

# ผลการประเมินพฤติกรรมการสอนของเภสัชกรพี่เลี้ยงในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรม

อนัญญา สองเมือง

กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลวารินชำราบ

## Evaluation of Preceptor Teaching Behaviors in Pharmacy Professional Clerkship

Ananya Songmuang

Department of Pharmacy, Warinchamrab Hospital

**หลักการและวัตถุประสงค์:** เภสัชกรพี่เลี้ยงในแต่ละหน่วยฝึกมีจำนวนแตกต่างกัน พฤติกรรมการสอนนักศึกษาฝึกงานของพี่เลี้ยงจึงต่างกันด้วย การศึกษานี้จึงต้องการเปรียบเทียบคะแนนประเมินพฤติกรรมการสอนของเภสัชกรพี่เลี้ยง โดยนักศึกษาเภสัชศาสตร์ในแต่ละกลุ่มที่มีจำนวนพี่เลี้ยงต่างกัน

**วิธีการศึกษา:** การศึกษาแบบ Prospective study ในกลุ่มนักศึกษาเภสัชศาสตร์ชั้นปีที่ 6 ที่มาฝึกงานโรงพยาบาลวารินชำราบ ตั้งแต่ 8 พฤษภาคม 2560 ถึง 26 มกราคม 2561 แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 1, 2 และ 4-7 ราย ประเมินพฤติกรรมการสอนโดยใช้แบบประเมินประกอบด้วย 5 หมวดคำถาม ได้แก่ การปฐมนิเทศ การสื่อสารระหว่างฝึกงาน การประเมินระหว่างฝึกงาน การเป็นแบบอย่างที่ดี และการให้ความช่วยเหลือในการฝึกงาน โดยนักศึกษาสามารถให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยสถิติ Chi-square และ Kruskal-Wallis H

**ผลการศึกษา:** แบบสอบถาม 127 ชุด จากนักศึกษาฝึกงาน 43 คน พบว่า คะแนนประเมินพฤติกรรมการสอนในกลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 1 และ 2 ราย ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ กลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 4-7 ราย ได้คะแนนน้อยที่สุดในทุกหมวดคำถาม และน้อยกว่ากลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 1 และ 2 ราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) หมวดคำถามด้านการปฐมนิเทศ ได้คะแนนน้อยที่สุดในทุกกลุ่มเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือร้อยละ 78.8, 71.7, และ 37.8 ตามลำดับ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากนักศึกษาฝึกงานส่วนใหญ่ คือ เรื่องภาระงานของพี่เลี้ยง และระยะเวลาในการอภิปรายกรณีศึกษาระหว่างวันที่จำกัด

**สรุป:** จำนวนเภสัชกรพี่เลี้ยงต่อนักศึกษาที่มากขึ้น มีผลต่อการประเมินพฤติกรรมการสอนที่ดีกว่าการมีพี่เลี้ยงคน

**Background and Objectives:** The number of pharmacy clerkship preceptors and their teaching behaviors may be different. This study aimed to compare the evaluation of preceptor teaching behaviors by pharmacy students based on the number of preceptors working with the student.

**Methods:** We performed a prospective study among the 6th year pharmacy students completing a clerkship at Warinchamrab hospital from May 8, 2017 to January 26, 2018. Students assessed preceptor teaching behaviors, with three categories by number of preceptors: one, two, and 4-7 preceptors. A questionnaire was used to evaluate preceptor teaching behaviors using a 5 point Likert scale: orientation, direction and feedback, evaluation, role modeling, and facilitating behaviors. Students were also allowed to provide comments and suggestions. Chi-square and Kruskal-Wallis H were used to compare the difference between each group.

**Results:** Among 127 questionnaires from 43 students, the score in the one and two preceptors group were not different. Students with 4-7 preceptor provided the lowest rating in all domains. The score in the 4-7 preceptors group was significantly lower than the group with one and two preceptors ( $p < 0.05$ ). Among the 5 domains, the lowest rated of three groups was orientation with strongly agree 78.8%, 71.7%, and 37.8%, respectively. Concerns raised pharmacy students included the high amount of preceptor workload and time allotted for case discussions with student during the day.

เดี่ยวหรือสองคน อย่างไรก็ตาม เภสัชกรแหล่งฝึกมีข้อจำกัดในเรื่องภาระงาน และเวลาในการอภิปรายกรณีศึกษา

**คำสำคัญ:** นักศึกษาเภสัชศาสตร์, ฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพ เภสัชกรรม, เภสัชกรที่เลี้ยง

**Conclusion:** The increase in number of pharmacy preceptor per student affects the evaluation of teaching behaviors compared to one or two preceptors. However, workload and time spending for case discussion are limitation of preceptor in pharmacy clerkship.

**Keywords:** Pharmacy student, Pharmacy Professional Clerkship, Pharmacy Preceptor

ศรีนครินทร์เวชสาร 2561; 33(6): 531-42. • Srinagarind Med J 2018; 33(6): 531-42.

## บทนำ

เภสัชกรโรงพยาบาล นอกจากมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นส่วนหนึ่งของทีมในโรงพยาบาลเพื่อให้ข้อมูลสนับสนุนด้านยา และให้การดูแลผู้ป่วยด้านยาแล้ว การสอนงานนักศึกษาเภสัชศาสตร์ก็เป็นอีกบทบาทหนึ่งที่สำคัญ เภสัชกรแหล่งฝึกต้องสอนและถ่ายทอดประสบการณ์ควบคู่ไปกับการทำงานประจำ เพื่อให้ให้นักศึกษาเภสัชศาสตร์จบออกไปเป็นเภสัชกรที่สามารถสานต่อการทำงานในวิชาชีพ<sup>1</sup> การสะท้อนพฤติกรรม การสอนงานนักศึกษาฝึกงานให้เภสัชกรที่เลี้ยงรับทราบ เพื่อให้เภสัชกรที่เลี้ยงปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของตนเองมีส่วนช่วยสนับสนุนให้นักศึกษาฝึกงานบรรลุวัตถุประสงค์การฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพ<sup>2</sup> อย่างไรก็ตาม ในบริบทของประเทศไทย นักศึกษายังมีความเกรงใจ และไม่กล้าเสนอแนะข้อคิดเห็นด้วยวาจาต่อเภสัชกรที่เลี้ยงแหล่งฝึกโดยตรง

ประเทศไทยติดอันดับ 6 ของโลก ในกลุ่มประเทศที่นักเรียนไม่กล้าแสดงความคิดเห็นด้วยวาจาในห้องเรียน อาจเนื่องด้วยวัฒนธรรมการศึกษาของไทยที่ครูมีอำนาจสิทธิ์ขาดมากที่สุดในห้องเรียน ทำให้เด็กไม่กล้าแสดงความคิดเห็น โดยเฉพาะความคิดเห็นที่แตกต่างจากครู หรือเพื่อนๆ ส่วนใหญ่<sup>3</sup> แม้ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพของนักศึกษาเภสัชศาสตร์เอง การแสดงความคิดเห็นสะท้อนกลับเภสัชกรที่เลี้ยงด้วยวาจาก็เป็นเรื่องที่ยาก เนื่องจาก นักศึกษาเกรงว่าอาจเกิดอคติกับเภสัชกรที่เลี้ยงจนส่งผลกระทบต่อคะแนนประเมินผลการฝึกปฏิบัติงาน นักศึกษาฝึกงานส่วนใหญ่จึงเลือกที่จะไม่แสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดการประเมินฝ่ายเดียวจากเภสัชกรที่เลี้ยง โดยที่ที่เลี้ยงไม่ทราบข้อบกพร่องของตนเอง และขาดโอกาสในการพัฒนาการสอนงานให้นักศึกษาสามารถฝึกงานบรรลุเป้าหมายได้มากขึ้น ในปี พ.ศ. 2555 กลุ่มอาจารย์แหล่งฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรมโรงพยาบาล ร่วมกับ 3 สถาบันคณะเภสัชศาสตร์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โรงพยาบาลขอนแก่นจึงได้เริ่มใช้แบบประเมินพฤติกรรมการสอนของเภสัชกรที่เลี้ยงโดยนักศึกษาฝึกงาน เพื่อให้ นักศึกษาสามารถประเมินและเขียนข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ โดยไม่

จำเป็นต้องระบุชื่อนักศึกษา เป็นการหลีกเลี่ยงการประเมินด้วยวาจาที่อาจเกิดอคติได้<sup>4</sup>

ในประเทศตะวันตกการฝึกงานของนักศึกษาในสาขาสาธารณสุข โดยเฉพาะนักศึกษาแพทย์ มีการประเมินซึ่งกันและกันระหว่างที่เลี้ยงและนักศึกษาแพทย์ เพื่อพัฒนาการฝึกปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ<sup>5</sup> ในสหราชอาณาจักรเอง การฝึกงานของนักศึกษาแพทย์ ก็มีการศึกษาถึงการให้ข้อมูลประเมินสะท้อนกลับแบบสองทางด้วยวาจาระหว่างกิจกรรมการฝึกของนักศึกษาแพทย์และที่เลี้ยง โดยให้ทั้งที่เลี้ยงและนักศึกษากรอกข้อมูลแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เพื่อหารูปแบบการฝึกที่บรรลุเป้าหมายทั้งที่เลี้ยงและนักศึกษา<sup>6</sup> ส่วนการฝึกของนักศึกษาเภสัชศาสตร์เอง พบว่า ในสหรัฐอเมริกามีการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของเภสัชกรประจำบ้านที่เรียนต่อเฉพาะทางชั้นปีที่ 1 ต่อที่เลี้ยง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสนับสนุนรูปแบบการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพ<sup>7</sup>

ที่ผ่านมาการประเมินเภสัชกรที่เลี้ยงของโรงพยาบาลวารินชำราบใช้การประเมินภาพรวมของหน่วยฝึก ซึ่งในการศึกษานี้ได้แก่ หน่วยฝึกการบริบาลทางเภสัชกรรมผู้ป่วยนอก หน่วยฝึกการบริบาลทางเภสัชกรรมผู้ป่วยใน หน่วยฝึกสารสนเทศทางยา และ หน่วยฝึกการคุ้มครองผู้บริโภค ด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพและการบริการสุขภาพ โดยหน่วยฝึกสารสนเทศทางยา, คุ้มครองผู้บริโภค, และการบริบาลทางเภสัชกรรมผู้ป่วยใน มีเภสัชกรที่เลี้ยงที่ทำหน้าที่สอนนักศึกษาฝึกงานเพียง 1 หรือ 2 คน ส่วนหน่วยฝึกการบริบาลทางเภสัชกรรมผู้ป่วยนอก มีจำนวนเภสัชกรที่เลี้ยงมากที่สุด 4-7 คน จึงเป็นไปได้ว่ายังมีเภสัชกรที่เลี้ยงจำนวนมากขึ้นพฤติกรรมการสอน และความตระหนักถึงความสำคัญในการสอนงานนักศึกษาของแต่ละคนอาจลดลง ดังนั้นในการศึกษานี้ผู้วิจัยจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาเพิ่มเติมถึงผลการประเมินพฤติกรรมการสอนนักศึกษาฝึกงานของเภสัชกรที่เลี้ยงในแต่ละกลุ่มแบ่งตามจำนวนเภสัชกรที่เลี้ยงดังกล่าว

## วิธีการศึกษา

**รูปแบบการศึกษา** การศึกษาแบบ Prospective study ในกลุ่มนักศึกษาเภสัชศาสตร์ชั้นปีที่ 6 ที่มาฝึกงาน ณ กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลวารินชำราบ ตั้งแต่ 8 พฤษภาคม 2560 ถึง 26 มกราคม 2561 (ปีการศึกษา 2560) โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีเภสัชกรที่เลี้ยง 1 คน, 2 คน และ 4-7 คน ตลอดผลัดการฝึกต่อนักศึกษา 1 คน การศึกษานี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลวารินชำราบ เลขที่ 03 ลำดับที่ 2:03/2560

### เกณฑ์การคัดเลือกตัวอย่างในการศึกษา

**เกณฑ์การคัดเลือกเข้า** นักศึกษาเภสัชศาสตร์ชั้นปีที่ 6 ที่เลือกฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรม โรงพยาบาลวารินชำราบ

**เกณฑ์การคัดออก** แบบประเมินที่กรอกให้คะแนนไม่ครบถ้วน

โดยขนาดตัวอย่างคำนวณได้จากสูตรต่อไปนี้<sup>8</sup>

$$n_0 = \frac{Z^2 p(1-p)}{e^2} \quad \text{และ} \quad n = \frac{n_0 N}{n_0 + (N - 1)}$$

กำหนดค่า Z = ค่ามาตรฐานเป็น 1.96

P = สัดส่วนนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาก่อนหน้า 0.99<sup>9</sup>

e = ความคลาดเคลื่อน 0.05

n<sub>0</sub> = ขนาดตัวอย่างที่ควรได้ต่อกลุ่ม 16 ราย

N = ขนาดประชากรนักศึกษาตลอดปีการศึกษา 43 ราย

n = ขนาดตัวอย่างหลังปรับประชากร 12 ราย

ดังนั้น ขนาดตัวอย่างของนักศึกษาฝึกงานที่ตอบแบบประเมินพฤติกรรมการสอนนักศึกษาฝึกงานของเภสัชกรที่เลี้ยงควรมีไม่น้อยกว่า 12 รายต่อกลุ่ม ซึ่งในการศึกษานักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามในกลุ่มที่มีเภสัชกรที่เลี้ยง 1 คนมี 13 ราย และกลุ่มที่มีเภสัชกรที่เลี้ยง 2 ราย และ 4-7 ราย กลุ่มละ 15 ราย

## นियามศัพท์

**พฤติกรรมการสอนนักศึกษาฝึกงาน** ในการศึกษานี้ มี 5 มิติ ได้แก่ การปฐมนิเทศก่อนฝึกงาน การสื่อสารเพื่อพัฒนาการฝึกงานของนักศึกษา การประเมินนักศึกษาระหว่างฝึกงาน การเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบในการสอน และการให้ความช่วยเหลือในการฝึกงาน (ภาคผนวก 2)

**การฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรม** ในการศึกษานี้ 1 ปีการศึกษา แบ่งผลัดการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรมออกเป็น 6 ผลัด ผลัดละ 6 สัปดาห์<sup>10</sup> นักศึกษา 1 คน อยู่นอก

เนื่อง 2-3 ผลัด โดยเวียนหน่วยฝึก ambulatory care, acute care/medicine, และ DIS ยกเว้นหน่วยฝึกคุ้มครองผู้บริโภค หน่วยฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรมและจำนวนที่เลี้ยงในการศึกษานี้ได้แก่

1. หน่วยฝึกการบริบาลทางเภสัชกรรมผู้ป่วยนอก (Ambulatory Care Unit) มีเภสัชกรที่เลี้ยง 4-7 คน ซึ่งเวียนการปฏิบัติหน้าที่จากหน่วยบริการห้องยาอื่น ทุก 6 เดือน-1 ปี ไม่ได้อยู่ประจำการฝึกทั้งปีการศึกษา
2. หน่วยฝึกการบริบาลทางเภสัชกรรมผู้ป่วยใน (Acute Care/Medicine Unit) มีเภสัชกรที่เลี้ยง 2 คน
3. หน่วยฝึกสารสนเทศทางยา (Drug Information Service: DIS) มีเภสัชกรที่เลี้ยง 1 คน
4. หน่วยฝึกการคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพและการบริการสุขภาพ (Consumer Protection in Health Products and Health Services) มีเภสัชกรที่เลี้ยง 1 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. เครื่องมือ: แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน

**ส่วนที่ 1** การประเมินพฤติกรรมการสอนนักศึกษาฝึกงานของเภสัชกรที่เลี้ยง ประกอบด้วย 5 หมวดคำถาม ได้แก่ การปฐมนิเทศ การสื่อสารระหว่างฝึกงาน การประเมินระหว่างฝึกงาน การเป็นแบบอย่างที่ดี และการให้ความช่วยเหลือในการฝึกงาน นักศึกษาตอบแบบประเมินโดยแสดงความคิดเห็น 6 ระดับคะแนน โดยใช้ค่าคะแนนแบบ Likert scale ได้แก่

6 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Agree Strongly)

5 = ค่อนข้างเห็นด้วย (Agree Moderately)

4 = เห็นด้วยบ้างเล็กน้อย (Agree Slightly)

3 = ไม่เห็นด้วยบ้างเล็กน้อย (Disagree Slightly)

2 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย (Disagree Moderately)

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Disagree Strongly)

NA = ไม่สามารถประเมินได้ (Not Applicable to the Rotation)

**ส่วนที่ 2** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมประกอบด้วย จุดแข็งของเภสัชกรที่เลี้ยง ประเด็นที่เป็นกังวล และข้อเสนอแนะต่อเภสัชกรที่เลี้ยงในการฝึกผลัดต่อไป

**ส่วนที่ 3** การให้คะแนนประเมินเภสัชกรที่เลี้ยงแบบภาพรวม (overall) โดยเป็นค่าคะแนนแบบ rating scale ให้ นักศึกษาสามารถกรอกคะแนนได้อย่างอิสระตั้งแต่ 1-10 คะแนน โดย 1 คือน้อยที่สุดไปจนถึง 10 คือมากที่สุด

## 2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) แบบประเมินเภสัชกรที่เลี้ยงต้นแบบ (ภาคผนวก 1) ที่เผยแพร่และเริ่มใช้ในในกลุ่มเภสัชกรที่เลี้ยงแหล่งฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรม ร่วมกับคณะเภสัชศาสตร์จากมหาวิทยาลัย 3 สถาบัน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและโรงพยาบาลขอนแก่นเริ่มใช้ในปี พ.ศ.2555 นำมาทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ร่วมกับพิจารณาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence = IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญในสาขาเภสัชกรรมปฏิบัติและการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรม 3 ท่าน ได้แก่

1. ญ.ดร.เบญจพร ศิลารักษ์ ตำแหน่ง เภสัชกรชำนาญการหัวหน้างานเภสัชกรรมบริการสารสนเทศหน่วยงาน กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลขอนแก่น

2. ผศ.ดร.สมชาย สุริยะไกร ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรเภสัชศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเภสัชกรรมคลินิกหน่วยงาน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3. อาจารย์ ภก.พีรวัฒน์ จินาทองไทย ตำแหน่ง ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนามหาวิทยาลัย กลุ่มวิชาเภสัชกรรมปฏิบัติหน่วยงาน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

2) แบบประเมินที่ได้นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักศึกษาฝึกงานผลัดที่ 1 โรงพยาบาลวารินชำราบ ได้แบบสอบถามจำนวน 31 ชุด นำแบบประเมินที่ผ่านการทดลองใช้ไปทดสอบหาความเที่ยง (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องภายในของข้อความในหมวดเดียวกัน ซึ่งค่าที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงได้แบบประเมินที่ใช้จริงในการศึกษา (ภาคผนวก 2)

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** เภสัชกรผู้ประสานงานแหล่งฝึกนำแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมาใช้จริง โดยเภสัชกรที่เลี้ยงแต่ละท่านในแต่ละหน่วยฝึกไม่ทราบรายละเอียดการประเมิน เพื่อลดอคติของเภสัชกรที่เลี้ยงในการศึกษา แบบประเมินนี้ถูกใช้หลังจากนักศึกษาฝึกงานจบผลัดและเภสัชกรที่เลี้ยงปิดผนึกแบบประเมินนักศึกษาพร้อมส่งกลับมหาวิทยาลัย เพื่อลดอคติในการประเมินนักศึกษา โดยมีตัวแทนนักศึกษาแต่ละผลัดเป็นผู้เก็บรวบรวมโดยที่เภสัชกรผู้ประสานงานแหล่งฝึกไม่ทราบผลการประเมินเภสัชกรที่เลี้ยงแต่ละคนในแต่ละผลัดเช่นกัน เพื่อลดอคติในการศึกษาโดยเฉพาะกับนักศึกษาที่ต้องอยู่ต่อเนื่องหลายผลัด เมื่อครบทุกผลัดตลอดปีการศึกษา เภสัชกรผู้ประสานงานแหล่งฝึกจึงนำแบบประเมินทั้งหมดที่ได้มาทำการวิเคราะห์

**การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้** แบบประเมินส่วนที่ 1 แต่ละข้อ นำเสนอผลการประเมินเภสัชกรที่เลี้ยงโดยนักศึกษาฝึกงานในระดับ 6 เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Agree Strongly)

เป็นร้อยละ และค่าพิสัย เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยสถิติ Chi-square ส่วนที่ 2 นำเสนอเชิงพรรณนา แบบประเมินส่วนที่ 3 นำมาคิดเป็นคะแนนเฉลี่ย ข้อมูลกระจายตัวไม่ปกติ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มใช้สถิติ Kruskal-Wallis H กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $p < 0.05$

## ผลการศึกษา

### 1. ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (แบบประเมิน)

จากแบบประเมินต้นแบบมี 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือ หมวดคำถาม 6 หมวด การให้คะแนนมี 3 ระดับ ประกอบด้วย ต้องปรับแก้ไข ฟังพอใจ และบรรลุเป้าหมาย ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย จุดแข็งของผู้ฝึกสอน ประเด็นที่เป็นกังวล และคำแนะนำต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ผู้ฝึกสอน (ภาคผนวก 1) ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมิน ได้แบบประเมิน 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หมวดคำถาม 5 หมวด ประกอบด้วย การปฐมนิเทศการฝึกงาน การสื่อสารเพื่อพัฒนาการฝึกงานของนักศึกษา การประเมินนักศึกษา ระหว่างการฝึกงาน การเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบในการสอนนักศึกษาฝึกงาน และการให้ความช่วยเหลือในการฝึกงาน การให้คะแนนมี 6 ระดับ ประกอบด้วย 6=เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5=ค่อนข้างเห็นด้วย 4=เห็นด้วยบ้างเล็กน้อย 3=ไม่เห็นด้วยบ้างเล็กน้อย 2=ค่อนข้างไม่เห็นด้วย 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ประกอบด้วย จุดแข็งของอาจารย์ที่เลี้ยง ประเด็นที่เป็นกังวล และข้อเสนอแนะต่ออาจารย์ที่เลี้ยงในการฝึกผลัดต่อไป ส่วนที่ 3 คะแนนโดยภาพรวมของอาจารย์ที่เลี้ยง (Rating scale) คะแนนเต็ม 10 คะแนน (ภาคผนวก 2)

### 2. ผลคะแนนการประเมินพฤติกรรมการสอนของเภสัชกรที่เลี้ยง

จากแบบสอบถาม 127 ชุด ที่ได้จากนักศึกษาฝึกงานจำนวน 43 ราย พบว่า กลุ่มที่มีที่เลี้ยง 1 ราย ได้คะแนนประเมินพฤติกรรมการสอนนักศึกษาฝึกงานในระดับ 6 เห็นด้วยอย่างยิ่งมากที่สุดในทุกหมวดคำถาม เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีที่เลี้ยง 2 ราย คะแนนประเมินพฤติกรรมการสอนนักศึกษาฝึกงานของเภสัชกรที่เลี้ยงไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่กลุ่มที่มีที่เลี้ยง 4-7 ราย ได้คะแนนน้อยที่สุดในทุกหมวดคำถาม น้อยกว่ากลุ่มที่มีที่เลี้ยง 1 และ 2 ราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) โดยหมวดคำถามด้านการปฐมนิเทศการฝึก ได้คะแนนน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ จากนักศึกษาฝึกงานทั้ง 3 กลุ่ม ด้วยค่าเฉลี่ย 78.8, 71.7, และ 37.8 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)



**ตารางที่ 1** ผลการประเมินพฤติกรรมการสอนนักศึกษาฝึกงานของเภสัชกรพี่เลี้ยงโดยนักศึกษาฝึกงาน สรุปภาพรวมแต่ละหมวดคำถาม ในระดับ 6 เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Agree Strongly)

จำนวนพี่เลี้ยง ผลการประเมิน	1 ราย		2 ราย		4-7 ราย		p-value*
	ร้อยละ	พิสัย	ร้อยละ	พิสัย	ร้อยละ	พิสัย	
1. การปฐมนิเทศการฝึก	78.8	3, 6	71.7	3, 6	37.8	1, 6	0.103 <sup>a</sup> , <0.001 <sup>b</sup> , <0.001 <sup>c</sup>
2. การสื่อสารเพื่อพัฒนาการฝึกของนักศึกษา	86.2	4, 6	73.3	3, 6	42.9	2, 6	0.112 <sup>a</sup> , <0.001 <sup>b</sup> , <0.001 <sup>c</sup>
3. การประเมินนักศึกษาระหว่างการฝึกงาน	92.3	5, 6	75.0	4, 6	47.0	2, 6	0.107 <sup>a</sup> , <0.001 <sup>b</sup> , <0.001 <sup>c</sup>
4. การเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบในการฝึกสอน	88.5	3, 6	75.8	3, 6	53.9	2, 6	0.087 <sup>a</sup> , <0.001 <sup>b</sup> , <0.001 <sup>c</sup>
5. การให้ความช่วยเหลือในการฝึกงาน	92.3	5, 6	81.1	3, 6	57.1	2, 6	0.265 <sup>a</sup> , <0.001 <sup>b</sup> , 0.001 <sup>c</sup>

**หมายเหตุ** \*สถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ p<0.05

<sup>a</sup> เปรียบเทียบกลุ่มพี่เลี้ยง 1 และ 2 ราย, <sup>b</sup> เปรียบเทียบกลุ่มพี่เลี้ยง 1 และ 4-7 ราย, <sup>c</sup> เปรียบเทียบกลุ่มพี่เลี้ยง 2 และ 4-7 ราย

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ด้านการปฐมนิเทศการฝึก ได้แก่ การแจ้งวัตถุประสงค์ก่อนฝึก การกำหนดเป้าหมายในการฝึกร่วมกัน และการจัดเตรียมกิจกรรมและมอบหมายงานล่วงหน้า พบว่า กลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 1 และ 2 ราย ได้คะแนนไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ กลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 4-7 ราย ได้น้อยกว่ากลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 1 และ 2 ราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น การแนะนำให้รู้จักกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง พบว่า กลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 1 ราย ได้คะแนนไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 4-7 ราย (p=0.150) (ตารางที่ 2)

ด้านการสื่อสารเพื่อพัฒนาการฝึกของนักศึกษา ได้แก่ การพบปะพูดคุยอย่างสม่ำเสมอ การอภิปรายที่สนับสนุนให้นักศึกษาปฏิบัติตาม การยอมรับจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง และการให้โอกาสนักศึกษาตอบกลับขณะฝึกงาน พบว่า กลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 1 และ 2 ราย ได้คะแนนไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ กลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 4-7 ราย ได้น้อยกว่ากลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 1 และ 2 ราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น การสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังก่อนฝึกงาน พบว่า กลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 1 ราย ได้คะแนนไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 4-7 ราย (p=0.091) (ตารางที่ 3)

ด้านการประเมินนักศึกษาระหว่างการฝึกงานนั้น การให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องในการฝึก พบว่า กลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 1 และ 2 ราย ได้คะแนนไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ กลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 4-7 ราย ได้น้อยกว่ากลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 1 และ 2 ราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการตอบกลับในเชิงบวกเมื่อนักศึกษาปฏิบัติถูกต้อง พบว่า กลุ่มที่มีพี่เลี้ยง

2 ราย ได้คะแนนไม่ต่างจากกลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 4-7 ราย (p=0.062) (ตารางที่ 4)

ด้านการเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบในการสอนนักศึกษาฝึกงาน พบว่า การจัดสรรเวลาต่องานรวมถึงความใส่ใจในการสอนนักศึกษาฝึกงานนั้น กลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 1 ราย ได้คะแนนมากกว่ากลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 2 ราย และกลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 4-7 ราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p=0.015, p=0.005 ตามลำดับ) สำหรับ ความรู้ทางวิชาการ และการนำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้เพื่อปฏิบัติงานจริง พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนความเชื่อมั่นในตนเองและการทำงานโดยเน้นผู้ช่วยเป็นสำคัญของพี่เลี้ยง พบว่า กลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 2 และ 4-7 ราย ไม่แตกต่างกัน (p=0.220) (ตารางที่ 5)

ด้านการให้ความช่วยเหลือในการฝึกงาน พบว่า การให้ความช่วยเหลือที่จำเป็น และการเปิดโอกาสให้นักศึกษาติดต่อและเข้าถึงพี่เลี้ยงได้โดยไม่มีข้อจำกัด กลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 2 และ 4-7 ราย ไม่แตกต่างกัน (p=0.090, p=0.073 ตามลำดับ) ซึ่งกลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 1 ราย ได้มากกว่ากลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 4-7 ราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p=0.042, p=0.045 ตามลำดับ) (ตารางที่ 6)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินเภสัชกรพี่เลี้ยงภาพรวมโดยนักศึกษาฝึกงาน (Rating Scale) คะแนนเต็ม 10 คะแนน กลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 1 และ 2 ราย ได้คะแนนไม่แตกต่างกัน (p=0.067) ในขณะที่กลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 4-7 ราย ได้คะแนนน้อยกว่ากลุ่มที่มีพี่เลี้ยง 1 และ 2 ราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<0.001) (ตารางที่ 7)

**ตารางที่ 2** ผลการประเมินพฤติกรรมการสอนนักศึกษาฝึกงานของเภสัชกรที่เลี้ยงโดยนักศึกษาฝึกงาน ด้านการปฐมนิเทศการฝึก ในระดับ 6 เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Agree Strongly)

ผลการประเมิน	จำนวนที่เลี้ยง		1 ราย		2 ราย		4-7 ราย		p-value*
	ร้อยละ	พิสัย	ร้อยละ	พิสัย	ร้อยละ	พิสัย	ร้อยละ	พิสัย	
1.1 แจ้งและอธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การฝึกเฉพาะตัวของนักศึกษาในผลัดนี้ สอดคล้องกับแบบประเมินของมหาวิทยาลัย	84.6	5, 6	73.3	5, 6	32.1	1, 6	0.421 <sup>a</sup> , 0.004 <sup>b</sup> , <0.001 <sup>c</sup>		
1.2 อภิปรายเกี่ยวกับประสบการณ์และปมหลังของนักศึกษาเพื่อช่วยกำหนดเป้าหมายการฝึกเฉพาะตัวในการฝึกผลัดนี้	69.2	3, 6	76.7	4, 6	41.7	1, 6	0.095 <sup>a</sup> , 0.021 <sup>b</sup> , 0.001 <sup>c</sup>		
1.3 จัดเตรียมกิจกรรมและงานมอบหมายไว้ล่วงหน้า และอภิปรายร่วมกันกับนักศึกษาในช่วงแรกในการฝึก	100.0	6, 6	73.3	3, 6	32.1	1, 6	0.089 <sup>a</sup> , <0.001 <sup>b</sup> , 0.001 <sup>c</sup>		
1.4 แนะนำให้นักศึกษารู้จักบุคลากร นโยบาย ตลอดจนแนวทางปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการฝึก	61.5	3, 6	63.3	5, 6	45.2	1, 6	0.288 <sup>a</sup> , 0.150 <sup>b</sup> , 0.003 <sup>c</sup>		

หมายเหตุ \*สถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ p<0.05

<sup>a</sup> เปรียบเทียบกลุ่มที่เลี้ยง 1 และ 2 ราย, <sup>b</sup> เปรียบเทียบกลุ่มที่เลี้ยง 1 และ 4-7 ราย, <sup>c</sup> เปรียบเทียบกลุ่มที่เลี้ยง 2 และ 4-7 ราย

**ตารางที่ 3** ผลการประเมินพฤติกรรมการสอนนักศึกษาฝึกงานของเภสัชกรที่เลี้ยงโดยนักศึกษาฝึกงาน ด้านการสื่อสารเพื่อพัฒนาการฝึกของนักศึกษา ในระดับ 6 เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Agree Strongly)

ผลการประเมิน	จำนวนที่เลี้ยง		1 ราย		2 ราย		4-7 ราย		p-value*
	ร้อยละ	พิสัย	ร้อยละ	พิสัย	ร้อยละ	พิสัย	ร้อยละ	พิสัย	
2.1 สื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังของแหล่งฝึกอย่างชัดเจนก่อนเริ่มการฝึกงาน	69.2	4, 6	80.0	5, 6	34.5	2, 6	0.276 <sup>a</sup> , 0.091 <sup>b</sup> , <0.001 <sup>c</sup>		
2.2 พบปะพูดคุย แนะนำ และแจ้งความคืบหน้าในผลการฝึกของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	92.3	5, 6	66.7	3, 6	50.0	2, 6	0.145 <sup>a</sup> , 0.035 <sup>b</sup> , 0.045 <sup>c</sup>		
2.3 อภิปรายเกี่ยวกับค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาในการปฏิบัติงาน ที่สนับสนุนให้นักศึกษาปฏิบัติเช่นเดียวกับอาจารย์ที่เลี้ยง	76.9	5, 6	76.7	5, 6	39.3	2, 6	0.985 <sup>a</sup> , 0.042 <sup>b</sup> , 0.003 <sup>c</sup>		
2.4 อาจารย์ที่เลี้ยงยอมรับจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง และสนับสนุนให้นักศึกษาปฏิบัติเช่นเดียวกับอาจารย์ที่เลี้ยง	92.3	5, 6	66.7	5, 6	41.7	4, 6	0.077 <sup>a</sup> , 0.003 <sup>b</sup> , 0.021 <sup>c</sup>		
2.5 เปิดโอกาสให้นักศึกษาอภิปราย และตอบกลับ (feedback) เกี่ยวกับแนวคิดของอาจารย์ที่เลี้ยง และกิจกรรมการฝึกอย่างต่อเนื่อง	100.0	6, 6	76.7	4, 6	48.8	4, 6	0.060 <sup>a</sup> , 0.001 <sup>b</sup> , 0.030 <sup>c</sup>		

หมายเหตุ \*สถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ p<0.05

<sup>a</sup> เปรียบเทียบกลุ่มที่เลี้ยง 1 และ 2 ราย, <sup>b</sup> เปรียบเทียบกลุ่มที่เลี้ยง 1 และ 4-7 ราย, <sup>c</sup> เปรียบเทียบกลุ่มที่เลี้ยง 2 และ 4-7 ราย

**ตารางที่ 4** ผลการประเมินพฤติกรรมการสอนนักศึกษาฝึกงานของเภสัชกรที่เลี้ยงโดยนักศึกษาฝึกงาน ด้านการประเมินนักศึกษาระหว่างการฝึกงาน ในระดับ 6 เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Agree Strongly)

ผลการประเมิน	จำนวนที่เลี้ยง		1 ราย		2 ราย		4-7 ราย		p-value*
	ร้อยละ	พิสัย	ร้อยละ	พิสัย	ร้อยละ	พิสัย	ร้อยละ	พิสัย	
3.1 ตอบกลับในเชิงบวกเมื่อนักศึกษาแสดงทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมในการฝึกปฏิบัติอย่างถูกต้อง	92.3	5, 6	70.0	4, 6	48.8	3, 6	0.206 <sup>a</sup> , 0.032 <sup>b</sup> , 0.062 <sup>c</sup>		
3.2 มีการประเมินและให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ในกิจกรรมการฝึกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	92.3	5, 6	80.0	4, 6	45.2	2, 6	0.480 <sup>a</sup> , 0.015 <sup>b</sup> , 0.015 <sup>c</sup>		

หมายเหตุ \*สถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ p<0.05

<sup>a</sup> เปรียบเทียบกลุ่มที่เลี้ยง 1 และ 2 ราย, <sup>b</sup> เปรียบเทียบกลุ่มที่เลี้ยง 1 และ 4-7 ราย, <sup>c</sup> เปรียบเทียบกลุ่มที่เลี้ยง 2 และ 4-7 ราย

**ตารางที่ 5** ผลการประเมินพฤติกรรมการสอนนักศึกษาฝึกงานของเภสัชกรที่เลี้ยงโดยนักศึกษาฝึกงาน ด้านการเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบในการสอนนักศึกษาฝึกงาน ในระดับ 6 เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Agree Strongly)

ผลการประเมิน	จำนวนที่เลี้ยง 1 ราย		2 ราย		4-7 ราย		p-value*
	ร้อยละ	พิสัย	ร้อยละ	พิสัย	ร้อยละ	พิสัย	
4.1 อาจารย์ที่เลี้ยงแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ทักษะการตัดสินใจ การปฏิสัมพันธ์ การสื่อสารที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ผู้ป่วย และบุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงานโดยเน้นผู้ป่วยเป็นสำคัญ	92.3	5, 6	76.7	5, 6	58.3	2, 6	0.226 <sup>a</sup> , 0.043 <sup>b</sup> , 0.220 <sup>c</sup>
4.2 อาจารย์ที่เลี้ยงแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในความรู้ทางวิชาการ และความสามารถของอาจารย์ที่เลี้ยงที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในบทบาทเภสัชกร	92.3	5, 6	80.0	5, 6	61.9	2, 6	0.579 <sup>a</sup> , 0.056 <sup>b</sup> , 0.160 <sup>c</sup>
4.3 อาจารย์ที่เลี้ยงแสดงให้เห็นความสอดคล้องกันของหลักการ/ทฤษฎีทางเภสัชกรรมกับการปฏิบัติงานจริง	84.6	5, 6	83.3	4, 6	57.1	2, 6	0.688 <sup>a</sup> , 0.080 <sup>b</sup> , 0.127 <sup>c</sup>
4.4 อาจารย์ที่เลี้ยงจัดสรรเวลาต่องานทุกงานที่รับผิดชอบได้ดี ตลอดจนมีความสนใจ ความใส่ใจ รับผิดชอบในการฝึกสอน แม้มีภาระงานประจำ โดยสามารถทำให้งานประจำและการฝึกสอนสอดคล้องไปด้วยกันได้เหมาะสม	84.6	3, 6	63.3	3, 6	38.1	2, 6	0.015 <sup>a</sup> , 0.005 <sup>b</sup> , 0.012 <sup>c</sup>

หมายเหตุ \* สถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ p<0.05

<sup>a</sup> เปรียบเทียบกลุ่มที่เลี้ยง 1 และ 2 ราย, <sup>b</sup> เปรียบเทียบกลุ่มที่เลี้ยง 1 และ 4-7 ราย, <sup>c</sup> เปรียบเทียบกลุ่มที่เลี้ยง 2 และ 4-7 ราย

**ตารางที่ 6** ผลการประเมินพฤติกรรมการสอนนักศึกษาฝึกงานของเภสัชกรที่เลี้ยงโดยนักศึกษาฝึกงาน ด้านการให้ความช่วยเหลือในการฝึกงาน ในระดับ 6 เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Agree Strongly)

ผลการประเมิน	จำนวนที่เลี้ยง 1 ราย		2 ราย		4-7 ราย		p-value*
	ร้อยละ	พิสัย	ร้อยละ	พิสัย	ร้อยละ	พิสัย	
5.1 ชี้แนะนักศึกษาโดยใช้กระบวนการถามตอบ ให้คำแนะนำในการศึกษาเพิ่มเติมมากกว่าบรรยายให้ความรู้ และฝึกให้นักศึกษาคิด	92.3	5, 6	86.7	5, 6	58.3	3, 6	0.990 <sup>a</sup> , 0.026 <sup>b</sup> , 0.018 <sup>c</sup>
5.2 ให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นแก่นักศึกษา เพื่อให้ นักศึกษابรรลุ การฝึกปฏิบัติที่ไม่สามารถทำได้ด้วยตนเอง	92.3	5, 6	83.3	5, 6	58.3	2, 6	0.764 <sup>a</sup> , 0.042 <sup>b</sup> , 0.090 <sup>c</sup>
5.3 ให้การดูแล และแนะนำนักศึกษาในกิจกรรมการฝึกที่เพียงพอ โดยเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อ และเข้าถึงอาจารย์ที่เลี้ยงได้ โดยไม่มีข้อจำกัด	92.3	5, 6	73.3	3, 6	54.8	2, 6	0.370 <sup>a</sup> , 0.045 <sup>b</sup> , 0.073 <sup>c</sup>

หมายเหตุ \* สถิติ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ p<0.05

<sup>a</sup> เปรียบเทียบกลุ่มที่เลี้ยง 1 และ 2 ราย, <sup>b</sup> เปรียบเทียบกลุ่มที่เลี้ยง 1 และ 4-7 ราย, <sup>c</sup> เปรียบเทียบกลุ่มที่เลี้ยง 2 และ 4-7 ราย

**ตารางที่ 7** ผลการประเมินเภสัชกรที่เลี้ยงภาพรวมโดยนักศึกษาฝึกงาน (Rating Scale)

จำนวนที่เลี้ยง	1 ราย		2 ราย		4-7 ราย		p-value*
จำนวนแบบประเมิน (n=127)	13		30		84		
จำนวนนักศึกษาที่ประเมิน (ทั้งหมด 43 ราย)	13		15		15		
คะแนน (เต็ม 10 คะแนน)	เฉลี่ย	SD	เฉลี่ย	SD	เฉลี่ย	SD	
คะแนนภาพรวม	9.72	0.43	9.13	0.81	8.23	1.08	0.067 <sup>a</sup> , <0.001 <sup>b</sup> , <0.001 <sup>c</sup>

หมายเหตุ \* สถิติ Kruskal-Wallis H ที่ระดับนัยสำคัญ p<0.05

<sup>a</sup> เปรียบเทียบกลุ่มที่เลี้ยง 1 และ 2 ราย, <sup>b</sup> เปรียบเทียบกลุ่มที่เลี้ยง 1 และ 4-7 ราย, <sup>c</sup> เปรียบเทียบกลุ่มที่เลี้ยง 2 และ 4-7 ราย

ตารางที่ 8 สรุปข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อเภสัชกรที่เลี้ยงแต่ละกลุ่ม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	จำนวนที่เลี้ยง		
	1 ราย	2 ราย	4-7 ราย
<b>จุดแข็งของอาจารย์ที่เลี้ยง</b>	1. มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 2. ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์การทำงานได้ดี 3. แม้ภาระงานเยอะ แต่สามารถจัดสรรเวลาให้คำแนะนำนักศึกษาได้ดี และสามารถติดต่อทางออนไลน์ได้ตลอดเวลาหากที่เลี้ยงไม่อยู่	1. มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 2. ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์การทำงานได้ดี 3. มีความใส่ใจในการทำงานนักศึกษา การตรวจงาน และการอภิปรายกรณีศึกษา	1. มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 2. ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์การทำงานได้ดี 3. ได้เรียนรู้ประสบการณ์หลากหลายจากที่เลี้ยงหลายคน
<b>ประเด็นที่เป็นกังวล</b>	ภาระงานที่มากของที่เลี้ยง ทำให้มีเวลาในการอภิปรายน้อยลง	ภาระงานที่มากของที่เลี้ยง ทำให้มีเวลาในการอภิปรายน้อยลง	1. ภาระงานที่มากของที่เลี้ยง ทำให้มีเวลาในการอภิปรายน้อยลง 2. การสื่อสาร/ส่งต่อการฝึกงานระหว่างที่เลี้ยงแต่ละคน 3. ความใส่ใจในการสอนนักศึกษาฝึกงานของที่เลี้ยงแต่ละคนแตกต่างกัน
<b>ข้อเสนอแนะในการฝึกผลต่อไป</b>	1. อยากให้มีการอภิปรายกรณีศึกษารายวันมากขึ้น 2. อยากให้มีการฝึกรูปแบบนี้ต่อไป โดยภาพรวมดีแล้ว	อยากให้มีการอภิปรายกรณีศึกษารายวันมากขึ้น	1. อยากให้มีการอภิปรายกรณีศึกษารายวันมากขึ้น 2. อยากให้ที่เลี้ยงแต่ละคนสื่อสารกันเกี่ยวกับแนวทางการฝึกงานให้สอดคล้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกันมากขึ้น

### 3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อเภสัชกรที่เลี้ยง

จุดแข็งของเภสัชกรที่เลี้ยง ที่เหมือนกันทั้ง 3 กลุ่ม คือ เภสัชกรที่เลี้ยงมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และสามารถถ่ายทอดความรู้จากประสบการณ์การทำงานได้ดี ประเด็นที่เป็นกังวล เหมือนกันทั้ง 3 กลุ่ม คือ ภาระงานที่มากของที่เลี้ยง ทำให้มีเวลาจำกัดในการอภิปรายกรณีศึกษา ระหว่างวัน โดยกลุ่มที่มีที่เลี้ยง 4-7 คน มีความกังวลเรื่องการสื่อสารระหว่างกันของที่เลี้ยง และความใส่ใจในการสอนนักศึกษาฝึกงานของที่เลี้ยงแต่ละคนแตกต่างกัน ข้อเสนอแนะอื่นที่เหมือนกัน คือ อยากให้มีการอภิปรายกรณีศึกษารายวันมากขึ้น (ตารางที่ 8)

### วิจารณ์

การศึกษานี้ทำให้เกิดการสะท้อนข้อมูลกลับ (feed-back) ในด้านพฤติกรรมการสอนนักศึกษาฝึกงานของเภสัชกรที่เลี้ยงโดยนักศึกษาฝึกงาน จากการศึกษาของ Huang และคณะ<sup>11</sup> พบว่า การฝึกงานในสายการแพทย์ที่ผ่านมา ที่เลี้ยงมักเป็นฝ่ายประเมินทักษะและสมรรถนะในการฝึกงานของนักศึกษาฝ่ายเดียวถึงร้อยละ 75 ในขณะที่นักศึกษาถูกอนุญาตให้อภิปรายเกี่ยวกับสมรรถนะของที่เลี้ยงเพียงร้อยละ 25

เท่านั้น และไม่บ่อยนักที่จะได้อภิปรายที่เลี้ยงในเรื่องดังกล่าว<sup>11</sup> ในการศึกษาครั้งนี้ นักศึกษาทำแบบประเมินพฤติกรรมการสอนนักศึกษาฝึกงานของเภสัชกรที่เลี้ยงฝ่ายเดียว ซึ่งในมุมมองของที่เลี้ยงในการทำแบบประเมินชุดเดียวกันนี้เพื่อการประเมินตนเอง อาจแตกต่างจากนักศึกษา มีการศึกษาก่อนหน้าของ Sonthisombat<sup>9</sup> ทำการศึกษาในนักศึกษาเภสัชศาสตร์ ชั้นปีที่ 6 คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ประเทศไทย จำนวน 77 ราย ที่ออกฝึกงานในแหล่งฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรมทั่วประเทศ จำนวน 53 แหล่งฝึก พบว่า เภสัชกรที่เลี้ยงมีแนวโน้มให้คะแนนพฤติกรรมการสอนนักศึกษาฝึกงานของตนเองมากกว่าที่นักศึกษาให้ร้อยละ 19 โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการสื่อสารกับนักศึกษาในระหว่างฝึกงาน ในการศึกษาครั้งนี้ หมวดคำถามที่ได้ผลการประเมินจากนักศึกษาฝึกงานในระดับ 6 เห็นด้วยอย่างมาก (Agree Strongly) มากที่สุด ทั้ง 3 กลุ่ม คือ การให้ความช่วยเหลือในการฝึกงานของเภสัชกรที่เลี้ยง ซึ่งการศึกษาของ Vos และ Trewet<sup>12</sup> ที่ทำการศึกษาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเภสัชกรแหล่งฝึกทางเภสัชกรรม โดยคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยโอไฮโอว่า สหรัฐอเมริกา พบว่า นักศึกษาให้คะแนนที่เลี้ยงในหมวดการประเมินอย่างต่อเนื่อง และการให้ความช่วยเหลือในการ



ฝึกงานเพิ่มขึ้นมากที่สุด ตามลำดับ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Vos และ Trewet<sup>12</sup> ในเรื่องการให้ความช่วยเหลือของเภสัชกรที่เลี้ยง แต่ไม่สามารถเปรียบเทียบกันได้โดยตรง เนื่องจากในบริบทของการศึกษานี้ไม่มีปัจจัยของการฝึกอบรมเภสัชกรที่เลี้ยงมาเกี่ยวข้อง

แม้ผลการศึกษานี้จะให้ข้อมูลว่า นักศึกษาฝึกงานกลุ่มที่มีเภสัชกรที่เลี้ยง 1 หรือ 2 ราย ให้คะแนนประเมินเภสัชกรที่เลี้ยงภาพรวมมากกว่ากลุ่มที่มีเภสัชกรที่เลี้ยง 4-7 ราย แต่การศึกษาของ McClendon และคณะ<sup>13</sup> กลับพบว่า การฝึกประสบการณ์โดยการมีส่วนร่วมของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมิสซิสซิปปี สหรัฐอเมริกา ในแหล่งฝึกทางเภสัชกรรมกับที่เลี้ยงหลายคน ทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ และมีประสบการณ์ที่หลากหลายจากการอภิปรายกับที่เลี้ยงแต่ละคนมากกว่า อีกทั้งนักศึกษามีคะแนนผลการสอบวัดความรู้เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 59.1 เป็น 76.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ<sup>13</sup> แต่ไม่ได้มีการเปรียบเทียบกับการฝึกโดยมีที่เลี้ยงรายเดียวหรือ 2 ราย ซึ่งในอนาคตอาจทำการศึกษาโดยให้มีการสอบวัดผลความรู้นักศึกษาเพิ่มเติมในทั้ง 3 กลุ่ม เพื่อดูความสอดคล้องหรือความแตกต่างระหว่างคะแนนประเมินพฤติกรรมการสอนนักศึกษาฝึกงาน และผลการสอบวัดความรู้ของนักศึกษา อย่างไรก็ตาม บริบทการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรมในการศึกษานี้ ต่างจากการศึกษาของ McClendon และคณะ<sup>13</sup> เนื่องจากเภสัชกรแหล่งฝึกในการศึกษานี้มีข้อจำกัดด้านภาระงาน และระยะเวลาในการอภิปรายกรณีศึกษา แม้เภสัชกรแต่ละท่านจะผ่านการฝึกอบรมเฉพาะด้านมาแล้ว และทำงานในคลินิกสาขาต่างๆ จนเกิดความชำนาญ แต่มีเวลาจำกัดในการสอนและอภิปรายกรณีศึกษา ในขณะที่การศึกษาของ McClendon และคณะ<sup>13</sup> มีการกำหนดระยะเวลาอภิปรายกรณีศึกษา และการบรรยายให้ความรู้แก่นักศึกษาฝึกงานในตารางฝึกแต่ละคลินิกอย่างชัดเจนอย่างน้อย 2-3 ครั้งต่อสัปดาห์ ครั้งละ 60-90 นาที

แหล่งฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรม โรงพยาบาลวารินชำราบ ในช่วงที่ทำการศึกษานี้ หน่วยฝึกคุ้มครองผู้บริโภค มีเภสัชกรที่เลี้ยง 1 ราย จบการศึกษาระดับปริญญาโท ด้านคุ้มครองผู้บริโภค หน่วยฝึกการบริหารทางเภสัชกรรมผู้ป่วยใน มีที่เลี้ยง 2 ราย ผ่านการอบรมและสอบผ่านได้รับประกาศนียบัตรแสดงความรู้ความชำนาญสาขาเภสัชกรรมบำบัด ส่วนหน่วยฝึกสารสนเทศทางยา มีที่เลี้ยง 1 ราย วุฒิปริญญาตรี ที่ไม่ได้ผ่านการอบรมเฉพาะด้าน แต่มีความถนัดในงานด้านนี้ และหน่วยฝึกการบริหารทางเภสัชกรรมผู้ป่วยนอก เภสัชกรที่เลี้ยงเกือบทั้งหมดมีวุฒิปริญญาตรี แต่ทุกคนผ่านการอบรมระยะสั้นคลินิก

เฉพาะด้านที่แตกต่างกันในแต่ละสาขา อีกทั้งยังต้องเวียนงานทุก 6 เดือน หรือ 1 ปี ไม่ได้ฝึกนักศึกษาประจำหน่วยอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา นอกจากนี้ปัจจัยด้านการเวียนงานแล้ววุฒิการศึกษาของเภสัชกรที่เลี้ยง ก็น่าจะมีผลต่อการประเมินพฤติกรรมการสอนนักศึกษาฝึกงาน แต่การศึกษาก่อนหน้าของ Young และคณะ จากคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยไอโอวา สหรัฐอเมริกา กลับพบว่า วุฒิการศึกษา และการมีประกาศนียบัตรเฉพาะทางของเภสัชกรที่เลี้ยง ไม่มีผลต่อการประเมินพฤติกรรมการสอนนักศึกษาฝึกงาน และการจัดอันดับแหล่งฝึกที่ดี<sup>14</sup> ซึ่งการศึกษานี้เภสัชกรที่เลี้ยงหน่วยฝึกสารสนเทศทางยาได้คะแนนประเมินพฤติกรรมการสอนมากที่สุดในทุกด้านเมื่อเทียบกับหน่วยฝึกอื่น และหากพิจารณาเภสัชกรที่เลี้ยงในหน่วยฝึกการบริหารทางเภสัชกรรมผู้ป่วยนอกรายบุคคล พบว่า มีที่เลี้ยงวุฒิปริญญาตรีบางคนที่ได้คะแนนประเมินพฤติกรรมการสอนในทุกหมวดคำถามไม่ต่างจากกลุ่มที่มีที่เลี้ยงคนเดียวหรือ 2 ราย ในขณะที่บางคนได้คะแนนน้อยที่สุดในทุกหมวดคำถาม ดังนั้นอาจเป็นไปได้ว่าพฤติกรรมการสอนของที่เลี้ยงขึ้นอยู่กับความใส่ใจ และการให้ความสำคัญกับการสอนนักศึกษาฝึกงานของแต่ละบุคคลด้วย

การศึกษานี้แม้ทำในแหล่งฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรมแห่งเดียว แต่เป็นแหล่งฝึกในขนาดโรงพยาบาลทั่วไป มีความหลากหลายของนักศึกษาจากคณะเภสัชศาสตร์หลายมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับการยอมรับ และผ่านการประเมินให้เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรม จากคณะเภสัชศาสตร์ทุกมหาวิทยาลัยที่ทำการนิเทศสำรวจ อย่างไรก็ตาม หากสามารถขยายการศึกษาไปสู่แหล่งฝึกหลากหลายแห่ง หลากหลายขนาดโรงพยาบาลทั่วประเทศ ผลการศึกษาที่ได้อาจนำมาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรม ของนักศึกษาเภสัชศาสตร์ทุกมหาวิทยาลัยทั่วประเทศให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

## สรุป

จำนวนเภสัชกรที่เลี้ยงที่มากขึ้น มีผลต่อคะแนนประเมินพฤติกรรมการสอนนักศึกษาฝึกงานของเภสัชกรที่เลี้ยงที่ดีน้อยกว่าการมีเภสัชกรที่เลี้ยงคนเดียวหรือสองคน อย่างไรก็ตามข้อจำกัดของเภสัชกรที่เลี้ยงประจำแหล่งฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรมโรงพยาบาล ส่วนใหญ่เกิดจากภาระงานประจำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อระยะเวลาในการอภิปรายกรณีศึกษารายวันกับนักศึกษาฝึกงาน

### กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ ญ.ดร.เบญจพร ศิลารักษ์ กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลขอนแก่น ผศ.ดร.สมชาย สุริยะไกร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อาจารย์ ภก.พีรวัฒน์ จินาทองไทย คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้ให้คำแนะนำในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จนสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี Dr. Michael Katz, Professor จาก The College of Pharmacy's Department of Pharmacy Practice and Science, University of Arizona และ ผศ.(พิเศษ) ญ.อาภรณ์ จตุรภัทรวงศ์ หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลวารินชำราบ

### เอกสารอ้างอิง

1. สภาเภสัชกรรม. เกณฑ์มาตรฐานผู้ประกอบการวิชาชีพเภสัชกรรม ด้านการบริหารทางเภสัชกรรม [อินเทอร์เน็ต]. 2554 [เข้าถึงเมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2560]. เข้าถึงได้จาก: [https://www.pharmacycouncil.org/index.php?option=content\\_detail&menuid=68&itemid=456&catid=0](https://www.pharmacycouncil.org/index.php?option=content_detail&menuid=68&itemid=456&catid=0)
2. ผกามาศ โมตรีมิตร, เพชรรัตน์ พงษ์เจริญสุข, ญัฐธิญา คำผล. คุณลักษณะและความสามารถที่พึงประสงค์ของเภสัชศาสตร์บัณฑิต. วารสารไทยเภสัชศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ. 2551; 3: 121-6.
3. วสวัต ตีमार. "ประเทศที่นักเรียนไม่กล้าถามครูผู้สอนมากที่สุด" กับ "อันดับ ๖ ของนักเรียนไทย" [อินเทอร์เน็ต]. 2555 [เข้าถึงเมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2560]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.gotoknow.org/posts/493702>.
4. เบญจพร ศิลารักษ์. เภสัชศาสตร์ศึกษาสำหรับเภสัชกรแหล่งฝึกปฏิบัติงานบริหารเภสัชกรรม (เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเภสัชศาสตร์ศึกษา 3 สถาบันภาคอีสาน โดยมหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี): การประเมินอาจารย์ผู้ฝึกสอน [อินเทอร์เน็ต]. 2555 [เข้าถึงเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2560]. เข้าถึงได้จาก: <https://drive.google.com/file/d/1BwxnngaYYSkA0VwdxP7xESDs-IWZ1Vg/view>
5. Hamilton J, Stevens G, Girdler S. Becoming a Mentor: The Impact of Training and the Experience of Mentoring University Students on the Autism Spectrum. *PLoS One*. 2016; 11: e0153204.
6. Hawkins A, Jones K, Stanton A. A mentorship programme for final-year students. *Clin Teach*. 2014; 11: 345-9.
7. Raub JN, Thurston TM, Fiorvento AD, Mynatt RP, Wilson SS. Implementation and outcomes of a pharmacy residency mentorship program. *Am J Health Syst Pharm*. 2015; 72: S1-5.
8. Smith SM. Determining Sample Size: How to Ensure You Get the Correct Sample Size [Internet]. 2013 [cited January 10, 2018]. Available from: <https://www.ndsu.edu/gdc/wp-content/pdf/Determining-Sample-Size.pdf>
9. Sonthisombat P. Pharmacy Student and Preceptor Perceptions of Preceptor Teaching Behaviors. *Am J Pharm Educ* 2008; 72: 110.
10. คณะอนุกรรมการ การฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพ ภาคบังคับ ศูนย์ประสานงานการศึกษาเภสัชศาสตร์แห่งประเทศไทย (ศ.ศ.ภ.ท.) 16 สถาบัน คณะเภสัชศาสตร์. คู่มือการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรมโรงพยาบาล. 2560.
11. Huang WY, Monteiro FM. Teaching behaviors used by community-based preceptors for a family and community medicine clerkship. *Fam Med*. 2000; 32: 678-80.
12. Vos SS, Trewet CB. A Comprehensive Approach to Preceptor Development. *Am J Pharm Educ* 2012; 76: 47.
13. McClendon KS, Malinowski SS, Pitcock JJ, Brown MA, Davis CS, Sherman JJ, et al. A Multipreceptor Approach to Ambulatory Care Topic Discussions. *Am J Pharm Educ* 2014; 78: 77.
14. Young S, Vos SS, Cantrell M, Shaw R. Factors Associated With Students' Perception of Preceptor Excellence. *Am J Pharm Educ* 2014; 78: 53.



ภาคผนวก 1

การประเมินอาจารย์ผู้ฝึกสอน

ผลึกที่..... ช่วงวันที่.....ฝึกด้าน.....

อาจารย์ผู้ฝึกสอน.....

กรุณาประเมินอาจารย์ผู้ฝึกสอนตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้: (NI) Need Improvement-ต้องปรับแก้ไข, (SP) Satisfactory Progress-พึงพอใจ, (ACH) Achieved-บรรลุเป้าหมาย, (NA) Not Applicable-ไม่สามารถประเมินได้  
ให้ยกตัวอย่างที่ชัดเจนของจุดอ่อนและจุดแข็ง และเสนอแนะแนวทางปรับแก้ไขในเชิงสร้างสรรค์

ความคาดหวังต่ออาจารย์ผู้ฝึกสอน	Score	ข้อคิดเห็น
<b>1. ความคาดหวังของแหล่งฝึก</b>		
-ได้อภิปรายวัตถุประสงค์จากคู่มือฝึกปฏิบัติและวัตถุประสงค์เฉพาะต่อตัวฉัน		
-อภิปรายเกี่ยวกับประสบการณ์และปฐมหลังของฉันเพื่อช่วยตั้งเป้าหมายเฉพาะตัวในการฝึกผลัดนี้ของฉัน		
-อภิปรายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การฝึกเฉพาะตัวของฉันในผลัดนี้และบันทึกในแบบการประเมิน		
-จัดเตรียมกิจกรรมและงานมอบหมายไว้ล่วงหน้า และอภิปรายร่วมกันกับฉันในช่วงเริ่มฝึก		
-แนะนำฉันให้รู้จักบุคลากรที่เกี่ยวข้อง staff และนโยบายทั่วไป ตลอดจนแนวทางปฏิบัติในส่วนที่ฉันได้รับการฝึก		
<b>2. การสื่อสาร</b>		
-สื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังของการฝึกอย่างชัดเจนเมื่อเริ่มฝึกงานหรือกิจกรรมใหม่ ๆ		
-พบปะเพื่อแนะนำและอภิปรายความคืบหน้าของฉันอย่างสม่ำเสมอ		
-อภิปรายเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ฝึก และสนับสนุนให้ฉันปฏิบัติเช่นเดียวกัน		
-ยอมรับจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง และสนับสนุนให้ฉันปฏิบัติเช่นเดียวกัน		
-สื่อสารกับฉันอย่างชัดเจนและเปิดใจรับฟัง		
<b>3. การประเมินอย่างต่อเนื่อง</b>		
-ตอบกลับในเชิงบวกอย่างทันที่เมื่อฉันแสดงทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมหลัก		
-ตอบกลับในเชิงสร้างสรรค์อย่างทันที่เพื่อช่วยฉันให้บรรลุทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมหลัก		
-เปิดโอกาสให้อภิปรายและตอบกลับเกี่ยวกับแนวคิดและกิจกรรมการฝึกอย่างต่อเนื่อง		
<b>4. การเป็นต้นแบบที่ดี</b>		
-แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตัวเองในการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ป่วย และบุคลากรอื่น ๆ		
-แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในความรู้ของตนเอง		
-แสดงให้เห็นถึงทักษะการสื่อสารที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ผู้ป่วย และบุคลากรอื่น ๆ		
-แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกันของหลักการด้านงานบริการเภสัชกรรมกับตัวอย่างการปฏิบัติ		
-แสดงให้เห็นถึงปฏิภาณไหวพริบในการสื่อสารกับคนอื่น ๆ หรือในการตัดสินใจ		
-จัดสรรเวลาต่องานทุกงานที่ได้รับผิดชอบได้ดี ตลอดจนความรับผิดชอบในการฝึกสอน		
<b>5. ความรู้และทักษะการปฏิบัติ</b>		
-แสดงให้เห็นถึงความรู้ที่เด่นชัดในส่วนของการฝึกด้านนั้น ๆ		
-แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในระดับสูงในการปฏิบัติและ/หรือการดูแลผู้ป่วยที่เหมาะสมต่อการฝึกด้านนั้น ๆ		
-แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการใช้ความรู้เพื่อจัดการปัญหาเฉพาะของผู้ป่วยแต่ละราย		
-แสดงให้เห็นถึงทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยติดตามเพิ่มเติมความรู้ให้เป็นปัจจุบัน		
-ใช้ความรู้ในเชิงปฏิบัติให้เกิดประโยชน์โดยเฉพาะการเน้นผู้ป่วยเป็นหลักให้สอดคล้องกับบทบาทของเภสัชกร		
<b>6. ทศนคติและทักษะการสอน</b>		
-แสดงให้เห็นถึงความสนใจและเป็นกันเองในการฝึกสอนฉัน		
-ชี้แนะฉันโดยใช้กระบวนการถามตอบและให้คำแนะนำในการศึกษาเพิ่มเติมมากกว่าบรรยายให้ความรู้		
-ให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นแก่ฉันเพื่อให้บรรลุการฝึกปฏิบัติที่ฉันไม่สามารถทำได้ด้วยตนเอง		
-ให้การดูแลแนะนำในกิจกรรมการฝึกที่เพียงพอ โดยปราศจากข้อจำกัด		
-เปิดโอกาสให้ฉันสามารถติดต่อได้และเข้าถึงได้ในช่วงที่ฉันทำการฝึก		

ข้อเสนอแนะ

- จุดแข็งของผู้ฝึกสอน
- ประเด็นที่เป็นกังวล
- คำแนะนำต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ผู้ฝึกในผลัดต่อไป

ผู้ประสานงานแหล่งฝึก.....

หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรม.....

(แบบประเมินต้นแบบโดย ดร.ภญ.เบญจพร ศิลารักษ์ เริ่มใช้ปีการศึกษา 2555)

