นพิเศษ ควรปรับปรุงพื้นฐานของนักศึกษาให้ทราบลักษณะงานของแหล่งฝึกงานมาก่อนพอสังเขป

4.3 แนวทางในการพัฒนาวิชาชีพเภสัชศาสตร์

ทิศทางของการพัฒนาวิชาชีพ ตามทัศนะของแหล่งฝึกงานคือ การสร้างมาตรฐานการประเมินผล กำหนดแนวทางการฝึกให้ไปในทิศทางเดียวกัน ปรับปรุงหลักสูตรวิชาการฝึกงาน จัดปฐมนิเทศและประเมินผลร่วมกันทั้ง 3 ฝ่าย คือ อาจารย์ นักศึกษา และแหล่งฝึกงาน จัดประชุมสัมมนาระหว่างแหล่งฝึกกับคณะเพื่อแลกเปลี่ยนวิชาการและปรับปรุงการฝึกงาน จัดอบรมเภสัชกรพี่เลี้ยงก่อนรับฝึกงาน หรืออบรมวิชาการสอนให้อาจารย์เภสัชกรประจำแหล่งฝึก

การดำเนินงานเกี่ยวกับนักศึกษาต้องมอบหมายงานพิเศษให้นักศึกษา สร้างความกระตือรือร้น ฝึกให้นักศึกษากลับคิด กล้าทำ และกล้าแสดงออก สร้างภาพพจน์ ค่านิยมที่ดีในการฝึกงาน และให้นักศึกษาเรียนรู้งานที่กว้างกว่าขอบเขตเฉพาะเภสัชศาสตร์เท่านั้น

แนวทางความร่วมมือของแหล่งฝึกงานในอนาคต ส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือโดยยินดีที่จะรับนักศึกษาไปฝึกงาน (ร้อยละ 90.4) แต่บางแห่งไม่สามารถรับนักศึกษาไปฝึกงาน (ร้อยละ 9.6) โดยมีเหตุผลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคด้านสถานที่อยู่ไกล และบางแห่งไม่พร้อมทางด้านวิชาการ ไม่มีเวลาให้การฝึกงานแก่นักศึกษา และเภสัชกรในแหล่งฝึกงาน บางท่านกำลังมีแผนการจะลาออกจากราชการ

ข้อเสนอแนะ

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาการฝึกงานของนักศึกษาได้ในบางส่วน การรวบรวมปัญหาและแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาวิชาชีพเภสัชศาสตร์ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุง แก้ไขปัญหาการฝึกงานของนักศึกษาฝึกงาน

ในรุ่นต่อ ๆ ไป และสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ปรับปรุง พัฒนาวิชาชีพเภสัช-
ศาสตร์ ร่วมกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ต่อไป

แนวทางในการทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพเภสัชศาสตร์มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ศึกษาปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาการฝึกงานของนักศึกษาเภสัชศาสตร์ของแต่ละสถาบันการศึกษา เพื่อทราบปัญหาและข้อมูลที่จะสามารถนำไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพเภสัชกรร่วมกัน
2. ศึกษารวบรวมวิธีการให้การฝึกงานแก่นักศึกษาเภสัชศาสตร์ในแหล่งฝึกงานต่าง ๆ เพื่อหารูปแบบและความเหมาะสมในการกำหนดเป็นมาตรฐานร่วมกัน
3. ประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาเภสัชศาสตร์ทุกสถาบัน เพื่อหาเกณฑ์มาตรฐานในการสร้างแบบการประเมินผล

บรรณานุกรม

- คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2533) คู่มือการฝึกงานด้านเภสัชศาสตร์
พิมพ์ครั้งที่ 3, สิงหาคม 2533.
- คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2536) คู่มือการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพชั้นนักศึกษา
พ.ศ. 2536.
- คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2534) คู่มือหลักสูตรเภสัชศาสตร์บัณฑิต
พ.ศ. 2534.
- ทบวงมหาวิทยาลัย และ กระทรวงสาธารณสุข. (2535) สรุปผลการสัมมนา เรื่อง แนวทาง
การพัฒนาการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพของนักศึกษาเภสัชศาสตร์. ณ ห้องปลาวาฬ
โรงแรมเวล จังหวัดนครปฐม. (วันที่ 4 - 5 มิถุนายน 2535).

คณะเภตศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ร่วมประชุมกลุ่มย่อย
ในการสัมมนาการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพของนักศึกษาเภสัชศาสตร์
ณ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
วันที่ 31 กรกฎาคม 2535

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	สถานที่ทำงาน
1.	ภญ. ภาพอน ไทนี่	โรงพยาบาลศูนย์ลำปาง
2.	ภญ. นันทิกาน์ สันติวิสุทธิ	โรงพยาบาลน่าน
3.	ภก. จิระ วิชาสวงศ์	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน
4.	ภญ. เขาวภา ภานวิเชียร	โรงพยาบาลนครพิงค์เชียงใหม่
5.	ภญ. อ่ำไพ อินทรจันทร์	โรงพยาบาลพะเยา
6.	ภญ. พานี ศิริสะอาด	คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
7.	ภญ. ยุกิน นำนันศักดิ์	โรงพยาบาลบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน
8.	ภญ. วราภรณ์ ปันณวลี	คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
9.	ภญ. จรัสพรรณ สงวนเสริมศรี	คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
10.	ภญ. นิภาพร บุญศิริรักษ์พงศ์	โรงพยาบาลเขียงรายราชประชานุเคราะห์
11.	ภญ. ปรีญา ตันตพัฒน์นันต์	คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
12.	ภญ. สุมิตรา พรหมเสนา	โรงพยาบาลแพร่
13.	ภก. สันน อร่ามวิทย์	โรงพยาบาลลอง จังหวัดแพร่
14.	ภญ. สมจิตต์ ใจวิถิ	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน
15.	ภก. นพคุณ เอกวรรณานนท์	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่
16.	ภญ. จีรวรรณ ผูกพันธ์ุ	โรงพยาบาลลำพูน
17.	ภก. มโนรมณ์ สันธพชากุล	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	สถานที่ทำงาน	
18.	ภก. เกียรติศักดิ์	โตวินชัย	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์
19.	ภก. ศรารุช	มณีวงศ์	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง
20.	ภก. วินัย	สินประเสริฐ	คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
21.	ภญ. ธาวิณี	สินชัย	คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
22.	ภญ. พรทิพย์	เชื่อม โนนชัย	คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
23.	ภญ. วรณดี	แต่ ไสตฤกุล	คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
24.	ภก. วรนาท	วัฒนา	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย
25.	ภก. อิศรา	นานาวีชีวิต	โรงพยาบาลหางดง จังหวัดเชียงใหม่
26.	ภก. พกฤษา	หาญสวรรค์	โรงพยาบาลอุดรดิตถ์
27.	ภก. ปกรชัย	ดีเป็นธรรม	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย
28.	ภญ. สมฤดี	ฉายแสงมงคล	โรงพยาบาลบรรณนิสัย จังหวัดนครสวรรค์
29.	ภญ. อินทริยา	อินทพันธ์ุ	โรงพยาบาลลี่ จังหวัดลำพูน

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาระบบการฝึกงานด้านเภสัชศาสตร์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(ศึกษาจากแหล่งฝึก)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการฝึกงานจากสถานที่ฝึกงาน
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกระบวนการวิชาฝึกงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานฝึกงานที่ต่าง ๆ

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแหล่งฝึกงาน (โปรดทำเครื่องหมาย / หน้าตัวเลือก)

1. ประเภทแหล่งฝึก

- () โรงพยาบาล ขนาด > 60 เตียง
- () โรงพยาบาล ขนาด < 60 เตียง
- () ร้านขายยา
- () โรงงาน
- () สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

2. ท่านเคยรับนักศึกษาฝึกงานมารวม.....ปี

3. นักศึกษาที่ท่านรับฝึกงานในแต่ละผลัดมีจำนวน.....คน

4. นักศึกษาเภสัชศาสตร์ที่ท่านเคยรับฝึกมาจากสถาบันใดบ้าง

1.
2.
3.
4.
5.
6.

ตอนที่ 2 : พฤติกรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ทำงานได้เคยพบ

(โปรดทำเครื่องหมาย / หน้าข้อที่ทำงานเคยพบ และกรณาให้ข้อคิดเห็น)

พฤติกรรม	ความคิดเห็น (เช่นควรปฏิบัติอย่างไรจึงเหมาะสม)
() 1. การเขียนจดหมายสอบถามก่อนมาฝึกเกี่ยวกับที่ตั้งและงานที่จะได้รับการฝึก	
() 2. พูดคุยกับเจ้าหน้าที่ระหว่างปฏิบัติงาน	
() 3. นำหนังสือวิชาการไปอ่านเวลาว่าง	
() 4. ไปถึงสถานที่ฝึก ไม่ตรงต่อเวลาในบางครั้ง	
() 5. ขาดการฝึกงานบางครั้งโดยไม่อธิบายเหตุผล	
() 6. ไม่ค่อยตั้งใจหรือไม่ค่อยสนใจฟังเวลาพี่สอน	
() 7. ถ้ามเรื่องส่วนตัวของพี่เกิ้ลชกร	
() 8. มาถึงสถานที่ฝึกงานตรงต่อเวลาทุกวัน	
() 9. กระตือรือร้นและตั้งใจดี	
() 10. ไม่ขาดการฝึกงานเลย	
() 11. มีสัมมาคารวะ	
() 12. มนุษย์สัมพันธ์ดี	
() 13. แต่ชุดปฏิบัติหน้าที่สะอาดเรียบร้อยทุกวัน	

ตอนที่ 3 : ปัญหาในการฝึกงานด้านต่าง ๆ และข้อเสนอแนะ

(สรุปจากแบบประเมินผลจากแหล่งฝึก/จากการสัมมนา เภสัชกรที่ให้การฝึกระบบ
จังหวัด/และจากการ ไปนิเทศนักศึกษาได้สนทนากับเภสัชกร ในแหล่งฝึก)
เลือกได้หลายข้อ

1. ปัญหาจากตัวนักศึกษาฝึกงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่พบเป็นส่วนมาก

- 1. ไม่ตั้งใจฝึกงาน ไม่สนใจ
- 2. ไม่ตรงต่อเวลา
- 3. ไม่มีความกระตือรือร้น
- 4. ไม่มีความรู้
- 5. ไม่มีจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้
- 6. มาเที่ยวมากกว่าเรียนรู้
- 7. ไม่เคารพที่สถานที่ฝึกงาน
- 8. แต่งตัวไม่สุภาพ เรียบร้อยตามระเบียบมหาวิทยาลัย
- 9. อื่น ๆ

แนวทางแก้ไข

2. ปัญหาจากแหล่งฝึก

- 1. ไม่มีเวลาสอนเพราะงานประจำมาก
- 2. ไม่มีเวลาเตรียมตัวด้านความรู้/วิชาการ
- 3. งานมาก ดูแลนักศึกษาได้ไม่เต็มที่
- 4. ไม่ทราบพื้นฐานความรู้ทางทฤษฎีของนักศึกษา
- 5. ไม่ทราบจุดมุ่งหมายของการฝึกงาน
- 6. ไม่พร้อมที่จะรับฝึกแต่มีเหตุจำเป็นต้องรับ
- 7. อื่น ๆ

แนวทางแก้ไข

3. ปัญหาการฝึกที่ท่านคิดว่าควรมีการแก้ไข

- 1. ไม่มีรูปแบบการฝึกที่แน่นอนเพราะสถานศึกษาไม่แจ้งให้ละเอียด (คู่มือกว้างไป)
- 2. ควรให้นักศึกษาฝึกงานตรงกับงานประจำที่เก็ลชักรต้องทำ
- 3. ควรให้นักศึกษามาอยู่นานพอที่จะฝึก skill มากกว่าการมาดูงานในระยะเวลาดสั้น ๆ
- 4. แหล่งฝึกงานต่างฝึกงานให้ตามที่ตนเองคิดว่าดีที่สุดจึงไม่เหมือนกันในที่ต่าง ๆ
- 5. อื่น ๆ

แนวทางแก้ไข

.....

4. ปัญหาระยะเวลาการฝึก

4.1 ระยะเวลา 3 สัปดาห์สำหรับการฝึกงานแต่ละแห่ง

() นานเกินไป () สั้นเกินไป () เหมาะสมแล้ว

4.2 การฝึกระบบจังหวัดท่านคิดว่าเวลา 5 สัปดาห์

() นานเกินไป () สั้นเกินไป () เหมาะสมแล้ว

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

5. ปัญหาเรื่องที่พักที่ท่านคิดว่าควรมีการแก้ไข

- 1. การไม่มีที่พักให้เพราะไม่มีนโยบายร่วมกันระหว่างกระทรวงและมหาวิทยาลัย
- 2. เป็นปัญหาบางครั้งเพราะไม่สามารถจัดให้ได้
- 3. ไม่ทราบล่วงหน้าว่านักศึกษาคนใดต้องการที่พักเพราะมาจากหลายสถาบัน
- 4. มีการฝึกงานหลายสาขา ทำให้การจัดหาที่พักไม่สะดวกถ้าฝึกช่วงตรงกัน
- 5. ควรส่งนักศึกษาเพศเดียวกันมาในแต่ละผลัด
- 6. อื่น ๆ

แนวทางแก้ไข

.....

6. ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลนักศึกษาและประเมินผลการฝึกงานให้นักศึกษา

- 1. วิธีการประเมินของแต่ละสถาบันต่างกันทำให้ยุ่งยากในการประเมิน
- 2. การประเมินผลส่วนใหญ่จะวัดพฤติกรรมมากเกินไป
- 3. ไม่มีหลักที่จะปฏิบัติได้อย่างมั่นใจ
- 4. การประเมินผลควรให้เป็นคะแนนตามความสนใจ หรือตั้งใจ
- 5. ควรประเมินผลระหว่างตัวผู้ฝึกและนักศึกษาในรูปสัมมนา พูดคุย สรุปผล
หลังจากการฝึกงานทุกผลัดเพื่อการปรับปรุงมากกว่าให้เกรด
- 6. คณะควรส่งผลการประเมินรวมกลับไปให้แหล่งฝึกด้วย

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

7. ปัญหาอื่น ๆ ที่พบ

- 1. ขาดการติดต่อจากอาจารย์ในรายละเอียดทำให้เกิดปัญหาความเข้าใจไม่ตรงกัน
- 2. ต้องการคำแนะนำจากคณะว่าต้องการให้ฝึกงานด้านไหนแก่นักศึกษาเป็นหลัก
- 3. ควรจัดเวลาฝึกงานให้ตรงกันทุกสถาบัน
- 4. ต้องการรับนักศึกษาจากหลายสถาบันเพื่อให้นักศึกษาได้แลกเปลี่ยนความรู้กัน
(ไม่อย่างให้มีการแบ่งเขต)
- 5. คณะยังไม่ได้อบรมให้นักศึกษาคิดและทำเอง หรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการไปฝึกงาน
- 6. เกสซ์กรต้องการรับฝึกงาน แต่ผู้อำนวยการไม่ต้องการรับฝึกงาน
- 7. อยากให้นักศึกษาแจ้งว่าจะเดินทางไปถึงวันใด
- 8. ต้องการให้คณะตอบแทนทางด้านวิชาการ เช่น ส่งข้อมูล ข่าวสาร ตำรา ฯลฯ บ้าง
- 9. อื่น ๆ

แนวทางแก้ไข

.....

8. โปรดกา / หน้าข้อ เสนอแนะ ในการแก้ปัญหาที่ท่านเห็นด้วย
- 1. ควรมีการประชุม เป็นระยะ เพื่อพูดคุยกัน เกี่ยวกับแนวทางการฝึกงานและวิธีแก้ไขปัญหา
 - 2. จัดระบบการฝึกงานภายในระยะ เพื่อพูดคุยกัน เกี่ยวกับแนวทางการฝึกงานและวิธีแก้ไขปัญหา
 - 3. ตั้งวัตถุประสงค์ของการฝึกงานแต่ละหน่วยร่วมกันระหว่างแหล่งฝึกและคณะ เพื่อให้การฝึกงานบรรลุเป้าหมาย
 - 4. คณะควรแจ้งข้อให้นักศึกษารวมทั้งที่ต้องการที่ฝึกล่วงหน้าให้เร็วกว่าเดิม
 - 5. ไม่ควรส่งนักศึกษากลุ่มใหญ่ เพราะความสนใจจะลดลง (ควรส่งเฉพาะเท่าที่ สถานที่ฝึกจะรับ ไม่ควรขอเพิ่ม)
 - 6. ควรประเมินนักศึกษาอย่าง ชัดและจริงจังหลังการฝึกงาน เพื่อจะได้กระตุ้นหรือรับ และตั้งใจฝึกงาน
 - 7. ควรมีการประเมินผลร่วมกันภายหลังจากการฝึกงาน โดยวิธีต่าง ๆ
9. โปรดกาเครื่องหมาย / หน้าข้อความเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการฝึกงานเพื่อพัฒนาวิชาซึ่งท่านเห็นด้วย
- 1. ปรับปรุงหลักสูตร ให้นักศึกษา เรียนจบหลักสูตรก่อน เริ่มฝึกงานคล้ายกับ Extern ของแพทย์
 - 2. ให้นักศึกษา เริ่มฝึกงานตั้งแต่ปีต้น ๆ เพื่อเก็บสะสมประสบการณ์
 - 3. ควรอบรมเภสัชกรพี่เลี้ยงก่อนรับฝึกงาน เพื่อจะได้มีรูปแบบการฝึกเหมือนกันเป็นมาตรฐานเดียว
 - 4. ควรอบรมวิชาการสอน ให้แก่อาจารย์เภสัชกรประจำแหล่งฝึก
 - 5. ควรจัดสัมมนา เพื่อจะได้มีการพบปะวางแผนทางการฝึกงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
 - 6. ควรสร้างมาตรฐานการประเมินผลอย่างจริงจัง
 - 7. ควรมีการประชุมนิเทศและประเมินผลร่วมกันระหว่างอาจารย์-อาจารย์เภสัชกร ประจำแหล่งฝึก-นักศึกษา
 - 8. อาจารย์ควร ไปนิเทศงานที่แหล่งฝึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้น ในการฝึกงานของนักศึกษา
 - 9. ควรแทรกวิชาการ ในการประชุม-สัมมนา ระหว่างแหล่งฝึกและคณะฯ เพื่อแลกเปลี่ยนวิชาการ และปรับปรุงการฝึกงาน
 - 10. ควร ให้นักศึกษา ได้ศึกษาปัญหาจริง โดยมอบหมายงานพิเศษ
 - 11. อื่น ๆ

ตอนที่ 4 : แนวทางการบริหารจัดการของคณะเภสัชศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(โปรดเลือกโดยทำเครื่องหมาย / หรือระบุในช่องว่าง)

ลำดับ	พอใช้	ควรปรับปรุง
1. การติดต่อกับแหล่งฝึกล่วงหน้า เรื่องการรับนักศึกษา.....
2. การให้ข้อมูลด้านรายชื่อนักศึกษา.....
3. การให้ข้อมูลด้านการติดต่อที่พัก.....
4. การส่งตัวนักศึกษาและแจ้งวันมาถึง.....
5. คู่มือการฝึกงานมีประโยชน์ในการเป็นแนวทางฝึกงาน.....
6. แบบประเมินผลตามที่ตั้งมาให้ทำงานพร้อมแบบสอบถามนี้สามารถใช้ประเมิน ได้ดีหรือไม่.....
7. ในปีการศึกษา 2535 นี้ ทุกสถาบันได้จัดการฝึกงานโดยใช้ระบบคล้ายกัน ในเรื่องช่วงเวลาการฝึกงานเริ่มต้นและสิ้นสุดพร้อมกัน ท่านคิดว่าจะช่วย ลดปัญหาได้เพียงใด
8. การฝึกโดยแบ่งเขตเป็นการกระทำที่เหมาะสมเพียงใด.....
9. แนวทางการบริหารจัดการที่ท่านต้องการเสนอแนะคือ		
10. ท่านได้รับคู่มือการฝึกงานหรือไม่ ได้รับ..... ไม่ได้รับ.....		
11. ภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกงานนักศึกษาท่านได้รับจดหมายขอบคุณจากทางคณะหรือไม่ ได้รับ..... ไม่ได้รับ.....		

ตอนที่ 5 : แนวทางความร่วมมือในอนาคต

1. ในอนาคตท่านจะรับนักศึกษาเภสัชศาสตร์เชียงใหม่มาฝึกงานหรือไม่

.....รับไม่รับ

เหตุผล

2. ข้อเสนอแนะในการเตรียมตัวของนักศึกษาก่อนมาฝึกงานคือ.....

3. สิ่งที่ท่านคิดว่าสำคัญที่สุดที่ควรปรับปรุงในการฝึกงานนักศึกษาคือ.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือนอกแบบสอบถามและกรุณาส่งคืน

ภาควิชาเภสัชชุมชน (การพัฒนาระบบการฝึกงาน)

คณะเภสัชศาสตร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เชียงใหม่ 50002

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

เรื่อง บทบาทของนักศึกษาในสถานที่ฝึกงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกงานของนักศึกษา (2535)
2. เพื่อศึกษาแนวทางของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามความคิดของนักศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน () ที่เป็นคำตอบ

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. ระดับคะแนนสะสมเฉลี่ย
() มากกว่า 3.00
() 2.50 - 3.00
() ต่ำกว่า 2.50
3. ท่านเคยทำงานกิจกรรมนักศึกษาในระดับใด
() กรรมการบริหาร
() สมาชิกประจำ
() ช่วยงานเป็นบางครั้ง
() ไม่เคยทำเลย
4. ในภาคเรียนฤดูร้อนที่ผ่านมาท่านได้ฝึกงานที่ไหนบ้าง
() โรงพยาบาลขนาดน้อยกว่า 60 เตียง ผลัด.....
() โรงพยาบาลขนาดมากกว่า 60 เตียง ผลัด.....
() ร้านขายยา ผลัด.....
() โรงงาน ผลัด.....
() ระบบจังหวัดคือ จังหวัด..... ผลัด.....
() อื่น ๆ ผลัด.....
5. สถานที่ฝึกงานที่ท่านชอบฝึกงานมากที่สุด คือ
6. ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงฝึกงานที่เหมาะสม
() น้อยกว่า 300 ชั่วโมง () 300 ชั่วโมง
() 500 ชั่วโมง () มากกว่า 500 ชั่วโมง
() ไม่ควรมีการฝึกงานเลย

ตอนที่ 2 พฤติกรรมที่นักศึกษาที่มีความเห็นว่าควรปฏิบัติขณะ ไปฝึกงานและ/หรือเตรียมตัวก่อน ไปฝึกงานและหลังจากฝึกงานแล้ว

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน () เมื่อท่านเห็นว่าข้อนั้นควรกระทำ (เลือก / ได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. พฤติกรรมที่ท่านคิดว่าเหมาะสมและควรกระทำในการฝึกงาน

- () 1.1 มาถึงสถานที่ฝึกงานตรงต่อเวลาทุกวัน
- () 1.2 กระตือรือร้นในการฝึกงาน
- () 1.3 ไม่ขาดการฝึกงานเลย
- () 1.4 เขียนจดหมายสอบถามถึงสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะได้รับก่อนไปฝึกงาน เช่น พัดลม ตู้เย็น ทีวี
- () 1.5 นำหนังสือวิชาการเข้าไปอ่านเมื่อมีเวลาว่าง
- () 1.6 แต่งชุดปฏิบัติการที่สะอาดเรียบร้อยไปฝึกงานทุกครั้ง
- () 1.7 กล่าวคำทักทายบุคลากรทุกคนในแผนก ในร้านเมื่อไปถึงเวลาเข้าและก่อนกลับทุกวัน
- () 1.8 สอบถามประวัติส่วนตัวของพี่เภสัชกรเพื่อสร้างความเป็นกันเอง
- () 1.9 เขียนจดหมายขอข้อมูลเชิงวิชาการที่สถานที่ฝึกงานทำเพื่อเตรียมตัวล่วงหน้า
- () 1.10 ให้ความเคารพ เกรงใจ พี่เภสัชกร
- () 1.11 พูดคุย สนทนากับพี่เภสัชกรเรื่องวิชาการเมื่อมีโอกาส
- () 1.12 ไม่ควรซักถามเมื่อพี่เภสัชกรไม่ว่าง
- () 1.13 พูดคุยหยอกล้อกับเจ้าหน้าที่หรือผู้ช่วยระหว่างเวลาทำงานเพื่อสร้างความสนิทสนม
- () 1.14 หาข้อมูลทั่วไปของสถานที่ฝึกงาน เช่น ที่ตั้งและผู้ปฏิบัติงานอยู่ก่อนไปฝึกงาน
- () 1.15 กล่าวคำอำลาและขอบคุณพี่เภสัชกรและผู้ร่วมงานที่ให้การฝึกงานเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกงานแต่ละผลัด
- () 1.16 อื่น ๆ

ตอนที่ 3 ปัญหาจากโรงพยาบาล (ตอบเฉพาะผู้ไปฝึกงานที่โรงพยาบาล)

โรงพยาบาลที่ท่านฝึก ผลิตที่ () 1 () 2 () 3
จำนวนเตียง

คำชี้แจง : โปรดเรียงลำดับปัญหาที่ท่านพบต่อไป โดยระบบหมายเลข 1, 2 และ 3 ลง ()

หมายเลข 1 = สิ่งที่เป็นปัญหามากที่สุด

หมายเลข 2, 3 = ปัญหารองลงมาตามลำดับ

1. ด้านสถานที่ฝึกงาน

- () 1.1 ไม่มีที่พักหรือมีที่พักแต่ไม่สะดวกสบาย
- () 1.2 ไม่ปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน
- () 1.3 เดินทางไม่สะดวก สถานที่อยู่ไกลจากที่พัก
- () 1.4 สถานที่ฝึกงานไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ตู้เย็น พัดลม
- () 1.5 มีเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
- () 1.6 สถานที่ไม่แผนกดับแคบ ร้อน เจ้าหน้าที่มาก
- () 1.7 อาหารการกินไม่สะดวก
- () 1.8 รับนักศึกษาฝึกงานมากเกินไป
- () 1.9 อื่น ๆ

2. ด้านการฝึกงาน

- () 1.1 การจัดหมวดหมู่ของยาไม่เป็นระบบ
- () 1.2 ร.พ. มีหลายแผนก ทำให้เวลาการฝึกงานน้อยเกินไป
- () 1.3 ช่วงเวลาฝึกงานไม่ตรงกับนักศึกษาบางคน ทำให้ถ่ายทอดความรู้ไม่พร้อมกัน
- () 1.4 ท่านต้องรับผิดชอบงานโดยที่ท่านไม่มั่นใจ
- () 1.5 งานในแผนกมีน้อยเกินไป ทำให้เกิดเวลาว่างมาก
- () 1.6 อื่น ๆ

3. ด้านพี่เภสัชกรผู้ควบคุม

- () 1.1 พี่เภสัชกรไม่เอาใจใส่ต่อการฝึกงานของท่าน
- () 1.2 พี่เภสัชกรไม่มีความรู้ทางวิชาการเท่าที่ควร
- () 1.3 พี่เภสัชกรไม่ได้ขยโรงพยาบาลตลอดวัน
- () 1.4 พี่เภสัชกรมีบุคลิกที่ทำให้ท่านไม่กล้าซักถาม
- () 1.5 พี่เภสัชกรไม่มีเวลาว่าง
- () 1.5 พี่เภสัชกรไม่ได้เตรียมแผนการฝึกงานไว้ให้
- () 1.6 พี่เภสัชกรมีพฤติกรรมที่ท่านไม่พอใจเป็นส่วนตัว
- () 1.7 อื่น ๆ

4. ด้านผู้ร่วมงานและบุคลากรในโรงพยาบาล

- () 1.1 มีความขัดแย้งในโรงพยาบาล ในแผนกเภสัชกรรม
- () 1.2 มนุษยสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ในแผนกเภสัชกรรมไม่ดีเท่าที่ควร
- () 1.3 เจ้าหน้าที่ในแผนกทำงานไม่เต็มที่ เช่น มาสาย กลับก่อน
- () 1.4 นักศึกษาที่ร่วมฝึกงานมีความคิดเห็นไม่ค่อยตรงกัน ทำให้เกิดปัญหา
- () 1.5 ท่านไม่พอใจผู้ร่วมฝึกงาน บุคลากรในโรงพยาบาลเป็นการส่วนตัว
- () 1.6 เจ้าหน้าที่ในแผนก ในโรงพยาบาลแนะนำเรื่องยากให้กับท่านมากเกินไป ทำให้รู้สึกไม่พอใจ
- () 1.7 เจ้าหน้าที่ในแผนกชอบลองภูมิความรู้ท่าน
- () 1.8 เจ้าหน้าที่ในแผนกไม่ชอบหัวหน้าแผนก
- () 1.9 อื่น ๆ

5. ด้านตัวท่านเอง

- () 1.1 ไม่กล้าพูด แนะนำยาให้กับคนไข้
- () 1.2 ไม่ชอบงานด้านโรงพยาบาล
- () 1.3 มีความรู้ทางข้อการค้า ข้อสามัญของยาน้อยเกินไป
- () 1.4 ไม่กล้าซักถามความรู้จากพี่เภสัชกร
- () 1.5 ไม่มีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์การแพทย์
- () 1.6 ไม่มีความรู้ด้านการผลิตยาปราศจากเชื้อ
- () 1.7 อ่านใบสั่งยาไม่ออก
- () 1.8 วางตัวไม่ถูกในสถานที่ฝึกงาน
- () 1.9 ไม่ทราบว่าตนเองมีหน้าที่อะไรในแผนก
- () 1.10 ไม่สามารถนำความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้ได้
- () 1.11 อื่น ๆ

ตอนที่ 4 ปัญหาจากร้านขายยา (เป็นการฝึกผลัดที่.....)

คำชี้แจง : ท่านประสบปัญหาใดมากที่สุด และรองลงมา 2 ลำดับ (เลือกได้ 3 ลำดับ)

โปรดใส่ 1, 2 และ 3 ลงใน ()

1. ด้านการทำงาน สถานที่ และสภาพทั่วไป

- () 1.1 ไม่มีที่พักหรือมีที่พักแต่ไม่สะดวกสบาย
- () 1.2 เดินทางไม่สะดวก สถานที่อยู่ไกล
- () 1.3 ช่วงเวลาการทำงานในแต่ละวันนานกว่า 8 ชั่วโมง
- () 1.4 การลดเรียงยาในร้านไม่เป็นหมวดหมู่ ทำให้เกิดความสับสนในการหาขาย และเก็บเข้าที่เดิม
- () 1.5 ในร้านมียาจีน หรือยาแผนโบราณซึ่งท่านไม่รู้จัก หรือ ไม่มีความรู้เกี่ยวกับยานั้นเลย
- () 1.6 มีลูกค้าน้อย ทำให้ไม่มีงานทำ เกิดความเบื่อหน่าย
- () 1.7 มีลูกค้าตลอดเวลา ทำให้ไม่มีเวลาซักถามพี่เภสัชกร
- () 1.8 สถานที่ร้อนและคับแคบ
- () 1.9 ต้องทำงานอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับวิชาชีพมากเกินไป
- () 1.10. อื่น ๆ

2. ด้านเภสัชกรที่ควบคุมการทำงาน

- () 2.1 พี่เภสัชกรไม่ได้ยู่ร้านตลอดเวลาทำการ
- () 2.2 พี่เภสัชกรมีบุคลิกที่ทำให้ไม่กล้าซักถาม
- () 2.3 ท่านรู้สึกว่พี่เภสัชกรรับท่านฝึกงานเพื่อให้ช่วยขายของในร้านเท่านั้น
- () 2.4 พี่เภสัชกรไม่มีเวลาว่าง หรือไม่ให้ออกาสซักถาม
- () 2.5 พี่เภสัชกรมีพฤติกรรมที่ท่านไม่พอใจส่วนตัว
- () 2.6 พี่เภสัชกรไม่เอาใจใส่ในการฝึกงานของท่าน
- () 2.7 พี่เภสัชกรเอาใจใส่ท่านมากเกินไป ทำให้อึดอัด
- () 2.8 พี่เภสัชกรให้ท่านดูแลร้านขายยาแทนมากเกินไป
- () 2.9 อื่น ๆ

3. ด้านผู้ร่วมฝึกงานหรือพนักงานในร้านขายยา

- () 3.1 นักศึกษาที่ร่วมฝึกงานมีจำนวนมากเกินไป ทำให้ได้รับความรู้ไม่เพียงพอ
- () 3.2 นักศึกษาที่ร่วมฝึกงานมีจำนวนน้อย ทำให้มีงานมาก
- () 3.3 ท่านไม่พอใจเกี่ยวกับผู้ร่วมงาน หรือพนักงานในร้านเป็นการส่วนตัว
- () 3.4 พนักงานร้านขายยาแนะนำเรื่องยาแก่ท่าน ทำให้รู้สึกไม่พอใจ
- () 3.5 อื่น ๆ

4. ด้านลูกค้าหรือคนใช้

- () 4.1 มีปัญหาเรื่องการสื่อสารกับคนใช้ เพราะไม่เข้าใจภาษาท้องถิ่น
- () 4.2 ลูกค้าเรียกชื่อยาไม่ถูกต้อง ทำให้ไม่สามารถจัดยาให้ได้
- () 4.3 ลูกค้าไม่ได้เป็นคนใช้เอง ทำให้ได้ข้อมูลไม่ครบ จึงจัดยาให้ไม่ถูก
- () 4.4 ลูกค้าไม่สนใจในตัวท่าน เมื่อทราบว่าท่านเป็นนักศึกษาฝึกงาน
- () 4.5 ลูกค้าต้องรีบเร่งไปทำธุระ ทำให้ไม่มีเวลาพูดคุยให้มั่นใจในการจัดยาให้
- () 4.6 ลูกค้าต้องรีบเร่งไปทำธุระ ทำให้ไม่แน่ใจว่าจัดยาตรงกับความต้องการของผู้ใช้หรือไม่
- () 4.7 คนใช้ไม่ยอมบอกอาการให้ละเอียด เนื่องจากอาย หรือไม่ชอบพูด
- () 4.8 ลูกค้าไม่ยอมซื้อยาให้ครบ course
- () 4.9 ลูกค้าต่อรองราคาทีอะไรในแผนก
- () 4.10 อื่น ๆ

5. ด้านตัวท่านเอง

- () 5.1 ความรู้การซักประวัติ และถามอาการมีน้อย ทำให้วิเคราะห์โรคไม่ได้
- () 5.2 ความรู้ทางซื้อการค้าและชื่อยาน้อยเกินไป ทำให้หยิบยาไม่ถูก
- () 5.3 ไม่ชอบงานด้านร้านขายยา
- () 5.4 ไม่ชอบที่ถามผู้ป่วยให้ละเอียด
- () 5.5 ไม่อยากถามความรู้จากเภสัชกร
- () 5.6 ไม่ทราบว่าควรจะวางตัวอย่างใดในร้านขายยาให้เหมาะสม
- () 5.8 ไม่สามารถนำความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้ได้
- () 5.9 อื่น ๆ

ตอนที่ 5 ปัญหาจากโรงงาน (เป็นการฝึกผลิตที่.....)

คำชี้แจง : โปรดเรียงลำดับปัญหาที่ท่านพบต่อไปนี้ โดยระบุนหมายเลข 1, 2 และ 3

1 หมายถึง ปัญหาที่ท่านพบมากที่สุด

2, 3 หมายถึง ปัญหารองลงมาตามลำดับ

1. ด้านสถานที่ฝึกงาน อุปกรณ์

- () 1.1 เครื่องมือของโรงงาน ไม่ทันสมัย
- () 1.2 เครื่องมือเครื่องจักรมีจำนวนมาก
- () 1.3 เครื่องมือเครื่องจักรมีจำนวนน้อย
- () 1.4 สถานที่ฝึกงานอยู่ในชอยล์ก เดินทางลำบาก
- () 1.5 สถานที่ฝึกงานไม่มีอาหารขาย
- () 1.6 ไม่คุ้นเคยกับเครื่องแต่งกายที่ใช้ในโรงงาน
- () 1.7 ไม่มีบริเวณที่พักผ่อนเป็นสัดส่วน
- () 1.8 อื่น ๆ

2. ด้านการทำงาน

- () 2.1 ไม่ได้ลงมือทำงานเอง
- () 2.2 ได้รับสารเคมี พงยาในระหว่างการผลิต
- () 2.3 ได้รับอันตรายจากการทำงานของเครื่องจักร
- () 2.4 ไม่เข้าใจขั้นตอนการทำงาน
- () 2.5 ขั้นตอนการทำงานยุ่งยากต้องใช้ความระมัดระวังสูง
- () 2.6 ในโรงงานไม่ทราบว่านิสิตศึกษามาฝึกงาน
- () 2.7 ไม่ได้ฝึกงานในแผนกที่คาดหวังไว้ เช่น การตลาด
- () 2.8 มีการบรรยายแต่เนื้อหาไม่น่าสนใจ และไม่ได้นำไปใช้จริง
- () 2.9 เจ้าของโรงงานมอบหมายให้เภสัชกรทำงานด้านอื่นด้วย เช่น ออกแบบแผนผังโรงงาน
- () 2.10 อื่น ๆ

3. ด้านพี่เภสัชกร

- () 3.1 พี่เภสัชกรมีจำนวนน้อย จึง ไม่มีเวลา ให้นักศึกษา
- () 3.2 พี่เภสัชกรมีงานมาก จึง ไม่มีเวลา ให้นักศึกษา
- () 3.3 พี่เภสัชกรไม่เอาใจใส่ การฝึกงานของ ท่าน
- () 3.4 พี่เภสัชกรมีบุคลิกที่ทำให้ท่าน ไม่กล้าซักถาม
- () 3.5 พี่เภสัชกรไม่ได้เตรียมแผนการฝึกงาน
- () 3.6 พี่เภสัชกรมีพฤติกรรมที่ ท่าน ไม่พอใจส่วนตัว
- () 3.7 อื่น ๆ

4. ด้านผู้ร่วมงานและบุคลากรในโรงงาน

- () 4.1 คนงานขอให้ท่านช่วยทำงาน ให้
- () 4.2 ลักษณะงานทำให้ต่างคนต่างทำ จึงทำให้บรรยากาศการทำงานไม่ดี
- () 4.3 มีความขัดแย้งระหว่างคนงานทำให้ ไม่สบายใจ
- () 4.4 พนักงานในโรงงานมีพฤติกรรมรวมกลุ่มกันต่อต้านเภสัชกร
- () 4.5 อื่น ๆ

5. ด้านตัวท่านเอง

- () 5.1 ไม่เอาใจใส่ในเรื่องพี่เภสัชกรสอน
- () 5.2 ไม่มีความรู้มาก่อน เช่น การเตรียมยาปราศจากเชื้อ
- () 5.3 ความรู้พื้นฐานไม่ดีพอ เช่น การทดสอบทางจุลชีววิทยา
- () 5.4 ไม่สามารถนำความรู้ที่เรียนมานำมาประยุกต์ใช้ได้
- () 5.5 วางตัวไม่เหมาะสมในสถานที่ฝึกงาน
- () 5.6 อื่น ๆ

ตอนที่ 6 ปัญหาจากที่อื่น ๆ (โปรดระบุ) (เป็นการฝึกผลัดที่.....)

คำชี้แจง : โปรดเรียงลำดับปัญหาที่ท่านพบโดย

1 หมายถึง ปัญหาที่ท่านพบมากที่สุด

2 และ 3 หมายถึง ปัญหารองลงมาตามลำดับ

1. ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน

1.1

1.2

1.3

2. ด้านการทำงาน

2.1

2.2

2.3

3. ด้านพี่เลี้ยง

3.1

3.2

3.3

4. ด้านผู้ร่วมงาน และบุคลากรอื่น

4.1

4.2

4.3

5. ด้านตัวท่านเอง

5.1

5.2

5.3