

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

แนวทางหนึ่งที่บรรดานักพัฒนาต่างตระหนักกันดีว่าการที่จะให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้าด้วยดีจำเป็นต้องเน้นการพัฒนาชนบท เพราะประชากรส่วนใหญ่ของประเทศที่กำลังพัฒนาล้วนแต่เป็นเกษตรกรที่อาศัยอยู่ในชนบท สำหรับประเทศไทยนั้นพลเมืองประมาณร้อยละ 80 ของประชากรทั่วประเทศอาศัยอยู่ในชนบท และมีข้อมูลมากมายที่สนับสนุนว่าประชาชนในชนบทยังประสบปัญหาความยากจน ปัญหาด้านอนามัยและความไม่รู้ ปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นเนื่องจากการขาดโอกาสทางการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน ซึ่งเป็นผลทำให้ไม่สามารถนำความรู้และเทคโนโลยีมาช่วยในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตได้ จึงตกอยู่ในสภาพยากจนเรื่อยมา และทำให้เกิดช่องว่างระหว่างชนบทกับเมืองเป็นอันมาก ถ้าชนบทไม่สามารถจะพัฒนาไปได้ บ้านเมืองโดยรวมจะพัฒนาไปไม่ได้เช่นกัน ดังนั้นการพัฒนาชนบทจึงเป็นนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลตลอดมา

การพัฒนาชนบทมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การจัดความยากจนในชนบท โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ คนยากจนในชนบท ฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาชนบทเป็นกระบวนการของความพยายามปรับปรุงมาตรฐานความเป็นอยู่ของประชาชนในชนบทให้ดีขึ้น มีรายได้เพิ่มมากขึ้นและให้ประชาชนในชนบทสามารถพึ่งตนเองได้ โดยการประสานความร่วมมือกันระหว่างรัฐกับประชาชนเพื่อให้บรรลุสู่จุดหมายเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2532 : 7)

ที.อาร์. แบทเทน (T.R. Batten) ได้วางหลักการพัฒนาชนบทแบบช่วยให้เกิดความคิดไว้ว่า กิจกรรมทุกกิจกรรมจะต้องให้ประชาชนได้มีโอกาสคิด ตัดสินใจ วางแผน และดำเนินการด้วยตนเอง ซึ่งการใช้หลักปฏิบัติของวิธีช่วยให้เกิดความคิดดังกล่าวต้องยึดถือหลักการช่วยเหลือตนเอง คือ สนับสนุนให้ประชาชนได้มีส่วนช่วยเหลือตนเอง โดยให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกอย่างให้มากที่สุด ซึ่งจะเป็นการทำให้ประชาชนได้ปฏิบัติตามความสนใจและความต้องการของประชาชนเอง ขณะเดียวกันในการดึงประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วม

กิจกรรมนั้นต้องมาจากชนทุกชั้นของสังคมและมีสิทธิเท่าเทียมกัน พร้อมกับการใช้ประโยชน์จากผู้นำท้องถิ่นที่มีผู้เคารพนับถือไว้วางใจมาช่วยเหลืองานเผยแพร่งานให้เกิดความนิยมพอใจประชาชน และหลังจากทำงานไประยะหนึ่งควรมีการประเมินผลงาน เพื่อตรวจสอบโครงการหรือกิจกรรมนั้นว่าได้ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2526 : 89-90)

ด้วยแนวความคิดอันเดียวกันนี้ รัฐบาลจึงได้พยายามเร่งรัดให้หน่วยราชการที่เกี่ยวข้องร่วมมือในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนา โดยรัฐจะจัดสรรทรัพยากรไปให้ทั่วถึง มุ่งยึดหลักการที่จะยกระดับความสามารถของประชาชน เพื่อให้ชาชนบทช่วยตนเองมากยิ่งขึ้น ให้ความรู้ความเข้าใจ ดึงให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

การพัฒนาชนบทในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-4 ที่ผ่านมานั้นส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาชนบท พบว่า ผลของการพัฒนายังไม่กระจายไปสู่ประชาชนที่ยากจนในชนบทอย่างทั่วถึง เช่นกัน ประชาชนในชนบทของแต่ละชุมชนเป็นจำนวนไม่น้อยที่ยังต้องเผชิญอยู่กับปัญหาขั้นพื้นฐานที่เป็นต้นเหตุของความยากจนอยู่ โดยมีได้รับการแก้ไขในรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม ปัญหาขั้นพื้นฐานคือภาวะการขาดแคลนอาหารการกิน การมีโรคภัยไข้เจ็บ และด้อยความรู้ความสามารถ ปัญหาทั้งหมดดังกล่าวนี้จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ปิดกั้นโอกาสของประชาชนที่ยากจนในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตครอบครัวและชุมชนให้ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2530 : 241)

ปัญหาของประชาชนในชนบทนั้นเป็นเรื่องที่รัฐบาลและผู้บริหารประเทศควรจะหาทางแก้ไขโดยรีบด่วน เพื่อขจัดปัญหาด้านเศรษฐกิจ ด้านอนามัยและความไม่รู้ รวมทั้งการขาดโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้ชาชนบทได้มีโอกาสรับการศึกษา รับข่าวสารและข้อมูลที่จำเป็นเพื่อประกอบอาชีพและตัดสินใจแก้ปัญหาที่ประสบในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบทให้ดีขึ้นทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นรัฐบาลจึงให้ความสำคัญเป็นพิเศษในการที่จะพัฒนาชนบทแนวใหม่โดยเริ่มจากคนจน ด้วยเหตุนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 จึงได้กำหนดหลักการพัฒนาชนบทในแนวใหม่ ได้เน้นในเรื่องของการแก้ปัญหาความยากจนเป็นสำคัญ และจากการ

ประเมินผลการพัฒนาในระยะที่ผ่านมา ก็ได้พบว่า ปัญหาดังกล่าวได้คลี่คลายไป
ได้ระดับหนึ่งเท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ, 2529 : 355)

ดังนั้น ทิศทางของแผนพัฒนาชนบทในช่วงแผนฯ 6 มีลักษณะที่สำคัญอยู่
2 ประการ คือ ประการแรก มุ่งเน้นให้มีการขยายเขตของการพัฒนาชนบทให้
ครอบคลุมทั่วประเทศ โดยจะนำเอาปัญหาของคนในชนบทที่เผชิญอยู่จริงมากำหนด
เป็นพื้นที่ปฏิบัติการ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาขั้นพื้นฐานด้านความยากจน ความเจ็บไข้
ได้ป่วย ความไม่รู้ และปัญหาทางการผลิตและการตลาด ซึ่งเป็นผลกระทบต่อ
รายได้ และการสร้างงานเป็นอย่างมาก ประการที่สอง มุ่งเน้นให้ประชาชนได้
เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของตนเองและชุมชนให้มากขึ้น
ทั้งนี้เพื่อลดบทบาทและกิจกรรมของภาครัฐลงในส่วนที่ประชาชนสามารถจะดำเนินการ
เองได้และช่วยตนเองได้ (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ, 1529 : 342)

ปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาชนบทคือการส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดย่อม
เพราะอุตสาหกรรมขนาดย่อมในชนบทมีบทบาทต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยรวมเป็นอย่างมาก เนื่องจากทำให้เกิด
การลงทุนในระดับท้องถิ่น มีการพัฒนาฝีมือ ซึ่งเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดการจ้างงาน
ผู้ประกอบการมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการกระจายรายได้และความเจริญไปสู่ท้องถิ่น
(ดาริ สุโขธินัง, 2526 : 107) หากจะพิจารณาโดยรวม ปัจจุบันนี้
จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมอาหารมีอยู่ประมาณร้อยละ 65 ของจำนวนโรงงาน
อุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั้งหมดในประเทศไทย จากการสำรวจพบว่า อุตสาหกรรม
อาหารขนาดย่อมและขนาดครัวเรือนจะมีอยู่ประมาณร้อยละ 90 ของโรงงาน
อุตสาหกรรมอาหารทั้งหมด ส่วนใหญ่จะดำเนินงานโดยเจ้าของโรงงานและ
สมาชิกในครอบครัว ใช้กระบวนการผลิตดั้งเดิมที่ถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษ
โดยอาศัยความชำนาญเฉพาะบุคคลและเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์จากการ
ผิดพลาดแต่ละครั้ง โดยไม่มีการวางแผนแก้ไขหรือดำเนินงานโดยใช้วิทยาศาสตร์
เทคโนโลยี และ เศรษฐศาสตร์ เข้าช่วยในการตัดสินใจ รวมทั้งขาดระบบการ

จัดการควบคุมที่ถูกต้อง ทำให้มีปัญหาด้านต่าง ๆ เช่น คุณภาพไม่คงที่ ไม่ถูก
 สุขลักษณะ ขาดมาตรการการควบคุมกรรมวิธีการผลิต สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดการ
 สูญเสียในกระบวนการผลิตและมีประสิทธิภาพต่ำ (สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และ
 เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย, 2527 : 2)

หมู่บ้านดาโต๊ะ ตำบลแหลมโพธิ์ อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี
 เป็นหมู่บ้านหนึ่งที่มีปัญหาด้านการผลิตข้าวเกรียบปลา (สำนักงานเกษตรอำเภอ
 ยะหริ่ง, 2530 : 25) และจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นจากเอกสารทำให้
 ทราบสภาพด้านสังคม เศรษฐกิจ และสภาพปัญหาด้านการผลิตข้าวเกรียบปลา
 ในชุมชนเพิ่มเติมดังรายละเอียดดังนี้

สภาพทางด้านสังคม

ตำบลแหลมโพธิ์ เป็นตำบลหนึ่งของอำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี
 ซึ่งประกอบด้วย 4 หมู่บ้าน คือ บ้านดี บ้านตะโละสมิแล บ้านบาตาบูดี และ
 บ้านดาโต๊ะ ตำบลแหลมโพธิ์อยู่ห่างจากตัวอำเภอประมาณ 14 กิโลเมตร พื้นที่
 โดยทั่วไปเป็นแหลมยื่นออกไปในทะเล มีพื้นที่ทั้งหมด 3,150 ไร่ มีอาณาเขต
 ติดต่อกับ ทิศเหนือจดทะเลทางฝั่งอ่าวไทย ทิศใต้จดอ่าวบางปู ทิศตะวันออก
 จดทะเลทางฝั่งอ่าวไทย ทิศตะวันตกจดตำบลตะโละกาโบร์ มีสภาพภูมิอากาศ
 ร้อนชื้น อุณหภูมิเฉลี่ย 27 องศาเซลเซียส ลักษณะภูมิประเทศแยกออกได้ตาม
 สภาพพื้นที่ 2 ลักษณะคือ ป่าชายเลนมีป่าไม้โกงกางเป็นแนวขนานหมู่บ้าน และ
 ที่ราบริมฝั่งทะเล ลักษณะเป็นดินทราย ซึ่งเป็นที่ตั้งของบ้านเรือน และปลูกผลไม้
 บางชนิด เช่น มะพร้าว ตำบลแหลมโพธิ์เป็นตำบลที่มีทะเลขนานทั้งสองด้าน
 ฉะนั้นน้ำจืดเพื่อใช้ในการเกษตรจึงมีน้อย ประชากรทั้งหมดมีจำนวน 5,537 คน
 จำนวน 777 ครัวเรือน ประชากรชาย 2,737 คน ประชากรหญิง 2,800 คน
 ประชากรทั้งหมดนับถือศาสนาอิสลาม ในหมู่บ้านมีโรงเรียน 1 โรง ซึ่งมีชั้นเรียน
 สูงสุดเพียงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวนนักเรียนทั้งหมด 253 คน ส่วนด้านสาธารณสุข
 มีสถานีอนามัยประจำหมู่บ้าน (สำนักงานเกษตรอำเภอยะหริ่ง, 2530 : 3-6)

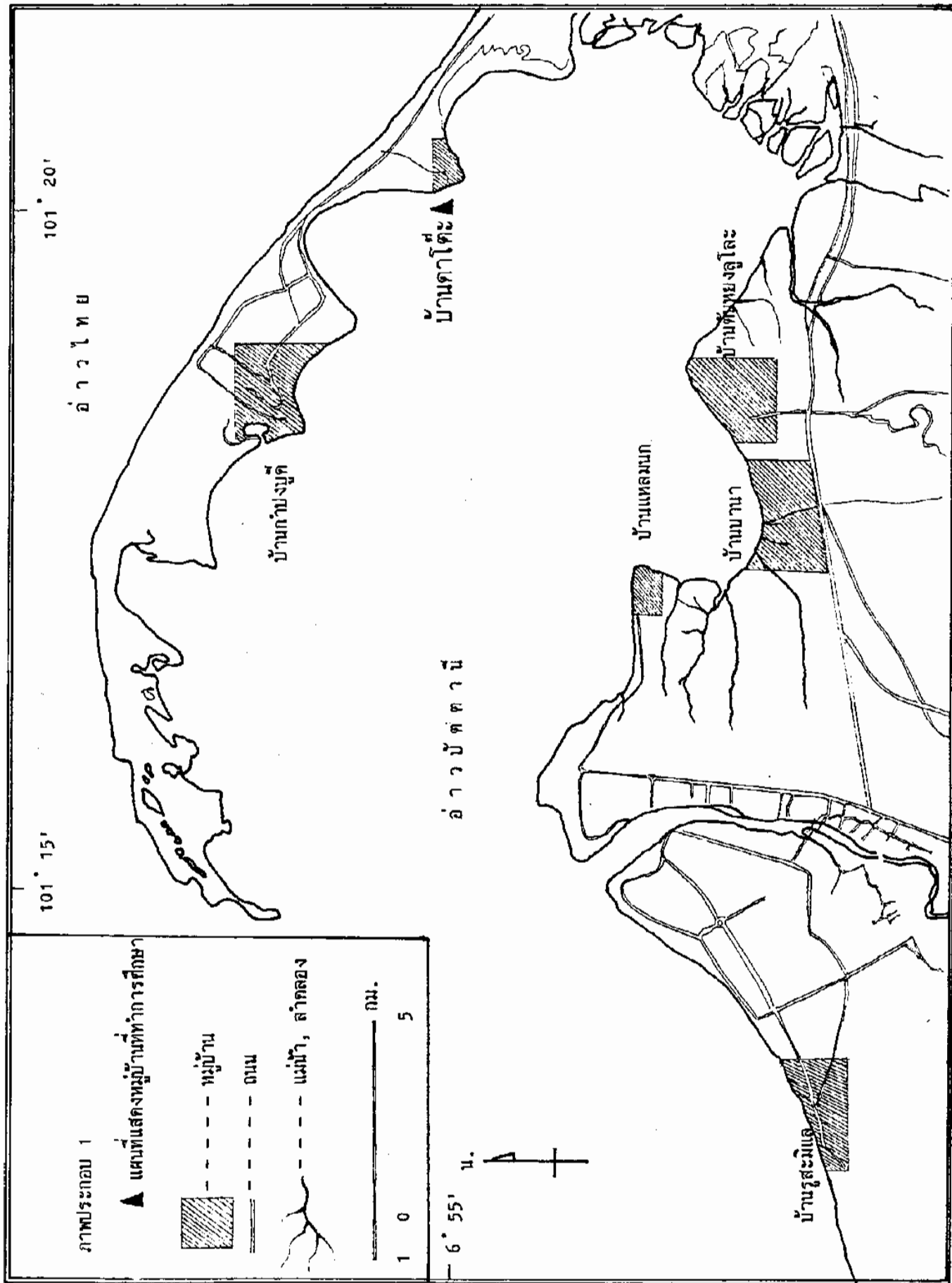
สำหรับหมู่บ้านที่ทาการศึกษาคือหมู่บ้านที่ 4 บ้านคาใต้ ซึ่งเป็นหมู่บ้านหนึ่งในจำนวน 4 หมู่บ้านของตำบลแหลมโพธิ์ หมู่บ้านที่ 4 บ้านคาใต้ มีพื้นที่ถือครองทั้งหมด 2,525 ไร่ ที่ดินทาการเกษตร 15 ไร่ ประชากร มีจำนวน 1,557 คน เป็นประชากรชาย 755 คน ประชากรหญิง 802 คน จำนวนครัวเรือน 235 ครัวเรือน ประชากรนับถือศาสนาอิสลามร้อยละ 100 (สำนักงานเกษตรอำเภอพะเยาหริ่ง, 2530 : 5)

ลักษณะของบ้านเรือนโดยทั่วไปเป็นบ้านโครงสร้างไม้ ยกพื้น เสาเรือนเป็นไม้วางอยู่บนค่อม่อคอนกรีตซึ่งไม่ฝังดิน ใต้ถุนบ้านนิยมใช้เป็น ที่เก็บสัมภาระต่าง ๆ อาทิ เครื่องมือประมง ไม้ที่เหลือจากการก่อสร้างและพื้นเป็นดิน บางบ้านยังใช้เป็นคอกสัตว์โดยทำรั้วไม้ไผ่กันเป็นซี่ห่าง ๆ โดยรอบ นอกจากนี้บางบ้านนิยมใช้ใต้ถุนบ้านประกอบกิจกรรมทำข้าวเกรียบ ผาบ้านส่วนใหญ่ใช้สังกะสีธรรมดาหรือสังกะสีชุบสี และเป็นที่น่าสังเกตว่าผาบ้านประเภท ขัดแตะ มีเหลืออยู่ไม่มากนัก ส่วนวัสดุที่ใช้ทำหลังคาบ้านมีทั้งกระเบื้องดินเผาแบบเก่าและสังกะสีมากกว่าประเภทจากหรือกระเบื้องมุงหลังคาแบบปัจจุบัน ด้านหน้าของเรือนมักเป็นชานโล่งหรือเป็นระเบียง มีประตูเชื่อมกับตอนในซึ่งยกระดับสูงชันเป็นห้องนอนและลดระดับลงทางส่วนหลังของบ้านซึ่งใช้เป็นครัว นอกจากนี้พบว่าชาวบ้านนิยมปลูกพืชขนาดเล็กติดกับบ้านเพื่อใช้เป็น ที่ประกอบกิจกรรมทาง เศรษฐกิจ อาทิ การทำข้าวเกรียบ ทอดข้าวเกรียบ ขายของชำและอาหาร ซ่อมอาน และค่อเรือ เป็นต้น ลักษณะเด่นอีก 2 ประการที่สังเกตพบในหมู่บ้าน คือ ไม่นิยมมีหน้าต่างหลายบานและส่วนใหญ่ไม่มีส้วม ลักษณะของบ้านเรือนอีกแบบหนึ่งที่พบคือ เป็นบ้านที่ไม่ยกพื้น ทานองเดียวกับห้องแถว มีประตูทำด้วยไม้ พื้นบ้านลาดคอนกรีตหรือเป็นไม้ที่ยกระดับสูงจากพื้นดินเล็กน้อย และสังเกตพบว่า บ้านเรือนแบบนี้มักเป็นแหล่งขายของชำ หรือเปิดบริการขายเครื่องดื่ม ประจำหมู่บ้าน บริเวณบ้านโดยทั่วไปเป็นลานดิน ไม่นิยมปลูกต้นไม้หรือหญ้าคลุมดิน และไม่มีรั้วกันแสดงอาณาเขต ซึ่งอาจเป็นเพราะส่วนใหญ่แต่ละบ้านไม่มี บริเวณกว้างขวางเท่าไรนัก ยกเว้นบริเวณรอบนอกของหมู่บ้านที่มีบริเวณโล่งกว้าง ซึ่งถูกใช้เป็นแหล่งประกอบกิจกรรมของหมู่บ้านโดยส่วนรวม เช่น เป็นสุสาน ที่ตั้งของศาลาประชาคมหมู่บ้าน ที่จอดเรือ ฯลฯ หรืออาจใช้เพื่อ

ประโยชน์ของผู้มีบ้านเรือนในละแวกนั้น เช่น เป็นที่ตั้งราวตากผ้า ลานตาก ข้าวเกรียบ ตากปลาเค็ม ตั้งบ่อหมักบูดู ่อต่อเรือ ตากมะพร้าวแห้ง สร้างเพิง ผลิตข้าวเกรียบ ที่จอตกรยนต์ และบ่อเลี้ยงปลาตก เป็นต้น สภาพของลานดิน ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทรายซึ่งมีฝุ่นฟุ้งกระจาย และบางบริเวณเป็นแอ่งน้ำขัง ซึ่ง แสดงว่า ไม่มีระบบระบายน้ำในหมู่บ้าน สิ่งที่สังเกตเห็นได้ชัดอีกประการหนึ่ง ในบริเวณบ้านคือ ขยะและความไม่เป็นระเบียบ พบว่า หมู่บ้านส่วนใหญ่ยังมีขยะ เคลื่อนกลาด ประเภทกระดาษห่อขนมสำหรับเด็ก กุญแจพลาสติกและวัสดุเหลือใช้ อื่น ๆ ที่กองระเกะระกะอยู่ทั่วไป

นอกจากนี้ที่ตั้งสัมพันธ์กับลักษณะภูมิประเทศและกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญของหมู่บ้าน คือเป็นที่ตั้งถิ่นฐานที่สัมพันธ์กับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประมง จึงอาจเรียกได้ว่าเป็นหมู่บ้านทำการประมง หมู่บ้านท่าปลาเค็ม หมู่บ้านท่าข้าวเกรียบ เป็นต้น รูปแบบการตั้งถิ่นฐานมีลักษณะเป็นกระจุกที่หนาแน่น ทางเดินในหมู่บ้านมีเพียงซอยแคบ ๆ จนหลังคาแทบจะซ้อนกับบ้านข้างเคียง นอกจากนี้ยังสังเกตเห็นว่า ปริมาณความหนาแน่นของบ้านเรือนมักมีมากบริเวณรอบๆ มัสยิด ซึ่ง เปรียบเสมือนศูนย์กลางของหมู่บ้าน

สภาพสาธารณูปโภคในหมู่บ้านยังไม่สมบูรณ์ แม้จะมีไฟฟ้าเข้าถึงหมู่บ้าน และมีการใช้เครื่องใช้ไฟฟ้าหลายประเภท เช่น ตู้เย็น โทรทัศน์ เครื่องมือในการ ผลิตข้าวเกรียบ อาทิเช่น เครื่องนวดแป้ง เครื่องหันข้าวเกรียบ แต่ด้านการใช้น้ำ ที่สะอาดสำหรับครอบครัวพบว่า มีการใช้น้ำประปาเพียงไม่กี่ครัวเรือน นอกจากนั้น พบว่า มีการใช้น้ำบ่อที่ขุดไว้ใกล้บริเวณบ้าน ด้านคมนาคมมีถนนลูกรังที่แยกจาก ทางหลวง ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในสภาพขรุขระ ซึ่งไม่สะดวกต่อการใช้งาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฤดูฝน ในหมู่บ้านจะมีถนนขนาดเล็กที่คดเคี้ยวไปตามบ้านอย่างไม่เป็น ระเบียบ การเดินทางเข้าออกหมู่บ้านส่วนใหญ่ใช้บริการรถยนต์โดยสารรับจ้าง ระหว่างอำเภอกับหมู่บ้าน และรถจักรยานยนต์ รถยนต์ส่วนตัวซึ่งมีเป็นส่วนน้อย (จรมัน ว่องวิทย์, 2528 : 6-8) ซึ่งลักษณะดังกล่าวพิจารณาได้จากแผนที่ดังนี้



สภาพทางด้านเศรษฐกิจ

หมู่ที่ 4 บ้านดาโต๊ะ ประชากรมีอาชีพประมง 265 ครัว เรือ
รับจ้าง 5 ครัว เรือ ทาสวนมะพร้าว 40 ครัว เรือ อาชีพผลิตข้าวเกรียบ
ในระดับครัวเรือนและอื่น ๆ 254 ครัว เรือ (จรมัน ว่องวิทย์, 2528 : 20)
ประชากรมีรายได้ไม่แน่นอน เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้าน
การประมง ดังนั้นรายได้จึงขึ้นอยู่กับราคาผลผลิต โดยเฉลี่ยแล้วจะมีรายได้
ประมาณ 15,000-20,000 บาทต่อปีต่อครัวเรือน ครอบครัวที่ขาดเงินทุนใน
การประกอบอาชีพจะใช้บริการจากแหล่งเงินทุน 4 แหล่ง คือ ธนาคาร
สหกรณ์เพื่อการเกษตร เพื่อนบ้าน และกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต (สำนักงาน
เกษตรอำเภอเกาะหวัง, 2528 : 17)

สภาพปัญหาด้านการผลิตข้าวเกรียบปลา

หมู่บ้านดาโต๊ะ เป็นหมู่บ้านหนึ่งที่มีการผลิตข้าวเกรียบปลาในระดับ
อุตสาหกรรมครัวเรือน การทำผลิตภัณฑ์ข้าวเกรียบปลา ผู้ประกอบการได้รับการ
ถ่ายทอดจากบรรพบุรุษ การผลิตยังคงใช้เทคนิคระดับพื้นบ้าน ลักษณะการประกอบการ
ก็เป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด เป็นที่น่าสนใจว่าการทำข้าวเกรียบ
ปลาที่หมู่บ้านดาโต๊ะ ถึงแม้ว่าจะมีคุณภาพไม่ดีแต่ก็เป็นผลิตภัณฑ์ที่น่าสนใจและทำ
รายได้ดี ถ้าได้รับการสนับสนุนเพื่อพัฒนาลักษณะผลิตภัณฑ์ให้เข้ากับความนิยมของ
ผู้บริโภคและพัฒนาสู่ลักษณะการผลิต คาดว่าจะทำให้ข้าวเกรียบปลาที่ดาโต๊ะมี
คุณภาพดีขึ้น สามารถขายได้ในราคาสูงขึ้น จำหน่ายออกโบขายได้ทั่วประเทศ
เป็นการลดการนำเข้าผลิตภัณฑ์ประเภทเดียวกัน ซึ่งเป็นการลดการขาดดุลย์
การค้าได้อีกด้วย (จรมัน ว่องวิทย์และคณะ, 2528 : 31)

สำนักงานเกษตรอำเภอเกาะหวัง (2530 : 25) รายงานว่า การ
ผลิตข้าวเกรียบในหมู่บ้านดาโต๊ะ มีปัญหาควรปรับปรุงดังนี้ 1) ด้านความสะอาด
ของโรงงานผลิตข้าวเกรียบ ขณะนี้ยังไม่ถูกสุขลักษณะ โดยเฉพาะตัวอาคาร
ไม่ได้เห็น พื้นอาคารเป็นดินทราย ผู้ผลองเข้าไปในตัวผลิตภัณฑ์ การทำ

การปรับปรุงโรงเรือน เทพื้น รักษาความสะอาดให้มากขึ้น 2) ควรปรับปรุง การบรรจุหีบห่อให้สะอาด มีชื่อสถานที่ผลิต เพื่อประชาสัมพันธ์ผลผลิตของตำบล จากการทำผู้วิจัยและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรได้ไปสังเกตการณ์ กรรมวิธีการผลิตข้าวเกรียบปลาทุกขั้นตอนพบปัญหาการผลิตคือ

1. ขบวนการผลิตข้าวเกรียบปลาไม่ถูกต้อง ทำให้มีราเกิดบนตัว ผลิตภัณ์ข้าวเกรียบปลา ทำให้คุณภาพข้าวเกรียบปลาดำ และจะทำให้เกิดพิษต่อ ผู้บริโภคได้ ซึ่ง ประสงค์ คุณานุวัฒน์ชัยเดช (2533 : 38-39) ได้ศึกษาพบว่า ราชนิด แอสเปอร์จิริส เฟลวัส และแอสเปอร์จิริส พาราไซติกัส (*Aspergillus flavus* and *Aspergillus paracyticus*) เป็นราที่ทำให้เกิดการผลิตสาร ก่อมะเร็ง ซึ่งพบว่าเจริญได้ดีในมันสำปะหลัง หรือผลิตภัณ์ที่นำไปตากแดดไม่แห้งสนิท

สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณ์อุตสาหกรรม (2530 : 5) กำหนด มาตรฐานผลิตภัณ์อุตสาหกรรมข้าวเกรียบว่า ในข้าวเกรียบจะต้องมีราโคลีนีต่อ กรัม ไม่เกิน 100 แต่เมื่อผู้วิจัยได้ส่งข้าวเกรียบปลาที่ผลิตในหมู่บ้านดาโต๊ะไป วิเคราะห์ที่ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์สงขลา ได้รับผลวิเคราะห์ที่ว่าข้าวเกรียบ ปลาที่ผลิตในหมู่บ้านดาโต๊ะ มีราโคลีนีต่อกรัม 8,850 (2535 : 1)

2. คุณภาพกลิ่นของข้าวเกรียบปลาดำ พบว่ามีกลิ่นคาวจัด ไม่น่า รับประทาน ซึ่ง นฤดม บุญหลง (2532 : 69) กล่าวว่า กลิ่นเป็นปัจจัยคุณภาพ ที่ผู้บริโภคสามารถสังเกตได้ด้วยตนเอง มีความสำคัญต่อการยอมรับคุณภาพ ผลิตภัณ์ของผู้บริโภค และมีความสำคัญต่อการเลือกซื้อผลิตภัณ์ในครั้งต่อไป

จะเห็นได้ว่า การที่ผลิตภัณ์ข้าวเกรียบปลามีคุณภาพต่ำสืบเนื่องมาจาก ผู้ผลิตข้าวเกรียบปลาขาดความรู้ และในขณะนี้เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปแล้วว่า โครงการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาชนบท เพราะโครงการฝึกอบรม จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ประชาชน ฉะนั้นในการวางโครงการ ฝึกอบรมนั้นจะต้องวางหลักสูตรและวิธีการฝึกอบรมให้ถูกต้องและเหมาะสมกับ ความต้องการของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อจะทำให้การดำเนินการ ฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (จิรพรรณ กาญจนะจิตตรา, 2521 : 251)

ดังนั้น เพื่อเป็นการลดปัญหาดังกล่าวจึง เห็นควรจัดให้ผู้ผลิตข้าวเกรียบปลาได้รับความรู้ด้านการผลิตข้าวเกรียบปลาโดยจัดการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะเป็นการให้โอกาสกลุ่มผู้ผลิตข้าวเกรียบปลาได้รับความรู้ทางด้านการผลิต อันเป็นความรู้ที่จะช่วยพัฒนาการปฏิบัติให้ถูกต้อง ซึ่งคาดว่ากลุ่มผู้ผลิตข้าวเกรียบปลาที่ผ่านการฝึกอบรมครั้งนี้จะ ได้นำความรู้ไปปรับปรุงความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติของตนเองและของหมู่บ้านให้ดีขึ้นได้

ในกิจกรรมการฝึกอบรมควรจะมีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้คือ การสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการฝึกอบรม การวางโครงการและกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม การเลือกวิธีการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม (เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิน และกมล อุดลพันธ์, 2532 : 259)

การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมาก ทั้งนี้เพื่อ ทบทวนว่า การฝึกอบรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาผลของโครงการฝึกอบรมปฏิบัติการทำข้าวเกรียบปลาที่มีต่อความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติของผู้ผลิตข้าวเกรียบปลา หมู่บ้านดาโต๊ะ อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี ว่าหลังจากฝึกอบรมแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติดีกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่เพียงไร

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

เนื่องด้วยงานวิจัยที่เกี่ยวกับผลของ โครงการฝึกอบรมปฏิบัติการทำ ข้าวเกรียบปลาของผู้ผลิตข้าวเกรียบปลา ยังไม่มีหน่วยงานใดได้กระทำไว้ และ ยังไม่มีงานวิจัยทางด้านนี้เช่นกัน แต่ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่ เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมด้านอาหารโภชนาการ และด้านอื่น ๆ ซึ่งเห็นว่า ผลงานวิจัยบางส่วนมีความเกี่ยวข้องและสามารถเอื้อต่องานวิจัย

ดังนั้น เพื่อความสมบูรณ์ในการศึกษาวิจัยเรื่อง "ผลของโครงการ ฝึกอบรมปฏิบัติการทำข้าวเกรียบปลาที่มีต่อความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติของ ผู้ผลิตข้าวเกรียบปลา หมู่บ้านดาโต๊ะอำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี" ผู้วิจัยได้

พยายามรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ความหมายของการฝึกอบรม ความสำคัญของการฝึกอบรม ประเภทของการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม การประเมินการฝึกอบรม ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลของโครงการการฝึกอบรม ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ผลิตข้าวเกรียบปลา และการผลิตข้าวเกรียบปลา โดยเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมใด ๆ ที่พยายามจะปรับปรุงทักษะการทำงานของบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2526 : 6) สำหรับความหมายนั้นมีผู้อธิบายไว้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 175) ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งที่จะเพิ่มความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ในส่วนของน้อย ศิริโชติ (2523 : 6) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมเป็นขบวนการอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledges) และทักษะ (Skills) ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม โดยจัดทำเป็นช่วง ๆ หรือระยะเวลาตามความเหมาะสมของแต่ละเรื่อง ซึ่งอาจจะใช้เวลา 3 วัน 1 สัปดาห์ หรือมากกว่านั้น การฝึกอบรมอาจจะจัดเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มก็ได้ ผู้จัดการฝึกอบรมอาจจะเป็นนายราชการ เอกชน หรือบริษัทห้างร้าน นอกจากนี้ สุปราณี ศรีฉัตรากิมุข (2524 : 1) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมหมายถึง การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญให้แก่พนักงาน ตลอดจนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติ อันจะอำนวยประโยชน์ให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ในเรื่องเดียวกันนี้ เสนาะ ตีเขยาร์ และคณะ (2525 : 107) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง

โดยเฉพาะ และเพื่อแลกเปลี่ยนพฤติกรรมของตนไปในทางที่ต้องการ ที่กล่าวมาทั้งหมดสอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิท และกมล อุดลพันธ์ (2525 : 6) ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการที่ได้จัดระเบียบแล้วที่จะช่วยเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านเจตคติ พฤติกรรมทั่วไป ความถนัด ความชำนาญงาน ความรู้ ความสามารถของบุคคล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า จากความหมายของการฝึกอบรมนั้นมีความหมายกว้างขวาง โดยสามารถแยกออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับแรกการฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนระดับที่สองการฝึกอบรมเป็นการปรับปรุงพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมอาจกล่าวได้ว่ามีมาตั้งแต่มนุษย์เริ่มรู้จักใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการดำรงชีพ รู้จักประดิษฐ์อาวุธ เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย ความจำเป็นในการจัดหาและปรับปรุงสิ่งอันจำเป็นต่อการดำรงชีพของมนุษย์นี้ เป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นและท้าทายความพยายามของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ให้จงได้ เมื่อมนุษย์มีความต้องการและรู้จักประดิษฐ์สิ่งของ เครื่องใช้ต่างๆ ขึ้นแล้ว ความจำเป็นที่จะต้องถ่ายทอดความรู้ความชำนาญให้แก่หมู่ญาติพี่น้องของตนก็เกิดขึ้น เพราะการถ่ายทอดวิธีการต่างๆ ในการปฏิบัติงานเป็นวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งที่จะช่วยลดเวลาในการค้นคว้าแล้วเรียนด้วยตนเองและช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น ในบรรดาวิธีการถ่ายทอดประสบการณ์และความชำนาญแก่กันนี้ "การฝึกอบรม" เป็นวิธีที่ประสบความสำเร็จอย่างน่านิยมนกย่องวิธีหนึ่ง (สมพงศ์ เกษมสิน, 2526 : 180)

ในปัจจุบันประเทศไทยทั้งหลายต้องเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของคน ให้มีประสิทธิภาพ และยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า การพัฒนาชนบทจะไม่ประสบผลสำเร็จถ้าขาดความร่วมมือจากประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ฉะนั้นหัวใจของการดำเนินการพัฒนาประการหนึ่งจึงอยู่ที่ว่าท่าอย่างไรประชาชนจึงจะมีส่วนร่วมในการพัฒนา คำตอบก็คือการให้การศึกษาแก่ประชาชน ฉะนั้นการจัดการฝึกอบรมจึงเป็นรูปแบบในการเสริมสร้างและกระตุ้นให้ประชาชนเกิดการตื่นตัวที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง (วิยุทธ์ จารัสพันธ์, 2522 : 78)

วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน (2523 : 21) ได้กล่าวถึงรูปแบบในการพัฒนาชาวบ้านในชนบทไทยว่า ยุทธวิธีในการพัฒนาชนบทไทยมีหลายแบบ แต่เป้าหมายของการพัฒนาชนบทนั้นคล้ายๆ กัน คือพัฒนาคนในกระบวนการพัฒนาชนบท

การพัฒนาชาวบ้านในชนบทมีวิธีการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น (ไพโรจน์ นาคะสุวรรณ, 2528 : 195) และการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญ จนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติอย่างค่อนข้างถาวรอันจะอำนวยประโยชน์ให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (นิถาวรณ เทพอยู่ และอังคณา นันท์ธิพาวรรณ, 2533 : 445) การฝึกอบรมยังเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงทักษะต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับการทำงาน (มณูญ คณะวัฒนา, 2532 : 110) การฝึกอบรมเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของประเทศให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่า เพราะการฝึกอบรมจะช่วยขยายขีดความสามารถของมนุษย์

ไพโรจน์ นาคะสุวรรณ (2528 : 195-196) ได้อธิบายถึงความมุ่งหมายของการฝึกอบรมโดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. องค์การ เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอนแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด พัฒนาให้ได้ผลสูงสุด ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน จัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน พัฒนาฝีมือ

ในการปฏิบัติงานของบุคคล พัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจทุกฝ่าย ฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและขยายองค์การ และสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะและผู้มาติดต่อ

2. ส่วนบุคคล เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง พัฒนาท่าทีบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติ ฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ เรียนรู้งานและลคัอัตราการเสี่ยงอันตราย ในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมและสร้างขวัญ ในการปฏิบัติงาน เข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ ให้ดีขึ้น ให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ น้อย ศิริโชติ (2523 : 6-7) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมที่สามารถพัฒนาคนได้ กล่าวคือ

1. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยป้องกันปัญหา ตามปกติแล้วผู้ที่สำเร็จ การศึกษาใหม่ๆ มักจะมีความรู้ทางทฤษฎีตามหลักสูตรการเรียนในโรงเรียน แต่ยังขาดความชำนาญในการปฏิบัติจริง หน่วยงานมักจะจัดการบรมนิตเทศชั้น เพื่อแนะนำชี้แจงให้คนงานรู้จักระเบียบวินัยของหน่วยงานราชการ การปฏิบัติตน ในโอกาสต่างๆ ช่วยให้ผู้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มากยิ่งขึ้น

2. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของคนงานในแต่ละหน่วยงาน คนงานมักประสบปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ เช่น ปัญหาเรื่อง การไม่รู้จักรู้ใช้ เครื่องมือ เครื่องใช้ อันทันสมัยที่นำมาใช้ช่วยผ่อนแรง การฝึกอบรมจึง เข้าไปมีบทบาทช่วยแก้ปัญหานั้นให้ลุล่วงไปได้

3. การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างวิทยาการอันทันสมัยให้กับบุคลากร ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ อาจมีความรู้ตามหลักสูตรที่เคยเรียนมา เมื่อหลายปีก่อน แต่ในปัจจุบันวิทยาการเจริญก้าวหน้าไปมาก มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ที่บุคลากรเหล่านั้นไม่เคยมีประสบการณ์หรือเรียนรู้ก็มีความ จาเป็นจะต้องเรียนรู้อีกครั้งหนึ่ง แต่ในขณะที่ทำงานไม่สามารถกลับไปเรียนใน โรงเรียนได้ การฝึกอบรมจึงมีบทบาทเข้ามาช่วยเหลือในด้านนี้เป็นอย่างดี

4. การฝึกอบรมช่วยประหยัดรายจ่ายได้มาก เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในระยะเวลาอันสั้น ภายใต้งบประมาณจำกัด และฝึกอบรมกันเฉพาะบางหัวข้อที่ต้องการเสริมความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เท่านั้น

5. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ เพิ่มเติม ประสบการณ์ โดยไม่ต้องเสียเวลาการทำงานปกติมาก

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรมมีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันและยังมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานพัฒนาชนบทได้นำวิธีการฝึกอบรมมาใช้พัฒนาคนเพื่อการพัฒนาชุมชนด้วยเช่นเดียวกัน

ประเภทของการฝึกอบรม

อุทัย หิรัญโต (2523 : 156-158) ได้จำแนกประเภทการฝึกอบรมออกเป็น 4 ประเภทดังนี้

1. การฝึกอบรมที่จัดให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เข้าทำงานใหม่ ซึ่งเรียกว่า การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมปฐมนิเทศต้องการให้ผู้เข้าทำงานใหม่เป็นพนักงานที่มีประโยชน์ในระยะเวลาอันสั้นที่สุด

2. การฝึกอบรมการทำงาน (On the job training) การฝึกอบรมประเภทนี้ อาจเรียกได้อีกหลายอย่าง เช่น การฝึกอบรมทางเทคนิค และการฝึกอบรมการสอนงาน (Job instruction training) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมประเภทนี้ ได้แก่ การสอนและให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริง ๆ

3. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา (Supervisory training) โดยทั่วไปการบริหารงานในหน่วยราชการ และองค์การธุรกิจเอกชน จะแบ่งแยกระดับการทำงานออกเป็น 3 ระดับ คือ การบริหารงานระดับสุดยอด การบริหารงานระดับกลาง และการบริหารงานระดับต้น เจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับ-

บัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการแบ่งมอบงาน ควบคุมงานและวินิจฉัยสั่งการในเรื่องสำคัญ ๆ จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดี

4. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับนักบริหาร (Executive development) นักบริหาร หมายถึงบุคคลที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสายการบังคับบัญชาขององค์การ และเป็นผู้มีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องนโยบายสำคัญ ๆ

ดังนั้น การรู้จักและเข้าใจเลือกใช้ประเภทการฝึกอบรมที่เหมาะสม จึงเป็นสิ่งจำเป็นซึ่งผู้จัดการฝึกอบรมจะละเลยมิได้ จะต้องอาศัยหลักวิชาความรู้ระเบียบแบบแผนที่ถูกต้องในการนำมาใช้ในการจัดการฝึกอบรม

วิธีการฝึกอบรม

วิธีการฝึกอบรมนั้นมีอยู่มากมายหลายวิธี แต่การเลือกวิธีใดขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และประเภทการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมแต่ละวิธีมีจุดมุ่งหมายและประโยชน์ไม่เหมือนกัน

อุทัย หิรัญโต (2523 : 159-162) ได้กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรม 7 วิธีการ คือ

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการที่ใช้กันแพร่หลายวิธีหนึ่ง การบรรยายเป็นไปโดยใช้ปากพูด ให้ผู้ฟังเข้าใจ ซึ่งผู้บรรยายจะต้องสร้างบรรยากาศที่ตรึงใจผู้เข้ารับการฝึกอบรมตลอดเวลา

2. การประชุมอภิปราย (Conference) เป็นวิธีการฝึกอบรมวิธีหนึ่ง ส่วนใหญ่จะใช้ในการฝึกอบรมระดับผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพราะการประชุมอภิปรายเป็นการประชุมเพื่อปรึกษาหารือร่วมกันแก้ปัญหาแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และความคิดเห็น

3. การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) คือการจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงเรื่องราวที่สมมุติขึ้นให้เหมือนกับเหตุการณ์จริง โดยผู้แสดงแต่ละคนไม่ได้ซักซ้อมบทบาทมาก่อน ซึ่งถือว่าเป็นลักษณะของการเรียน โดยการลงมือกระทำ (Learn by doing)

4. การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case study) คือการนำเอากรณีปัญหาพร้อมทั้งข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องจริงหรือสมมุติขึ้น ใ้ที่ประชุมพิจารณา ศึกษา และวิเคราะห์ ตลอดจนหาวิธีแก้ปัญหา การฝึกอบรมวิธีนี้มีวัตถุประสงค์คือ ใ้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความชำนาญในการวิเคราะห์ปัญหาภายในเวลาที่จำกัด

5. วิธีการสาธิต (Demonstration) กล่าวใ้ว่าการฝึกอบรมคนโดยวิธีการสาธิตเป็นวิธีการที่ง่ายและอำนวยความสะดวก เพราะการเรียนโดยการอธิบายประกอบการแสดงจากของจริงจะก่อให้เกิดความเข้าใจ จะจำใ้ได้อย่างดี

6. การสัมมนา (Seminar) วิธีการฝึกอบรมที่เรียกว่าสัมมนา ส่วนใหญ่จะใช้ในการพัฒนานักบริหารหรือฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาชั้นสูง การประชุมเปิดโอกาสใ้ที่ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเสรี

7. การฝึกการทำงาน การฝึกการทำงานแบบนี้บางครั้งอาจจะเรียกว่าการฝึกอบรมแบบสอนงาน การฝึกอบรมทางเทคนิคหรือการฝึกความชำนาญ การฝึกการทำงานนี้คือการฝึกใ้เจ้าหน้าที่ระดับต้นโดยการสอนแนะใ้ทำงานใ้จริง ๆ สถานที่ฝึกส่วนใหญ่จะใ้โรงงานหรือสถานที่ปฏิบัติงานนั้นเอง ลักษณะสำคัญคือทำงานไปเรียนรู้ไปในขณะเดียวกัน

น้อย ศิริโชติ (2524 : 70) ได้กล่าวถึง วิธีการฝึกอบรมโดยแยกเป็นประเภทใหญ่ ๆ 4 ประเภทคือ

1. ประเภทการบรรยายและอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ การบรรยายหรือปาฐกถา (Lecture or speech) การบรรยายเป็นชุด (Symposium) การอภิปรายเป็นคณะ (Panel discussion) เป็นต้น
2. ประเภทใ้ผู้เข้าอบรมมีบทบาทร่วม เช่น การสัมมนา (Seminar) การอภิปรายกลุ่ม (Group discussion) การประชุม (Conference) การประชุมซินดิเคต (Syndicate method) การระดมความคิด (Brainstorming) การแสดงบทบาทสมมุติ (Role playing) การประชุมถกเถียง (Buzzsession) การศึกษาเฉพาะกรณี (Case study) การใ้เวลาซักถาม (Question period) การสัมภาษณ์ (Interview) ละครสั้น (Skit)

การสาธิต (Demonstration) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ทัศนศึกษา (Field trip) เป็นต้น

3. ประเภทพัฒนาเฉพาะตัวบุคคล ซึ่งผู้เข้าอบรมสามารถปรับให้เข้ากับระดับความสามารถในการเรียนรู้และตามความสะดวกของตนได้ เช่น การสอนแบบสำเร็จรูป (Programmed instruction) การสอนแนะ (Coaching) เป็นต้น

4. ประเภทใช้สื่อในการฝึกอบรมเป็นส่วนประกอบสำคัญ เช่น การใช้สไลด์ประกอบเสียง (Slide/Tape presentation) การใช้ภาพยนตร์ประกอบ (Instruction film) เป็นต้น

ตามที่กล่าวมาแล้ว ชี้ให้เห็นว่า การฝึกอบรมเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนเพื่อพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น พบว่าวิธีการต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วมุ่งสนับสนุนและส่งเสริมให้การฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ในทางปฏิบัติอาจเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง โดยเฉพาะหรือหลายวิธีร่วมกัน

การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการฝึกอบรม เพื่อจะได้ทราบว่า ผลการอบรมนั้นเป็นอย่างไร เช่น บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ คุ่มค่าหรือไม่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับประโยชน์หรือไม่ และประการสุดท้ายเพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการอบรมในโอกาสต่อไป (น้อย ศิริโชติ, 2523 : 167)

1. ความหมายของการประเมินผลการฝึกอบรม

นักวิชาการทางด้าน การประเมินผลการฝึกอบรมได้ให้ความหมายของการประเมินไว้หลายท่านด้วยกัน เช่น น้อย ศิริโชติ (2523 : 167) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลในความหมายของการฝึกอบรมว่า การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นการวัด และค้นหาคุณค่าที่ได้จากการฝึกอบรม ตลอดจนการ

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับ สุปราณี ศรีฉัตรากิมุข (2524 : 104-105) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึงความพยายามที่จะวัดการดำเนินการฝึกอบรมว่าเป็นไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานฝึกอบรม และการที่จะให้งานฝึกอบรมเป็นประโยชน์ต่อองค์การโดยส่วนรวมขึ้นอยู่กับ การประเมินผลการฝึกอบรม เพราะจะเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับว่าได้ดำเนินการไปถูกต้องหรือผิดพลาด ถ้าผิดพลาดจะได้แก้ไข รวมทั้ง เป็นการแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงานขององค์การในทางใดบ้าง สำหรับ เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์ และ กมล อุดลพันธ์ (2525 : 261-262) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรมคือ ความพยายามที่จะวัดว่าการดำเนินการฝึกอบรมนั้น ๆ ได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด โดยอาศัยวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะประเมินคุณค่าหรือตราค่าการฝึกอบรมที่ได้กระทำไปโดยการพิจารณาจากปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมวิชาการและการปฏิบัติการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน และผลโดยส่วนรวมที่ตกแก่ องค์การอันเกิดจากการทำงานของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว

จากคำนิยามดังกล่าวข้างต้นพอจะสรุปได้ว่าการประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง การใช้เทคนิคของการวิจัยเพื่อวัดว่า การฝึกอบรมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือไม่

2. ประเภทของการประเมินผลการฝึกอบรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ใช้ความพยายามในการจำแนกประเภท การประเมินผลการฝึกอบรมออกเป็นประเภทต่าง ๆ เป็นต้นว่า

เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์ และกมล อุดลพันธ์ (2532 : 264-274) ได้แบ่งการประเมินผลการฝึกอบรมออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การประเมินผลปฏิกิริยา (Reaction evaluation) ซึ่งเป็น การประเมินค่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมนิยมชมชอบโครงการฝึกอบรมนั้น ๆ เพียงไร

2. การประเมินผลความรู้ (Learning evaluation) ซึ่งเป็น การประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้หลักการ ข้อเท็จจริง และเทคนิควิธี อะไรไปบ้าง

3. การประเมินผลพฤติกรรม (Behavior evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินพฤติกรรมในการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจาก จบการฝึกอบรมไปแล้ว

4. การประเมินผลผลลัพธ์รวม (Results evaluation) ซึ่งเป็น การประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรมที่ตกอยู่กับองค์การในรูปที่สามารถวัดและ แสดงให้เห็นโดยชัดได้ เช่น ต้นทุนที่ลดลง ปริมาณและคุณภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นต้น

1. การประเมินผลพฤติกรรม

เป็นการประเมินความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการ ฝึกอบรมในครั้งนั้น ๆ ว่า ชอบหรือไม่ชอบอย่างไรและเพียงไร ทั้งนี้โดยไม่ เกี่ยวกับประสิทธิผลในการฝึกอบรม หรือการเรียนรู้ในบทเรียนที่ได้จากการ ฝึกอบรมแต่ประการใด

แนวทางในการประเมินผล

1.1 วางเป้าหมายว่าต้องการทราบความรู้สึกของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมในเรื่องใดบ้าง

1.2 จัดทำใบประเมินผลให้มีรายละเอียดต่าง ๆ ครบถ้วนตาม เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

1.3 ออกแบบฟอร์มการประเมินผลที่ง่ายต่อการกรอกข้อความ เช่น มีตารางให้ทำเครื่องหมายถูกในช่องที่ต้องการ หรือให้คะแนนตัวเลือก ต่าง ๆ เพื่อสามารถวัดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบได้โดยง่ายขึ้น

1.4 นอกจากแบบประเมินผลในลักษณะบรณัยในข้อ 1.3 แล้ว ในตอนท้ายควรมีคำถามแบบให้แสดงความเห็นอย่างอิสระ (Open-end) ไว้ด้วย

1.5 ภาษาที่ใช้ในแบบฟอร์มการประเมินผล และการกำหนด
ตัวเลือกควรให้เป็นกลางมากที่สุด โดยไม่มีการชี้นำไปในแนวทางที่จะทำให้
ผู้ตอบถูกชักนำให้ตอบตามที่ผู้ถามต้องการ

1.6 ไม่ต้องให้ผู้กรอกแบบฟอร์มประเมินผลลงชื่อกำกับ ทั้งนี้
เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงไปตรงมา

1.7 เมื่อรวบรวมข้อมูลมาแล้ว ควรมีการถ่ายทอดข้อมูล
เหล่านั้นลงในตารางสรุป เพื่อให้สามารถเข้าใจและวิเคราะห์ข้อมูลได้ง่ายขึ้น

1.8 จัดทำรายงานการประเมินผลหลังจากได้ทำการวิเคราะห์
และตีความข้อมูลเหล่านั้นแล้ว

ตาราง 1 ตัวอย่างแบบสอบถามเพื่อประเมินผลปฏิกิริยาตอบสนอง

ข้อความ	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง	ขอเสนอแนะ
1. ท่านคิดว่าเนื้อหาในหลักสูตร การฝึกอบรมนี้เป็นอย่างไร.....
2. ท่านคิดว่าวิทยากรที่ให้ การฝึกอบรมครั้งนี้เป็นอย่างไร..
3. ท่านคิดว่าสิ่งอำนวยความสะดวก ในการฝึกอบรมครั้งนี้เป็นอย่างไร
4. ท่านคิดว่า ท่านจะนำความรู้ที่ได้ จากการฝึกอบรมครั้งนี้ไปใช้ได้ เพียงใด.....

เพื่อให้ผลของการประเมินผลเป็นที่เชื่อถือได้ ควรมีการประเมินผล
จากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้ประสานงาน
การฝึกอบรมหรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เจ้าของโครงการฝึกอบรม และวิทยากร

ACC. No. 082067
DATE RECEIVED 11 มี.ค. 2555
CALL No.

การประเมินผลประเภทนี้อาจทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ และใช้แบบสอบถาม ในการประเมินผลอาจกระทำหลังจากจบหลักสูตรแล้ว หรือระหว่างที่มีการฝึกอบรมก็ได้

2. การประเมินผลการเรียนรู้

การประเมินผลการเรียนรู้ เป็นความพยายามที่จะประเมินในด้านปริมาณและคุณภาพของการเรียนรู้ ที่มีในระหว่างการฝึกอบรม ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างไรบ้าง ซึ่งหลักสำคัญของ การประเมินผลขั้นนี้ คือ

- 2.1 ควรวัดผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละบุคคล
 - 2.2 ควรวัดผลโดยการเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการฝึกอบรม
 - 2.3 การวัดการเรียนรู้ ควรกระทำอย่างตรงไปตรงมาไม่มีอคติหรือลำเอียง (Objective bias)
 - 2.4 ถ้าเป็นไปได้ควรมีการเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม
 - 2.5 ควรใช้หลักวิชาสถิติช่วยในการประเมินผล
- วิธีการประเมินผลการเรียนรู้ โดยทั่วไปมักเป็นดังนี้
- ประเมินผลโดยการสอบปากเปล่า (Oral tests) วิธีนี้จะเห็นผลได้ชัดเจน ผู้ถามสามารถซักถามความรู้ของผู้ตอบจนสิ้นสงสัย
 - ประเมินผลโดยการทดสอบภาคปฏิบัติ (Performance tests) เป็นการประเมินผลด้านทักษะ ในหลักสูตรที่ใช้วิธีการสอน (Teaching) มีการกำหนดคะแนนชัดเจน
 - ประเมินผลโดยการสอบข้อเขียน (Paper and pencil tests) เป็นวิธีที่นิยมกันมาก อาจมีรูปแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่น การทดสอบแบบบรรยาย (Essay tests) การทดสอบแบบมีตัวเลือก (Multiple choice tests) การทดสอบแบบถูก-ผิด (True-false

tests) การทดสอบแบบจับคู่ (Matching tests) หรือแบบให้เติมข้อความในช่องว่าง (Short answer and completion)

3. การประเมินผลพฤติกรรม

เป้าหมายของการฝึกอบรม ควรเป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบพฤติกรรมให้อยู่ในมาตรฐานที่เหมาะสม หากบุคคลใดต้องการจะเปลี่ยนพฤติกรรมของตน จะต้องมีความรู้พื้นฐาน 5 ประการ คือ

1. ต้องมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง
2. ต้องรู้ข้อบกพร่องของตนเอง
3. ต้องทำงานในบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้มีการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมได้

4. ต้องได้รับการช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญ ที่ให้ความสนใจที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ

5. ต้องมีโอกาสดที่จะทดลองความคิดเห็นใหม่ ๆ

การประเมิน เพื่อวัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ประกอบด้วยหลักการต่าง ๆ ดังนี้

3.1 หากการประเมินพฤติกรรมในการทำงานอย่างเป็นระบบ ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.2 หากการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคนกลุ่มกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือทุกกลุ่ม ดังนี้

- 3.2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 3.2.2 ผู้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งหรือหลาย ๆ คน
- 3.2.3 ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 3.2.4 เพื่อนหรือบุคคลที่ใกล้ชิดกับการปฏิบัติงานของ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.3 ทว่าการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยการวิเคราะห์เชิงสถิติ เพื่อค้นหาความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม

3.4 ทว่าการประเมินผลภายใน 3 สัปดาห์ หรือมากกว่านั้น เมื่อหลักสูตรการฝึกอบรมสิ้นสุดลง ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ใช้ความรู้ที่ได้รับจากหลักสูตรการฝึกอบรมไปปฏิบัติงาน นอกจากนี้ อาจมีการประเมินผลครั้งอื่น ๆ ติดตามมาอีกก็ได้

3.5 ทว่าการประเมินผลกลุ่มควบคุมด้วย แล้วเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว

- การประเมินผลพฤติกรรม สามารถกระทำได้โดยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลาย ๆ อย่าง ประกอบกัน ดังนี้
 - สัมภาษณ์ หรือออกแบบสอบถามเพื่อใช้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
 - สังเกตการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

วิธีการดังกล่าว เหล่านี้ อาจต้องใช้เวลามากและค่อนข้างยากกว่าการประเมินผลพฤติกรรมและการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อน ดังนั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นมาตรฐานในการวัด อาจไม่ได้ผลเท่าที่ควร ผู้ประเมินผลจึงต้องพยายามปรับปรุงเครื่องมือในการสังเกต การบันทึกและการวัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตลอดเวลา เพราะถึงแม้การประเมินผลพฤติกรรมจะเป็นเรื่องที่ยาก แต่ก็จำเป็นและสำคัญมากที่สุดเรื่องหนึ่ง ที่จะทำให้หลักสูตรการฝึกอบรมมีประสิทธิผลมากขึ้น

4. การประเมินผลผลลัพธ์รวมของการฝึกอบรม

การประเมินผลในระดับนี้ มีวัตถุประสงค์ที่ทราบว่า ในที่สุดแล้วการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง ซึ่งนับว่าเป็นขั้นของการประเมินที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงแล้ว มีตัวแปรอื่น ๆ อีกมากมาย

นอกเหนือการฝึกอบรม ที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน และตัวแปรเหล่านั้น บางทีก็ยากต่อการควบคุม ฉะนั้นอะไรก็ตามที่เกิดขึ้นแก่หน่วยงานในทางที่ดี จึงสรุปลงไปได้ยากว่า นั้นเป็นผลจากโครงการฝึกอบรม ข้อเสนอในการประเมินผลระดับนี้มีดังนี้

4.1 ควรวัดสภาวะการณหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ก่อนการฝึกอบรม เอาไว้ แล้วนำไปเปรียบเทียบกับภาวะการณภายหลังการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่สังเกตได้หรือสอบวัดได้

4.2 พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งคาดว่าน่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการ ให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน วิธีหนึ่งที่พอจะทำได้ก็คือ การใช้กลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง

3. วิธีประเมินผลการฝึกอบรม

ในการประเมินผลการฝึกอบรมมีวิธีประเมินผลการฝึกอบรมหลายวิธี ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมดังนี้

สมพงศ์ เกษมสิน (2519 : 196.) ได้เสนอวิธีประเมินผลการฝึกอบรม 4 วิธีคือ

1. การวัดผลก่อน-หลัง การวัดผลในตอนแรก (Pre-test) กับวัดผลตอนสุดท้าย (Post-test) แล้วนำมาเปรียบเทียบกันก็จะทราบความแตกต่างของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. การจัดตั้งมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินผลดูว่าหลังจากได้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วมีทักษะในการสอนสูงขึ้นหรือไม่

3. การสังเกตจากการปฏิบัติที่กำหนดเป็นมาตรฐาน วิธีการนี้จะกำหนดลักษณะของงานที่จะสังเกตเป็นมาตรฐานขึ้น แล้วให้คะแนนในการปฏิบัติงานไว้ จากนั้นจึงนำเอาผลที่ได้จากการสังเกตไปกำหนดเป็นมาตรฐานไว้เพื่อใช้เปรียบเทียบกับงานที่มีลักษณะเหมือนหรือใกล้เคียง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำมาสนับสนุนครั้งนี้ จะ เน้นทฤษฎีการเรียนรู้และทฤษฎี การมีส่วนร่วมมาอธิบายและสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ (Theories of learning)

การฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปใน ทิศทางที่ต้องการ ทั้งในเรื่องความรู้ ทักษะ ตลอดจนเจตคติในการทำงาน ซึ่ง พฤติกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจะ เกิดขึ้นได้ก็โดยอาศัยการเรียนรู้จาก การฝึกอบรมที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ดังนั้นในการฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องนำเอาทฤษฎี การเรียนรู้เข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่การฝึกอบรม โดยนำเอาหลักการต่างๆ ที่ได้จากทฤษฎีการเรียนรู้มากำหนดเป็นเทคนิคในการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่จัดให้ ตลอดจน ใช้ทรัพยากรในการฝึกอบรมที่มีอยู่ให้เหมาะสม

เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินทร์ และกมล อุดลพันธ์ (2525 : 32) ได้อ้างทฤษฎีการเรียนรู้ของทรอนไดค์ (Trondike) ที่ทำการสรุปทฤษฎีการ เรียนรู้ว่า การเรียนรู้นั้นเกิดเมื่อมีเหตุจูงใจให้บุคคลพร้อมที่จะ เรียนและลงมือ เรียน ย่อมจะเกิดการทดลองหลายอย่างหลายวิธีจนพบวิธีที่ใช้ได้ผล พฤติกรรมที่ บัง เกิดขึ้นจะทำให้ผู้เรียนเกิดความพอใจและ เลือกกระทำแต่วิธีนั้นเพียงอย่าง เดียว ซึ่งเมื่อปฏิบัติไปเช่นนั้นนานๆ ก็เกิดทักษะขึ้น โดยอาศัยแนวความคิดนี้ได้ไป ตั้งกฎแห่งการเรียนรู้ขึ้น 3 กฎคือ

1. กฎแห่งความพร้อม (Law of readiness) กฎนี้มีความสำคัญคือ บุคคลเราจะ เรียนได้ดีเมื่อเกิดความพอใจ และจะ เรียนไม่ได้ผลถ้าถูกบังคับให้ เรียน ซึ่งหมายความว่าในการเรียนอย่างใดอย่างหนึ่งนั้นถ้ามีมูลเหตุจูงใจและ ผู้เรียนเกิดความพร้อมที่จะ เรียนและ ได้เรียนสมาใจ ผู้เรียนก็จะ เกิดความสบายใจ

แต่ถ้าถูกบังคับให้เรียนผู้เรียนจะเกิดความเบื่อหน่ายรำคาญใจและการเรียนนั้นจะไม่ได้ผล เช่น การพัฒนาบุคคลจะต้องหม่อมให้ผู้รับการพัฒนาเกิดความสนใจและพร้อมที่จะรับการพัฒนานั้นๆ

2. กฎแห่งผลสนองตอบ (Law of effect) กฎนี้ได้กล่าวว่า ปฏิกริยาใดๆ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจ ผู้นั้นจะปฏิบัติซ้ำๆ อีก แต่ถ้าปฏิกริยาใดที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรำคาญใจ ผู้นั้นจะไม่ปฏิบัติซ้ำอีก ซึ่งหมายความว่า ผู้เรียนจะอยากเรียนในเรื่องหนึ่ง เรื่องใดที่เขาเกิดความพอใจและพยายามหลีกเลี่ยงต่อการเรียนในเรื่องหรือในวิชาที่เขาไม่พอใจ ในการพัฒนาบุคคลก็เช่นกัน ผู้นำอภิปรายจะต้องพยายามสร้างบรรยากาศแห่งความพอใจให้เกิดขึ้นเสียก่อน การพัฒนาบุคคลจึงจะได้ผลดี

3. กฎแห่งการฝึกหัด (Law of exercise) หรือกฎของการฝึกฝน (Law of practice) กฎนี้กล่าวว่า บุคคลนั้นถ้าได้กระทำพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดบ่อยๆ จะเกิดความชำนาญในพฤติกรรมนั้นซึ่งหมายความว่า การกระทำใดๆ เมื่อกระทำบ่อยๆ ย่อมเกิดความชำนาญและเช่นกันถ้าความชำนาญนั้นไม่ได้ประพฤติด้อยๆ ก็ย่อมเกิดการหลงลืมได้ ดังนั้นการเรียนจึงต้องการฝึกหัดฝึกฝนปฏิบัติ แม้ในการพัฒนาบุคคลก็เช่นกันถ้าจัดให้มีการพัฒนาฝีมือโดยการลงมือทำงาน (Skill training) และหากมีความชำนาญแล้วนานไปก็อาจนำมาพัฒนาเสียใหม่ (Retraining) ก็ได้ ทั้งนี้เพื่อให้มีความชำนาญงานอยู่เสมอ

2. ทฤษฎีการมีส่วนร่วม (Active participation theory)

การมีส่วนร่วมเป็นการเกี่ยวข้องของบุคคลด้านจิตใจและอารมณ์ ซึ่งการเกี่ยวข้องดังกล่าวจะมีการเข้าใจให้กระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ทั้งยังให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มนั้น แต่กลุ่มจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการทำงานเป็นกลุ่ม มีบทบาทในกิจกรรมต่างๆ เช่น การพัฒนาชุมชน การแก้ปัญหาต่างๆ ในชุมชน การมีส่วนร่วมทำให้บุคคลที่มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกพอใจต่อการแก้ปัญหา มีความรู้สึกที่ตนเองได้ "ลงทุน" ในการให้ความคิดเห็น (ศราวุธ อรรถเนรภัฏ, 2534 : 12)

ถวิล ธาราโกชน์ (2532 : 56) ได้อ้างถึงทฤษฎีการมีส่วนร่วมของ เลวิน (Lewin) ที่ทำการศึกษาทางจิตวิทยาสังคมเกี่ยวกับการให้บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้วยตนเอง สามารถที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมและเจตคติเปลี่ยนแปลงไปได้ และในปี ค.ศ. 1947 เลวิน จึงได้เสนอเป็นทฤษฎีขึ้น มีใจความสำคัญว่า "การเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรม สามารถที่จะทำให้เกิดขึ้นได้ โดยการจัดสถานการณ์ให้บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมของกลุ่ม"

ศราวุธ อรรถเนรักษ์ (2534 : 12 อ้างจาก สมปราชญ์ จอมเทศ, 2525 : 61-63) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดการรวมกลุ่มตามทฤษฎีจอร์จ โฮแมน (George Homans) ว่ามีอยู่ด้วยกัน 3 ประการคือ

1. มีกิจกรรม หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่บุคคลกระทำ เช่น เขียนบันทึก การลงนามในนิติกรรมสัญญา การตัดสินใจ เป็นต้น
2. การปฏิบัติโต้ตอบซึ่งกันและกัน หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกอันเป็นผลให้ผลการปฏิบัติโต้ตอบซึ่งกันและกัน จึงเป็นการตอบสนองของบุคคลที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม การสังเกต การปฏิบัติต่อกันอาจพิจารณาได้ 3 ทาง คือ ในแง่ความบ่อย คือมีการติดต่อกันเป็นประจำหรือไม่ ในแง่ความนานคือ มีการติดต่อเป็นระยะเวลาานเท่าใด และในแง่ลำดับคือใครเป็นผู้ริเริ่มการติดต่อ
3. ความรู้สึกทางอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกต่างๆ อันได้แก่ ความคิด ความเชื่อ และความหวังของสมาชิกทั้งหลาย เป็นต้น อันเป็นลักษณะภายในของแต่ละบุคคลที่เป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติซึ่งกันและกัน เช่น ความชอบพอรักใคร่ ความเคารพ ยกย่อง และความเป็นเพื่อนสนิทกัน

การมีส่วนร่วมของประชาชน

มีนักวิชาการทางด้านการพัฒนาชุมชนกล่าวถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนอันเป็นผลต่อการทำให้เกิดการพัฒนาไว้ดังนี้

วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน (2531 : 10-13) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การเข้าร่วมอย่างขยันขันแข็ง และอย่างเต็มที่ของกลุ่มบุคคลในทุกชั้นตอน

ของโครงการหรืองานพัฒนาชนบท โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีส่วนในการตัดสินใจ และได้สรุปขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ดังนี้คือ

ขั้นตอนที่หนึ่ง การมีส่วนร่วมในการศึกษาและวิเคราะห์ชุมชน เพื่อนำไปสู่การค้นหาปัญหาและความต้องการแท้จริง (Real need) ของชุมชน ตลอดจนการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และการคัดเลือกปัญหาที่จะแก้ไขตามลำดับก่อนหรือหลัง

ขั้นตอนที่สอง การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เมื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหาแล้ว ต่อไปคือการสืบสาวและแยกแยะสาเหตุของปัญหา ที่ลงความเห็นแล้วว่า เป็นปัญหาสำคัญอันดับแรก การทราบสาเหตุของปัญหาก็เพื่อให้การแก้ไขนั้นตรงจุด

ขั้นตอนที่สาม การมีส่วนร่วมในการเลือกวิธีและวางแผนในการแก้ปัญหา

ขั้นตอนที่สี่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผน

ขั้นตอนที่ห้า การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล การติดตามผล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาให้ทราบถึงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่างๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลของโครงการฝึกอบรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลของโครงการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยของวัฒนา ประทุมสินธุ์และคณะ (2531 : 48-55) ซึ่งได้ทำการศึกษาผลของโครงการปรับปรุงพฤติกรรมการณ์ของประชากรเป้าหมายในภาคใต้ของประเทศไทย โดยศึกษาผลของการให้โภชนศึกษาแบบผสมผสานแก่แม่บ้านกลุ่มเป้าหมาย ในเรื่องการประกอบอาหาร การบริโภคอาหาร การเกษตรในครัวเรือน อาหารทารก อาหารเด็กอายุ 1-5 ปี อาหารหญิงตั้งครรภ์ และอาหารหญิงหลังคลอด ได้มีการศึกษาก่อนและหลังการให้โภชนศึกษา โดยมีการวัดความรู้ เจตคติ และการนำความรู้ไปปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า การให้โภชนศึกษาแบบผสมผสานแก่แม่บ้านในกลุ่มเป้าหมาย ทำให้แม่บ้านในกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติสูง

ขึ้นกว่าก่อนการให้โภชนาการศึกษา ในปีต่อมา Simmons, Linda Fox ; and others (2532 : ERIC) ได้ทำการศึกษาผลของโครงการฝึกอบรมด้านโภชนาการ โดยใช้วิธีฝึกอบรม 3 วิธี คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปราย การบรรยาย ประชากรที่ศึกษาคือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในเมืองออสติน ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา มีจุดประสงค์เพื่อวัดความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติทางด้านโภชนาการของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบทดสอบ และแบบสอบถาม โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ครั้ง คือ ต้นภาคเรียนและปลายภาคเรียน ผลการวิจัยพบว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านโภชนาการทั้ง 3 วิธี มีความรู้ เจตคติและการปฏิบัติสูงขึ้นกว่าก่อนที่ได้รับการฝึกอบรม

ในปี พ.ศ. 2532 ระพีพรรณ รัศมีภูมิ (2533 : 63 อ้างจากโคมเพ็ญสนธยานนท์) ซึ่งได้ทำการศึกษาเพื่อหาข้อเท็จจริงว่า ผู้บังคับบัญชาระดับกลางที่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงาน เพื่อพัฒนาองค์การของโรงงานยาสูบ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน หลังจากการฝึกอบรมหรือไม่ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้หรือไม่ และสมมติฐานในการวิจัยก็คือ ความรู้จากการฝึกอบรมจะทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีวก่อนเข้ารับการฝึกอบรม และการฝึกอบรมนี้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้ผู้รับการฝึกอบรมนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดีขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรม และจะสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ในปีเดียวกัน อารี วัลยะเสวีและคณะ (2532 : 233) ได้ทำการศึกษาผลของการให้โภชนาการศึกษา โดยเปรียบเทียบผลของการให้โภชนาการศึกษาที่มีต่อครอบครัวกลุ่มเป้าหมาย ในด้านความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติด้านพฤติกรรมการกิน ผลการวิจัยพบว่า หลังการให้โภชนาการศึกษา ครอบครัวกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติด้านพฤติกรรมการกินดีขึ้น ในปีต่อมา กัณฑ์ กะระณา (2533 : ก) ได้ทำการศึกษาผลของโครงการฝึกอบรมที่มีต่อการพัฒนาด้านอาหารโภชนาการของกลุ่มสตรี โดยศึกษาเปรียบเทียบผลของการฝึกอบรมด้านอาหารโภชนาการที่มีต่อกลุ่มสตรีในด้าน

ความรู้ เจตคติและพฤติกรรมด้านอาหารโภชนาการ ผลการวิจัยพบว่า การจัดโครงการฝึกอบรมทำให้ความรู้ด้านอาหารโภชนาการ เจตคติต่ออาหารโภชนาการ และพฤติกรรมด้านอาหารโภชนาการแตกต่างกันระหว่างก่อนและหลังโครงการฝึกอบรม และ จินภา นราคร (2533 : ก) ได้ทำการศึกษาผลการให้โภชนาการ ศึกษาแก่มารดาต่อภาวะ โภชนาการของเด็กวัยก่อนเรียน ศึกษาเฉพาะกรณีในเขต หมู่ที่ 1 ตำบลเชิงแส กิ่งอำเภอกระแสดินธุ์ จังหวัดสงขลา โดยศึกษาเปรียบเทียบ ก่อนและหลังการให้โภชนาการศึกษาก่อนมารดา ใช้วิธีสอนแบบจัดชั้นเรียน การสาธิต การเยี่ยมบ้านและการชั่งน้ำหนักเด็กวัยก่อนเรียน ผลการวิจัยพบว่า หลังการให้ โภชนาการศึกษาก่อนมารดา มารดามีความรู้ด้านโภชนาการดีขึ้น มีความเชื่อในการ บริโภคอาหารถูกต้องมากขึ้น และเด็กวัยก่อนเรียนมีบริโภคนิสัยและภาวะ โภชนาการ ดีขึ้น

จากการศึกษาผลงานวิจัย สรุปได้ว่า การฝึกอบรมทำให้มีการเปลี่ยนแปลงความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติในทางที่ดีวก่อนการฝึกอบรม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ผลิตข้าว เกรียบปลา

1. ความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติ

ผู้ผลิตอาหารแบบอุตสาหกรรมในครัวเรือนมักจะขาดแคลนความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติในการประกอบอาชีพ ส่วนมากจะใช้วิธีการ เรียนรู้จากประสบการณ์ วิธีการทางานยึดหลักการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษ (ไพรัตน์ เคชะรินทร์, 2524 : 59) ความรู้ของผู้ผลิตอาหารเป็นที่เชื่อแน่ว่า ยังขาด หลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง การแก้สิ่งซึ่งทำกันมาแล้วอย่างผิด ๆ เป็นการแก้ยากกว่าการ ทำขึ้นใหม่ ฉะนั้นควรให้การแนะนำที่ถูกต้อง (อมร ภูมิรัตน์, 2508 : 6)

พูนสวัสดิ์ อภิลิทธิ (2513 : 17) กล่าวว่า ผู้ผลิตอาหารแบบ อุตสาหกรรมในครัวเรือนมักมีการศึกษาน้อย แต่มีความชำนาญงาน จึงควรให้ ความรู้ด้านกรรมวิธีการผลิตและสุขอนามัย ในเรื่องเดียวกันนี้ สุทัศน์ สุจางค์

(2520 : 20) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ผู้ผลิตอาหารแบบอุตสาหกรรมในครัวเรือน ไม่มีความรู้ที่แท้จริงเกี่ยวกับการผลิตอาหาร จึงมีการใช้สารที่มีอันตรายต่อสุขภาพ เจือปนเข้าไปในอาหาร เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง และ วิชัย หกทัย-ธนาสันต์ (2534 : 18) ให้ความเห็นว่า โรงงานผลิตอาหารขนาดเล็กมักจะขาด การควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์อาหาร สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยหลักที่นักวิชาการจำเป็นต้อง จัดฝึกอบรมเพื่อเสริมความรู้ให้กับผู้ผลิตอาหาร โดยเฉพาะกรรมวิธีการผลิตและ สุนัขลักษณะที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์อาหารที่มีคุณภาพและมีความปลอดภัยต่อ ผู้บริโภคสูงกว่าเดิม

เจตคติเป็นนามธรรมและเป็นตัวการสำคัญอันหนึ่งที่เป็นเครื่องกำหนด พฤติกรรมของบุคคล นักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของเจตคติไว้ดังนี้

ทรอนโดค (Thorndike, 2500 : 23) กล่าวว่า เจตคติหมายถึง การตอบสนองของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นไปในทางพอใจหรือไม่พอใจที่มีต่อบุคคล กิจกรรม สถาบัน กลุ่มสังคม ในส่วนของ จอห์นสัน (Johnson, 2519 : 253) กล่าวว่า เจตคติเป็นผลรวมของมโนทัศน์ คำพูด ความรู้ และความรู้สึก ที่มีผล ก่อให้เกิดความโน้มเอียงที่จะตอบสนองในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ ต่อบุคคล กลุ่ม บุคคล ความคิด เหตุการณ์หรือวัตถุ นอกจากนี้ ธงชัย สิ้นติวงษ์ (2525 : 22) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง คุณลักษณะที่มีความมั่นคงต่อเนื่องในความคิด ความรู้สึก และแนวทางในการปฏิบัติของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งใดหรือต่อความคิด ต่อบุคคลและต่อกลุ่มคน และ บราณี รามสูต (2528 : 186) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความคิด ความเข้าใจ ความเห็น ความรู้สึก และความเชื่อของบุคคลที่มี ต่อสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์เป็นอย่างไรๆ ไป อันมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของ บุคคลที่มีต่อสิ่งนั้นๆ บุคคลนั้นๆ หรือเหตุการณ์นั้นๆ

กวีล ธาธาโกชนัน (2532 : 47) กล่าวถึงองค์ประกอบของเจตคติ ว่า มีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการคือ 1) องค์ประกอบเกี่ยวกับการรู้ (Cognitive component) การที่บุคคลจะมีเจตคติต่อสิ่งใดนั้น บุคคลจำเป็นต้องมีความรู้ในสิ่ง

นั้นเสียก่อน เพื่อจะได้รู้ว่าสิ่งนั้นเป็นประโยชน์หรือโทษเพียงใด บางคนมีความรู้ในเรื่องนั้นมาเพียงเล็กน้อยก็เกิดเจตคติต่อสิ่งนั้นได้ บางคนต้องรู้มากกว่านี้จึงจะเกิดเจตคติในสิ่งนั้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าปริมาณของการรู้ที่จะทำให้เกิดเจตคติในแต่ละบุคคลจะไม่เหมือนกัน 2) องค์ประกอบเกี่ยวกับการรู้สึก (Affective component) กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความรู้ในสิ่งใดมาแล้ว และความรู้นั้นมีมากพอที่จะรู้ว่าสิ่งนั้นดี มีประโยชน์ บุคคลก็จะเกิดความรู้สึกชอบสิ่งนั้น แต่ถ้ารู้ว่าสิ่งนั้นไม่ดี บุคคลก็จะเกิดความรู้สึกไม่ชอบ 3) องค์ประกอบทางการกระทำ (Behavioral component) กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความรู้ในสิ่งนั้นแล้ว และความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบจะเกิดตามมา บุคคลก็พร้อมที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งลงไป

กวีล ธาราโกชน์ (2532 : 59) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของเจตคติ

4 ประการคือ 1) หน้าที่เกี่ยวกับความรู้ กล่าวคือ คนเราจะแสวงหาระดับของความสามารถ ความมั่นคง เพื่อที่จะรับรู้หรือได้มาตามจุดมุ่งหมายของสังคม เป็นการช่วยเหลือให้เกิดความเข้าใจในเรื่องหนึ่งที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาในสังคมได้ 2) หน้าที่เกี่ยวกับการปรับตัว เจตคติจะทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลปรับตัว เพื่อทำให้บุคคลได้รับความสำเร็จ และ ไปสู่จุดหมายที่พึงพอใจ 3) หน้าที่ในการแสดงออกถึงค่านิยม เป็นการแสดงออกในเรื่องความคิดเห็นของเขาให้บุคคลอื่นเห็นว่า จะต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมของสังคม 4) หน้าที่ในการป้องกันตนเอง กล่าวคือ สิ่งแวดล้อมหรือข้อเท็จจริงต่างๆ อาจทำให้เราไม่สบายใจ เราก็สามารถป้องกันตนเองได้ คือ มีเจตคติต่อคนอื่นๆ ในทางลบ เช่น คนพวกนั้นเป็นคนขี้เกียจ และสกปรก ที่เรามีเจตคติอย่างนี้ อย่างน้อยเราก็ต้องสะอาดและขยันกว่าเขา เราก็จะภูมิใจ

ปราณี รามสูต (2528 : 187) ได้กล่าวถึงการเกิดเจตคติว่า เจตคติไม่ใช่สิ่งที่ได้ติดตัวมาแต่กำเนิด เจตคติเกิดเนื่องมาจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเกิดเจตคติของบุคคลนั้นอาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ อาจเป็นสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวบุคคลนั้น ลักษณะประจำตัวของคนๆ นั้น หรืออาจเป็นสิ่งที่อยู่ห่างไกลตัวออกไปก็ได้ อาจกล่าวสรุปได้ว่า เจตคติของบุคคล

เกิดได้จากการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก การศึกษาเล่าเรียน ประสบการณ์ครั้งแรก วัฒนธรรมภายในสังคม การรับการถ่ายทอดมาจากบุคคลอื่น สื่อมวลชน เป็นต้น

ในการวัดเจตคตินั้น ทวีล ธาราโกชน์ (2532 : 60) ได้เสนอ แนวทางการวัดเจตคติไว้ว่า การวัดเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจวัด องค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง หรืออาจวัดองค์ประกอบทางการรู้ องค์ประกอบ ทางความรู้สึก และองค์ประกอบทางการกระทำพร้อมกันไปเลยก็ได้ การวัดเจตคติ นั้นจะวัดออกมาในลักษณะของทิศทาง (Direction) และปริมาณ (Magnitude) ลักษณะของทิศทาง จะมีอยู่ 2 ทิศทาง คือ ทางบวกหรือทางลบ ทางบวกหมายถึง การประเมินค่าของการรู้ การรู้สึก และการกระทำไปในทางที่ดี ชอบ พอใจ ส่วน ทางลบ จะเป็นการประเมินค่าของการรู้ การรู้สึก และการกระทำไปในทางที่ไม่ดี ไม่ชอบ ไม่พอใจ และลักษณะของปริมาณเป็นความเข้มข้นหรือความรุนแรงของ เจตคติไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ คนที่มีเจตคติรุนแรง อาจจะเป็น การรุนแรงในทางบวกหรือทางลบก็ได้ แต่ถ้ามีเจตคติใกล้ศูนย์ก็แปลว่ามีความ รุนแรงน้อย ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงเจตคติให้เห็นเป็นเส้นตรง ซึ่งอาจเป็นไปในทางบวกหรือลบ

เสนาะ ดิเชาว์ สุปราณี ศรีฉัตรากิมข และนิยะดา ชุนหวางศ์ (2525 : 108) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับผู้ผลิต ทั้งนี้ เพราะการเปลี่ยนแปลงด้านการผลิตที่เกิดขึ้นตลอดเวลาทำให้ผู้ผลิตต้องติดตาม และตื่นตัวอยู่เสมอ และผู้ผลิตที่ได้รับความรู้ความชำนาญจากการฝึกอบรมจะทำให้ ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งมีผลทำให้รายได้สูงขึ้นด้วย สมคิด อิศระวัฒน์ (2534 : 9) กล่าวเพิ่มเติมว่า วิชาชีพที่ควรจัดให้กับประชาชนในชนบท ควรมี ดังนี้ 1) สอนทักษะในการทำงานเพื่อให้มีความรู้ในวิชาชีพนั้น ๆ จนสามารถ

ประกอบเป็นอาชีพได้ 2) ผูกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะใหม่ ๆ แก่ประชาชนในชนบท แม้ว่ากลุ่มนี้จะมีอาชีพแล้ว แต่ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ให้มีความรู้ลึกในระดับที่สูงขึ้น เป็นคนทันสมัย มีความรู้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และ น้อย ศิริโชค (2523 : 12) ให้ความเห็นว่า การผูกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสังคมปัจจุบัน การผูกอบรมจะช่วยพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ของการผูกอบรมนั้นต้องอาศัยหลักสำคัญ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ 2) ด้านความรู้ลึก ได้แก่ เจตคติ การปรับตัว ค่านิยม และ 3) ด้านทักษะ ได้แก่ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอยู่หรือความเชี่ยวชาญในอาชีพนั้นๆ

2. แนวทางในการพัฒนาอาชีพ

เป้าหมายของการพัฒนาประเทศด้านเศรษฐกิจ คือการเพิ่มประสิทธิภาพในระบบการผลิตของประเทศ การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพจึงมีบทบาทที่จะช่วยให้ระบบการผลิตของประเทศมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย โดยถือว่า "ทรัพยากรมนุษย์" เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศด้านเศรษฐกิจ ทั้งในระดับที่ใช้กำลังสมองและกำลังกาย เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถเพิ่มผลผลิต เพิ่มรายได้ให้แก่ตนเอง ครอบครัว และแก่ประเทศชาติ ซึ่งการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพจะทำให้ผู้ที่ได้รับการศึกษา มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2532 : 127)

सानิตย์ บุญชู (2531 : 3) กล่าวว่า บริษัทอันเป็นรากฐานของการพัฒนาชุมชนถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีความสามารถและมีพลังงานที่ซ่อนเร้นอยู่ ได้แก่ กำลังความคิด แรงงาน ฝีมือ หรือทักษะ ซึ่งพลังงานเหล่านี้ถ้าได้รับการพัฒนาและนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่ชุมชนก็จะสามารถบันดาลความสำเร็จทั้งปวงให้แก่ชุมชนได้ ฉะนั้น การที่จะพัฒนาอาชีพได้นั้นจำเป็นต้องพัฒนาคนก่อน โดยกระตุ้นส่งเสริมให้ประชาชนแต่ละคน หรือแต่ละกลุ่มได้รู้จักใช้ความสามารถ

ของตนเองช่วยตนเอง และเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จใน
ท้องถิ่น โดยอาศัยความต้องการที่แท้จริง (Felt-needs) หรือความคิดริเริ่ม
(Initiative) ของประชาชนในชุมชนนั่นเอง เป็นหลักในการดำเนินงาน
เพื่อให้เขาสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง คัดสินใจด้วยตนเอง และทำงานร่วมกัน
เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนั้นการพัฒนาชุมชนที่ประสบความสำเร็จจึงมิได้ขึ้นอยู่กับ
ผลสำเร็จในทางวัตถุเท่านั้น หากแต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการก่อให้เกิดการ
เปลี่ยนแปลงในเจตคติ ทักษะ ความรู้ และความสามารถของประชาชนเป็นสำคัญ

ไพรัตน์ เคชะรินทร์ (2524 : 203-205) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาอาชีพเพื่อพัฒนารายได้ดังนี้

1. ให้ความรู้แก่สมาชิกกลุ่มด้วยการฝึกอบรมอาชีพ ทั้ง เบื้องต้น
ก่อนลงมือกระทำกิจกรรมและฝึกในระหว่างที่กิจกรรมกำลังดำเนินการ
2. ควรจัดหาเอกสารสิ่งพิมพ์แบบง่ายๆ ที่กลุ่มสามารถใช้อ้างอิงหรือ
จดจำไว้ใช้ภายหลังการฝึกอบรม ตลอดจนการหาข้อมูลเพิ่มเติมให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา
ในเรื่องการตลาดและวิธีการผลิตที่สามารถลดต้นทุนได้
3. ให้ยืมหรือมอบเครื่องมือเครื่องใช้ในการประกอบอาชีพเฉพาะ
ในส่วนที่กลุ่มไม่มีความสามารถที่จะจัดหาเองได้
4. ฝึกเจ้าหน้าที่ราชการให้รู้จักการจัดทำแผนงานที่ถูกต้องร่วมกับ
กลุ่มพัฒนาอาชีพ และวิเคราะห์สถานการณ์ของภาวะตลาดว่ากิจกรรมที่กลุ่ม
พัฒนาอาชีพจะร่วมทำนั้นจะไม่เสี่ยงและเผชิญปัญหาขาดทุน
5. การสร้างภาวะผู้นำและผู้รับผิดชอบด้านการเงินการบัญชี จะช่วย
ให้กลุ่มมีความมั่นใจและสามารถประกอบกิจกรรมได้ด้วยตนเองภายหลังจากที่
เจ้าหน้าที่ถอนตัวออกไปแล้ว
6. จัดให้กลุ่มมีการประชุมสม่ำเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนและอภิปราย
ปัญหาที่สมาชิกแต่ละคนหรือกลุ่มมองเห็น ทั้งปัจจุบันและอนาคต การพบปะไม่จำเป็นต้อง
ต้องเป็นทางการ อาจจะพบกันระหว่างกลุ่มย่อยหรือทำไปปรึกษาหารือกันไปก็ได้
การประชุมพบปะกันบ่อยๆ เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมและสามารถเรียนรู้จาก

ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เป็นการแก้ปัญหาาร่วมกัน และวางแผนปฏิบัติที่สมาชิก เห็นพ้องต้องกัน

7. การอบรมและการให้ความรู้จะต้อง เน้นการปฏิบัติจริงมากกว่า การบรรยายในห้องเรียน อาจแบ่งชั้นตอนออกหลายตอนทาบฝึกกันไปจนกว่า จะครบวงจร

8. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในโครงการต้องออกติดตามอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะในระยะ เริ่มต้นกลุ่มผู้ผลิตกำลัง เปลี่ยนแนวทางชีวิตใหม่ จะต้องคอย ให้ความปรึกษาเสนอแนะวิธีแก้ไขปัญหา และต้องเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาด้วย

9. ต้องให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคน และสมาชิกของกลุ่มต่างต้อง ยอมรับในความสามารถของแต่ละคน ถือว่าทุกคนเป็นทั้งผู้เรียนรู้และสามารถ เป็นครูในส่วนที่ตนรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

จิตจานงค์ กิติกิริติ (2532 : 128-136) กล่าวถึงวิธีการสอน ชาวบ้านซึ่งได้ประสบผลสำเร็จมาแล้วในประเทศต่างๆ โดยมีรายละเอียดของ แต่ละวิธีดังนี้

1. การเยี่ยมเยียนบ้าน

วิธีนี้จะทำให้พัฒนากรมีโอกาสติดต่อกับชาวบ้านโดยตรง ที่บ้าน ของชาวบ้าน เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นต้นว่า

- (1) ท้าความรู้จักคุ้นเคยกันและสร้างมิตรภาพ
- (2) สังเกตการณ์และอภิปรายปัญหาของเขาหรือของหมู่บ้าน
- (3) วางแผนเกี่ยวกับการจัดเตรียมการสาธิต
- (4) สอนทักษะบางอย่างหรือให้คำตอบเกี่ยวกับความช่วยเหลือ

ที่ชาวบ้านขอไว้

- (5) เพื่อติดตามผล

การเยี่ยมบ้านนับเป็นวิธีการให้การศึกษาที่มีประโยชน์มาก และใช้ กันอยู่แพร่หลายทั่วไปในวงงานพัฒนาชุมชน และการส่งเสริมเผยแพร่งานเกษตร และอนามัย เป็นต้น

2. การอภิปรายกลุ่ม

การอภิปรายกลุ่มมักจะเกิดขึ้นภายหลังการเยี่ยมบ้าน นั่นคือ หลังจากที่ได้เยี่ยมเยียนแล้ว ทราบว่าใครมีความสนใจเหมือนกัน พัฒนาการจะได้เชิญคนเหล่านั้นมาประชุมกันอย่างเป็นกันเอง แต่กลุ่มหนึ่งๆ ไม่ควรให้โตนัก เพื่อจะได้รักษาคุณภาพไว้ได้ การให้การศึกษาโดยการอภิปรายกลุ่มนี้เป็นที่นิยมกันมาก เพราะให้ผลดีหลายประการ

การประชุมกลุ่มนี้อาจจัดขึ้นที่ไหนก็ได้ เช่น โรงเรียน ศาลาวัด ศาลาประชาคม หรือที่ใดที่มีความสะดวกสำหรับสมาชิกที่จะมาประชุมกัน สำหรับห้องที่สมาชิกไม่คุ้นกับวิธีการประชุมกลุ่ม พัฒนาการก็ต้องทำหน้าที่ในการนำการประชุมในระยะแรก แต่พอมองเห็นว่าสมาชิกคนใดจะสามารถดำเนินการประชุมได้แล้ว ต้องรีบยื่นความรับผิดชอบให้เขาทันที ในตอนแรกของการประชุมจะต้องแจ้งให้ทราบทั่วกันว่า การประชุมนี้เป็นการพบปะกันฉันเพื่อนฝูง เพื่อประสงค์จะได้มีการแลกเปลี่ยนแนวความคิด ความเห็น และประสบการณ์ในการปรับปรุงชุมชนของเราให้ดีขึ้น บรรยากาศการประชุมต้องเป็นไปฉันมิตรและเป็นกันเอง ให้มากที่สุด

การประชุมกลุ่มก็นับว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หลายประการ และได้รับความนิยมแพร่หลายมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในดินแดนที่งานพัฒนาชุมชนกำลังเจริญก้าวหน้า ประโยชน์ที่ได้รับ เช่น ทำให้ค้นพบผู้นำ ได้ฝึกหัดผู้นำ และฝึกการทำงานเป็นกลุ่ม

นอกจากนั้นยังเป็นการปูพื้นฐานการก่อตั้งกลุ่มทางการ เช่น สมาคม ผู้ผลิตอาหาร ตลอดจนการปกครองท้องถิ่น เป็นต้น

3. การสาธิตผลการปฏิบัติ

สาธิตผลการปฏิบัติ เป็นวิธีที่จะแสดงให้เห็นคุณค่าของการปฏิบัติตามวิธีใหม่ ซึ่งตามผลของการวิจัยถือว่าเป็นวิธีที่ดี ค่าเนนการแสดงผลโดยผู้ทำการสาธิต ซึ่งอาจเป็นชาวบ้าน แม่บ้าน หรือเด็กหนุ่มสาวชาวบ้านตามแผนการที่ได้ตกลงกันไว้แล้วล่วงหน้า การสาธิตเป็นวิธีเก่าแก่และเป็นที่นิยม

ใช้กันแพร่หลายมาก วิธีนี้เหมาะสำหรับการแสดงให้เห็นคุณค่าของสิ่งที่เลือกสรรปรับปรุงดีแล้ว เช่น การเก็บเกี่ยววิธีใหม่

จะเห็นว่า การสาธิตนี้ผู้ดำเนินการสาธิตเป็นคนสำคัญที่สุด ดังนั้นบุคคลนี้จึงต้องมีการคัดเลือกกันอย่างรอบคอบ เขาควรจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้

1. เป็นชาวบ้านที่ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในกิจการที่จะแสดงสาธิตให้ดู และชาวบ้านผู้นั้นควรเป็นแบบฉบับของชาวบ้านทั่วไป
 2. เป็นผู้ที่เชื่อถือได้ ซื่อสัตย์และ เป็นที่เคารพนับถือของชาวบ้านทั่วไป
 3. เป็นผู้เสียสละ มีความยินดีที่จะสละ เวลาเท่าที่จำเป็น เอาใจใส่ต่อการสาธิตและดำเนินการสาธิตจนเสร็จสิ้น
 4. มีขันติและเป็นมิตร เอาใจใส่การจดบันทึกที่จำเป็นและยินดีให้ความกระจ่างแก่ผู้อื่น
 5. มีลักษณะ เป็นผู้นำและพร้อมที่จะทดลองของใหม่
 6. เอาใจใส่และขยันขันแข็งในงานสาธารณะ ของหมู่บ้าน
 7. รู้จักประสานงานและทำงานกับผู้อื่นได้ดี
4. สาธิตแบบของการทำงานวิธีใหม่

การสาธิตแบบนี้ หมายถึงการนำเอาวิธีการใหม่ๆ ไปทำให้ประชาชนดูเป็นการสอนทักษะชนิดใหม่ เช่น วิธีทำปุ๋ยคอก เป็นต้น การให้การศึกษาโดยวิธีนี้มีประโยชน์มาก เพราะในระหว่างกระบวนการสาธิตนั้น ทำให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม เช่น การเห็น การฟัง การอภิปราย และการลงมือปฏิบัติ โดยทั่วไปผู้ทำการสาธิตมักเป็นพัฒนากร หรือผู้นำท้องถิ่นที่ได้ฝึกฝนมาดีแล้ว

ขั้นตอนของการดำเนินการสาธิต มีดังนี้

1. การจัดเตรียมผู้ชม

ให้ผู้ชมอยู่ในลักษณะสบาย ผู้สาธิตอธิบายเกี่ยวกับงานนั้น แล้วทดสอบดูว่าผู้ชมมีความรู้เพียงไร พยายามให้ผู้ชมเกิดความสนใจและปรารถนาที่จะเรียน แล้วนำผู้ชมเข้าสู่สถานภาพพร้อมที่จะเรียนรู้ต่อไป

2. การแสดงการสาธิต

ดำเนินการสาธิตทีละขั้นทีละตอน แล้วหยุดให้สอบถามเพื่อคลายความสงสัย หรือให้เข้าใจแจ่มแจ้งยิ่งขึ้น พยายามพูดให้เสียงดัง เพื่อให้ผู้ชมทุกคนจะได้ยินทั่วกัน

3. ให้ผู้ชมมาทดลอง

ให้โอกาสผู้ชมมาทดลองฝึกทักษะด้วยการกระทำ

4. ติดตามผล

บันทึกชื่อของผู้ชมที่แสดงความปรารถนาอย่างจริงจังที่จะนำเอาวิธีใหม่ไปทดลองปฏิบัติ ออกจดหมายข่าวเผยแพร่ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการสาธิตนี้

5. การประชุมใหญ่

มีอยู่ไม่น้อยที่พัฒนากรมีโอกาสได้ใช้วิธีนี้ เพื่อเรียกประชุมชาวบ้าน ทั้งหมู่บ้านหรือสองหมู่บ้าน มาประชุมร่วมกันเพื่อรับทราบข่าวคราว หรือความรู้ อย่างใดอย่างหนึ่ง วิธีนี้ใช้กับคนหมู่มากเพื่อทราบความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเพื่อปรึกษาหารือกันหากิจกรรมพัฒนาต่างๆ ได้

6. การจัดนิทรรศการ

นิทรรศการเป็นการจัดแสดง ตัวอย่าง หุ่นจำลอง ชาร์ต โปสเตอร์ หรือ โสตทัศนูปกรณ์อย่างมีระเบียบแบบแผน วัตถุประสงค์ใหญ่ก็เพื่อสะดวกให้ผู้มาพบเห็น ทำให้ทัศนคติของเขาเปลี่ยนไป เพิ่มพูนความรู้และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติขึ้น ถือกันว่าวิธีนี้ดีมีประโยชน์มากแก่ผู้ไม่รู้หนังสือ เพราะไม่ได้ใช้ตัวหนังสือ หรือใช้เพียงเล็กน้อย ส่วนใหญ่เป็นรูป หรือหุ่นจำลอง หากได้มีการจัดเตรียมการอย่างดีแล้วจะเป็นวิธีการให้การศึกษาที่ได้ผลรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมาก นอกจากนั้นยังให้ผลทางก่อให้เกิดจินตภาพ และขั้วเข้าให้เกิดจิตใจที่จะแข่งขันกัน ในระหว่างผู้ที่ได้มาชมเพราะดูไม่เป็นของยาก น่าจะทำได้โดยง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเราได้กำหนดให้มีรางวัลสำหรับผู้จัดแสดงที่ดีที่สุดไว้ด้วย

7. การทัศนศึกษา

วิธีทัศนศึกษาก็เป็นวิธีให้การศึกษาแก่คนหมู่มากอีกวิธีหนึ่ง โดยนำประชาชนกลุ่มหนึ่ง ไปศึกษาหาความรู้ที่แห่งอื่น เพื่อคูณผลและวิธีการกระทำแบบที่ได้

ปรับปรุงแล้วในสถานการณ์จริงๆ ซึ่งหมายถึงว่า เขาจะต้องเดินทางร่วมกันไป แรมวันแรมคืน

วิธีนี้เป็นวิธีที่ดีวิธีหนึ่ง เพราะคนได้เห็นการปฏิบัติจริงๆ ทำให้เรียนรู้ได้เร็วกว่า แต่ก็ เป็นวิธีที่แพง ท้าได้ยากสำหรับคนบางกลุ่ม นอกจากรัฐ จะสนับสนุนโดยการออกค่าใช้จ่ายให้ แม้ไม่ทั้งหมดจะบางส่วนก็ยังดี

ในประเทศไทยของเรา วิธีนี้กำลังแพร่หลายมากขึ้น ชาวบ้านจาก แห่งหนึ่ง เดินทางไปดูกิจกรรมอีกหมู่บ้าน หรืออำเภอหนึ่ง ผู้นำท้องถิ่นบางคนถึงกับ ได้ไปดูงานในต่างประเทศด้วย ซึ่งนับว่าทำให้ได้ความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น หากเป็น คนช่างสังเกต พินิจพิเคราะห์ แล้วจดจำแนวมาทดลองปฏิบัติในบ้านเมืองของตน

8. การรณรงค์

คือวิธีการสอนให้การศึกษาอย่างเร่งรัดวิธีหนึ่ง เพื่อจัดทำโครงการ พัฒนาชุมชนของหมู่บ้านหรือตำบลให้เสร็จสิ้นไป โดยใช้เวลาจำกัด จะนำมาใช้ได้ หลังจากที่ชาวบ้านยอมรับวิธีการใหม่นั้นแล้ว หลังจากที่ได้ชมการสาธิต โครงการ แบบนี้เช่น การกำจัดโรคระบาด อหิวาต์ หรือกาฬโรค เป็นต้น โครงการเช่นนี้ จะต้องจัดทำทั่วทั้งหมู่บ้านจึงจะได้ผล

ก่อนมีการรณรงค์ จะต้องมีการโฆษณากันอย่างเพียงพอ โดยทาง วิทยุ หนังสือพิมพ์ หรือผ่านผู้นำท้องถิ่น เพื่อประชาชนจะได้เข้าใจและให้ความ สนับสนุน ต้องมีวัตถุประสงค์ และความช่วยเหลือทางด้านวิชาการไว้อย่างครบครัน เพื่อให้การรณรงค์ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

9. วิทยุ

วิธีนี้สามารถให้การศึกษาแก่คนได้ที่ละมากๆ แต่เสียค่าใช้จ่ายน้อย เป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับกรณีฉุกเฉิน หรือรีบด่วน สำหรับงานด้านพัฒนาชุมชน วิธีนี้ เหมาะสมสำหรับจะสร้างความสนใจและทำให้ผู้ฟังตระหนักถึงวิธีการใหม่ๆ ที่ได้ ปรับปรุงมาเรียบร้อยแล้ว ใช้การได้ดี และควรจะได้มีรายการ หรือวิธีการอื่น ติดตามมาด้วย เพื่อให้ผู้ฟังบรรลุถึงขั้นยอมรับไปทดลองปฏิบัติหรือขั้นปฏิบัติการได้

10. บทเพลงและละคร

บทเพลงและละครก็เป็นวิธีการให้การศึกษาได้อีกวิธีหนึ่ง ซึ่งผู้เรียน จะได้ทั้งความรู้และความบันเทิงไปพร้อมกัน ดังนั้น พัฒนาการควรวางแผนแต่งเพลง

ในห้องถิ่น เช่น หมอลำ แต่งเพลงสำหรับร้องให้การศึกษา และปลูกใจชาวบ้าน หรือเป็นบทนาสำหรับวิธีอื่นๆ

สำหรับละครก็จะจัดให้มีขึ้นได้เป็นครั้งคราว โดยแทรกเอาความรู้ บทกลกขบขันเข้าไปด้วย ก็จะเป็นทางให้การศึกษาอีกทางหนึ่ง ซึ่งผู้ชมจะได้รับความรู้ไปโดยไม่รู้สีกตัว แต่วิธีนี้ต้องการผู้มีความชำนาญและต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมาก จึงทำให้ลดความนิยมลงไป

11. ผู้นำท้องถิ่น

หมายถึงการใช้ผู้นำเป็นสื่อกลางในการให้การศึกษา ซึ่งในทางปฏิบัติเราก็จะให้การศึกษาแก่ผู้นำท้องถิ่นก่อน แล้วให้ผู้นำไปถ่ายทอดอีกต่อหนึ่ง ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปผู้นำท้องถิ่นจะเป็นผู้มีความรู้ หรือมีความเจริญ มีความมั่นใจกว่าชาวบ้านธรรมดา จะยอมรับเอาแนวความคิดหรือสิ่งใหม่ๆ ไปทดลองปฏิบัติ ได้ดีกว่าชาวบ้านธรรมดา

เพื่อให้ผู้นำท้องถิ่นปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรจะจัดให้มีการฝึกอบรมกันเป็นครั้งคราว

12. เอกสารการพิมพ์

เอกสารการพิมพ์จะให้การศึกษาแก่ประชาชนได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะผู้ที่มีการศึกษาดีพอสมควร นอกจากผู้ไม่รู้หนังสือ ซึ่งอาจใช้รูปภาพแทนก็ได้ แม้จะไม่ได้ผลเต็มที่ก็ยังคงดีกว่าไม่ได้เลย

จะเห็นได้ว่าแนวทางพัฒนาอาชีพนั้นมีหลายวิธีการ ดังนั้นนักพัฒนาจะต้องรู้จักและมีความชำนาญในวิธีการเหล่านี้หลายๆวิธีจึงจะสามารถเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมที่สุดเมื่อต้องการ หรืออาจเลือกใช้หลายวิธีด้วยกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตข้าว เกรียบปลา

1. วัตถุประสงค์ที่ใช้ในการผลิตข้าว เกรียบปลา

วัตถุประสงค์ที่ใช้ในการผลิตข้าว เกรียบปลาประกอบด้วย แป้ง น้ำ ปลา เครื่องปรุงรส และสี

1.1 แป้ง

แป้ง เป็นวัตถุดิบหลักและมีความสำคัญมากในการที่จะทำให้อาหารเหนียวเหนียว ปกติมักใช้แป้งมันสำปะหลัง (Tapioca or cassava starch) เป็นแป้งหลัก อย่างไรก็ตาม อาจใช้แป้งชนิดอื่นก็ได้ เช่น แป้งข้าวเจ้า แป้งสาลี แป้งถั่วเขียว แป้งข้าวโพด ฯลฯ หรือนำแป้งเหล่านี้ไปผสมกับแป้งมันสำปะหลังก็ได้ (พรณี วงศ์ไกรศรีทอง, 2530 : 5 อ้างจากห้องพรรณ แสงสิงแก้ว 2513)

ในการทดลองหาข้าวเหนียวและข้าวเหนียวหมก โดยใช้แป้งหลายชนิด พบว่าแป้งมันสำปะหลังให้ข้าวเหนียวที่เหนียวมากที่สุด ส่วนแป้งข้าวเจ้า แป้งถั่ว และแป้งข้าวโพด ให้ข้าวเหนียวที่มีการเหนียวไม่มากนัก ลักษณะแข็งกระด้าง แต่สามารถเก็บได้นาน เมื่อนำแป้งต่าง ๆ เหล่านี้มาผสมกัน โดยใช้แป้งมันสำปะหลังเป็นหลัก ปรากฏว่ามีการเหนียวลดลง แต่เก็บได้นานขึ้น (พรณี วงศ์ไกรศรีทอง, 2530 : 8 อ้างจากห้องพรรณ แสงสิงแก้ว 2513)

1.2 น้ำ

ปริมาณน้ำที่ใช้มีผลต่อการแตกตัวของเม็ดแป้งมาก ถ้าใช้น้ำมากเกินไปเม็ดแป้งจะแตกตัวมาก ให้เจลที่เหนียว ในทางตรงกันข้ามถ้าใช้น้ำน้อยเกินไปแป้งจะเหนียวและไม่สุก จะไม่เกิดเจลมากนัก ได้ก้อนแป้งที่ร่วนและเมื่อนำไปทอดจะไม่เหนียว (พรณี วงศ์ไกรศรีทอง, 2530 : 8) จากการตรวจสอบตำรับต่าง ๆ พบว่า ตำรับที่ใช้แป้งมันสำปะหลังเพียงอย่างเดียวจะใช้น้ำร้อยละ 70 ของน้ำหนักแป้ง เมื่อเพิ่มส่วนผสมของแป้งข้าวเจ้าลงไป ปริมาณน้ำที่ใช้จะเพิ่มขึ้น เมื่อใช้แป้งข้าวเจ้าแต่เพียงอย่างเดียวจะใช้น้ำถึงร้อยละ 100 ของน้ำหนักแป้ง (พรณี วงศ์ไกรศรีทอง, 2530 : 8 อ้างจากเกรียงศักดิ์ นิติพงศ์สกุล 2523) จากการทดลองพบว่า ข้าวเหนียวที่ใช้บลา ร้อยละ 67 ของน้ำหนักแป้ง จะใช้น้ำร้อยละ 8-33 ของน้ำหนักแป้ง (พรณี วงศ์ไกรศรีทอง, 2530 : 8 อ้างจากกองพัฒนาอุตสาหกรรมสัตว์น้ำ 2521)

1.3 ปลา

การเลือกปลาสำหรับทำข้าวเกรียบนั้นผู้แนะนำให้ใช้ปลาที่มีเนื้อเหนียว กล่าวคือมีไมโอซิน (Myosin) สูง โดยนำมาผสมกับเกลือ ร้อยละ 1.80-2.50 ของน้ำหนักแป้ง นวดให้เข้ากันก่อนนำไปผสมกับแป้ง (พรณี วงศ์ไกรศรีทอง, 2530 : 9 อ้างจากบังอร เกษมศานติ 2502) มีปลาหลายชนิดที่ได้นำมาทดลองทำข้าวเกรียบแล้ว เช่น ปลาดาบเงิน ปลากระพงแดง ปลาน้ำดอกไม้ ปลาคาเต็ยว ปลาจารึกวิ ปลากระทะเล และปลาหมึกชนิดต่าง ๆ บปรากฏว่าได้ผลดีทั้งสิ้น (พรณี วงศ์ไกรศรีทอง, 2530 : 9 อ้างจากม่วงพรรณแสงสิงแก้ว 2513) สำหรับปริมาณเนื้อปลาที่ใช้ในตำรับนั้นแตกต่างกันมาก มีตั้งแต่ร้อยละ 33 ของน้ำหนักแป้งจนถึงร้อยละ 79 ของน้ำหนักแป้ง (จรรยา สุพรรณ, 2525 : 59)

1.4 เครื่องปรุงกลิ่นรส

การปรุงกลิ่นรสในข้าวเกรียบนั้นใช้เครื่องปรุงแต่งต่อไปนี้เป็นคือ พริกไทย กระเทียม การใส่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลิ่นของข้าวเกรียบดีขึ้น ลดกลิ่นคาวของปลา นอกจากนี้มีการใส่เกลือ น้ำตาล เพื่อเพิ่มกลิ่นรสของข้าวเกรียบ (งามจิตร จารุพันธ์, 2519 : 369)

1.5 สี

ข้าวเกรียบกึ่งที่จำหน่ายตามท้องตลาดทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัดมีการใส่สีน้ำตาลอมส้มหรือสีแดง เพื่อให้คล้ายกับสีของกุ้ง ซึ่งตามความจริงแล้วอาจมีกุ้งหรือไม่ก็ได้ สีของข้าวเกรียบกึ่งที่วิเคราะห์จากตัวอย่างที่เก็บมาจากท้องตลาดร้อยละ 66 เป็นสีที่ไม่อนุญาตให้ใช้ในอาหาร (พรณี วงศ์ไกรศรีทอง, 2530 : 12 อ้างจากกรมวิทยาศาสตร์บริการ 2522) ในปัจจุบันมีประกาศของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ห้ามใช้สีในข้าวเกรียบทุกชนิด (มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม, 2530 : 3) ถึงกระนั้นก็ตามยังพบว่าผู้ผลิตบางรายยังคงใช้สีในข้าวเกรียบอยู่ (พรณี วงศ์ไกรศรีทอง, 2530 : 12)

2. กรรมวิธีการผลิตข้าวเกรียบปลา

ในการผลิตข้าวเกรียบจะมีขั้นตอนในการผลิตดังนี้คือ การเตรียมวัตถุดิบ การผสมและการนวด การปั้นและการนึ่ง การหั่นและการทำให้แห้ง

2.1 การเตรียมวัตถุดิบ

การเตรียมแป้ง เนื่องจากแป้งที่ใช้ผลิตมีหลายชนิด การเตรียมแป้งจึงแตกต่างกันไป ถ้าเป็นแป้งมันสำปะหลัง แป้งข้าวโพด แป้งมันเทศ แป้งมันฝรั่ง ฯลฯ ก็ไม่จำเป็นต้องมีการเตรียมแต่ประการใด เพราะเป็นแป้งที่มีผู้เตรียมไว้เป็นการค้า และสามารถซื้อได้ตามท้องตลาด

2.2 การผสมและการนวด

เมื่อเตรียมแป้งแล้ว จรรยา สุบรรณ (2526 : 100) แนะนำให้นำน้ำเนื้อมปลาทึบคละ เอียดแล้วผสมกับกระเทียมและพริกไทยแล้วบดให้ละเอียดอีกครั้งหนึ่ง หลังจากนั้นจึงใส่เกลือขนาดจนวนหนึยวแล้วจึงใส่แป้งสลับกับน้ำทีละน้อยจนครบตามตำรับ

2.3 การปั้นและการนึ่ง

หลังจากที่ทำการผสมและนวดจนได้ที่แล้ว จะแบ่งแป้งเป็นก้อนๆ แต่ละก้อนมีน้ำหนักเท่ากัน แล้วปั้นเป็นแท่งกลมยาว มีเส้นผ่าศูนย์กลาง 2.5 นิ้ว วางลงในรังถึง โดยมีใบตองหรือผ้าดิบชุบน้ำพอหมาดๆ รองรับไว้ แป้งแต่ละก้อนควรวางให้มีระยะห่างกันประมาณ 1 นิ้ว ทั้งนี้เพื่อป้องกันการติดกัน ต่อจากนั้นจึงนึ่งด้วยไฟแรงใช้เวลา 30 นาที (งามจิตร จารุพันธ์, 2519 : 369) นึ่งจนก้อนแป้งใส สุกตลอด (จรรยา สุบรรณ, 2526 : 99) นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปริมาณน้ำที่ใช้ ถ้าใช้น้ำมากแป้งจะสุกเร็วแต่ก้อนแป้งอาจจะไม่สามารถรักษารูปร่างไว้ได้ ถ้าใช้น้ำน้อยเกินไปแป้งจะสุกช้าหรือไม่สุกเลยถึงแม้จะใช้เวลานาน (พรณี วงศ์โกกรศรีทอง, 2530 : 17) นอกจากการนึ่งแล้วยังมีวิธีการต้มซึ่งจะใช้เวลาน้อยกว่าวิธีนี้

2.4 การหั่น

หลังจากที่นึ่งจนก้อนแป้งสุกแล้วจะต้องหึ่งก้อนแป้งไว้ให้เย็นในอุณหภูมิต่ำ ถ้าก้อนแป้งมีลักษณะไม่ติดมืออาจหั่นได้ทันที แต่ถ้าก้อนแป้งมีลักษณะเหนียวเหนอะต้องหึ่งก้อนแป้งไว้ให้ผิวแห้ง ซึ่งต้องใช้เวลา 12 ชั่วโมง

การหั่นข้าวเหนียวอาจทำได้ทั้งหั่นด้วยมือหรือใช้เครื่องหั่น สิ่งที่ต้องระมัดระวังในการหั่นคือความหนาของแผ่น ถ้าแผ่นมีความหนามาก การพองตัวจะน้อย เนื้อแข็ง แต่ถ้าแผ่นมีความหนาน้อยลง การพองตัวจะมีมากขึ้น ความหนาของแผ่นข้าวเหนียวที่ใช้กันมากอยู่ระหว่าง 1.0-1.75 มิลลิเมตร (พรณี วงศ์ไกรศรีทอง, 2530 : 17)

2.5 การทำให้แห้ง

การทำให้อาหารแห้งสามารถทำได้ 2 วิธีคือ การตากแดด เป็นวิธีที่ง่ายที่สุด ฤกษ์ที่สุด โดยอาศัยแสงอาทิตย์เป็นแหล่งความร้อน กระแสอากาศเป็นตัวไล่ความชื้นขึ้นไป และวิธีที่ 2 คือการอบแห้ง เป็นการทำให้แห้ง โดยใช้เครื่องจักรเข้าช่วย (วัฒนา ประทุมสินธุ์, 2522 : 17) สำหรับความชื้นสุดท้ายหลังจากลดความชื้นแล้วควรอยู่ในระดับร้อยละ 8 (พรณี วงศ์ไกรศรีทอง, 2531 : 6) และสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (2530 : 3) ได้กำหนดความชื้นในตัวผลิตภัณฑ์ข้าวเหนียวสำเร็จรูปจะต้องมีความชื้นไม่เกินร้อยละ 12

3. แนวทางปรับปรุงกลิ่นของผลิตภัณฑ์ข้าวเหนียวปลา

ข้าวเหนียวที่นิยมรับประทานทั่วไปในประเทศไทยคือ ข้าวเหนียวกึ่ง เพราะมีรสชาติดี สีสวย มีคุณค่าทางอาหาร และกลิ่นไม่คาว ข้าวเหนียวปลานิยมรับประทานน้อยกว่า เพราะมีกลิ่นคาวมากกว่า (ประเสริฐ สายสิทธิ์, 2514 : 12) ข้าวเหนียวปลานิยมผลิตในจังหวัดที่ติดกับทะเล เช่น สงขลา สมุทรปราการ จันทบุรี นราธิวาส และปัตตานี แต่ยังเป็นที่ยอดนิยมของผู้บริโภคน้อยกว่าข้าวเหนียวกึ่ง น่าจะมีการศึกษาวิธีการปรับปรุงคุณภาพข้าวเหนียวปลาให้มี

คุณภาพดี เนื่องจากปลามีราคาถูกกว่ากุ้ง และยังเป็นแหล่งเสริมให้มีการนำปลาราคาถูกมาใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น (สว่าง แซ่แต้, 2525 : 1)

ความเป็นไปได้ในการปรับปรุงกลิ่นรส

การเพิ่มสารให้กลิ่นรสในข้าวเกรียบนั้นอาจทำได้ด้วยวิธีต่าง ๆ กัน เช่น การเพิ่มสารให้กลิ่นรสลงในน้ำมันที่ใช้ทอด หรือนำไปคลุกเคล้ากับข้าวเกรียบหลังทอด นอกจากนี้ยังอาจใส่ในรูปของส่วนผสมเสริม สารที่ใช้ในการผสม 2 วิธีแรก ได้แก่ กลิ่นรสเนื้อ กลิ่นรสบาบีคิว กลิ่นรสรมควัน กลิ่นรสพิซ่า กลิ่นรสน้ำส้ม กลิ่นรสหัวหอม กลิ่นรสกระเทียม กลิ่นรสพริก กลิ่นรสเบียร์หวาน กลิ่นรสปลา กลิ่นรสผงกะหรี่ ส่วนผสมเสริมนั้นเป็นวัสดุที่ให้กลิ่นรสจากธรรมชาติ เช่น เบคอน หอมแห้ง เนยแข็ง มันฝรั่งบด ถั่วเหลืองบด ถั่วลิสงบด งา เป็นต้น ส่วนผสมเหล่านี้จะต้องนำไปผสมกับส่วนผสมที่เป็นของแข็งอื่น ๆ ก่อนที่จะผสมกับน้ำ ปริมาณน้ำที่ใช้ร้อยละ 1.5-10.5 ของน้ำหนักแป้ง (พรณี วงศ์ไกรศรีทอง, 2530 : 10)

สำหรับข้าวเกรียบญี่ปุ่น เรียกว่า เซนเบ้ (Senbei) มีการใส่สำหรับทะเล งา พริกแดง น้ำตาล เครื่องเทศ และซีอิ้ว แต่ข้าวเกรียบไทยนั้นไม่มีการใส่เครื่องปรุงกลิ่นรส ดังกล่าวมานี้มากนัก นอกจากเครื่องเทศ เช่น พริกไทย กระเทียมและใช้เกลือปรุงรส นอกจากนี้ยังมีการใส่น้ำตาลและผงชูรสด้วย สำหรับผู้ผลิตบางราย

การใส่พริกไทยลงในข้าวเกรียบนั้นมีผลต่อกลิ่นรสของข้าวเกรียบมาก พบว่าข้าวเกรียบปลา และข้าวเกรียบกุ้งในแต่ละคำรับใช้พริกไทยเป็นส่วนผสมไม่เท่ากัน ข้าวเกรียบปลา มักใช้พริกไทยมากกว่าข้าวเกรียบปลาหมึก ทั้งนี้เพราะต้องการดับกลิ่นปลา นอกจากนี้ปริมาณที่ใช้ยังคำนึงถึงความชอบของผู้บริโภคด้วย ปริมาณที่ใช้อยู่ระหว่างร้อยละ 0.6 ของน้ำหนักแป้งและปลา (พรณี วงศ์ไกรศรีทอง, 2530 : 10 อ้างจากสัมฤทธิ์ สุวรรณบล 2507) และร้อยละ 2.0 ของน้ำหนักแป้งและปลา (พรณี วงศ์ไกรศรีทอง, 2530 : 10 อ้างจาก ผ่องพรรณ สิงแก้ว 2513)

การใช้กระเทียมในข้าวเกรียบก็มีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกับการใช้พริกไทย ทั้งนี้เนื่องจากกระเทียมมีสารบางชนิด เช่น alliin ซึ่งสามารถเปลี่ยนไปเป็นสาร allicin เมื่อบดหรือขยี้ ทำให้มีกลิ่นอย่างรุนแรง แต่เป็นที่ยอมรับของผู้บริโภค ปริมาณที่ใช้ในแต่ละตำรับแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และความชอบ ปริมาณที่พบมีร้อยละ 0.5 ของน้ำหนักแป้งและปลา (พรณี วงศ์โกศรีทอง, 2530 : 10 อ้างจากสัมฤทธิ์ สุวรรณผล, 2507) ร้อยละ 2.5 ของน้ำหนักแป้งและปลา (พรณี วงศ์โกศรีทอง, 2530 : 10 อ้างจากม่วงพรรณ แสงสิงแก้ว 2513) และร้อยละ 10 ของน้ำหนักแป้งและปลา (งามจิตร จารุพันธ์, 2519 : 369)

4. แนวทางการป้องกันราในขบวนการผึ่งก่อนหั่นข้าวเกรียบปลา

ขบวนการผึ่งก่อนหั่นเป็นขบวนการหลังจากที่นึ่งข้าวเกรียบจนก่อนแป้งสุกแล้วจะต้องหึ่งก่อนแป้งให้เย็นจึงจะสามารถหั่นได้ งามจิตร จารุพันธ์ (2530 : 17) กล่าวว่า หึ่งก่อนแป้งในอุณหภูมิปกติใช้เวลา 12-24 ชั่วโมง สามารถหั่นด้วยมือ แต่การหั่นด้วยเครื่องหั่นนั้นจะต้องใช้เวลามากกว่า 24 ชั่วโมงเพื่อให้แป้งมีลักษณะแข็ง ผู้ผลิตข้าวเกรียบปลาในหมู่บ้านคาโตะกล่าวว่า การหึ่งแป้งในอุณหภูมิปกติ โดยใช้เวลา 3-4 วัน จะทำให้สามารถหั่นได้สะดวก แต่ช่วงเวลาการเก็บก่อนตากที่ใช้เวลา 3-4 วันนั้น ผู้ผลิตข้าวเกรียบปลาในหมู่บ้านคาโตะประสบปัญหาคือมีราขึ้นบนผลิตภัณฑ์ มีผู้ศึกษาการป้องกันราหลายวิธี ดังนี้

4.1 การใช้อุณหภูมิต่ำ

ศิริลักษณ์ สินธวาลัย (2525 : 56) กล่าวว่า อุณหภูมิต่ำจะช่วยป้องกันมิให้เชื้อจุลินทรีย์เจริญได้ ถ้าใช้อุณหภูมิเยือกแข็งอาจทำลายจุลินทรีย์บางชนิดได้ ไพบูลย์ ธรรมรัตน์วาลิก และคณะ (2522 : 82) มีความเห็นเช่นเดียวกัน

4.2 การใช้สารเคมี

ศิริลักษณ์ สินธวาลัย (2525 : 151) กล่าวว่า เมื่อใส่สาร

กันเสียลงไปในอาหารในปริมาณที่เหมาะสม สามารถเก็บอาหารได้นานขึ้น วัฒนา
ประทุมสินธุ์ (2522 : 96) กล่าวเพิ่มเติมว่าสารกันเสียเป็นสารเคมีซึ่งใช้ในการ
การยืดเวลาหรือป้องกันการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เหมาะสมในอาหาร ซึ่งสอดคล้องกับ
เสาวนีย์ จักรพิทักษ์ (2526 : 125) ที่กล่าวว่า สารกันบูดเป็นสารที่ใช้ป้องกัน
การเน่าเสียของอาหารอันเกิดจากแบคทีเรียและรา หรือสามารถยืดอายุการเก็บ
อาหารให้ยาวนานขึ้น

กรดเบนโซอิกและโซเดียมเบนโซเอต (Benzoic acid and
Sodium benzoate) เป็นสารกันบูดที่อนุญาตให้ใช้ได้ไม่เกินร้อยละ 0.1 ใน
อาหารที่ต้องเก็บไว้นาน นอกจากนี้ คิวาพร คิวาเวซ (2529 : 34-35)
ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า โซเดียมโพรพิโอเนต (Sodium propionate) เป็นสาร
กันบูดที่อนุญาตให้ใช้ได้ไม่เกินร้อยละ 0.2 ในอาหารที่ต้องเก็บไว้นานเช่นกัน

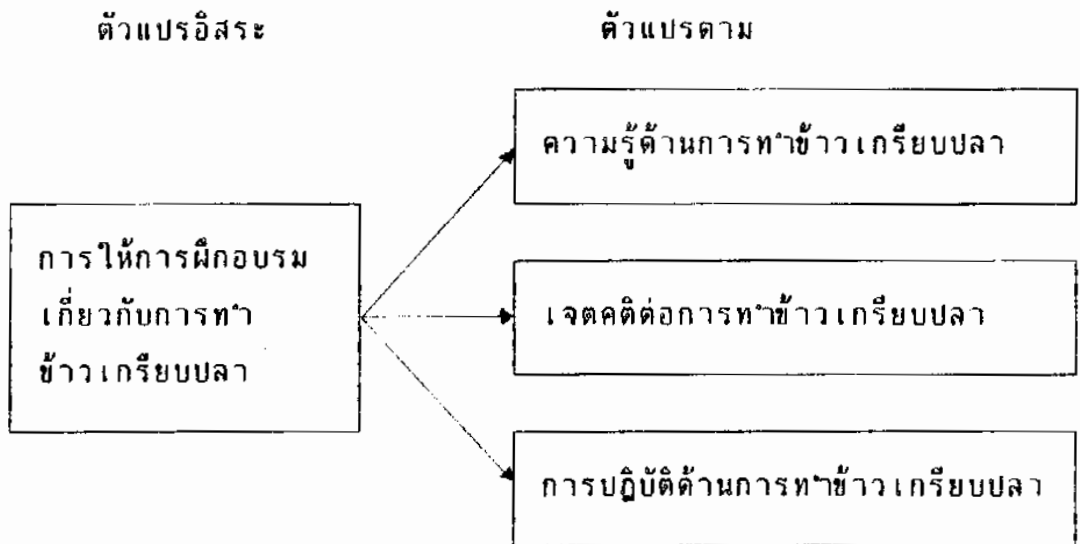
4.3 การใช้พืชสมุนไพร

ประสงค์ คุณณานวัณชัยเดช (2533 : 38-39) กล่าวว่า
สารสกัดจากพืชสมุนไพร โดยเฉพาะกระเทียมสามารถทำลายราที่เป็นตัวก่อมะเร็ง
ได้ นอกจากนี้ กระเทียมยังเป็นพืชที่ใช้ในการปรุงแต่งกลิ่นอาหาร และมีคุณสมบัติ
ต้านเชื้อรา (วารสารหมอชาวบ้าน, 2529 : 84) และศิริลักษณ์ สินธวาลัย
(2525 : 153) กล่าวว่า พริกไทยมีฤทธิ์ป้องกันจุลินทรีย์ได้ดี

กรอบที่ใช้ในการศึกษา

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลของโครงการฝึกอบรม
ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดในการศึกษาในเรื่อง ผลของโครงการฝึกอบรมปฏิบัติการทำ
ข้าวเกรียบปลาที่มีต่อความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติของผู้ผลิตข้าวเกรียบปลาครั้งนี้
สามารถเขียนเป็นกรอบการศึกษาได้ดังนี้

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัย ได้ตั้งสมมติฐานการท้าววิจัยไว้ดังนี้

1. ความรู้ด้านการทำข้าวเกรียบปลาของผู้ผลิตข้าวเกรียบปลา
หลังจากได้รับการฝึกอบรมดีกว่าก่อนได้รับการฝึกอบรม
2. เจตคติต่อการทำข้าวเกรียบปลาของผู้ผลิตข้าวเกรียบปลา
หลังจากได้รับการฝึกอบรมดีกว่าก่อนได้รับการฝึกอบรม
3. การปฏิบัติในการทำข้าวเกรียบปลาของผู้ผลิตข้าวเกรียบปลา
หลังจากได้รับการฝึกอบรมจะดีกว่าก่อนได้รับการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ทั่วไปเพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการดำเนินงานก่อนและหลัง โครงการฝึกอบรมปฏิบัติการทำข้าวเกรียบปลาและมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความรู้ด้านการทำข้าวเกรียบปลาก่อนและหลังการให้การฝึกอบรม
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบเจตคติต่อการทำข้าวเกรียบปลาก่อนและหลังการให้การฝึกอบรม
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติในการทำข้าวเกรียบปลาก่อนและหลังการให้การฝึกอบรม

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

ดังที่กล่าวแล้วว่า กลุ่มผู้ผลิตข้าวเกรียบปลามีปัญหาด้านการผลิตข้าวเกรียบปลา จึงเห็นควรให้ผู้ผลิตข้าวเกรียบปลาได้รับความรู้ด้านการผลิตข้าวเกรียบปลาโดยการจัดฝึกอบรม งานวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานก่อนและหลัง โครงการฝึกอบรมปฏิบัติการทำข้าวเกรียบปลา ซึ่งสรุปประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

1. ทำให้ทราบผลของ โครงการฝึกอบรมปฏิบัติการทำข้าวเกรียบปลา ที่มีต่อความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติของผู้ผลิตข้าวเกรียบปลา
2. ทำให้กลุ่มผู้ผลิตข้าวเกรียบปลา มีความรู้ด้านการผลิตกว้างขวางยิ่งขึ้น
3. ทำให้กลุ่มผู้ผลิตข้าวเกรียบปลา มีเจตคติต่อการทำข้าวเกรียบปลา ในทางที่ดีขึ้น
4. ทำให้กลุ่มผู้ผลิตข้าวเกรียบปลา สามารถนำความรู้ไปเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมด้านการปฏิบัติในทางบวกเพิ่มมากขึ้น
5. ทำให้ผลิตภัณฑ์ข้าวเกรียบปลาในชุมชนกลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพด้าน กลิ่นดีขึ้น
6. สามารถจัดความเป็นพิษ คือ เชื้อราในผลิตภัณฑ์ข้าวเกรียบปลา ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ประชาชนได้บริโภคอาหารที่สะอาดปลอดภัย ปราศจากสารพิษ

7. ประชาชนกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจวิธีการผลิตข้าวเกรียบปลาที่ถูกต้อง และสามารถนำความรู้ที่ถูกต้องไปใช้ในการพัฒนาอาชีพให้มีความก้าวหน้ามั่นคง สามารถเพิ่มพูนรายได้แก่ครอบครัว และชุมชนต่อไป

8. ได้รูปแบบสำหรับการฝึกอบรมผู้ผลิตข้าวเกรียบปลาเพื่อนำไปใช้ฝึกอบรมผู้ผลิตข้าวเกรียบปลาในชุมชนอื่นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่วางไว้ จึงกำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ผลิตข้าวเกรียบปลา ในหมู่บ้านที่ 4 บ้านคาโตะ ตำบลแหลมโพธิ์ อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี มีจำนวนทั้งหมด 55 คน

2. ขอบเขตของเนื้อหาในการฝึกอบรม ศึกษาเฉพาะความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติการทำข้าวเกรียบปลา ได้แก่ การเตรียมวัตถุดิบ การปรับปรุงกลิ่น การป้องกันรา การผสมและการนวด การปั้น การต้ม การผึ่งก่อนหั่น การหั่น การทำแห้ง และการบรรจุหีบห่อ สำหรับการแก้ไขคุณภาพของข้าวเกรียบปลา ใช้วิธีการฝึกอบรมให้ผู้ผลิตปรับปรุงความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมการผลิตให้ถูกสุขลักษณะ

3. ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การให้การฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำข้าวเกรียบปลา

ตัวแปรตาม ได้แก่

- 1) ความรู้ด้านการทำข้าวเกรียบปลา
- 2) เจตคติต่อการทำข้าวเกรียบปลา
- 3) การปฏิบัติด้านการทำข้าวเกรียบปลา

นิยามศัพท์

เพื่อให้ความเข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในโครงการฝึกอบรมการทำข้าวเกรียบปลาให้ตรงกันจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะขึ้นดังต่อไปนี้

1. ผู้ผลิตข้าวเกรียบปลา หมายถึง ผู้ผลิตข้าวเกรียบปลาในหมู่ที่ 4 บ้านคาใต้ อําเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

2. การฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมปฏิบัติการทำข้าวเกรียบปลา ซึ่งกลุ่มผู้ผลิตข้าวเกรียบปลา นักพัฒนาชุมชน เจ้าหน้าที่งานเคหกิจเกษตร เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน และผู้วิจัยได้ร่วมกันจัดขึ้นเพื่ออบรมกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้ผลิตข้าวเกรียบปลา จำนวน 30 คน ระหว่าง วันที่ 20 มกราคม 2534 ถึงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2535

3. นักพัฒนาชุมชน หมายถึง นักพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชน อําเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบปฏิบัติงานประจำหมู่ที่ 4 บ้านคาใต้ ตำบลแหลมโพธิ์ อําเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

4. เจ้าหน้าที่งานเคหกิจเกษตร หมายถึง เจ้าหน้าที่งานเคหกิจเกษตร สำนักงานเกษตรอําเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี ที่มีหน้าที่และรับผิดชอบปฏิบัติงานประจำหมู่ที่ 4 บ้านคาใต้ ตำบลแหลมโพธิ์ อําเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

5. เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน หมายถึง เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ประจำสถานีอนามัยตำบลแหลมโพธิ์ ที่มีหน้าที่และรับผิดชอบปฏิบัติงานประจำหมู่ที่ 4 บ้านคาใต้ ตำบลแหลมโพธิ์ อําเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

6. ความรู้ด้านการผลิตข้าวเกรียบปลา หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับกรรมวิธีการผลิตข้าวเกรียบปลา ซึ่งประกอบด้วย การเตรียมวัตถุดิบ การปรับปรุงกลิ่น การป้องกันรา การผสมและการนวด การปั้น การต้ม การผึ่งก่อนหั่น การหั่น การทำแห้ง วัตถุประสงค์โดยผู้วิจัยสร้างขึ้น

7. เจตคติต่อการทำข้าวเกรียบปลา หมายถึง ความรู้สึกและความตั้งใจเกี่ยวกับการทำข้าวเกรียบปลา ซึ่งประกอบด้วย กรรมวิธีการผลิตข้าวเกรียบปลา

สุขาภิบาลอาหาร การปรับปรุงคุณภาพข้าวเกรียบปลา และการแสวงหาความรู้
ด้านการทำข้าวเกรียบปลา วัดโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

8. การปฏิบัติด้านการทำข้าวเกรียบปลา หมายถึง การกระทำหรือการ
ปฏิบัติจริง เกี่ยวกับกรรมวิธีการผลิตข้าวเกรียบปลา ซึ่งประกอบด้วย การเตรียม
วัตถุดิบ การปรับปรุงกลิ่น การป้องกันรา การผสมและการนวด การปั้น การต้ม
การผึ่งก่อนหั่น การหั่น การทำแห้ง และการบรรจุหีบห่อ วัดโดยใช้แบบสอบถามที่
ผู้วิจัยสร้างขึ้น