สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช

เอกสารโสตทัศน์ชุดวิชา 91350 (เล่มที่ 1 หน่วยที่ 1-8)

การเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ และจิตวิทยาสำหรับเกษตรกร

Leadership, Human Relation and Psychology for Farmers

คณะกรรมการกลุ่มผลิตและบริหารชุดวิชา 91350
การเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ และจิตวิทยาสำหรับเกษตรกร

รองศาสตราจารย์ ดร. สินีนุช ครุฑเมือง แสนเสริม
รองศาสตราจารย์ ดร. เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ
รองศาสตราจารย์ ดร. จินดา ขลิบทอง
รองศาสตราจารย์ บำเพ็ญ เขียวหวาน
อาจารย์ เจนณรงค์ เทียนสว่าง
อาจารย์ ณรัฐ รัตนเจริญ

รายละเอียดชุดวิชา

1. คำอธิบายชุดวิชา

91350 การเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ และจิตวิทยาสำหรับเกษตรกร

(Leadership, Human Relation and Psychology for Farmers)

ความหมายและลักษณะของผู้นำ กระบวนการพัฒนาบุคลากรเพื่อการเป็นผู้นำและการคัดเลือกผู้นำ ความหมายและหลักการของมนุษยสัมพันธ์ กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ หลักการและทฤษฎีทางจิตวิทยา พฤติกรรมและความเป็นอยู่ทางด้านสังคมจิตวิทยาของเกษตรกร การนำความรู้ทางการเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ และจิตวิทยาที่เหมาะสมสำหรับเกษตรกรมาใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องของผู้นำ การคัดเลือกและการสร้างผู้นำ
2. เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการสร้างและโครงการฝึกอบรมผู้นำเกษตรกรประเภทต่าง ๆ ให้สัมฤทธิผล
3. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และจิตวิทยาพื้นฐาน
4. เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการนำความรู้ด้านมนุษยสัมพันธ์และจิตวิทยาที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้สำหรับการส่งเสริมการเกษตร

3. รายชื่อหน่วยการสอน

หน่วยที่ 1 สังคมเกษตรกรและบุคคลเป้าหมายในการส่งเสริมการเกษตร
หน่วยที่ 2 งานส่งเสริมการเกษตรภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลง
หน่วยที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร
หน่วยที่ 4 การคัดเลือก และสร้างผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร
หน่วยที่ 5 การพัฒนาภาวะผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร
หน่วยที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร
หน่วยที่ 7 การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร
หน่วยที่ 8 การนำหลักมนุษยสัมพันธ์ไปประยุกต์ใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร
หน่วยที่ 9 แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยากับงานส่งเสริมการเกษตร
หน่วยที่ 10 การรับรู้ การจูงใจและจิตวิทยาการเรียนรู้ ในงานส่งเสริมการเกษตร
หน่วยที่ 11 การนำหลักจิตวิทยาไปประยุกต์ใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร
หน่วยที่ 12 กระบวนการกลุ่มในงานส่งเสริมการเกษตร
หน่วยที่ 13 กลุ่มสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร
หน่วยที่ 14 กลยุทธ์ในการทำงานของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร
หน่วยที่ 15 การเสริมสร้างพลังเพื่อทำงานส่งเสริมการเกษตรอย่างมีความสุข

หน่วยที่ 1 สังคมเกษตรกรและบุคคลเป้าหมายในการส่งเสริมการเกษตร

โสตทัศน์ที่ # 1.1ลักษณะของสังคมชนบท

ความหมายของสังคมชนบท

สังคมชนบทหมายถึง กลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ ๆ ตั้งอยู่นอกจุดศูนย์กลางของเมือง เป็นเขตที่มีความเจริญทางด้านวัตถุไม่มากนัก โดยชนบทจะเป็นพื้นที่ๆ ยังคงแวดล้อมไปด้วยทุ่งนา ป่า เขา แม่น้ำ ลำธาร ทะเล ซึ่งเป็นการพิจารณาในแง่ทำเลที่ตั้ง (location) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม คนในชนบทจะมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รู้จักตลอดหัวบ้านท้ายบ้าน ระบบเครือญาติยังเข้มข้น ยึดมั่นในประเพณีและวัฒนธรรม เป็นสังคมแบบประเพณี (traditional society) ลักษณะครอบครัวเป็นครอบครัวค่อนข้างใหญ่และครอบครัวยังเป็นทั้งสถาบันผู้ผลิตและผู้บริโภค

ลักษณะของสังคมชนบท

1.ด้านประชากรศาสตร์……

2.ด้านนิเวศวิทยา……..

3.ด้านเศรษฐกิจ……

4.ด้านสังคม…….

5.ด้านมานุษยวิทยาวัฒนธรรม…….

6.ด้านสังคมจิตวิทยา……

โสตทัศน์ที่ # 1.2 ลักษณะของสังคมเกษตรกร

การเปลี่ยนแปลงของสังคมเกษตรกร

ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงของสังคมเกษตรกรไทย โดยภาพรวมตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้านได้แก่ 1)ด้านเศรษฐกิจ 2)ด้านสังคม 3)ด้านการใช้เทคโนโลยีการผลิต 4) ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการผลิตและ5) ด้านการดำรงชีวิตของเกษตรกรเองภายใต้สถานการณ์และปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในบางกรณีก็เป็นผลที่ดีต่อเกษตรกรและสังคมเกษตรกร ขณะที่บางกรณีก็ก่อให้เกิดผลในทางลบ

โสตทัศน์ที่ # 1.2 (ต่อ)

ลักษณะโดยภาพรวมของสังคมเกษตรกร

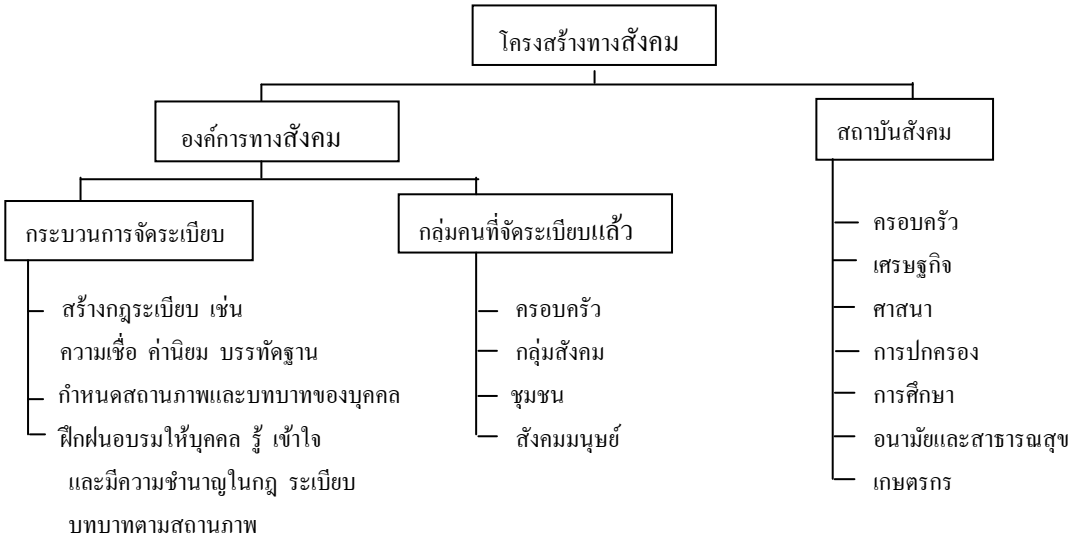
1. ลักษณะประชากรเกษตร
2. ลักษณะรายได้และหนี้สินของเกษตรกร
3. การถือครองที่ดินและการใช้ประโยชน์ในที่ดินทำเกษตร
4. ด้านการใช้ปัจจัยการผลิต
5. ลักษณะทางสังคมวิทยา
6. ลักษณะทางด้านการศึกษา
7. ลักษณะทางการเมืองและการปกครอง
8. ลักษณะสุขภาพอนามัย
9. ลักษณะทางเทคโนโลยี
10. ลักษณะการตั้งถิ่นฐานของสังคมเกษตรกร
11. ลักษณะทางด้านการผลิต

โครงสร้างของสังคมเกษตรกร

❖ **ความหมายของโครงสร้างทางสังคม**

โครงสร้างทางสังคม (social structure) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวัฒนธรรมเพื่อประโยชน์ของแต่ละคนหรือหมู่คณะ ดังนั้นจะเห็นว่าโครงสร้างทางสังคมเป็นเรื่องคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีการกระทำระหว่างกันหรือมีการติดต่อกันลักษณะใดลักษณะหนึ่งเป็นระยะเวลาหนึ่งโดยต่างก็รู้ภาษาและเข้าใจกันปฏิบัติต่อกันตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือระเบียบของวัฒนธรรมเดียวกันทำให้เขาเข้าใจกันทำอะไรถูกต้องกลายเป็นพวกเดียวกัน

❖ **องค์ประกอบของโครงสร้างทางสังคม**



โสตทัศน์ที่ # 1.3 ลักษณะของสังคมเกษตรกรที่พึงประสงค์

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเกษตรและสังคมเกษตรกร

1.โอกาสการพัฒนาสังคมเกษตรกร	2. ศักยภาพการพัฒนาสังคมเกษตรกร	3.ปัจจัยเสี่ยงการพัฒนาสังคมเกษตร	4.ข้อจำกัดการพัฒนาสังคมเกษตรกร
• การส่งออกสินค้าเกษตร • การขยายตลาดสินค้าเกษตรภายในประเทศ • การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต • การพัฒนาการเกษตรที่ยั่งยืนเกษตรอินทรีย์ • การย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้าน • การส่งเสริมสิทธิของชุมชน • การส่งเสริมความเข้มแข็งของประชาคมในทุก ๆ ระดับ	• ศักยภาพด้านพื้นดิน • ศักยภาพด้านภูมิอากาศ • ศักยภาพด้านน้ำเพื่อการเกษตร • ศักยภาพด้านความหลากหลายทางชีวภาพ • ศักยภาพด้านสังคมของเกษตรกร • ศักยภาพของตัวเกษตรกร	• การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและการเงินของโลก • กติกาใหม่ด้านการค้าและการลงทุนของโลก • การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ • ความเลื่อมล้ำทางด้านรายได้ของประชากรภาคเกษตรกับภาคการผลิตอื่น ๆ •การขยายตัวของพืชพลังงานและการสูญเสียที่ดินทำกิน	• ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชนเสื่อมโทรม • โครงสร้างประชากรและการขาดแคลนแรงงานภาคเกษตร ขาดแคลนวัตถุดิบสำหรับอุตสาหกรรมเกษตร • องค์กรเกษตรกรส่วนใหญ่ไม่เข้มแข็ง • ต้นทุนการผลิตสูง • ประสิทธิภาพการผลิตต่ำ • การวิจัยและพัฒนา • อาชีพเกษตรกรอาจเป็นทางเลือกสุดท้ายของคนรุ่นใหม่

สังคมเกษตรกรที่พึงประสงค์

❖ สังคมเกษตรกรไทยที่พึงประสงค์ในอนาคตใน 3 ด้าน 1) เป็นสังคมคุณภาพ 2) เป็นสังคมที่สมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน 3) เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาการเรียนรู้

❖ สังคมที่เกษตรกรมีพลังที่เข้มแข็งอย่างน้อย 7 ประการคือ

1. มีพลังคนที่เข้มแข็ง
2. มีพลังกลุ่มที่เข้มแข็ง
3. มีพลังทุนที่พอเพียง
4. มีพลังธุรกิจที่เข้มแข็ง
5. มีพลังเอื้ออาทร
6. มีพลังแห่งการเรียนรู้
7. มีพลังแห่งการจัดการ

โสตทัศน์ที่ # 1.4 ชุมชนเกษตรในงานส่งเสริมการเกษตร

❖ **ความหมายของชุมชน**

"ชุมชน" หมายถึง กลุ่มคนในที่หนึ่งๆ ที่มีความสนใจ มีเป้าหมายรวมกัน มีการกระทำระหว่างกัน มีความสัมพันธ์ร่วมกัน โดยมีวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม กฎระเบียบ ในการดำเนินชีวิตร่วมกันในชุมชนนั่นเอง

❖ **ความหมายของชุมชนเกษตร**

ชุมชนเกษตรกรรม เป็นชุมชนที่มีกิจกรรมส่วนใหญ่ในชุมชนประกอบอาชีพเกษตรกรรม วิถีชีวิตของคนในชุมชนจะเกี่ยวข้องกับเกษตรกรรม คุณภาพชีวิตจึงขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงของเกษตรกร การทำงานของชุมชน

❖ **การตั้งถิ่นฐานของชุมชนเกษตร**

ลักษณะการตั้งถิ่นฐานมีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. การตั้งถิ่นฐานแบบแนวยาว
2. การตั้งถิ่นฐานอยู่กันเป็นกลุ่ม
3. การตั้งถิ่นฐานตามความสะดวกของสาธารณูปการต่าง ๆ
4. การตั้งถิ่นฐานแบบกระจาย

❖ **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตั้งถิ่นฐานของชุมชนเกษตร** 2 ประเภทที่สำคัญได้แก่

1. ปัจจัยด้านกายภาพ
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม

❖ **สมาชิกของชุมชนเกษตร**

1. ผู้ประกอบอาชีพการเกษตร
2. ผู้นำชุมชน
   - ผู้นำที่เป็นทางการ
   - ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ
3. แม่บ้านและลูกหลานเกษตรกร
4. ประชาชนทั่วไปประกอบอาชีพในชุมชน

❖ **บทบาทชุมชนในการสนับสนุนงานส่งเสริมการเกษตร**

1. การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน
2. การบริหารและดำเนินการโครงการ
3. การร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติ
4. การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน

โสตทัศน์ที่ # 1.5 บุคคลเป้าหมายในงานส่งเสริมการเกษตร

ประเภทของบุคคลเป้าหมายในงานส่งเสริมการเกษตร

1. จำแนกตามประเภทของกลุ่มเป้าหมาย
    1) กลุ่มเกษตรกร
    2) กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร
    3) กลุ่มเยาวชนเกษตร
    4) วิสาหกิ จชุมชน
    5) กลุ่มอาชีพ
    6) ผู้ที่ทำการเกษตรเป็นอาชีพเสริม
    7) แรงงานที่กลับสู่ภาคเกษตรกรรม
    8) เกษตรกรทั่วไป
2. จำแนกตามลักษณะการยอมรับของเกษตรกร
    1) พวกหัวไวใจสู้ (innovators) ร้อยละ 2.5
    2) พวกรอดูทีท่า (early Adopters) ร้อยละ 13.5
    3) พวกเบิ่งตาลังเล (early Majority) ร้อยละ 34
    4) พวกหันเหหัวดื้อ (late Majority) ร้อยละ 34
    5) พวกงอมือจับเจ่าหรือไม่เอาไหนเลย(late adopters หรือ laggards) ร้อยละ 16
3. จำแนกตามลักษณะระยะเวลาการประกอบกิจกรรมการเกษตร
    1) เกษตรกรที่ทำงานเต็มเวลา
    2) เกษตรกรที่ทำงานเกษตรบางเวลา
    3) เกษตรกรที่ทำการเกษตรเป็นกิจกรรม
4. จำแนกตามขนาดของการผลิต
    1) เกษตรกรขนาดใหญ่
    2) เกษตรกรขนาดปานกลาง
    3) เกษตรกรขนาดเล็กหรือเกษตรกรรายย่อย
5. จำแนกตามลักษณะการผลิต
    1) เกษตรกรที่มีการผลิตแบบพอมีพอกินพอใช้
    2) เกษตรกรที่มีการผลิตเชิงการค้า
    3) เกษตรกรที่มีการผลิตเชิงอุตสาหกรรมเพื่อการแข่งขัน
6. จำแนกตามระบบการผลิต
    1) เกษตรกรที่ผลิตเชิงเดี่ยว
    2) เกษตรกรที่ผลิตแบบหลายชนิด
    3) เกษตรกรที่ผลิตแบบเกษตรผสมผสาน

โสตทัศน์ที่ # 1.6 ลักษณะของเกษตรกรในปัจจุบัน

ลักษณะทั่วไปของของเกษตรกรไทย

1. การรวมกลุ่มของเกษตรกรไทย
2. ค่านิยม (ความมั่งคง อำนาจ การเคารพผู้อาวุโส ความเป็นผู้รู้ การให้ความสำคัญในแง่บุคคล ความสนุกสนานร่าเริง ค่านิยมในเรื่องการรักความสนุกสนาน ความวางเฉย ความใจเย็น และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเชื่อถือในเรื่องบุญบาป กฎแห่งกรรม และทางสายกลาง การคำนึงถึงรูปแบบมากกว่าเป้าหมาย ความสบายกายสบายใจ
3. วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี
4. อุปนิสัยโดยทั่วไปของเกษตรกร

ลักษณะของเกษตรกรที่พึงประสงค์

ลักษณะพื้นฐานของคนที่มีคุณภาพควรมีลักษณะดังนี้

1) มีความรับผิดชอบ
2) มีความเสมอต้นเสมอปลาย
3) มีความเชื่อมั่นในตนเอง
4) มีความพยายามพึ่งตนเอง
5) มีความซื่อสัตย์

ลักษณะของเกษตรกรที่พึงประสงค์

1. ลักษณะทั่วไปของเกษตรกรไทยที่พึงประสงค์ ควรมีลักษณะดังนี้

1) มีความสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
2) มีความเข้าใจต่อกระแสคำว่า “โลกาภิวัตน์” และ “การพัฒนาที่ยั่งยืน”
3) มีจิตสำนึก มีความรัก หวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4) มีวิสัยทัศน์กว้างและลึก
5) มีจิตใจกว้างที่จะรับฟังข้อติชมด้วยความเคารพและอดทน
6) มีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่นอย่างสำเสมอ
7) ยินดีถ่ายทอดความรู้ กล้าแสดงออก และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้แก่สังคม
8) รู้จักใช้ความคิดอย่างมีจุดหมายปลายทาง
9) สามารถดำเนินกิจการที่ยุ่งยากสลับซับซ้อนได้
10) มีความสุข และพึงพอใจกับอาชีพที่กระทำอยู่
11) กระตือรือร้นติดตามนโยบาย แผนงาน และโครงการของรัฐเกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องอยู่อย่างสม่ำเสมอ มีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง

โสตทัศน์ที่ # 1.6 (ต่อ)

2. ลักษณะเฉพาะของเกษตรกรไทยที่พึงประสงค์ด้านการบริหารและจัดการการผลิต
   2.1. ด้านจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค
      1) มีความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคในฐานะผู้ผลิต
      2) มีจิตสำนึกอยู่เสมอว่า จำเป็นต้องผนึกกำลังระหว่างเกษตรกรด้วยกัน เป็นรูปองค์กรเกษตรกรที่เข้มแข็ง
   2.2. ด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดการการผลิต
      1) มีความเข้าใจและตระหนักว่าการแข่งขันการค้าสินค้าเกษตรจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น
      2) มีความรู้ความสามารถในการจัดการเชิงธุรกิจ ทั้งด้านการผลิต การแปรรูป และการตลาด
      3) มีความรู้ความเข้าใจในความต้องการลักษณะเฉพาะอย่างของตลาด
      4) มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่
   2.3. มีความรู้ความเข้าใจในภาวะการแข่งขัน
   2.4. ด้านการบริหารการผลิต
      1) สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีมูลค่าเพิ่ม
      2) รู้จักแสวงหารายได้มาเสริม
   2.5. ด้านการสร้างเครือข่าย
      1) สร้างเครือข่าย ข้อมูลข่าวสารด้านวิชาการ ด้านการตลาด และด้านอื่น ๆ
      2) สร้างเครือข่ายด้านการตลาดและอุสาหกรรมเกษตร

โสตทัศน์ที่ # 1.7 แนวคิดการพัฒนาเกษตรกร

ปัญหาของเกษตรกรไทย

1. ความยากจน
2. ถูกแย่งชิงทรัพยากรและทรัพยากรเสื่อมโทรม
3. ขาดการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตในระบบเศรษฐกิจ
4. เกษตรกรไม่สามารถมีงานทำและมีรายได้อย่างต่อเนื่องตลอดปี
5. ขาดเสถียรภาพทางด้านรายได้
6. ความด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจของเกษตรกร
7. ความไม่เป็นธรรมและความไม่เสมอภาคทางสังคม
8. ขาดการคุ้มครองและเสริมสร้างภูมิปัญญา
9. ครอบครัวและชุมชนแตกแยก

โสตทัศน์ที่ # 1.7 (ต่อ)

สาเหตุของปัญหาของเกษตรกรไทย

1. เกิดจากด้านโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศ
2. เกิดจากตัวเกษตรกรเอง
3. เกิดจากการดำเนินงานของหน่วยงานภายนอก

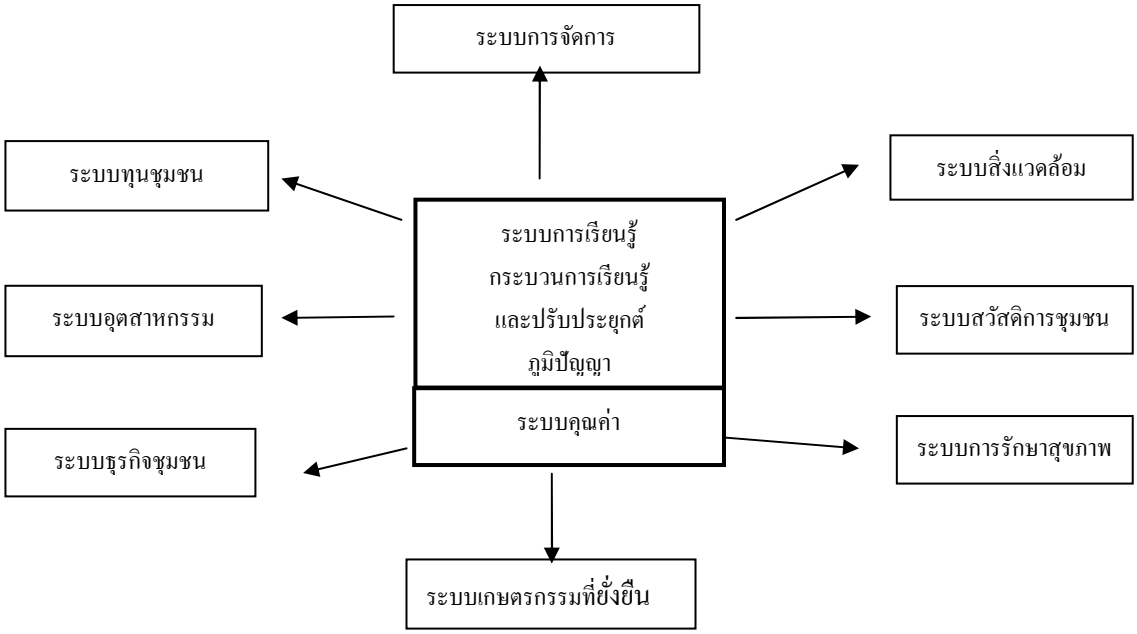
แนวคิดต่างๆ ในการพัฒนาเกษตรกร

1.แนวคิดหลักการพัฒนาเกษตรกรในภาพรวม

1) การยึดแนวคิด "เกษตรกรเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา"

2) การยึดหลักปรัชญาของ "เศรษฐกิจพอเพียง"

2. แนวคิดการพัฒนาชุมชนเกษตรกรรมที่ยั่งยืนเชิงระบบ



3 .แนวคิดการพัฒนาศักยภาพของเกษตรกร

แนวคิดในการที่จะพัฒนาศักยภาพของเกษตรไทย เพื่อฟื้นฟูคุณภาพชีวิตของเกษตรกรดังนี้

1) ต้องสร้างแนวคิดให้เกษตรกรเห็นความสำคัญของอาชีพเกษตร

2) เกษตรกรต้องมีแนวความคิดในการประกอบอาชีพโดยใช้ฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรท้องถิ่นตามขั้นตอนของ ทฤษฎีใหม่

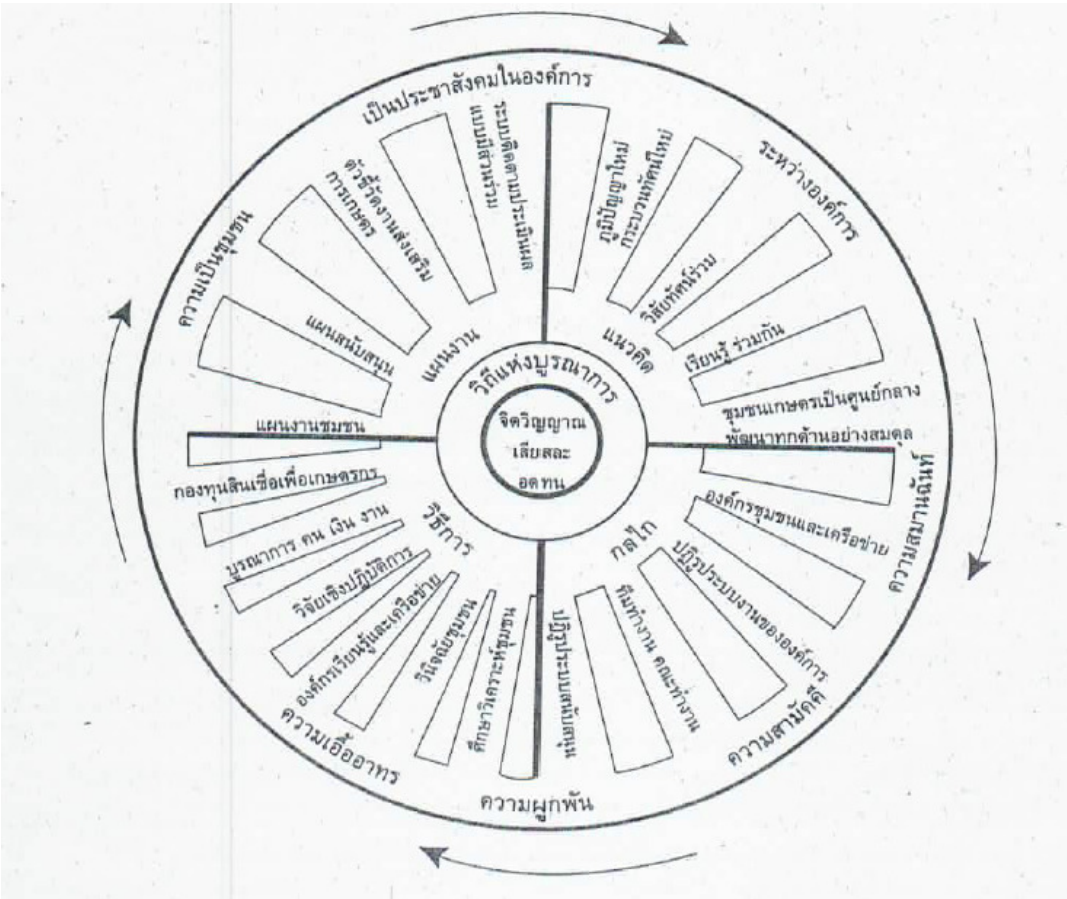
3) ปรับเปลี่ยนแนวคิดของเกษตรกรจากผู้รับสงเคราะห์จากภาครัฐ มาเป็นผู้รับการกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน ร่วมคิด และร่วมทำ

4) ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสังคมเกษตรกรให้เป็นการแก้ปัญหาสังคมแบบเบ็ดเสร็จ

5) เกษตรกรต้องมีแนวความคิดในเรื่องของ ความสำนึกร่วม

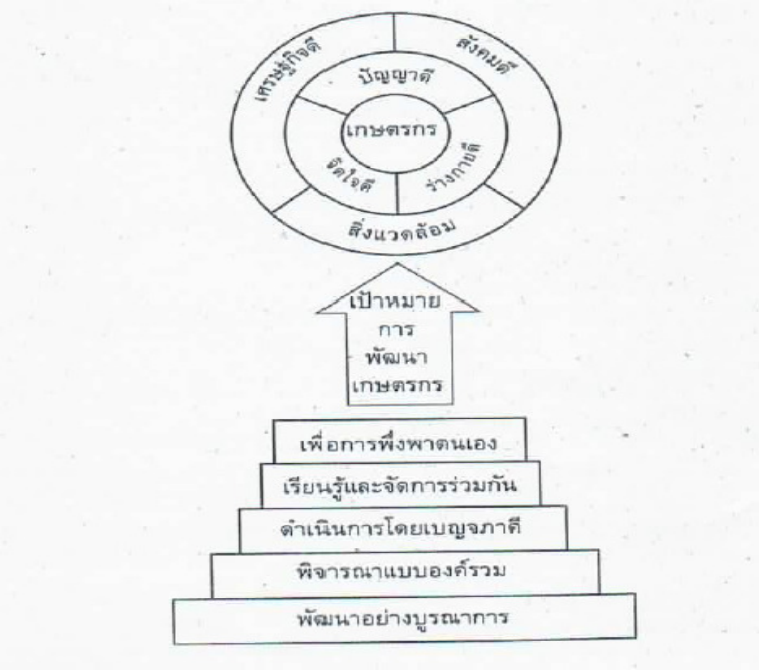
โสตทัศน์ที่ # 1.7 (ต่อ)

4. แนวคิดการส่งเสริมการเกษตรแบบองค์รวมเพื่อพัฒนาเกษตรกร



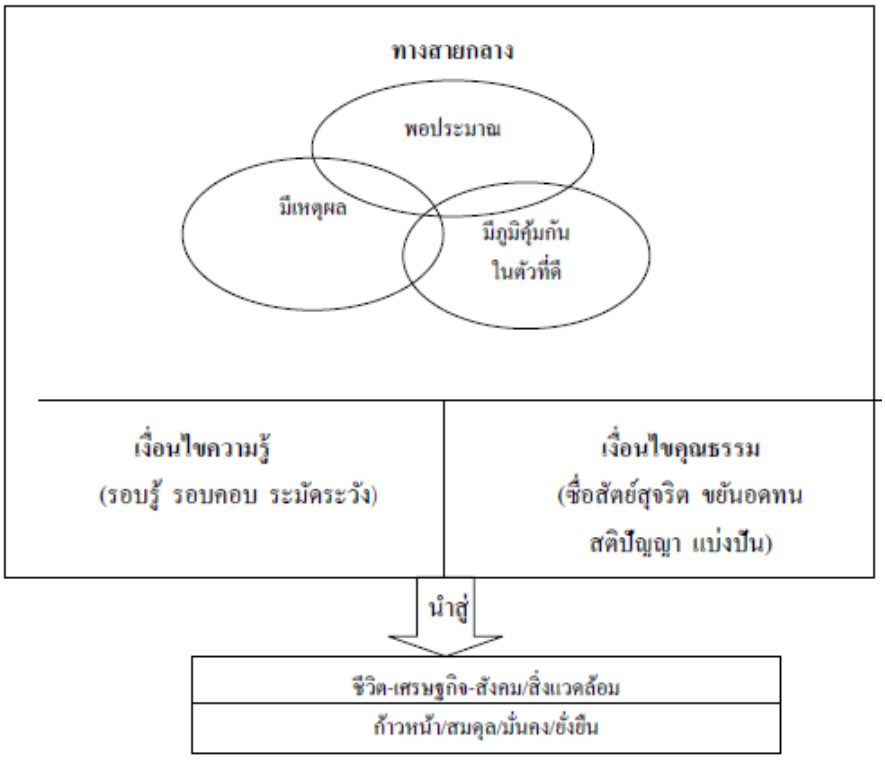
โสตทัศน์ที่ # 1.8 ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรกร

เป้าหมายการพัฒนาเกษตรกร



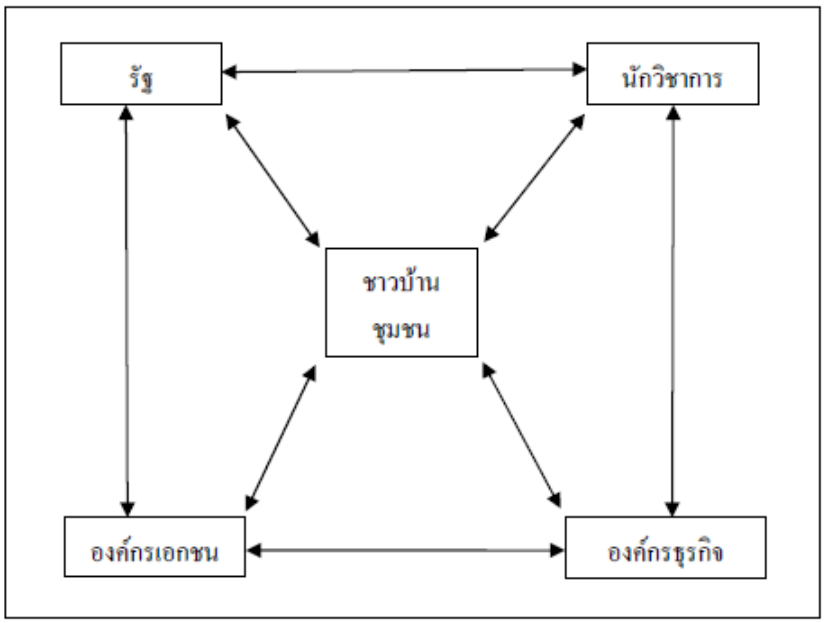
ยุทธศาสตร์บางประการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเกษตรกร

❖ **1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**

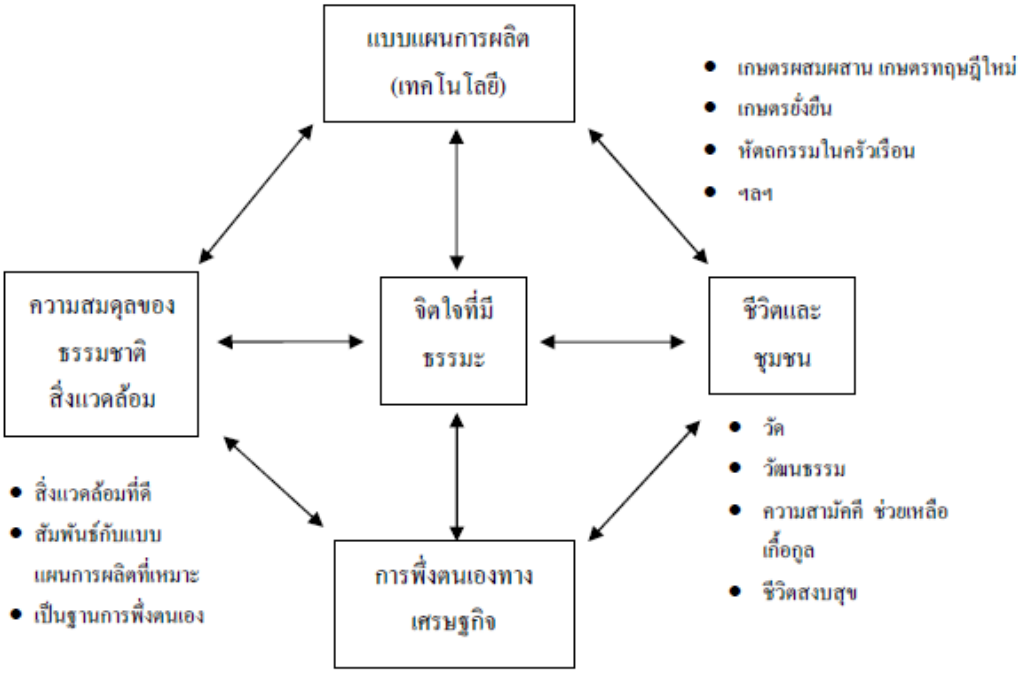


โสตทัศน์ที่ # 1.8 (ต่อ)

❖ 2. **ยุทธศาสตร์การสร้างเบญจภาคีและพัฒนาเบญจขันธ์ของชุมชน**



เบญจภาคีของชุมชน



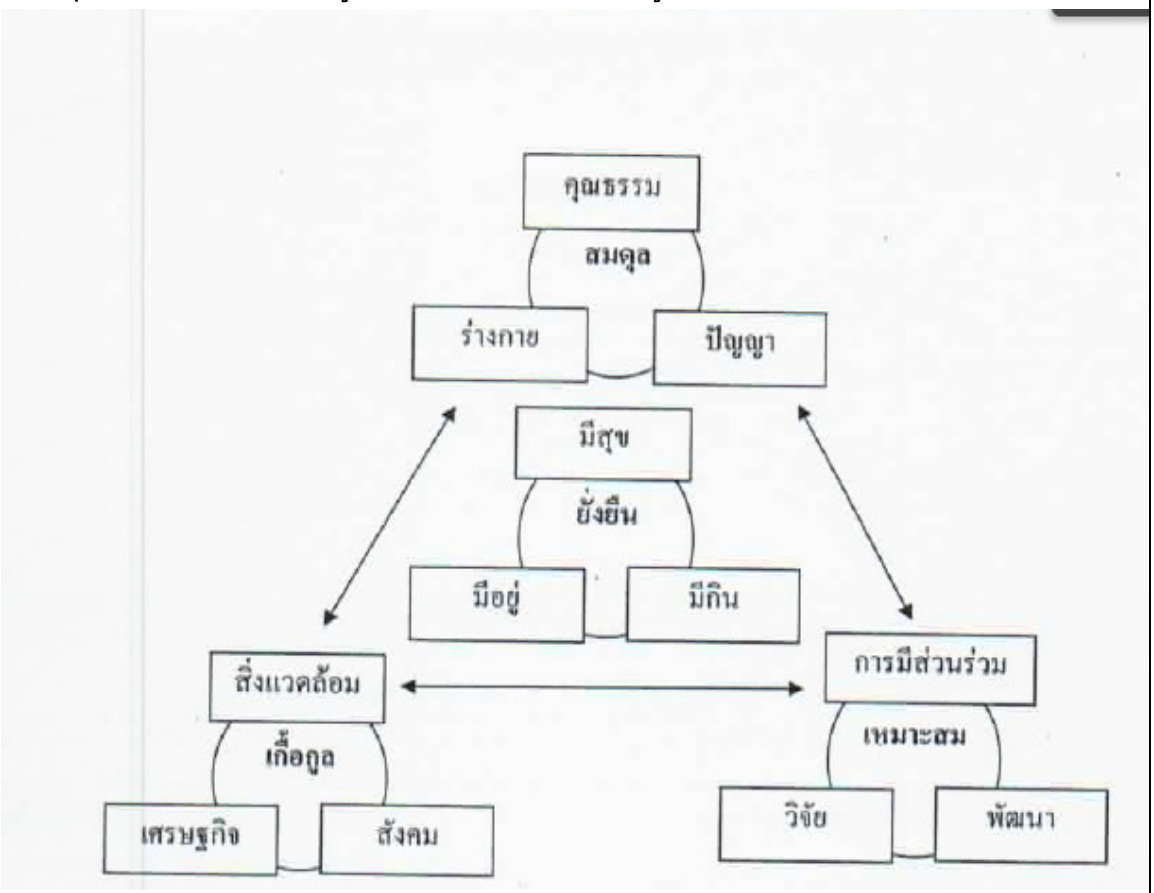
เบญจขันธ์ของชุมชน

โสตทัศน์ที่ # 1.8 (ต่อ)

❖ 3. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรเกษตรกร**

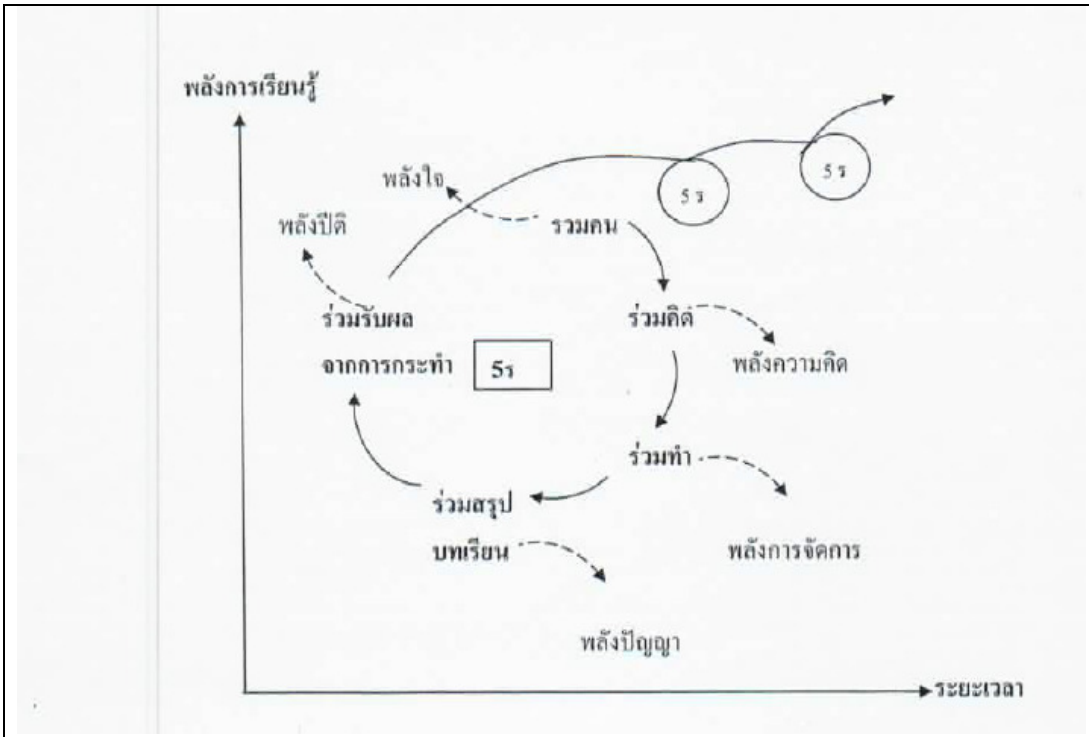
1) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2) มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง
3) มีองค์ความรู้และความสามารถ
4) มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติหรือทำกิจกรรมร่วมกัน
5) มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะในฐานะของพลเมือง
6) มีการติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่อง และเชื่อมโยงข่ายความร่วมมือ
7) มีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ

❖ 4. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาแบบบูรณาการและกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน**



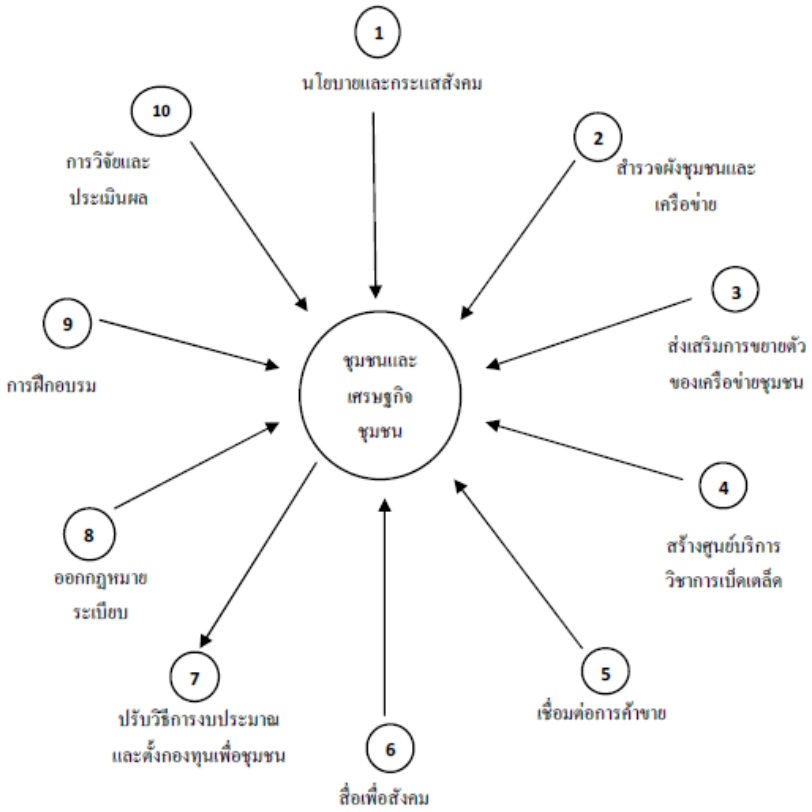
การพัฒนาแบบบูรณาการ

โสตทัศน์ที่ # 1.8 (ต่อ)



กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

❖ 5. **ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของชุมชน**

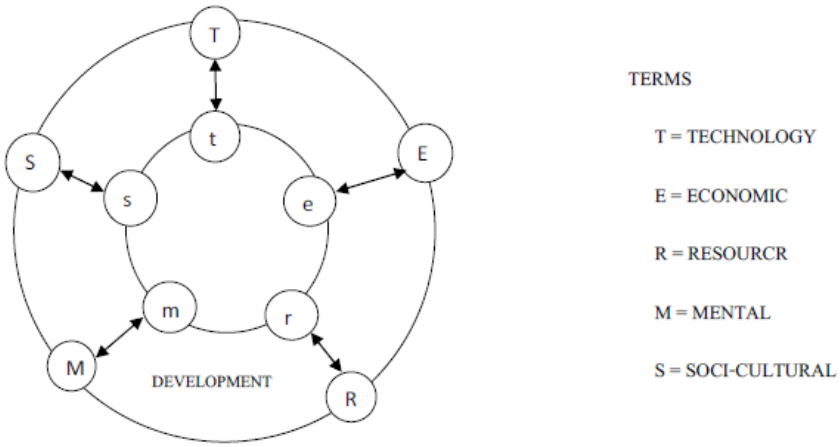


ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเศรษฐกิจชุมชน

โสตทัศน์ที่ # 1.8 (ต่อ)

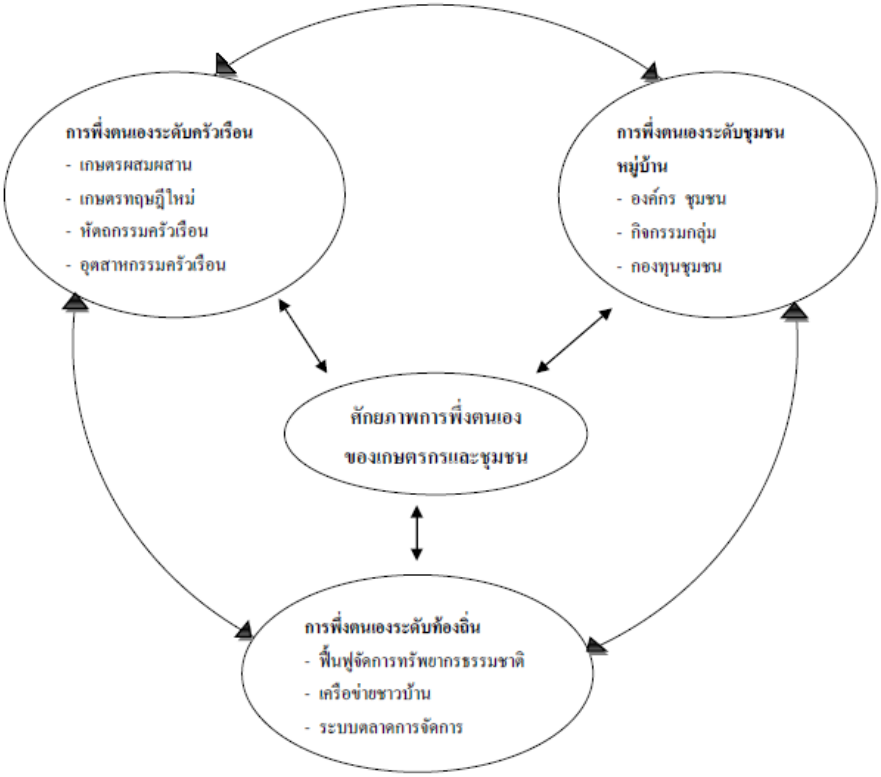
❖ **6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการพึ่งตนเองของชุมชนในมิติต่าง ๆ**

โดยเรียกกลยุทธ์ดังกล่าวนี้ว่า TERMS ดังภาพ



องค์ประกอบ	วงกลมในพึ่งตนเอง	วงกลมนอกพัฒนา
เทคโนโลยี (T)	เทคโนโลยีพื้นฐาน	เทคโนโลยีพัฒนา
เศรษฐกิจ (E)	การทำมาหากิน	การทำมาค้าขาย
ทรัพยากร (R)	การอยู่ร่วมกับธรรมชาติ	การใช้ประโยชน์จากธรรมชาติ
จิตใจ (M)	จิตใจใฝ่คุณธรรม	จิตใจใฝ่พัฒนา
สังคม (S)	การมีประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงาม	ความทันสมัย

❖ **7. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างศักยภาพการพึ่งตนเองของเกษตรกรและชุมชนในระดับต่าง ๆ**



การเสริมสร้างศักยภาพการพึ่งตนเองของเกษตรกรและชุมชน

โสตทัศน์ที่ # 1.8 (ต่อ) แนวทางการพัฒนาเกษตรกรและชุมชนเกษตรกรรม

แนวทางการพัฒนาเกษตรกร

1. กลุ่มเกษตรกรรายย่อย และแรงงานรับจ้างภาคการเกษตร

2. กลุ่มเกษตรกรขนาดกลาง และองค์กรเกษตรกร

3. กลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและธุรกิจเกษตร

4. กลุ่มสตรี เยาวชน และผู้สูงอายุในภาคเกษตร

แนวทางในการพัฒนาชุมชนเกษตรกรรม

1. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเกษตรกรรมในชนบท
   - **1)** การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร
   - **2)** การเตรียมความพร้อมของชุมชน
   - **3)** การเพิ่มศักยภาพขององค์กรเกษตรกร
   - **4)** สนับสนุนแหล่งเงินทุนสำหรับการพัฒนาชุมชนเกษตรกรรม
   - **5)** การสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้
   - **6)** การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน เกษตรกรรมและท้องถิ่น
   - **7)** การส่งเสริมบทบาทของครอบครัวเกษตรกร และชุมชนเกษตรกรรม
2. การเพิ่มบทบาทของภาครัฐ
   - 1) ส่งเสริมความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจขององค์กรเกษตร
   - 2) ส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กรเกษตรกรด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
3. การส่งเสริมบทบาทของภาคธุรกิจเอกชนและองค์การพัฒนาเอกชน
   - 1) สนับสนุนธุรกิจเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาธุรกิจของชุมชน
   - 2) สนับสนุนองค์กรพัฒนาเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนเกษตรกรรม
   - 3) สนับสนุนเชื่อมโยงผู้บริโภคกับผู้ผลิตเพื่อขยายตลาด

หน่วยที่ 2 งานส่งเสริมการเกษตรภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลง

โสตทัศน์ที่ # 2.1 พัฒนาการงานส่งเสริมการเกษตรของประเทศไทย

ยุคเริ่มต้นการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร

❖ งานส่งเสริมการเกษตรในยุคเริ่มตั้งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

❖ งานส่งเสริมการเกษตรในยุคเริ่มตั้งกรมส่งเสริมการเกษตร

ยุคการปรับปรุงระบบงานส่งเสริมการเกษตร

❖ โครงการปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรระยะที่ 1

❖ โครงการปรับปรุงระบบส่งเสริมการเกษตรระยะที่ 2

❖ เริ่มต้นงานส่งเสริมการเกษตรแบบมีส่วนร่วม

ยุคการมีส่วนร่วมในงานส่งเสริมการเกษตร

❖ งานส่งเสริมการเกษตรโดยใช้ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล

❖ งานส่งเสริมการเกษตรแบบมีส่วนร่วม

❖ เครื่องมือที่ใช้ในการส่งเสริมการเกษตรแบบมีส่วนร่วม

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบการส่งเสริมการเกษตรทั้ง 3 ยุค

ยุค	วิธีการส่งเสริมฯ	ระบบ/รูปแบบ	แผนการพัฒนา	บทบาทนักส่งเสริมฯ
● ก่อนปี 2520	● แบบกลุ่ม	● ส่งเสริมผ่านกลุ่มและใช้สื่อ	● Top down	● ถ่ายทอดเทคโนโลยี
● ปี 2520-2530 ● ปี 2530-2540	● แบบรายบุคคล ● แบบกลุ่ม	● ฝึกอบรมและเยี่ยมเยียน ● การวิเคราะห์พื้นที่/ การจัดทำแผนชุมชน	● Top down	● แลกเปลี่ยนเรียนรู้
● ตั้งแต่ปี 2540	● แบบกลุ่ม ● เทคโนโลยีสารสนเทศ	● การมีส่วนร่วม ● การเรียนรู้	● Bottom up	● นักจัดการความรู้

โสตทัศน์ที่ # 2.2 การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่องานส่งเสริมการเกษตร

การเปลี่ยนแปลงในระดับโลกที่ส่งผลกระทบต่องานส่งเสริมการเกษตร

1. การเปลี่ยนกฎ กติกาใหม่ของโลก
2. การเกิดขั้วเศรษฐกิจหลายศูนย์กลางในโลก
3. สังคมผู้สูงอายุของโลก
4. การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศของโลก
5. วิกฤตความสมดุลของพลังงานและอาหาร
6. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

การเปลี่ยนแปลงในระดับประเทศที่ส่งผลกระทบต่องานส่งเสริมการเกษตร

1. ด้านเศรษฐกิจเน้นการปรับตัวสู่เศรษฐกิจโลกแบบหลายศูนย์กลาง
2. ด้านสังคม ประกอบด้วย องค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT)
3. ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ทุนทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม และภาวะโลกร้อนส่งผลกระทบต่อการผลิตภาคเกษตร

การเปลี่ยนแปลงในระดับท้องถิ่นที่ส่งผลกระทบต่องานส่งเสริมการเกษตร

1. การเปลี่ยนแปลงสภาวะทางเศรษฐกิจภาคเกษตรในชุมชน
2. การเปลี่ยนแปลงสภาวะทางสังคม
3. การเปลี่ยนแปลงภาวะทางสิ่งแวดล้อม

โสตทัศน์ที่ # 2.3 การส่งเสริมการเกษตรภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลง

แนวทางการส่งเสริมการเกษตรในอนาคต

❖ **แนวโน้มสถานการณ์ในอนาคต**

1) ความคาดหวังที่มีต่อภาคเกษตร
2) ด้านเศรษฐกิจ
3) ด้านสินค้าเกษตร
4) ด้านองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม
5) ด้านสังคม
6) ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
7) ด้านการบริหารและการปกครอง

โสตทัศน์ที่ # 2.3 (ต่อ)

การส่งเสริมการเกษตรในอนาคต

❖**1. แนวทางการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรในอนาคต**

1.1) เน้นการส่งเสริมหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.2) ส่งเสริมการผลิต โดยการเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนการผลิต

1.3) ส่งเสริมการตลาด

1.4) ส่งเสริมเกษตรกรและองค์กรเกษตรกร

1.5) ส่งเสริมการใช้ปัจจัยการผลิตและทรัพยากรการเกษตร

1.6) พัฒนาการให้บริการและการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร

❖**2. หลักการดำเนินงาน**

การดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร ภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและเชื่อมโยงถึงกัน วิธีการในการส่งเสริมการเกษตรต้องเน้นในประเด็นสำคัญ ดังนี้

2.1) การสร้างกระบวนการเรียนรู้แก่เกษตรกรโดยยึดเกษตรกรเป็นศูนย์กลาง

2.2) กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมหรือมีการบูรณาการ

โสตทัศน์ที่ # 2.4 วิธีการดำเนินงานและรูปแบบการส่งเสริมการเกษตรในอนาคต

วิธีการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรในอนาคต

❖ การดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรในอนาคต นักส่งเสริมการเกษตรทำหน้าที่เป็นนักจัดการความรู้และให้บริการด้านการเกษตร ในขณะที่เกษตรกรร่วมกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาอาชีพการเกษตรของตนเอง การส่งเสริมการเกษตรจึงเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งมีวิธีการต่างๆ (Method) ในการถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้เกษตรกรและกลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้ไปพัฒนาการเกษตรของตนเอง หรือเรียกว่าเป็นการนำความรู้ไปสู่ (Approach) บุคคลเป้าหมาย วิธีการดำเนินงานส่งเสริมหากยึดกลุ่มบุคคลเป้าหมายเป็นหลัก แบ่งได้ 3 วิธี คือ การส่งเสริมโดยกลุ่มบุคคล การส่งเสริมแบบมวลชน และการส่งเสริมบุคคลต่อบุคคล ซึ่งในอนาคตวิธีการส่งเสริมการเกษตรทั้ง 3 วิธียังเป็นวิธีที่ยังใช้อยู่แต่วิธีการหรือเทคนิคที่นำมาใช้ในแต่ละวิธีต้องมีการพิจารณาให้เหมาะสม โดยในที่นี้จะให้รายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานในแต่ละวิธี ดังนี้

1) *การส่งเสริมโดยกลุ่มบุคคล (Group Method)*

วิธีการส่งเสริมแบบกลุ่มที่มีประสิทธิภาพและนิยมใช้ในปัจจุบันมี 4 วิธีการ ดังนี้ (1) การจัดเวทีเรียนรู้/เวทีชุมชน (2) การฝึกอบรม (3) การสาธิต และ (4) การศึกษาดูงาน

โสตทัศน์ที่ # 2.4 (ต่อ)

2) ***การส่งเสริมแบบมวลชน (Mass Method)*** เป็นวิธีการส่งเสริมและเข้าถึงบุคคลเป้าหมายจำนวนมากๆ โดยใช้สื่อมวลชน (Mass Media) ช่วยในการส่งเสริมเผยแพร่วิทยาการหรือนวัตกรรมให้เกษตรกรได้ทราบและสามารถศึกษาค้นคว้าหารายละเอียดเพิ่มเติมต่อไปได้ สื่อสารมวลชนที่นำมาใช้ได้ดีในการส่งเสริม ได้แก่ เอกสารเผยแพร่ โปสเตอร์ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ นิทรรศการ วีดีทัศน์ และอินเตอร์เน็ต เป็นต้น

3) ***การส่งเสริมบุคคลต่อบุคคล*** (Individual Method) เป็นการถ่ายทอดความรู้สู่เกษตรกรโดยตรงเป็นรายบุคคล ซึ่งนักส่งเสริมจะต้องสร้างความไว้วางใจให้เกษตรกรเชื่อถือศรัทธา จึงทำให้การส่งเสริมเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้นักส่งเสริมได้รับรู้ปัญหาที่แท้จริงของเกษตรกรและสามารถค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกร ซึ่งวิธีการนี้มีหลายเทคนิคด้วยกัน ได้แก่

3.1) การติดต่อทางโทรศัพท์

3.2) การติดต่อทางอินเตอร์เน็ต

3.3) การติดต่ออย่างไม่เป็นทางการ

3.4) เยี่ยมไร่นาและบ้านของเกษตรกร

รูปแบบการส่งเสริมการเกษตร

รูปแบบการส่งเสริมการเกษตรในอนาคตต้องเปลี่ยนแปลงไปให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งรูปแบบในการส่งเสริมการเกษตรที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ในอนาคตที่นำมากล่าวในที่นี้มีจำนวน ๖ รูปแบบ คือ

1) รูปแบบการ/พัฒนาการเกษตรแบบยั่งยืน

2) รูปแบบการส่งเสริมการเกษตรแบบมีส่วนร่วม

3) รูปแบบการส่งเสริมการเกษตรโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

4) รูปแบบการส่งเสริมการเกษตรแบบบูรณาการ

5) รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาระบบฟาร์ม

6) รูปแบบการส่งเสริมการเกษตรที่เน้นการตลาดนำการผลิต

โสตทัศน์ที่ # 2.5 การเตรียมการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

1. การพัฒนาบนฐานความรู้

ซึ่งองค์กรส่งเสริมการเกษตร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และเกษตรกร ควรมีการปรับเปลี่ยน ดังนี้

❖**1.1** ***องค์กร*** ต้องมีการบริหารจัดการที่นำองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านต่างๆ และรับมือกับผลกระทบจากปัจจัยภายนอก

❖**1.2** ***นักส่งเสริมการเกษตร*** พร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ และมีความเต็มใจที่จะรับ พร้อมที่จะลองปฏิบัติและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กล้าแสดงออก ทำในสิ่งที่แตกต่าง มองสิ่งต่างๆ เป็นโอกาสและแบ่งปันสิ่งที่ตนเองรู้ รู้จักใช้โอกาสเพื่อการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งนักส่งเสริมการเกษตรควรมีบทบาท ดังนี้

1) การบูรณาการเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2) การจัดการเรียนรู้ให้แก่เกษตรกร

3) สร้างนิสัยรักการเรียนรู้และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4) พัฒนาแหล่งเรียนรู้และรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย

❖**1.3** ***เกษตรกร***

การพัฒนาการเรียนรู้ของเกษตรกรต้องปรับเปลี่ยนไปเพื่อให้เกษตรกรพึ่งพาตนเองได้ สามารถเลือกเรียนตามรูปแบบที่ตนเองต้องการ และยืดหยุ่นได้ตามที่โอกาสอำนวย ซึ่งมีหลายรูปแบบด้วยกัน ดังนี้

1) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในชุมชน

3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อการพึ่งตนเอง

4) การเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง

2. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาใช้ในการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรได้หลายวิธี

❖ **2.1** ***องค์กร*** ควรมีการบริหารจัดการด้าน IT เพื่อพัฒนาการส่งเสริมการเกษตรให้ดีขึ้น ทั้งในด้านการบริหารจัดการเรื่องทุน วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร และการสื่อสารภายในองค์กร รายละเอียดดังนี้

1) การบริหารจัดการทุน

2) วัสดุอุปกรณ์

3) บุคลากร

4) การสื่อสาร

โสตทัศน์ที่ # 2.5 (ต่อ)

❖ **2.2** ***นักส่งเสริมการเกษตร*** ต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการสารสนเทศในองค์กร ดังนี้

1) ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2) ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3) ความรู้ความสามารถการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

❖ **2.3** ***เกษตรกร*** ต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้เป็นแหล่งค้นคว้าหาข้อมูลในการดำเนินกิจการของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

1) การพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของชุมชน

2) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

3. การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมและบูรณาการ

การเตรียมการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต้องมีการพัฒนาที่เป็นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย รวมทั้งเกษตรกร และเป็นการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยยึดเกษตรกรเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้การดำเนินงานครอบคลุมทุกด้าน และเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน

❖ **3.1** ***องค์กร***

❖ **3.2** ***นักส่งเสริมการเกษตร*** ถือได้ว่าเป็น“ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change-agent)” โดยเป็นบุคคลหรือกลุ่มคนที่ประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม และทำหน้าที่แสดงบทบาทต่างๆ ดังนี้

1) สร้างเครือข่าย

2) สร้างการมีส่วนร่วม

2.1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

2.3) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

2.4) การมีส่วนร่วมประเมินผล

3) การวิจัยประยุกต์

❖ **3.3** ***เกษตรกร***

การรวมกลุ่มของเกษตรกรในชุมชนและเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการจัดการปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ซึ่งในปัจจุบันกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีการจัดตั้งหน่วยงานในชุมชนเพื่อบูรณาการการทำงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่เข้าด้วยกัน เช่น

1) ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (ศบกต.)

2) อาสาสมัครเกษตร (อกม.)

หน่วยที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

โสตทัศน์ที่ # 3.1 ความหมาย ความสำคัญ และประโยชน์ของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

ผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร หมายถึง

1. บุคคลที่เป็นศูนย์กลางในการ ริเริ่มคิด ตัดสินใจ กำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมทางส่งเสริมการเกษตรให้เป็นไปตามทิศทางที่กลุ่มต้องการ
2. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการที่สร้างพลวัตของความ สัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม รวมทั้งส่งเสริมและกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกและกลุ่ม
3. บุคลที่มีอิทธิพลทำให้สมาชิกคล้อยตาม ทั้งในด้านความคิดและการปฏิบัติ เพื่อให้กลุ่มดำเนินกิจกรรมไปตามวัตถุประสงค์มากที่สุด

องค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้นำ

1. ผู้นำต้องมีความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่กลุ่มต้องการ รวมทั้งมีความสามารถที่จะใช้ความรู้นั้นด้วย
2. ผู้นำต้องมีผู้ตาม ซึ่งได้แก่สมาชิกในกลุ่ม
3. ผู้นำต้องมีจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกับกลุ่มที่ชัดเจน
4. ผู้นำต้องมีหลักการและวิธีการในการทำงานร่วมกับกลุ่ม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่ม
5. ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกับกลุ่ม
6. มีสถานการณ์ให้ผู้นำได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับกลุ่ม

สิ่งที่กำหนดความเป็นผู้นำ

1. ตำแหน่งในกลุ่ม
2. การยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม
3. บุคลิกภาพ
4. การตัดสินใจการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม

สิ่งที่กำหนดความเป็นผู้นำเกษตรกร

1. ตำแหน่ง
2. อาชีพ
3. การศึกษา
4. ระดับฐานะทางเศรษฐกิจ และความสำเร็จในการประกอบอาชีพ
5. ความเป็นผู้นำ และผู้นำท้องถิ่น
6. การสนับสนุนจากภายนอก
7.ความสามารถในการเป็นผู้นำ

โสตทัศน์ที่ # 3.1 (ต่อ)

ความสำคัญของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

1. เป็นศูนย์กลางในการรับความรู้และเทคโนโลยีทางการเกษตรที่เหมาะสม
2. เป็นวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีทางการเกษตรที่เหมาะสมให้แก่เกษตรกรทั่วไปในชุมชน
3. เป็นที่ปรึกษาแนะนำให้ความช่วยเหลือในการประกอบอาชีพทางการเกษตรแกเกษตรกรและชุมชน
4. เป็นผู้ช่วยดำเนินกิจกรรมต่างๆของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม
5. เป็นตัวแทนของเกษตรกรในท้องถิ่นที่ช่วยสะท้อนปัญหาและความต้อการของคนในท้องถิ่นให้กับเจ้าหน้าที่ส่งเสริม
6. ช่วยกระตุ้นให้คนทั่วไปเกิดความกระตือรือร้น
7. รับผิดชอบสิ่งต่างๆที่หน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมนำเข้ามาส่งเสริม
8. เป็นแบบอย่างในการนำเทคโนโลยีหรือวิธีการผลิตใหม่มาใช้

ประโยชน์ของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

1. ประโยชน์ต่อกลุ่มหรือองค์การทางการเกษตร
   - 1.1 ประหยัดเวลา งบประมาณ และบุคลากรในการดำเนินงานส่งเสริม88การเกษตร
   - 1.2 ข้อมูลข่าวสารของกลุ่มมีการแพร่กระจายได้อย่างรวดเร็ว
   - 1.3 เกิดการติดต่อประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยกันกับสังคมภายนอก
   - 1.4 กลุ่มมีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
   - 1.5 กลุ่มสามารถทราบปัญหาและความต้องการของสมาชิกโดยผ่านผู้นำ
   - 1.6 กลุ่มหรือองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามต้องการ
2. ประโยชน์ของผู้นำต่อเจ้าหน้าที่ส่งเสริม
   - 2.1 การดำเนินงานส่งเสริมเป็นไปอย่างทั่วถึง รวดเร็ว ทันเวลา
   - 2.2 สร้างความเชื่อถือศรัทธาในตัวเจ้าหน้าที่ส่งเสริม
   - 2.3 ได้รับทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของเกษตรกร
   - 2.4 ได้รับความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่
   - 2.5 มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น
3. ประโยชน์ของผู้นำต่อเกษตรกร
   - 3.1 เกิดความรู้ความเข้าใจในประเด็นที่ส่งเสริมดีขึ้น
   - 3.2 ได้รับความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ตรงความต้องการและทันเวลา
   - 3.3 อยู่รวมกันเป็นปึกแผ่น มีความสมานสามัคคีกัน
   - 3.4 ได้รับข้อมูลข่าวสารทางการเกษตรอย่างรวดเร็ว
   - 3.5 มีความเชื่อมั่นในการประกอบอาชีพมากขึ้น

โสตทัศน์ที่ # 3.2 ประเภทของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

ประเภทของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

1. ผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตรที่เป็นทางการ
   1.1 ผู้นำที่ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรโดยตรง
      ♥ ผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งจากทางราชการให้ทำหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรแก่เกษตรกรโดยตรง
      ♥ ผู้นำที่ได้รับการคัดเลือกจากสถาบันเกษตรกรที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย
   1.2 ผู้นำที่ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรโดยอ้อม
2. ผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตรที่ไม่เป็นทางการ
   2.1 ผู้นำที่เกิดจากความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น
   2.2 ผู้นำที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งขึ้นมา
   2.3 ผู้นำที่มีอิทธิพลทำให้เกษตรกรเชื่อถือหรือคล้อยตาม

แบบของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

1. ผู้นำเกษตรกรด้านความคิด
2. ผู้นำเกษตรกรด้านการปฏิบัติ
3. ผู้นำเกษตรกรด้านกิจกรรม

โสตทัศน์ที่ # 3.3 บทบาทของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

บทบาทในฐานะผู้นำท้องถิ่น

1. บทบาทในการคิดริเริ่มงานในชุมชน
2. บทบาทในการแพร่กระจาย
3. บทบาทในการทำให้เกิดความชัดเจน ช่วยอธิบายให้เกิดความชัดเจน
4. บทบาทในการเป็นตัวเชื่อมหรือตัวประสาน
5. บทบาทในการเป็นผู้ดูแล
6. บทบาทในการจัดการสังคมในชุมชน

โสตทัศน์ที่ # 3.3บทบาทของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร (ต่อ)

บทบาทของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

1. บทบาทต่อท้องถิ่น
    - ตัดสินใจริเริ่มกิจกรรมต่างๆ
    - ไกล่เกลี่ยกรณีพิพาท รักษาความสงบสุขเรียบร้อยของท้องถิ่น
    - เป็นผู้นำในการแก้ปัญหา
    - ติดต่อกับสังคมภายนอก
    - เป็นตัวอย่างในการชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม
    - รับผิดชอบสุขทุกข์ของท้องถิ่น
    - ให้ความช่วยเหลือและบริการด้านต่างๆแก่คนในท้องถิ่น

2. บทบาทต่องานส่งเสริมการเกษตร
    - ถ่ายทอดความรู้หรือเทคโนโลยีให้แก่เกษตรกรทั่วไป
    - ประสานความเข้าใจและการยอมรับนับถือในตัวเจ้าหน้าที่ส่งเสริม
    - กระตุ้นชี้แนะให้เกษตรกรเห็นปัญหาและหาทางแก้ปัญหา
    - สนับสนุนและบริการงานส่งเสริมการเกษตรที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่

3. บทบาทต่อการสร้างผู้นำเกษตรกร
    - สร้างความพร้อมสำหรับการพัฒนา
    - เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานแก่เกษตรกร
    - คัดเลือกบุคคลในท้องถิ่นที่มีความพร้อมในการเป็นผู้นำ
    - เป็นผู้นำเกษตรกรทั้งด้านแนวความคิดและการปฏิบัติ
    - ช่วยในการเสริมสร้างบุคคลในท้องถิ่นให้เป็นผู้นำเกษตรกรที่มีคุณภาพ

โสตทัศน์ที่ # 3.4 ผู้นำกับงานส่งเสริมการเกษตร

สภาพทั่วไปของผู้นำเกษตรกร

➢ สภาพของผู้นำกษตรกร

1. เป็นผู้นำในทางกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมต้องเข้าไปทำงานโดยตรง หรือมีส่วนเกี่ยวข้องมากที่สุด
2. เป็นบุคคลที่ต้องการความสำเร็จ มีความมานะพยายาม และมีความกล้าเสี่ยง
3. เป็นบุคคลที่ไม่เห็นแก่ตัว ไม่หวงวิชา และสามารถถ่ายทอดสิ่งที่ได้รับให้แก่บุคคลอื่นได้ดี
4. เป็นบุคคลที่มีความสุขุมรอบคอบเชื่อมั่นในตัวเอง มองปัญหาได้อย่างลึกซึ้งแม่นยำ
5. เป็นบุคคลที่ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ และพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลง
6. เป็นบุคคลที่ซื่อสัตย์สุจริตมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
7. เป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถดีเด่นสามารถชักจูงให้บุคคลอื่นคล้อยตามและยอมรับสูง
8. เป็นบุคคลที่เสียสละเพื่อการทำงานและประโยชน์ส่วนรวม สามารถปฏิบติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างดี
9. เป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้น และต้องการช่วยเหือผู้อื่นอยู่เสมอ
10. เป็นบุคคลที่เป็นที่ยอมรับนับถือของเกษตรกรทั่วไป

➢ คุณสมบัติสำคัญ 4 ประการของผู้นำในอนาคตคือ

1. เป็นบุคคลที่มีหลักการ (Principle-Centered-Leadership)
2. เป็น “ผู้นำทาง (Pathfinder)”
3. มีความสามารถในการสร้างสิ่งที่เรียกว่าเจตนาร่วมหรือฉันทาคติ (Consensus)
4. มีความสามารถสร้างสิ่งที่เรียกว่าความเชื่อถือ (Trust)

➢ แหล่งที่มาของผู้นำ

1. จากลักษณะประจำตัวบุคคล
2. จากสถานการณ์ของกลุ่ม
3. จากสิ่งผูกพันทางสังคม
4. จากการเสริมสร้างของสังคมภายนอก

โสตทัศน์ที่ # 3.5 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

- มีความรู้ความสามารถด้านการเกษตร
- มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพการเกษตรและต่อตัวเกษตรกร
- มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
- สามารถให้การช่วยเหลือแนะนำและตัดสินใจแก้ปัญหาให้เกษตรกรในท้องถิ่นได้
- คอยติดตามการทำงานของเกษตรกรอยู่เสมอ
- ผู้นำทางการเกษตรต้องมีความเข้าใจและมั่นใจ
- มีความศรัทธาเชื่อมั่นในการบริการด้านส่งเสริมการเกษตรอย่างจริงใจ
- มีความสามารถในการทำงานด้านต่างๆให้สำเร็จ

หน่วยที่ 4 การคัดเลือก และสร้างผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

โสตทัศน์ที่ # 4.1 แนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกและการสร้างผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

ความสำคัญของผู้นำเกษตรกรในงานส่งเสริมการเกษตร

งานส่งเสริมการเกษตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษา แนะนำ และให้บริการแก่เกษตรกรในรูปแบบต่างๆ เช่น การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยี การประชาสัมพันธ์งานนโยบาย และการบริการข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้แก่เกษตรกร เพื่อให้เกษตรกรสามารถนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต เพื่อให้มีรายได้และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยเฉพาะเมื่อระบบการผลิตทางการเกษตรของประเทศได้มีการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อการผลิตทางการเกษตรและการตลาดมากขึ้น เพื่อให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและมีคุณภาพตามที่ตลาดต้องการ และเพื่อให้สามารถแข่งขันกับตลาดต่างประเทศได้ จึงจำมีความเป็นอย่างยิ่งที่นักส่งเสริมการเกษตร ในฐานะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเกษตรจะต้องนำเอาความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ไปเผยแพร่ให้กับเกษตรกรอย่างทั่วถึง

สาเหตุที่ต้องมีการคัดเลือกและสร้างผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตรอย่างต่อเนื่อง

1. การหันเหแนวคิดและกิจกรรมไปจากชุมชน
2. มีข้อสงสัยในเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัว
3. การดำรงชีพที่แตกต่างไปจากชาวบ้าน
4. การทำงานแบบสั่งการ

นอกจากนี้แล้ว ยังมีสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ต้องมีการพัฒนาผู้นำ คือสภาพสังคมสมัยใหม่ ซึ่งเป็นสังคมแห่งข้อมูลข่าวสาร ทำให้มีการแข่งขันกันสูงขึ้น ดังนั้นผู้นำจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถติดตามข้อมูลข่าวสารได้ทัน และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารดังกล่าว มาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มและองค์การ

ความสำคัญของการคัดเลือกและสร้างผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตรอย่างต่อเนื่อง

1. เพื่อให้ได้ผู้นำที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการ
2. เพื่อให้ได้ผู้นำรุ่นใหม่มาช่วยในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
3. เพื่อพัฒนาแนวความคิดของผู้นำชุมชน
4. เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของผู้นำ
5. เพื่อให้ผู้นำมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของตนเองอย่างถูกต้อง
6. เพื่อให้ผู้นำได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ของตนในการพัฒนาได้อย่างเต็มที่

โสตทัศน์ที่ # 4.1 (ต่อ)

หลักการในการคัดเลือกและสร้างผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตรอย่างต่อเนื่อง

หลักการในการคัดเลือกและสร้างผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตรอย่างต่อเนื่อง มีหลักการสำคัญที่ควรคำนึงถึงดังนี้

1. ดำเนินการคัดเลือกผู้นำด้วยความระมัดระวัง
2. ควรมีการคัดเลือกผู้นำรุ่นใหม่มาช่วยในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
3. ควรพัฒนาโดยเริ่มจากประสบการณ์ในการทำงานในชีวิตประจำวันของผู้นำ
4. ควรเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาไม่จำกัด
5. การพัฒนาความเป็นผู้นำจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างของสถานการณ์
6. กระตุ้นให้ผู้นำมีความรู้สึกว่า เขามีหน้าที่ในการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ
7. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่ถูกฝึกมาเป็นผู้นำ ได้มีโอกาสวินิจฉัยสั่งการ หรือปฏิบัติในหน้าที่ผู้นำ
8. ควรสร้างจิตสำนึกให้ผู้นำสนใจที่จะพัฒนาผู้นำใหม่ขึ้นมา
9. การพัฒนาผู้นำจะต้องพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และการพัฒนาทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ควบคู่กันไป

โสตทัศน์ที่ # 4.2 แนวทางการคัดเลือกและการสร้างผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

แนวทางในการคัดเลือกผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

❖ **ข้อควรพิจารณาในการดำเนินการคัดเลือกผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร**

1) ควรกำหนดลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำที่ต้องการให้ชัดเจนเสียก่อน และชี้แจงให้สมาชิกหรือผู้ที่เป็นผู้คัดเลือกผู้นำได้ทราบ
2) ควรสังเกตจนเห็นว่าบุคคลนั้นมีลักษณะเป็นผู้นำสูง มีวิสัยทัศน์ และทักษะในการทำงานสูง
3) ควรมีการค้นหา หรือคัดเลือกผู้นำในท้องถิ่น ขึ้นมาช่วยงานของเจ้าหน้าที่อยู่ตลอดเวลา
4) การใช้วิธีการคัดเลือกผู้นำโดยใช้เฉพาะเจ้าหน้าที่ หรือผู้เกี่ยวข้อง
5) ควรคัดเลือกผู้นำที่เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากเกษตรกรส่วนใหญ่
6) ควรคัดเลือกผู้นำที่มีเวลาว่าง หรือสามารถเสียสละเวลา
7) ผู้ที่จะมาเป็นผู้นำควรจะเป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
8) ผู้ที่จะมาเป็นผู้นำควรเป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริง ในการทำงาน
9) ผู้ที่จะมาเป็นผู้นำควรจะเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์
10) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์นอกหมู่บ้านอย่างกว้างขวาง
11) ผู้นำบางคนอาจใช้ตำแหน่งหน้าที่ หรือเกียรติที่ได้รับไปแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว
12) เป็นเรื่องยุ่งยากใจที่จะทำการปลด หรือยกเลิกการเป็นผู้นำที่ไม่เหมาะสม

โสตทัศน์ที่ # 4.2 (ต่อ)

2. ลักษณะของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตรที่ควรคัดเลือกและควรหลีกเลี่ยง

❖ **2.1. ลักษณะของผู้นำที่ควรคัดเลือก**

ควรคัดเลือกผู้นำโดยพิจารณาจากลักษณะของผู้นำที่จะประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ต้องเป็นคนเก่ง มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้ที่มีบารมี มีความเชื่อมั่นใน มีความทะเยอทะยานในระดับที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ บริหารจัดการเป็น เป็นคนดี มีความมั่นคง ประสบความสำเร็จมาพอสมควร มีความกล้าหาญ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และ มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อ

❖**2.2. ลักษณะของผู้นำที่ควรหลีกเลี่ยง**

2.2.1. บุคลิกลักษณะทางตรง

1) วางอำนาจ เป็นเผด็จการ ยึดมั่นในตนเองผู้เดียว
2) บีบคั้นคนอื่น ข่มขู่ผู้อื่น
3) ยึดงานเป็นหลักมากกว่าจะคำนึงถึงบุคคล
4) ไม่เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น
5) ไม่เชื่อมั่นในความสามารถของสมาชิกในกลุ่ม

2.2.2. บุคลิกลักษณะทางอ้อม

1) มีภูมิหลังที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ
2) ขาดความทะเยอทะยาน และไม่มีเป้าหมายในชีวิต
3) ไม่กล้าตัดสินใจ ระมัดระวังมากเกินไป
4) ไม่สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้
5) ไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพ
6) เชื่อถือโชคลางมากเกินไป คอยแต่พึ่งโชคชะตา
7) มีเวลาน้อย
8) ขาดแคลนทางด้านการเงิน

โสตทัศน์ที่ # 4.3 แนวทางการสร้างผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

แนวทางการสร้างผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

สำหรับแนวทางการสร้างผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตรนั้นจะครอบคลุม ทั้งการพัฒนาผู้นำโดยการดำเนินการเสริมสร้างคุณภาพของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และการสร้างผู้นำใหม่ให้มีจำนวนเพิ่มขึ้นเพื่อมาสืบต่องานของผู้นำ โดยแนวทางการสร้างผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตรที่จะกล่าวถึง ต่อไปนี้ จะครอบคลุมเนื้อหาใน 2 ประเด็น คือ

โสตทัศน์ที่ # 4.3 (ต่อ)

❖ 1. **การวิเคราะห์สำรวจสภาวะของผู้นำ**

1) *ความสามารถทางสมอง*
2) *บุคลิกภาพ*
3) *ความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน*
4) *ความสามารถพิเศษ*
5) *อุปนิสัยและความสนใจต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน*
6) *ฐานะทางเศรษฐกิจ*
7) *สุขภาพ*

❖**2. แนวทางในการพัฒนาการเป็นผู้นำ**

2.1. การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถของผู้นำ

2.1.1 การเข้าร่วมอบรมสัมมนา

2.1.2 การศึกษา

2.1.3 การศึกษาจากประสบการณ์

2.2. การพัฒนาแนวคิดและวิสัยทัศน์ของผู้นำ

2.2.1 วิสัยทัศน์ส่วนตน

2.2.2 วิสัยทัศน์ของกลุ่มองค์กร

2.3. การพัฒนาทักษะของผู้นำ

2.3.1 ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skill)

2.3.2 ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relative Skill)

2.3.3 ทักษะทางด้านความคิด (Conceptual Skill)

2.4. การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้นำ

2.5. การพัฒนาด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้นำ (Emotional Maturity)

2.6. การพัฒนาให้ผู้นำเห็นความสำคัญของการสร้างเครือข่ายผู้นำ

ลักษณะเครือข่ายออกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

2.6.1 เครือข่ายความคิด

2.6.2 เครือข่ายกิจกรรม

2.6.3 เครือข่ายสนับสนุน

โสตทัศน์ที่ # 4.4 หลักการในการวิเคราะห์ผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

การพิจารณาจากลักษณะของตัวผู้นำ

❖ **ลักษณะของผู้นำที่จะประสบความสำเร็จ ควรประกอบด้วย**

1. ต้องเป็นคนเก่ง (เก่งตน เก่งคน และเก่งงาน)
2. มีวิสัยทัศน์ (Vision)
3. เป็นผู้ที่มีบารมี
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. มีความทะเยอทะยานในระดับที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ
6. บริหารจัดการเป็น
7. เป็นคนดี
8. มีความมั่นคง
9. ประสบความสำเร็จมาพอสมควร
10. มีความกล้าหาญ
11. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์
12. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม

การพิจารณาแนวโน้มและลักษณะของผู้นำที่ต้องการ

❖ **คุณสมบัติของผู้นำไทยในอนาคต ควรจะประกอบด้วย**

1. สภาพจิตมีความมั่นคง หรือมีความกล้าในระดับหนึ่ง
2. เป็นผู้ที่มีความเมตตา กรุณา รักความถูกต้อง และรู้จักเสียสละ
3. เป็นผู้มีทัศนคติมุ่งไปข้างหน้า
4. เป็นผู้ที่มีความสามารถในด้านการพูด การแสดงออก
5. เป็นผู้ทำอะไรให้ได้ผลอย่างจริงจัง มีผลงาน

❖ **คุณสมบัติของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตรในอนาคต ควรจะประกอบด้วย**

1. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานงาน
2. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ และมีความสามารถในการวางแผน
3. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ทั้งวิสัยทัศน์ส่วนตัวและวิสัยทัศน์ขององค์การ
4. เป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของการสร้างเครือข่าย
5. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์

โสตทัศน์ที่ # 4.5 การคัดเลือกผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร : แนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

หลักการคัดเลือกผู้นำ และข้อพิจารณาในการดำเนินการ

❖ **หลักการคัดเลือกผู้นำ**

การคัดเลือกผู้นำ คือ กระบวนการที่หน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ใช้เครื่องมือและวิธีการต่างๆ มาดำเนินการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็นผู้นำ โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นมาเป็นกรอบในการพิจารณาเพื่อให้ได้ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงกับที่กำหนดไว้

❖ **หลักการและข้อควรพิจารณาในการคัดเลือกผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร**

1. คำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการคัดเลือกผู้นำ ว่า ต้องการผู้นำประเภทใด ต้องการผู้นำเพื่อไปทำอะไร
2. การกำหนดคุณสมบัติของผู้นำที่ต้องการ ให้ชัดเจน ทั้งคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะ
3. การกำหนดผู้ที่จะมาคัดเลือกผู้นำ
4. การพิจาณาถึงระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ
5. ความโปร่งใส และยุติธรรม
6. การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมขึ้นมาเป็นผู้นำ

เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

❖**1. เกณฑ์ทั่วไปที่หน่วยงานต่างๆ กำหนดขึ้น** ได้แก่

1.1 จำนวนหรือสัดส่วนของผู้นำที่จะต้องทำการคัดเลือก

1.2 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้นำ

1.3 ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการคัดเลือก

1.4 การพ้นจากตำแหน่งของผู้นำ

❖**2. เกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้นำ** ได้แก่

2.1 เกณฑ์ทางด้านลักษณะทางร่างกาย

2.2 เกณฑ์ทางด้านลักษณะทางด้านสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด

2.3 เกณฑ์ทางด้านลักษณะทางด้านอารมณ์

2.4 เกณฑ์ทางด้านลักษณะทางด้านอุปนิสัย

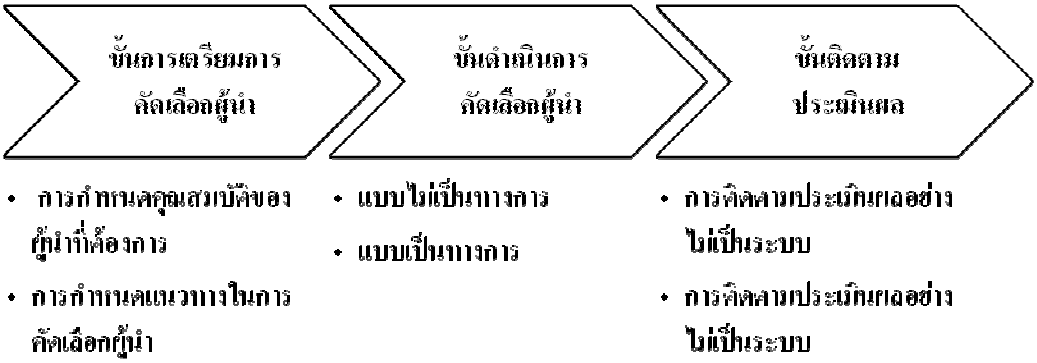
2.5 เกณฑ์ทางด้านลักษณะทางด้านศีลธรรม

ซึ่งเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้นำนี้ เป็นลักษณะที่ละเอียดอ่อน ต้องใช้ความรอบครอบในการพิจารณา แต่ก็มีลักษณะเกณฑ์บางด้านที่เกี่ยวกับตัวผู้นำ ที่สามารถวัดหรือพิจาณาได้อย่าง เช่น

- ระดับการศึกษา เช่น อาจกำหนดไว้ว่าจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า เป็นต้น
- สุขภาพร่างกาย เช่น จะต้องการไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง หรือ ไม่มีร่างกายทุพลภาพจนไมาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นต้น
- ระดับอายุ เช่น จะต้องเป็นผู้ที่มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์ เป็นต้น

โสตทัศน์ที่ # 4.6 กระบวนการคัดเลือกผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

กระบวนการในการคัดเลือกผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตรได้ ดังภาพ



1. ขั้นเตรียมการคัดเลือกผู้นำ

1.1. การกำหนดคุณสมบัติของผู้นำที่ต้องการ

1) คุณสมบัติทั่วไปของผู้นำ 2) คุณสมบัติเฉพาะของผู้นำ

1.2. การกำหนดแนวทางในการคัดเลือกผู้นำ

1) การให้บุคคลสำคัญในท้องถิ่นเป็นผู้คัดเลือก 2) การให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นผู้คัดเลือก

3) การให้สมาชิกในกลุ่มเป็นผู้คัดเลือก

2. ขั้นดำเนินการคัดเลือก

2.1 แบบไม่เป็นทางการ โดยใช้วิธีสังเกตการณ์จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นพิเศษในหมู่บ้าน เช่น

1) ความได้รับการเอาใจใส่และความเคารพนับถือของคนในชุมชน
2) เมื่อชุมชนนั้นมีเหตุทุกข์ร้อน ราษฎรจะไปขอคำแนะนำจากบุคคลใด
3) ศึกษาจากประวัติของชุมชน การตั้งถิ่นฐาน และการสืบวงศาคณาญาติของชุมชน เป็นต้น
4) สังเกตจากผู้มีความชำนาญ และความสามารถเป็นพิเศษในการประกอบอาชีพ

2.2 ***แบบเป็นทางการ*** โดยใช้วิธีการต่างๆ ดังนี้

1) โดยการสำรวจและศึกษาทางสังคม ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การอภิปรายเป็นคณะ
2) การสังเกตการณ์โดยมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในหมู่บ้าน
3) การสังเกตชีวิตของชุมชนนั้นๆ เช่น สภาพของหมู่บ้าน กลุ่มองค์การเด็กและเยาวชน เป็นต้น

3. ขั้นการติดตามประเมินผล

3.1 การติดตามประเมินผลอย่างไม่เป็นระบบ จะเป็นการดำเนินการติดตามประเมินผลการคัดเลือกผู้นำ โดยไม่ได้มีการวางแผนหรือดำเนินการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ที่ชัดเจน

3.2 การติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ เป็นการดำเนินการติดตามประเมินผลการคัดเลือกผู้นำ โดยมีการวางแผนและดำเนินการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ชัดเจน มีการดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ขั้นการวางแผนติดตามประเมินผล 2) ขั้นการดำเนินการประเมินผล

3) ขั้นการใช้ประโยชน์จากรายงานผลการประเมินผลการคัดเลือกผู้นำ

โสตทัศน์ที่ # 4.7 วิธีการคัดเลือกผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

วิธีการคัดเลือกผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตรที่นิยมใช้ มี 6 วิธี ได้แก่

❖ **1. การสังเกต** ได้แก่ เป็นผู้มีส่วนร่วมโดยสมบูรณ์ ผู้มีส่วนร่วมเป็นผู้สังเกตการณ์ ผู้สังเกตการณ์เป็นผู้มีส่วนร่วมและผู้สังเกตการณ์อย่างสมบูรณ์

❖ **2. การใช้กระบวนการกลุ่ม** เพื่อให้บุคคลได้มีโอกาสที่จะแสดงศักยภาพในการเป็นผู้นำของตนเอง เช่น การจัดประชุมแสดงความคิดเห็น การจัดฝึกอบรม เป็นต้น เพื่อให้บุคคลต่างๆ ได้ปรากฏตัว และแสดงความคิดเห็นของตน แล้วจึงให้สมาชิกในกลุ่มเลือกผู้ที่จะมาเป็นหัวหน้ากลุ่ม หรือผู้นำของกลุ่มต่อไป

❖ **3. การใช้วิธีสังคมมิติ** วิธีการทำสังคมมิติ มีขั้นตอนดังนี้

1. ให้สมาชิกในกลุ่มระบุชื่อบุคคล
2. นำคำตอบที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากสังคมมิติอาจแบ่งออกเป็น 3 แบบ คือ
   1) โดยทำตารางสังคมมิติ (sociometrie matrices)
   2) โดยทำแผนผังสังคม (sociogram)
   3) ดัชนีสังคมมิติ

❖ **4. การใช้แบบสอบถาม** เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ จะจัดทำแบบสอบถามขึ้น โดยตั้งคำถามที่สามารถวัดคุณลักษณะของผู้นำที่ต้องการตามคุณสมบัติและเกณฑ์ที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งจะต้องมีคำถามทั้งทางบวกและทางลบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง

❖ **5. การใช้แบบทดสอบ** ในการคัดเลือกผู้นำ มีการใช้แบบทดสอบที่ออกแบบมาสำหรับวัดความพร้อมทั้งด้านการทำงานและความเป็นผู้นำ เช่น ความเชื่อมั่น ความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อม บุคลิกภาพ ทักษะการติดต่อสื่อสาร การคิดแก้ไขปัญหา การอยู่ร่วมกับผู้อื่น ความพร้อมในการเป็นผู้นำ เป็นต้น

❖ **6. การสัมภาษณ์**

เป็นการคัดเลือกโดยการพูดคุยซักถามสิ่งที่ต้องการทราบจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งในลักษณะเผชิญหน้า โดยส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีย้ำความมั่นใจในการตัดสินเลือกบุคคลใดบุคคลหนึ่งให้มาเป็นผู้นำเกษตรกร หลังจากที่ได้ข้อมูลจากวิธีอื่น เช่น การสังเกตและการทดสอบ โดยแบบทดสอบมาแล้ว การกำหนดวิธีการสัมภาษณ์ไว้เป็นวิธีสุดท้ายจะช่วยลดจำนวนผู้ถูกสัมภาษณ์ เพราะจะมีคนจำนวนหนึ่งที่ถูกคัดออกโดยวิธีการอื่นไปแล้ว

โสตทัศน์ที่ # 4.8 การสร้างผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

❖แนวความคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ

แต่เดิมเชื่อกันว่าผู้ที่จะมาเป็นผู้นำได้ก็เพราะเขาเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ โดยมีความเชื่อว่าผู้ที่จะมาเป็นผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติพิเศษที่ทำให้เขามีความแตกต่างจากคนอื่นๆ ต่อมามีแนวความคิดใหม่ที่เชื่อว่า บุคคลสามารถที่จะเป็นผู้นำได้หากเขาปรารถนาจะเป็น รวมถึงสถานการณ์และจังหวะเวลาที่เหมาะสมที่จะสร้างคนเป็นผู้นำได้ ดังคำพูดที่ว่า "สถานการณ์สร้างผู้นำ"

❖ความหมายของการสร้างผู้นำ

การสร้างผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร จึงหมายถึง การดำเนินการเสริมสร้างคุณภาพของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำ ให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นตามความเหมาะสม และการสร้างผู้นำใหม่ให้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เพื่อมาช่วยสืบต่องานของผู้นำ

ขอบเขตและหลักการสร้างผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

❖ ขอบเขตการสร้างผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

1. เป็นการสร้างบุคคลในท้องถิ่น ให้สามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาการเกษตรภายในท้องถิ่น
2. เป็นการสร้างบุคคลให้เป็นผู้นำด้วยการเสริมสร้างคุณสมบัติในการเป็นผู้นำทั้งในด้านการวางตัว การทำงาน และการประกอบอาชีพ
3. เป็นการสร้างบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานทางด้านส่งเสริมการเกษตร ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย
4. เป็นการสร้างผู้แทนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและผู้แทนเกษตรกรให้อยู่ในคนคนเดียวกัน
5. เป็นการสร้างบุคคลให้เป็นแกนนำในการกระตุ้น และสร้างกิจกรรมของกลุ่มที่รวมตัวกันภายในท้องถิ่น

❖ หลักการสร้างผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

1. ควรสร้างผู้นำจากผู้ที่มีสภาพพื้นฐานใกล้เคียงกับเกษตรกรส่วนใหญ่ใน
2. ควรสร้างผู้นำในลักษณะผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกัน
3. การเป็นผู้นำต้องสร้างทุกวัน
4. การสร้างผู้นำต้องดำเนินการอย่างมีระบบ มีขั้นตอน และวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจน
5. ควรทำความเข้าใจและให้ความสนใจแก่บุคคลที่จะมาเป็นผู้นำอย่างเสมอต้นเสมอปลาย
6. ควรมีการติดตาม ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้นำอยู่ตลอดเวลา
7. ควรชี้แจงทำความเข้าใจกับเกษตรกรในท้องถิ่น
8. ให้เกษตรกรในท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการสร้างผู้นำของตน
9. การสร้างผู้นำ ต้องไม่ก่อให้เกิดปัญหาความแตกแยกภายในท้องถิ่น
10. ควรมีการสร้างผู้นำใหม่ เพื่อมาสืบต่องาน และช่วยแบ่งเบาภาระงานของผู้นำ

โสตทัศน์ที่ # 4.9 วิธีการสร้างผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

การเสริมสร้างความเป็นผู้นำ

ควรจะมีการเสริมสร้างความเป็นผู้นำให้แก่ผู้นำ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มศักยภาพความพร้อมของผู้นำ เพื่อให้ผู้นำสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยวิธีการเสริมสร้างความเป็นผู้นำ ที่นิยมใช้กันมาก คือ

1. การใช้วิธีการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำให้แก่ผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

2. ขอบข่ายของการฝึกอบรมคนให้เป็นผู้นำ

2.1. การฝึกอบรมให้มีความรู้เกี่ยวกับตนเอง

2.2. การฝึกอบรมในด้านทัศนคติ

2.3. การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับผู้นำ

2.4. การฝึกอบรมให้เข้าใจเกี่ยวกับกลุ่มคน

3. ขั้นตอนในการฝึกอบรมผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

3.1. ขั้นการดำเนินการฝึกอบรมผู้นำจากแต่ละหมู่บ้านเป็นกลุ่ม

3.2. ขั้นของการย้ำและส่งเสริมความเป็นผู้นำ

3.3. ขั้นของความสำเร็จ

3.4. ขั้นการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง

4. ประเด็นเนื้อหาของการฝึกอบรมผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

4.1. ความรู้ทั่วไป

4.2. ความรู้ด้านวิชาการ

4.3. ความชำนาญภาคปฏิบัติ

การสร้างผู้นำใหม่เพื่อขยายจำนวนผู้นำ

ในงานพัฒนามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาหรือสร้างผู้นำใหม่ๆ ขึ้นมา เพื่อขยายจำนวนของผู้นำมากขึ้น เพื่อจะได้มาช่วยสืบต่องานของกลุ่มหรือองค์การ การสร้างผู้นำใหม่ในงานส่งเสริมการเกษตร มี 4 วิธี ดังต่อไปนี้

1. การสนับสนุนให้มีผู้นำประเภทต่างๆ ในชุมชนเพิ่มขึ้น เช่น

1.1 ผู้นำทางความคิด

1.2 ผู้นำทางด้านอาชีพ

1.3 ผู้นำทางด้านเทคนิค

1.4 ผู้นำทางด้านการพูด

1.5 ผู้นำทางด้านการประสานทรัพยากรภายในและภายนอกชุมชน

2. การสนับสนุนให้ผู้นำกระจายความรับผิดชอบแก่ผู้นำใหม่

3. การเปิดโอกาสให้ผู้นำใหม่ได้แสดงความคิดเห็น

4. การสนับสนุนให้ผู้นำใหม่ได้เข้าร่วมงาน อบรม สัมมนา และเป็นวิทยากร

หน่วยที่ 5 การพัฒนาภาวะผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

โสตทัศน์ที่ # 5.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

ภาวะผู้นำ หมายถึง สภาวะและหรือการแสดงออกให้ผู้ตามได้ทราบถึงความรู้ ความฉลาด ความมีสติปัญญา ความสามารถในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ความสามารถในการควบคุม ตัดสินใจ และบังคับผู้คน โดยสามารถเอาชนะในจิตใจของผู้คนเหล่านั้นได้

การเกิดภาวะผู้นำ

เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ประการ คือ

- สถานการณ์ (ลักษณะกายภาพ ทรัพยากรระเบียบ-สังคมสภาวะของกิจกรรมสังคม)
- ผู้นำ (ความคาดหวัง คุณสมบัติ คุณลักษณะ บุคลิกภาพ)
- ผู้ตาม (ความคาดหวัง ลักษณะบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถฯลฯ)

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

- ทฤษฎีพันธุกรรม (Genetic Theory)
- ทฤษฎีบ่งบอกลักษณะของผู้นำ (Trait Theory)
- ทฤษฎีความสัมพันธ์ของบุคคลและสถานการณ์ (Personal Situation Theory)
- ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ และความคาดหวัง (Interaction and Expectation Theory)
- ทฤษฎีมนุษย์นิยม (Humanistic Theory)
- ทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นหน้าที่ของกลุ่มสังคม (Leadership as the function of the group)
- ทฤษฎีความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและสมาชิกกลุ่ม (Leadership and Group member Relationship Theory)
- ทฤษฎีภาวะผู้นำและสถานการณ์จำเพาะ (Contingency Theory)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ (Elements of Leadership)

1. **การมีศีลธรรม (Ethos หรือ Ethics)** หมายถึง การแสดงพฤติกรรมในด้านศีลธรรมของผู้นำ อันเป็นสิ่งจูงใจคนให้แสดงความนับถือ ภาวะผู้นำที่แสดงออกถึงการประพฤติดี ประพฤติชอบ
2. **การเข้าถึงในความคิดและอารมณ์ของผู้คน (Pathos หรือ Compassion Emotion)** หมายถึง การมีความสามารถในการแตะต้องสัมผัสเข้าใจในความรู้สึกหรือเข้าถึงอารมณ์และจิตใจของผู้คนในกลุ่มสังคมอันเป็นส่วนที่สามารถนำคนไปสู่สถานการณ์หรือปฏิกิริยาใดๆได้
3. **ความเป็นเหตุเป็นผล (Logos หรือ Logical)** หมายถึง ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุมีผลเพื่อประกอบการตัดสินใจ และการชี้แจงแก่ผู้คนในการปฏิบัติการและ สามารถโน้มน้าวคนให้เข้าสู่ปฏิกิริยาใดๆ ด้วยความฉลาดและหลักแหลม

โสตทัศน์ที่ # 5.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

- ความสำคัญของภาวะผู้นำในกลุ่มสังคม
- ความสำคัญของภาวะผู้นำในสังคมเกษตรกร

การมีภาวะผู้นำในสังคมเกษตรต่อการพัฒนาการเกษตร

ภาวะผู้นำในการนำเกษตรไปสู่การพัฒนาการเกษตรที่ยั่งยืนได้

งานส่งเสริมการเกษตรกับการพัฒนาประเทศ

หลักการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำคือ การดำเนินการสร้าง และใช้ผู้นำท้องถิ่น (Develop and Use Local Leaders) การส่งเสริมการเกษตรเป็นระบบการพัฒนา จำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องไม่สิ้นสุดจำเป็นต้องสร้างผู้เป็นแกนนำ ในท้องถิ่นในการที่สามารถเป็นตัวแทนในการส่งเสริมการเกษตรได้ การพัฒนาย่อมสามารถดำรงอยู่ได้ตลอดไป เจ้าหน้าที่ส่งเสริมจึงต้องแสวงหาเกษตรกรผู้นำ ซึ่งจะพบในท้องถิ่น ดำเนินการพัฒนา ยกย่องประกาศกิตติคุณผู้นำท้องถิ่นดังกล่าวย่อมจะสร้างผลต่อการส่งเสริมเกษตรได้เป็นอย่างดี

จากขอบเขตและหลักการงานส่งเสริมการเกษตรได้กล่าวถึงการสร้างภาวะผู้นำ และการพัฒนาและการใช้ผู้นำในท้องถิ่น ซึ่งเป็นสิ่งที่งานส่งเสริมกระตุ้นการภาวะผู้นำในกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง อันรวมไปถึงเกษตรกร แม่บ้านเกษตรกร ยุวเกษตร และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเป็นอันมาก และงานส่งเสริมถือว่าเป็นงานสำคัญต่อการพัฒนาการเกษตรหรือเป็นกลไกสำคัญก็ว่าได้

โสตทัศน์ที่ # 5.3 การพัฒนาภาวะผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

การพัฒนาภาวะผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

- ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
  - เจ้าหน้าที่ส่งเสริมเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างการยอมรับหรือวิทยาการ ใหม่แก่เกษตรกร เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของเกษตรกร
- ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำของเกษตรกร
  - เกษตรกรที่มีภาวะผู้นำจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาการเกษตร

โสตทัศน์ที่ # 5.3 การพัฒนาภาวะผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่ดีของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม ประกอบด้วย

1. การเป็นผู้นำที่มีความรู้ในวิชาการเกษตรสมัยใหม่ในภาวะต่างๆ
2. การเป็นผู้นำที่มีความรู้ในด้านการส่งเสริมการเกษตรในการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่เกษตรกร
3. การเป็นผู้นำที่มีความเข้าใจต่อสภาพ และสถานการณ์ของเกษตรกร
4. การเป็นผู้ที่มีความรู้ในเทคโนโลยี ส่งเสริม สนับสนุนการเกษตรได้อย่างดี
5. การเป็นผู้ที่มีความจริงใจต่อการพัฒนาความรู้แก่เกษตรกร
6. การเป็นผู้ที่มีความคิดเห็นที่ก้าวหน้า กว้างไกล
7. การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
8. การเป็นผู้ที่มีความตั้งใจในการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อยู่เสมอ
9. การเป็นผู้ที่มีความอดทนต่อการทำงาน

ภาวะผู้นำที่ดีของเกษตรกรประกอบด้วย

1. การเป็นผู้ที่มีพื้นฐานความรู้ด้านการเกษตรดีพอสมควร
2. การเป็นผู้ที่มีความคิด และวิสัยทัศในการพัฒนาการเกษตร และชุมชนชนบท
3. การเป็นผู้ที่มีแนวคิดในการมุ่งพัฒนาการเกษตรและเพื่อนเกษตรกรด้วยกัน
4. การเป็นผู้แสดงออกถึงการเป็นผู้แทนของกลุ่มเกษตรกรในด้านการแสดงความคิดเห็น การเจรจา และการตอบสนองในการดำเนินการใดๆ
5. การเป็นผู้ที่มีความสามารถประสานงานดำเนินการระหว่างเกษตรกร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

โสตทัศน์ที่ # 5.3 การพัฒนาภาวะผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

การพัฒนาภาวะผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

- ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
  - ♥ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างการยอมรับหรือวิทยาการ ใหม่แก่เกษตรกร เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของเกษตรกร
- ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำของเกษตรกร
  - ♥ เกษตรกรที่มีภาวะผู้นำจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาการเกษตร

โสตทัศน์ที่ # 5.4 สภาพปัญหาด้านภาวะผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

✓ ปัญหาการขาดแคลนและขาดคุณสมบัติของผู้นำและภาวะผู้นำในสังคม

- ♦ สาเหตุของสุญญากาศสภาวะผู้นำในสังคมไทย
  1. สภาวะสังคมใหม่ที่เปลี่ยนไปกับวัฒนธรรมเก่า
  2. ความสัมพันธ์ทางดิ่ง
  3. สมองของสังคมไทยไม่โตตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม
  4. ขาดการจัดสรรอำนาจอย่างถูกต้องเป็นธรรม
  5. ขาดวิสัยทัศน์ร่วมกัน

✓ ปัญหาการขาดแคลนผู้นำและภาวะผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

- ♦ ผู้บริหาร
- ♦ นักวิชาการ นักวิชาการเกษตร
- ♦ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
- ♦ เกษตรกร

✓ ผลกระทบจากปัญหาของการขาดแคลนภาวะผู้นำต่อการส่งเสริมการเกษตร

สร้างผลกระทบที่ใหญ่ต่อการพัฒนาการเกษตร การพัฒนาผลผลิต และเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศ เกษตรกรรมทั้งหลายได้สืบ

โสตทัศน์ที่ # 5.5 หลักการในการพัฒนาภาวะผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

หลักการในการพัฒนาภาวะผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

1. การเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติประกอบการเรียนรู้
2. การปฏิบัติจริง
   - 2.1 การปฏิบัติตนในส่วนบุคคล
     - ✓ ต้องมีจิตใจเป็นผู้นำ
     - ✓ ประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้ร่วมงาน
     - ✓ สุภาพอ่อนโยน
   - 2.2 การปฏิบัติต่อหน้าที่การงาน
     - ✓ ปฏิบัติตนให้เป็นผู้รู้ ต้องรู้นโยบาย กฎระเบียบขององค์กร
     - ✓ ปฏิบัติตนในฐานะผู้นำ
3. การติดตามการประเมินผลและการพัฒนาปรับปรุง

โสตทัศน์ที่ # 5.6 กระบวนการในการพัฒนาภาวะผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

กระบวนการในการพัฒนาภาวะผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

ขั้นตอนที่ 1 การเรียนรู้ภาวะผู้นำจากผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

ขั้นตอนที่ 2 การเรียนรู้และวิเคราะห์สภาวะแห่งตน

ขั้นตอนที่ 3 การเรียนรู้และทำความเข้าใจต่อสภาวะแห่งภูมิสังคม

ขั้นตอนที่ 4 การฝึกปฏิบัติการเป็นผู้นำจากการเป็นผู้ตาม

ขั้นตอนที่ 5 การปฏิบัติงานในฐานะผู้นำ

การพัฒนาปรับปรุงภาวะผู้นำ

- ✓ การเข้ารับการอบรม
- ✓ การศึกษาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง
- ✓ การศึกษาตัวเองโดยสำรวจจุดอ่อนและข้อบกพร่อง
- ✓ การฝึกพูด
- ✓ การปรับปรุงบุคลิกภาพ
- ✓ การฝึกหัดหรือสังเกตการปฏิบัติงาน
- ✓ การใช้ผลงานจากความสามารถในการขึ้นสู่ตำแหน่ง
- ✓ การฝึกตนเองให้เป็นคนยึดหลักการและเหตุผล
- ✓ การปฏิบัติเพื่อความเป็นผู้นำที่ดี

การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบที่เหมาะสมกับสภาพสังคมเกษตร

- ♦ การสำรวจภาวะผู้นำของตนเอง
- ♦ การปรับปรุงและพัฒนาด้านความคิด
- ♦ การปรับปรุงพัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์
- ♦ การปรับปรุงด้านการทำงาน

โสตทัศน์ที่ # 5.7 รูปแบบของการพัฒนาภาวะผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

รูปแบบที่ 1 การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบที่เหมาะสมกับสภาพสังคมเกษตร

มีขั้นตอนในการพัฒนาปรับปรุงดังนี้

1. การสำรวจภาวะผู้นำของตนเอง (Self Survey)
2. การปรับปรุงและพัฒนาด้านความคิด (Conceptual Development)
3. การปรับปรุงพัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation)
4. การปรับปรุงด้านการทำงาน (Technical Work Development)

รูปแบบที่ 2 การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการเรียนรู้และการปฏิบัติจริง

1. การเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์
2. การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning)

รูปแบบที่ 3 การฝึกฝนทักษะภาวะผู้นำด้วยตนเองในงานส่งเสริมการเกษตร

การเรียนรู้โลกกว้าง

1. การพัฒนา “สามรู้” “ผู้นำ” จะต้องสร้างและพัฒนา “สามรู้” เพื่อความสำเร็จในอาชีพ ได้แก่
   ก. ต้องรู้ (Must Know)
   ข. ควรรู้ (Should Know)
   ค. รู้ไว้ก็ดี (Could Know)
2. การพัฒนาความสามารถ
3. ความกระตือรือร้นมีอยู่เสมอ
4. การแสดงความพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง

รูปแบบที่ 4 การพัฒนาภาวะผู้นำในสภาวการณ์เฉพาะ

1. การวิเคราะห์สภาวการณ์
2. การวิเคราะห์สภาพแห่งตน
3. การฝึกฝนตนเอง
4. การประเมิน

โสตทัศน์ที่ # 5.8 เทคนิคและองค์ประกอบสำคัญการพัฒนาภาวะผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

ปัจจัยประกอบเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร ที่ควรพิจารณาดังนี้

1. สถานการณ์การพัฒนาการเกษตร
2. สภาวการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนไปตามสภาพของสังคมใหญ่
3. การพิจารณาบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี
4. การพิจารณาตนเอง
5. การดำเนินการปฏิบัติฝึกฝนตนเอง

1. องค์ประกอบสำคัญเทคนิคในการพัฒนาภาวะผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

1. องค์ประกอบในตัวผู้นำ
2. องค์ประกอบของสังคม
3. โอกาส (Opportunity)

2. เทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

1. สภาพการผลิต
2. สภาพสังคมเกษตรกรที่เปลี่ยนแปลงไปตามสังคม
3. การพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

โสตทัศน์ที่ # 5.9 หลักการสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืน

หลักการสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืน

1. รู้หลักการ 2. รู้จุดหมาย 3. รู้ตน 4. รู้ประมาณ 5. รู้กาล 6. รู้ชุมชน 7.รู้บุคคล

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างยั่งยืน

- การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีส่วนร่วม
- การพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ย่อมต้องอาศัยองค์ประกอบทางสังคม รวมพลังกันและร่วมมือกันพัฒนาจึงจะสามารถสร้างความยั่งยืนได้ดังนั้นองค์ประกอบ 2 ประการที่สำคัญในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคือ

1) สังคม

2) ผู้นำ

โสตทัศน์ที่ # 5.9 (ต่อ)

การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องและสมบูรณ์

1. การพัฒนาภาวะผู้นำเบื้องต้นในลักษณะพื้นฐาน 5 ประการ ลักษณะทางร่างกาย ลักษณะทางปัญญา ลักษณะทางอุปนิสัย ลักษณะด้านอารมณ์ ลักษณะด้านศีลธรรม
2. การพัฒนาภาวะผู้นำในระยะการปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นผู้นำตลอดเวลา
3. การพัฒนาภาวะผู้นำภายหลังการดำเนินงานหรือการเป็นผู้นำ (Post Training) เพื่อคงสภาพแห่งการนำไว้เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำในระยะที่ 3

การพัฒนาภาวะผู้นำที่ต้องการและปรารถนา

1. ผู้นำที่ยึดหลักการ 2. ผู้นำที่มีความรู้ และวิสัยทัศน์ 3. ผู้นำผู้เป็นนักปฏิบัติ 4. ผู้นำผู้สร้างวัฒนธรรมใหม่

โสตทัศน์ที่ # 5.10 การพัฒนาภาวะผู้นำ ตามหลักการ และแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1. การพัฒนาภาวะผู้นำในยุคใหม่ หรือยุคโลกาภิวัตน์ ประกอบด้วย

1.1 การพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะ ตามสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลก

1.2 การพัฒนาภาวะผู้นำในการนำและบริหารองค์การด้วย ธรรมาภิบาล (Good Governance)

2. การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักการและแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.1 ความสันโดษ

2.2 มัชฌิมาปฏิปทา

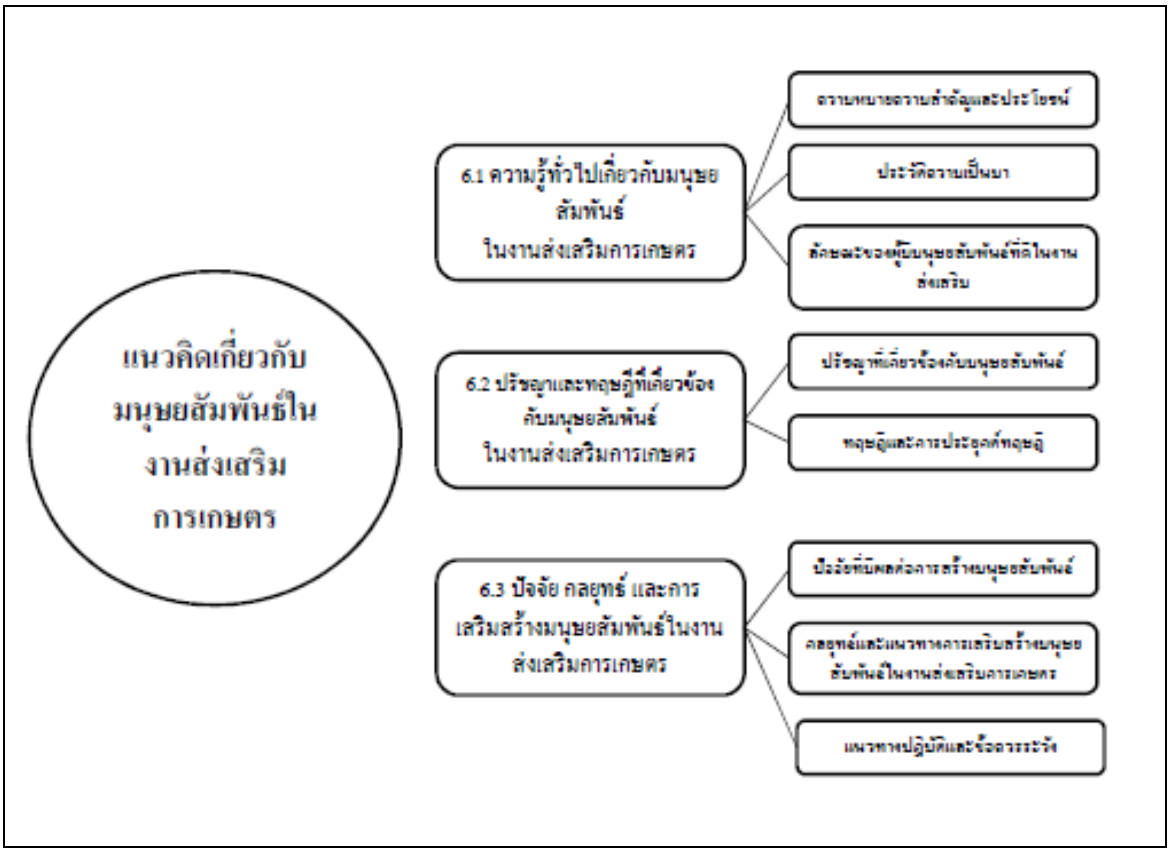
2.3 หิริ โอตัปปะ

❖ **ข้อควรพิจารณาในการนำหลักการและแนวทางของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**

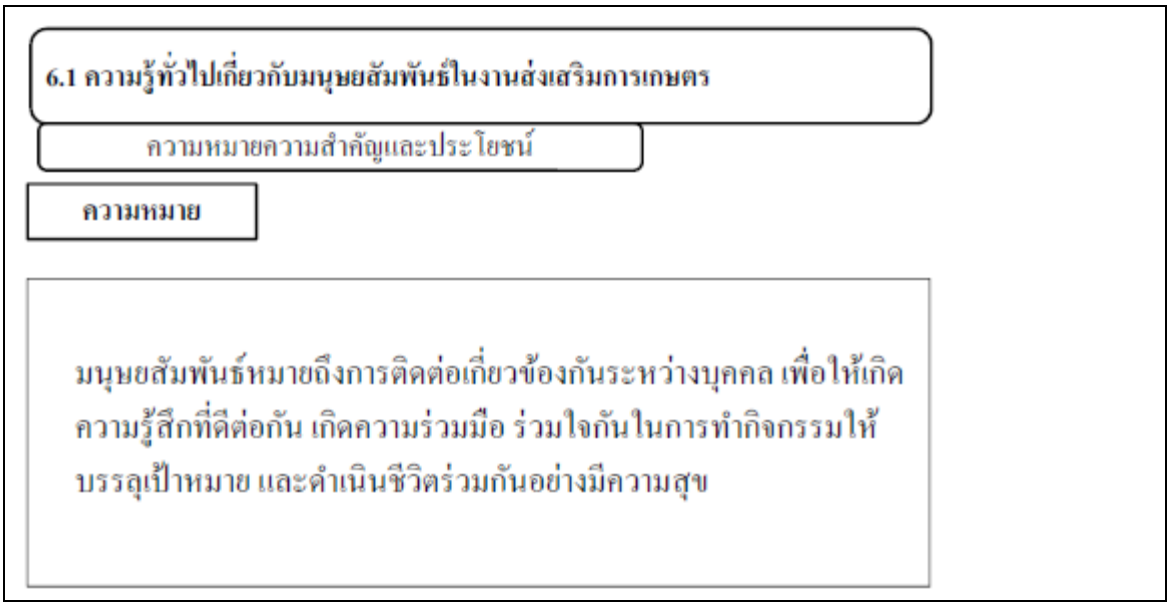
1. การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างพอเพียงแก่ตนและองค์กร
2. การสร้างภาวะของจิตใจที่มีความพอเพียง
3. การสร้างสภาวะความพอเพียงในองค์กรย่อมจะสามารถสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดี
4. การแก้ไขปัญหาขององค์กรโดยความร่วมมือกันอย่าจริงจังทั้งในส่วนขององค์กรและเกษตรกร
5. การเรียนรู้ในการทำงานอย่างมีเหตุผลและเหมาะสม
6. สร้างค่านิยม ที่ดีให้สมาชิกองค์กรส่งเสริมการเกษตร เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำ และสามารถพัฒนาเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างดี
7. การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวทางดังกล่าวนี้ย่อมจะก่อให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืนถาวร และพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่สิ้นสุดได้

หน่วยที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

โสตทัศน์ที่ # 6.1 แนวคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร



โสตทัศน์ที่ # 6.2 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร



โสตทัศน์ที่ # 6.2 (ต่อ)

6.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

ความหมายความสำคัญและประโยชน์

ความสำคัญ

1. การดำเนินชีวิตครอบครัว
2. การดำเนินชีวิตและการดำรงอยู่ของชีวิตทางสังคม
3. การดำเนินชีวิตในองค์การ
4. สำคัญต่อเศรษฐกิจ
5. สำคัญต่อการเมืองการปกครอง
6. การส่งเสริมเผยแพร่ การเรียนการสอน

6.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

ประวัติความเป็นมา

ปรัชญาความเชื่อเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์

ยุคความเชื่อทางศาสนา

สอนให้ทำดี ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ เช่น สังคหวัตถุ 4 ที่ประกอบด้วย ทาน (การให้) ปิยวาจา(วาจาไพเราะ) อัตถจริยา(ทำประโยชน์แก่ผู้อื่น) สมานัตตตา(มีความสม่ำเสมอ)

ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมและการค้นหาวิธีการแก้ปัญหา

ไม่มองว่าคนงานเป็นเครื่องจักร เกิดการพัฒนาสวัสดิการ มีการจัดประชุมเรื่องที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ และให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของคนมากขึ้น

ยุคมนุษยสัมพันธ์และวิชาการด้านมนุษยสัมพันธ์

เอลตัน เมโย ค้นพบว่ามนุษยเป็นสัตว์สังคม ซึ่งนำไปสู่การค้นพบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคนและการทำงานอื่นๆ เช่น ทฤษฎี x และทฤษฎี y ของแมคเกรเกอร์ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ฯลฯ

โสตทัศน์ที่ # 6.2 (ต่อ)

6.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

ลักษณะของผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในงานส่งเสริม

ลักษณะที่จำเป็นต้องมี	ลักษณะที่ควรมี
ต้องเป็นผู้เรียนรู้และเข้าใจธรรมชาติมนุษยสัมพันธ์ และลักษณะของการเป็นคนดี คือเป็นคนคิดดี-พูดดี-ทำดี -เอื้ออารี –วจีไพเราะ- สงเคราะห์มวลชน- วางตนเสมอสมาน	ผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและนำไปปฏิบัติ การมีท่าทางดี บุคคิกภาพดี มีความกรุณา กระตือรือร้น ขยันขันแข็ง มีความพยายาม มีความเป็นเพื่อนและเป็นผู้มีคุณธรรม

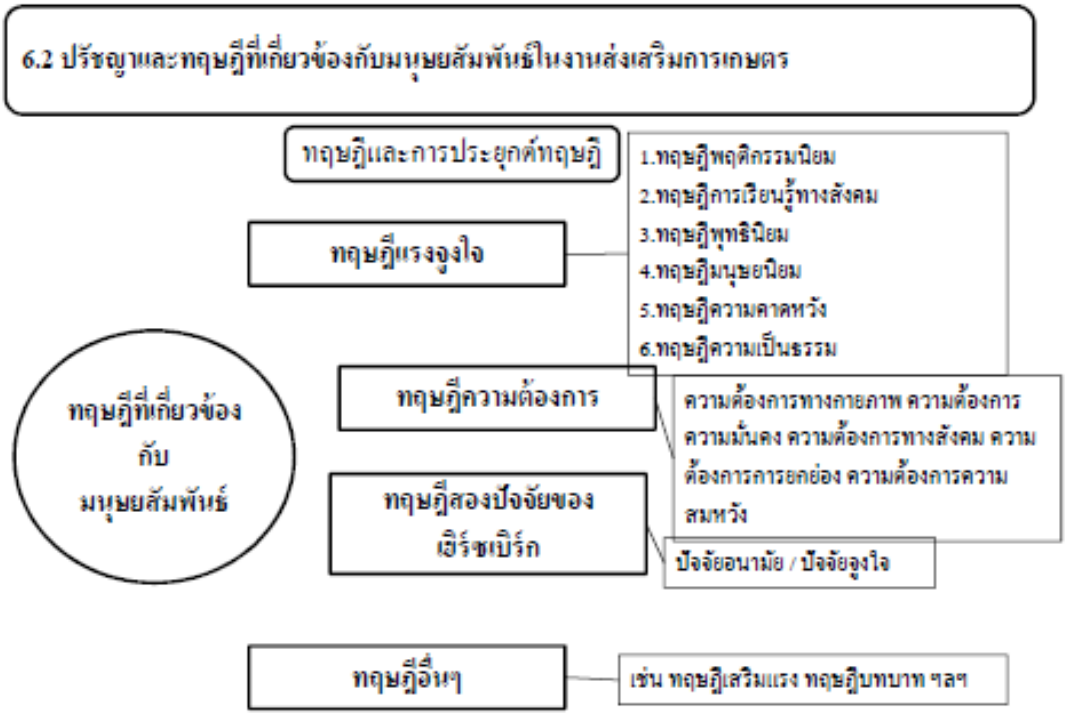
โสตทัศน์ที่ # 6.3 ปรัชญาและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

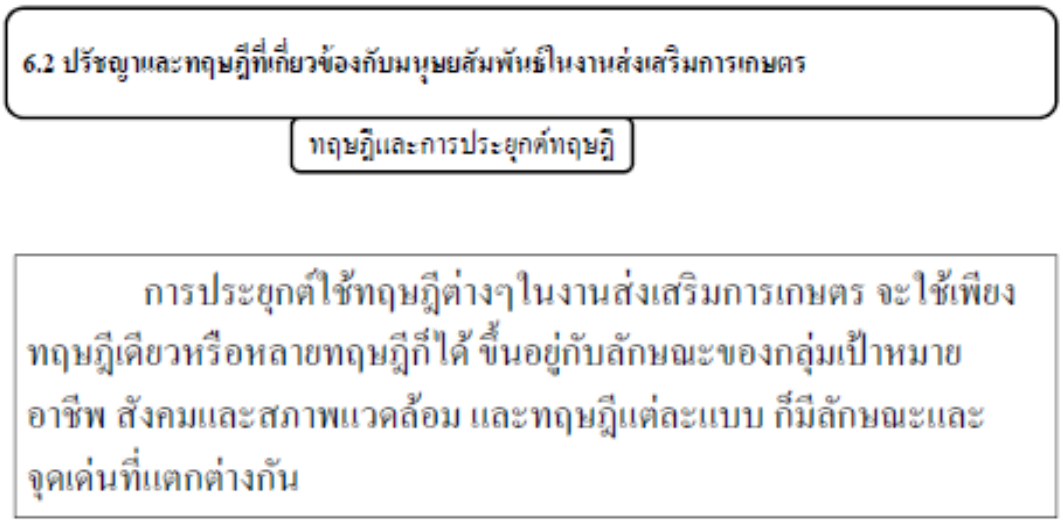
6.2 ปรัชญาและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

ปรัชญาพื้นฐานของมนุษยสัมพันธ์

- **มนุษยทุกคนมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์**
  - ธรรมชาติของมนุษย จะทำสิ่งต่างๆตามลักษณะ ทางสังคมวัฒนธรรมและสติปัญญา
  - มนุษยมีศีลธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว
- **มนุษย์ต้องการการจูงใจ**
  มนุษยทำสิ่งต่างๆจากแรงจูงใจ ทั้งแนงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก
- **ความต้องการกลุ่มพวก**
  มนุษยเป็นสัตว์สังคมและต้องการกลุ่มพวกเพื่อติดต่อ เพื่อมีปฏิสัมพันธ์กัน
- **ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์**
  มนุษยต้องการการกระทำทางสังคมร่วมกัน

โสตทัศน์ที่ # 6.3 (ต่อ)





โสตทัศน์ที่ # 6.4 ปัจจัย กลยุทธ์ และการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

6.3 ปัจจัย กลยุทธ์ และการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์มี 6 ประการ ได้แก่

1. การรับรู้
2. ความเชื่อ
3. ทัศนคติ
4. ค่านิยม
5. วุฒิภาวะและวุฒิภาวะทางอารมณ์
6. ธรรมชาติของมนุษย์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ ว่าจะเกิดความยากง่าย ในการสร้างสรรค์สัมพันธภาพต่อกัน ปัจจัยที่เป็นปราการด่านแรกคือ การรับรู้หรือความเข้าใจ การรับรู้ของคนในเรื่องเดียวกัน อาจมีความเข้าใจแตกต่างกัน โดนเฉพาะระดับความเข้าใจ ปัจจัยที่อิทธิพลตามมา คือ ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ วุฒิภาวะและวุฒิภาวะทางอารมณ์ และธรรมชาติของมนุษย์

6.3 ปัจจัย กลยุทธ์ และการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

กลยุทธ์และแนวทางเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

กลยุทธ์ในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร
1. การสนใจในตัวบุคคลอื่น
2. การยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ
3. การจำชื่อบุคคลต่างๆ
4. การเป็นผู้ฟังที่ดี
5. การพูดในเรื่องที่ผู้ฟังสนใจ
6. การรู้จักยกย่องบุคคลอื่น
7. การรู้จักถ่อมตน
8. การมีความรู้สึกร่วมหรือเข้าใจจิตใจผู้อื่น
9. การมีใจยุติธรรม

โสตทัศน์ที่ # 6.5 (ต่อ)

6.3 ปัจจัย กลยุทธ์ และการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

กลยุทธ์และแนวทางเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

แนวทางในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์

1. **นำหลักปฏิบัติทั่วไปของมนุษยสัมพันธ์มาใช้**
   มองโลกในแง่ดี/รู้จักวิเคราะห์ตนเอง
2. **เคล็ดลับในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี**
   ต้องรู้จักใช้มนุษยสัมพันธ์ รู้จักช่วยเหลือ รู้จักยับั้งชั่งใจ ฯลฯ
3. **วิธีการเสริมสร้างมิตรภาพ**
   ยิ้มแย้ม แจ่มใส ตั้งใจสนทนา เจรจาไพเราะ สงเคราะห์เกื้อกูล

6.3 ปัจจัย กลยุทธ์ และการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

แนวปฏิบัติและข้อควรระวังในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริม

แนวปฏิบัติ	ข้อควรระวัง
1. ให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อเพื่อน	1. ระวังสีหน้าท่าทาง
2. เป็นคนยิ้มแย้มแจ่มใส	2. การโต้แย้ง การเถียงเพื่อเอาชนะ
3. แสดงการจำได้	3. การตำหนิผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง
4. เป็นคู่สนทนาที่ดี	4. การเพ้อเจ้านินทา ว่าร้าย
5. รับฟังความเห็นผู้อื่น	5. การไม่สนใจฟังผู้อื่น
6. แสดงการยอมรับผู้อื่นตามอาวุโส	6. การแสดงความอิจฉาริษยา
7. มีน้ำใจต่อผู้อื่น	7. การแสดงความมือคติ
8. รู้จักแสดงความชื่นชมยินดี	8. ความโมโหฉุนเฉียว
	9. การเลือกที่รักมักที่ชัง
	10. ไม่รักษาสัจจะ

โสตทัศน์ที่ # 6.5 (ต่อ)

6.3 ปัจจัย กลยุทธ์ และการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

แนวปฏิบัติและข้อควรระวังในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริม

แนวปฏิบัติ (ต่อ)	ข้อควรระวัง (ต่อ)
	11. จู้จี้จุกจิก 12. ไม่จริงใจ 13. ไม่คงเส้นคงวา 14. การโจมตีแรงจูงใจ 15. คิดแบบถืออัตา 16. คิดแบบถือพวกทางสังคม

หน่วยที่ 7 การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

โสตทัศน์ที่ # การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

7.1 การศึกษาและพัฒนาบุคคลเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร	7.1.1ความสำคัญประโยชน์และขอบเขต 7.1.2 ความเข้าใจตนเองและผู้อื่นเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ 7.1.3 การปรับปรุงตนเองเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์
7.2 การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การส่งเสริมการเกษตร	7.2.1 การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 7.2.2 การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 7.2.3 การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
7.3 การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์การส่งเสริมการเกษตร	7.3.1 การสร้างสัมพันธ์กับบุคลากรหน่วยงานอื่น 7.3.2 การสร้างสัมพันธ์กับเกษตรกร

โสตทัศน์ที่ # 7.1การศึกษาและพัฒนาบุคคลเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

7.1 การศึกษาและพัฒนาบุคคลเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

ความสำคัญ ประโยชน์ และขอบเขตของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

ความสำคัญ	ประโยชน์	ขอบเขต
1. ช่วยให้นักส่งเสริมเข้าใจตนเองและผู้อื่น 2. ทำให้ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรหน่วยงานต่างๆ 3. ทำให้เกิดการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร	1. ผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย 2. เชื่อมโยงให้บุคลากรทุกฝ่ายทำงานร่วมกันให้บรรลุผลสำเร็จ 3. ทำให้สังคมมีคุณภาพ	1. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ภายในองค์กรส่งเสริมการเกษตร 2. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ภายนอกองค์กรส่งเสริมการเกษตร

โสตทัศน์ที่ # 7.1 (ต่อ)

7.1 การศึกษาและพัฒนาบุคคลเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

การเข้าใจตนเองและผู้อื่นเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์

การเข้าใจตนเอง

- **ประโยชน์** — รู้จักตนเองดีขึ้น- เข้าใจพฤติกรรมตนเองดีขึ้น- เข้าใจพฤติกรรมผู้อื่นโดยเทียบเคียงกับตนเอง- เข้าใจในความนึกคิดของผู้อื่น-รู้จักผู้อื่นดีขึ้น
- **สิ่งที่ควรวิเคราะห์** — -ร่างกายและสุขภาพ –สติปัญญา -อารมณ์ -บุคลิกภาพ –หน้าที่ที่ควรรับผิดชอบ -ตำแหน่งทางสังคม-สภาพความเป็นอยู่และเศรษฐกิจ
- **เกณฑ์ในการพิจารณา** — -การกำหนดทางสังคม : สิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ -การเปรียบเทียบในสังคม : ความแตกต่างของพฤติกรรมของบุคคลในสังคม -การมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่น -การยอมรับจากบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับเรา

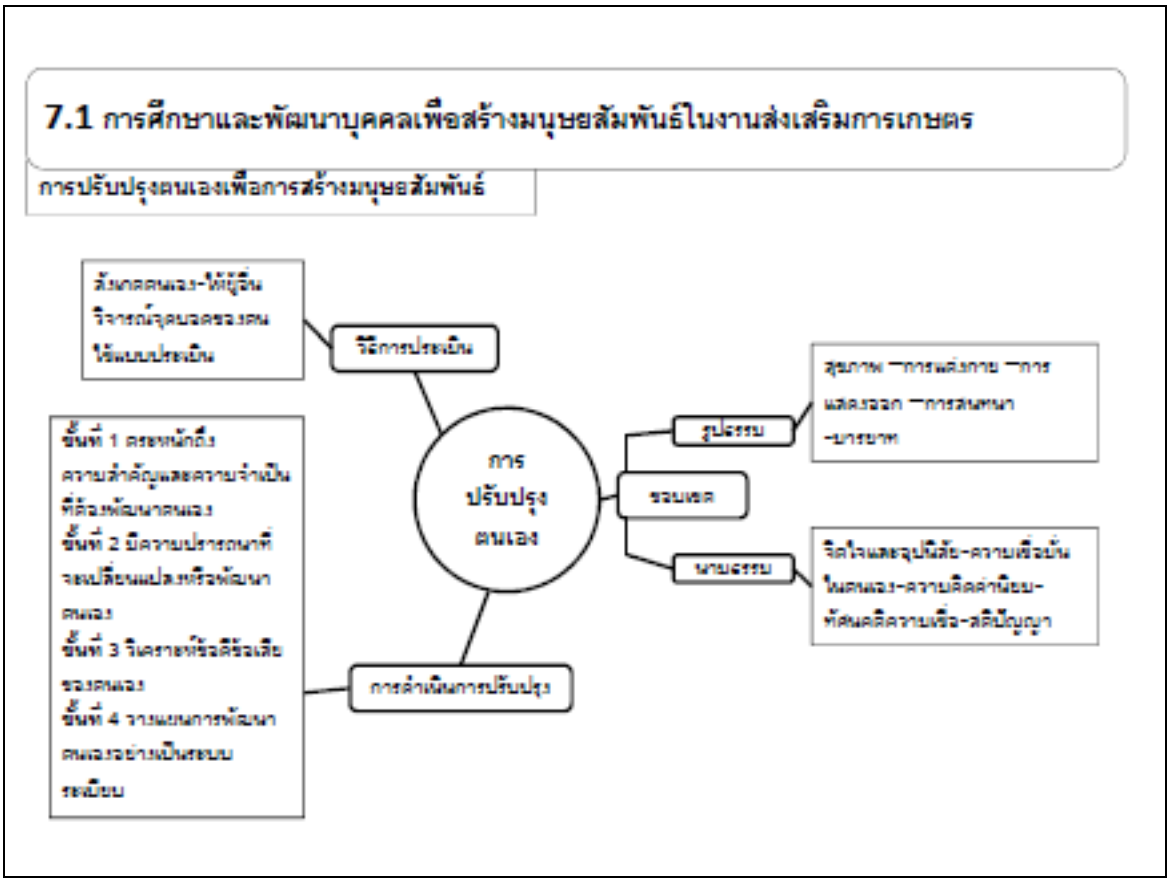
7.1 การศึกษาและพัฒนาบุคคลเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

การเข้าใจตนเองและผู้อื่นเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์

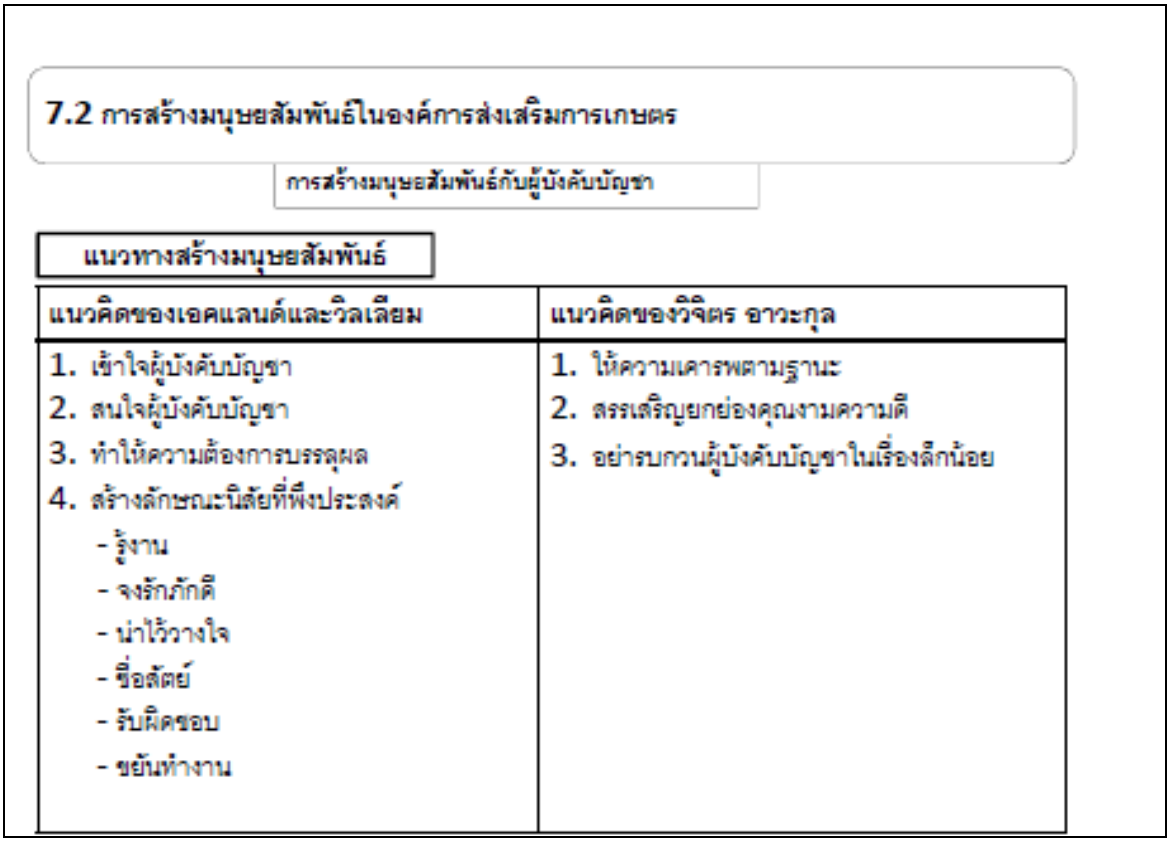
การเข้าใจผู้อื่น

- **ประโยชน์** — ง่ายต่อการติดต่อ-ง่ายต่อการปกครอง-ทำให้การทำงานได้ผล-ทราบแนวแสดงการทำงานของผู้อื่น
- **สิ่งที่ต้องศึกษาเรียนรู้** — ความต้องการ-ความคาดหวัง-ความชอบไม่ชอบ-ความรู้ความสามารถ-ความสนใจความถนัด-ลักษณะอารมณ์-จุดเด่นและจุดอ่อน
- **ข้อพิจารณาเกี่ยวกับธรรมชาติมนุษย์** — ทุกคนมีความแตกต่างกัน-ต้องคำนึงถึงภาพรวมของบุคคล-ควรรู้ถึงสาเหตุของพฤติกรรม-สักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- **วิธีการศึกษาผู้อื่น** — พิจารณาใบหน้า สีหน้า พิจารณาแววตา พิจารณาท่าทางการแสดงออก พิจารณาอารมณ์ของบุคคล

โสตทัศน์ที่ # 7.1 (ต่อ)



โสตทัศน์ที่ # 7.2 การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การส่งเสริมการเกษตร



7.2 การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การส่งเสริมการเกษตร

การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

แนวทางสร้างมนุษยสัมพันธ์

แนวคิดของเอคแลนด์และวิลเลียม	แนวคิดของวิจิตร อาวะกุล
1. เข้าใจผู้บังคับบัญชา 2. สนใจผู้บังคับบัญชา 3. ทำให้ความต้องการบรรลุผล 4. สร้างลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ - รู้งาน - จงรักภักดี - น่าไว้วางใจ - ซื่อสัตย์ - รับผิดชอบ - ขยันทำงาน	1. ให้ความเคารพตามฐานะ 2. สรรเสริญยกย่องคุณงามความดี 3. อย่ารบกวนผู้บังคับบัญชาในเรื่องลึกน้อย

โสตทัศน์ที่ # 7.2 (ต่อ)

7.2 การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การส่งเสริมการเกษตร

การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

แนวทางครองใจผู้บังคับบัญชา

การปฏิบัติตน	การปฏิบัติต่อหัวหน้า	การปฏิบัติงาน
ปฏิบัติตนให้เหมาะสม ทั้งกาย วาจา ใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อการมองสิ่งต่างๆทั้งงาน เพื่อนร่วมงาน และเจ้านาย	ช่วยแบ่งเบาภาระของหัวหน้า สามารถช่วยเหลือและเป็นที่พึ่งได้	ทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่หัวหน้า

7.2 การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การส่งเสริมการเกษตร

การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาต้องกระทำสิ่งต่อไปนี้

1. **มีความสามารถในการจัดการ** มีความสามารถในการจัดการ ทำให้ลูกน้องมั่นใจว่าจะพาไปสู่ความสำเร็จ
2. **ทำตนเป็นคนน่าคบหา** ถ้าทำตนเป็นคนที่คนอื่นอยู่ใกล้หรือทำงานด้วยแล้วสบายใจคนก็อยากคบหาสมาคมด้วย แต่ถ้าหากวางตัวเย่อหยิ่งเอาแต่ใจตนเอง มองไม่เห็นความสำคัญของคนอื่น จุกจิก จู้จี้ คนก็อยากหนีให้ห่าง
3. **ประพฤติตนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา** เป็นคนดี เพื่อให้ลูกน้องยอมรับ
4. **เปิดโอกาสให้มีการติดต่อสัมพันธ์** ต้องเป็นคนที่เปิดตัว เปิดรับการติดต่อสื่อสารจากบุคคลอื่น
5. **ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา** ความสัมพันธ์อันดีเกิดจากน้ำใจไมตรี ผู้บังคับบัญชาจึงควรมีน้ำใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

โสตทัศน์ที่ # 7.2 (ต่อ)

7.2 การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การส่งเสริมการเกษตร

การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

พึงกระทำสิ่งต่อไปนี้

1. ทำตนให้เป็นที่ยอมรับ
2. สังเกตและปฏิบัติตามกฎกติกาของที่ทำงาน
3. รับผิดชอบงานของตน
4. ฝึกตนให้อดทนต่อพฤติกรรมไม่ดีของเพื่อนร่วมงาน
5. สร้างความก้าวหน้าในอาชีพโดยรักษาความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน
6. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานมือใหม่
7. ผูกมิตรกับเพื่อนต่างชาติ

โสตทัศน์ที่ # 7.3 การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์การส่งเสริมการเกษตร

7.3 การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์การส่งเสริมการเกษตร

การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรหน่วยงานอื่น

โสตทัศน์ที่ # 7.3 (ต่อ)

7.3 การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์การส่งเสริมการเกษตร

การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรหน่วยงานอื่น

วิธีการสร้างความสัมพันธ์	วิธีการรักษาความสัมพันธ์
1. ไม่เป็นทางการ - ให้เกียรติ - มีความจริงใจ - รู้จักกาลเทศะ **2. เป็นทางการ** - ร่างหนังสือ - เตรียมความพร้อมในการทำงาน - สร้างสัมพันธ์ที่ดีให้การทำงานราบรื่น	1. รู้จักขอบคุณ 2. สร้างความยุติธรรมในการรับผลประโยชน์ 3. สร้างความระลึกถึงกัน 4. สร้างประเพณีนิยมในองค์กร 5. สร้างความต่อเนื่องของกิจกรรมที่เคยทำร่วมกัน

7.3 การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์การส่งเสริมการเกษตร

การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเกษตรกร

สามารถกระทำได้ดังนี้

ไม่เป็นทางการ	เป็นทางการ
1. แนะนำทักทาย 2. เยี่ยมเยียนเพื่อสานสัมพันธ์ 3. ร่วมกิจกรรมและให้ความช่วยเหลือ 4. ร่วมงานประเพณี 5. สร้างมิตรภาพกับกลุ่มเกษตรกร	1. **รายบุคคล** ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือแผนงานหรือตารางเวลาที่กำหนดไว้ โดยมีการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างนักส่งเสริมการเกษตรกับเกษตรกรเป็นรายบุคคล ได้แก่ การเยี่ยมเยียนที่ไร่นาเกษตรกรมาติดต่อที่สำนักงาน 2. **รายกลุ่ม** การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มเกษตรกรในขณะปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมแบบเป็นกลุ่ม เช่น การสาธิต การประชุม การบรรยาย 3. **รายมวลชน** เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับมวลชนเกษตรกรในระหว่างการทำการสื่อสารหรือถ่ายทอดความรู้ โดยผ่านสื่อมวลชนต่างๆ

หน่วยที่ 8 การนำหลักมนุษยสัมพันธ์ไปประยุกต์ในงานส่งเสริมการเกษตร

โสตทัศน์ที่ # 8.1 แนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักมนุษยสัมพันธ์ไปประยุกต์ในงานส่งเสริมการเกษตร

หลักมนุษยสัมพันธ์ที่จำเป็นสำหรับผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

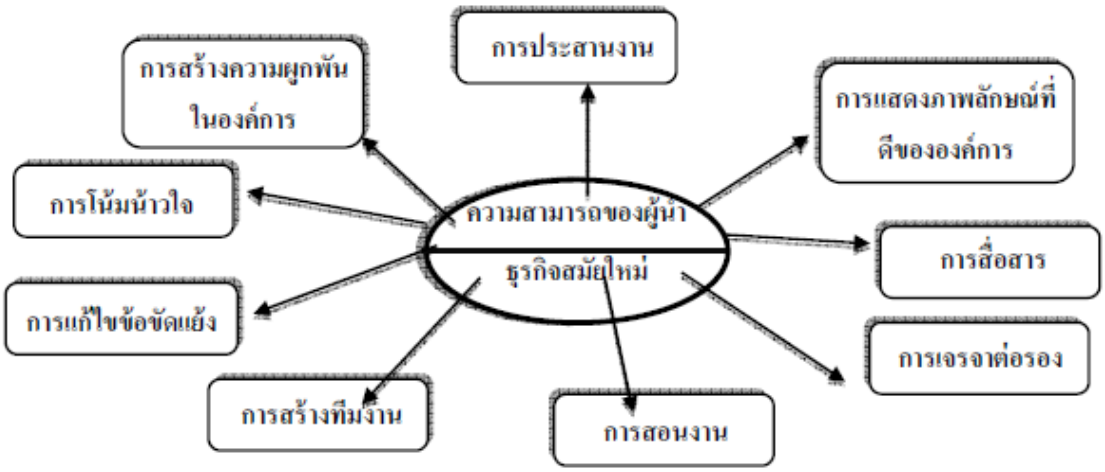
❖ **1. หลักมนุษยสัมพันธ์ที่สำคัญสำหรับการบริหารงานทั่วไปของผู้นำ**

1.1 มิติมุ่งงาน (initiating structure) ต้องแสดงถึงความสามารถในการวางแผน และกำหนดวิธีการปฏิบัติงานในองค์การให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อสร้างรูปแบบที่ดีขององค์การ

1.2. มิติมุ่งความสัมพันธ์ (consideration) ต้องสร้างบรรยากาศของความร่วมมือในการทำงาน

❖ **2. หลักมนุษยสัมพันธ์ที่สำคัญของผู้นำในการดำเนินงานของธุรกิจสมัยใหม่**

ความสามารถของผู้นำในการดำเนินงานของธุรกิจสมัยใหม่ทั้ง 9 ประเด็นดังแสดงในภาพ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของธุรกิจองค์การเป็นสำคัญ



แนวทางการบริหารงานเชิงมนุษยสัมพันธ์ในองค์การสำหรับผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

❖ **1. ผู้นำควรรู้จักใช้ศิลปะในการวินิจฉัยสั่งการ**

1.1 ผู้นำต้องรู้ความมุ่งหมายของการวินิจฉัยสั่งการอย่างชัดแจ้ง

1.2 เนื้อหาสาระของคำสั่งต้องชัดเจน เข้าใจง่าย

1.3 การวินิจฉัยสั่งการมีความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงได้

❖ **2. ผู้นำควรรู้จักใช้ศิลปะในการปฏิบัติงาน**

2.1 การสร้างความหวังในความสำเร็จของการดำเนินงานให้เกิดกับสมาชิกทุกฝ่าย

2.2 การสร้างและปลูกฝังให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์การ

2.3 การแสดงถึงความมั่นใจในความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของสมาชิก

2.4 การทำตนเป็นแบบอย่างทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทุ่มเท และเสียสละให้กับองค์การ

2.5 การส่งเสริมการทำงานในลักษณะทีมงานที่เปิดโอกาสให้มีอำนาจในการตัดสินใจ

2.6 มีศิลปะในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกโดยมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทุกระดับ

2.7 เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากแนวทางปฏิบัติงานทุกครั้ง

โสตทัศน์ที่ # 8.2 บทบาทและคุณลักษณะทางมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

บทบาทผู้นำสำหรับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

❖ **บทบาทของผู้นำในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การนั้น** มีดังนี้

1. รู้จักคิดเพื่อสร้างงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ร่วมงาน
2. รู้จักการช่วยเหลือผู้อื่นในองค์การตามโอกาสอันควร
3. รู้จักให้ข่าวสารและข้อเท็จจริงเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีแก่ทุกฝ่ายในองค์การ

❖ **บทบาทที่สำคัญของผู้นำที่ต้องรับผิดชอบในเรื่องกิจกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ขององค์การ** ประกอบด้วย

1. การกระตุ้นเร้าให้สมาชิกในองค์การมีความสนใจในงาน
2. การแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างบุคคล
3. การช่วยให้สมาชิกยอมรับในเรื่องการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
4. การจูงใจให้สมาชิกทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
5. การอธิบายและถ่ายทอดแผนงาน รวมทั้งการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การ
6. การส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในองค์การ

❖ **บทบาทของผู้นำในเชิงมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้กลุ่มหรือองค์การสามารถรวมตัวกันเพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ** ได้ แบ่งเป็น 2 ประการ คือ

1. บทบาทของผู้นำในเชิงมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มี 10 ประการ ดังนี้

1.1 การทำความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการทำงานให้กับสมาชิกและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.2 การวางแผนงานและขั้นตอนการทำงานร่วมกับสมาชิกทุกระดับ

1.3 การแบ่งงานและมอบหมายงานให้กับทุกฝ่ายได้อย่างเหมาะสม

1.4 การกระตุ้นให้สมาชิกองค์การเกิดความริเริ่มใหม่ๆ ในการทำงาน

1.5 การแสวงหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเอื้ออำนวยต่อการทำงานของสมาชิก

1.6 การสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างสมาชิกในองค์การ

1.7 การประสานความคิดเห็นที่แตกต่างของสมาชิกให้เกิดประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายของงาน

1.8 การช่วยขจัดปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานขององค์การ

1.9 การติดตามงานและประเมินผลงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

1.10 การควบคุมมาตรฐานผลงานขององค์การภายใต้การมีส่วนร่วมของสมาชิก

2. บทบาทของผู้นำในเชิงมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของสมาชิก มี 6 ประการ ดังนี้

2.1 การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็น และปฏิบัติงานในองค์การ

2.2 การสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2.3 การรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นของสมาชิกองค์การอย่างทั่วถึง

2.4 การชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการทำงานให้กับสมาชิกอย่างกระจ่างแจ้งและสม่ำเสมอ

2.5 การสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมระหว่างสมาชิกตามความถนัดของแต่ละบุคคล

2.6 การขจัดหรือลดความขัดแย้งต่างๆ ระหว่างสมาชิกในองค์การ

โสตทัศน์ที่ # 8.2 (ต่อ)

คุณลักษณะทางมนุษยสัมพันธ์ที่สำคัญของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

❖ **1. คุณลักษณะทางพฤติกรรมเฉพาะบุคคลที่จำเป็นของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร**

1.1 การรู้จักจุดดีและจุดด้อยของตนเอง

1.2 การรู้จักและเข้าใจผู้อื่น

1.3 ต้องมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในความพยายามและความสามารถของตนเองและผู้อื่น

1.4 ต้องเป็นผู้ที่มีความสุภาพและเป็นกันเองกับทุกคน

1.5 มีความเป็นคนใจกว้างที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

1.6 ต้องมีความเกรงใจและให้เกียรติผู้อื่นเสมอ

1.7 เป็นคนมองโลกในแง่ดีและมีอารมณ์ดีอยู่เสมอแม้ในยามพบวิกฤติ

1.8 มีความอดทนต่อความคับข้องใจ และมีความอดทนต่อปฏิกิริยาต่อต้าน

1.9 มีศิลปะในการให้กำลังใจและให้คำปรึกษา

1.10 มีความสามารถในการสื่อสารและชักจูงใจ

1.11 มีศิลปะในการจัดการข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น

1.12 เรียนรู้ที่จะควบคุมความวิตกกังวลที่จะเกิดขึ้น

1.13 มีความยืดหยุ่นในการทำงาน

1.14 มีความปรารถนาดีและมีเมตตากับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

1.15 มีความเสียสละและทุ่มเทในการทำงานขององค์การอย่างเต็มความสามารถ

1.16 ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีทุกด้านสำหรับสมาชิก

❖ **2. คุณลักษณะทางพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่จำเป็นของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร**

2.1 มีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์การอย่างชัดเจน

2.2 มีความสามารถและใช้ความสามารถในการสร้างความเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบโดยทั่วกัน

2.3 มีการจัดการองค์การและโครงสร้างองค์การอย่างเป็นระบบ และมีระเบียบแบบแผน

2.4 มีการจัดคนเข้าทำงานได้เหมาะสมกับความถนัด ความต้องการ ความสนใจ

2.5 มีวิธีการสั่งงานที่ชัดเจนภายใต้การให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ

2.6 มีการสร้างโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์การ

2.7 มีความสามารถและแสดงออกซึ่งความสามารถในการทำงานทั้งเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการ

2.8 มีการแสดงออกซึ่งการรักษาผลประโยชน์ของสมาชิกและองค์กรอย่างเต็มที่

2.9 มีการให้คำยกย่องชมเชยเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น

2.10 มีการให้ข้อชี้แนะเพื่อการพัฒนา หรือให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

2.11 มีการแสดงออกถึงความรับผิดชอบที่เหมาะสมต่อข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของสมาชิก

2.12 มีความพยายามและแสดงความสามารถในการเปลี่ยนวิกฤติที่เกิดขึ้นในองค์การให้เป็นโอกาส

2.13 มีความพยายามและแสดงออกซึ่งความพยายามในการสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าหรือเกิดผลประโยชน์แก่สมาชิกและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การอย่างชัดเจน

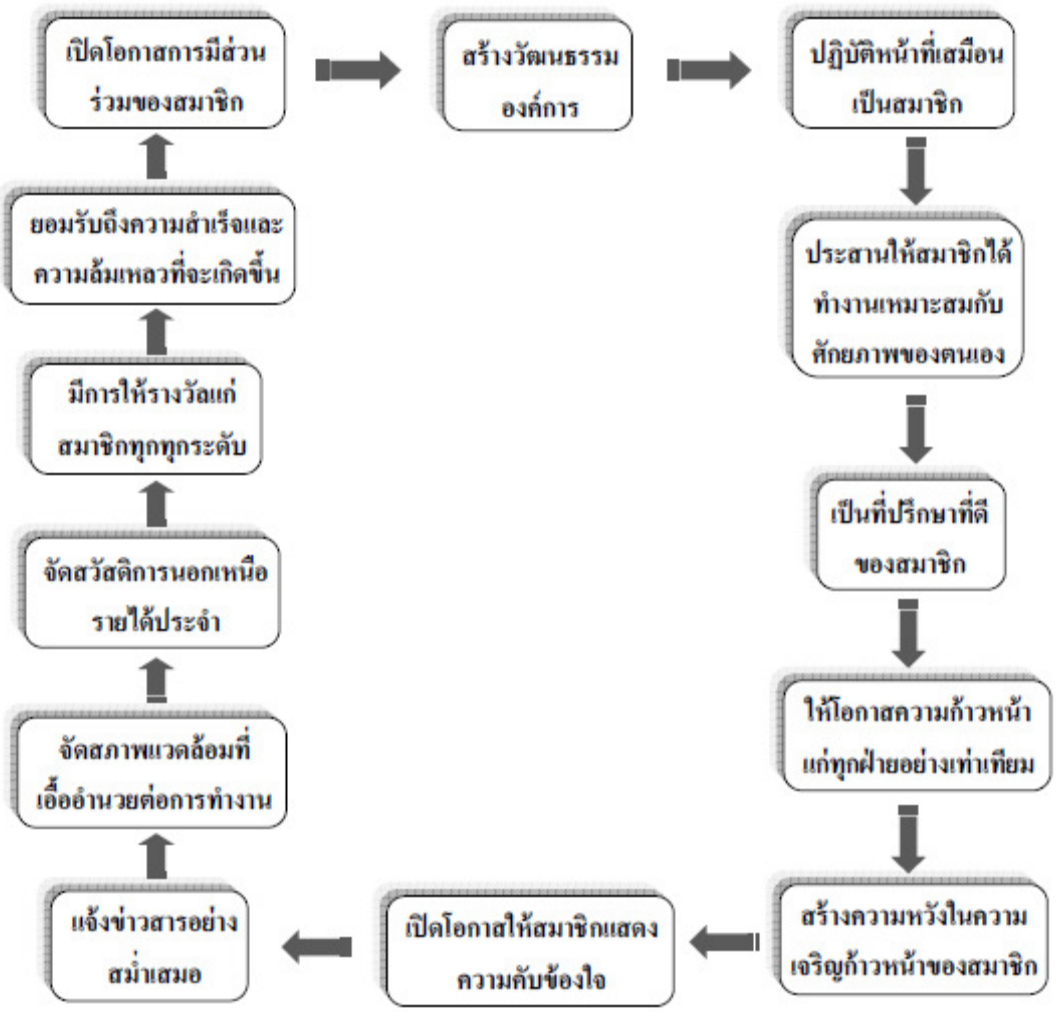
โสตทัศน์ที่ # 8.3 หลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำในการสร้างความร่วมมือร่วมใจ

ขวัญในการทำงานกับบทบาทของผู้นำ

องค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างขวัญในการทำงานให้กับองค์การ คือ ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจเป็นส่วนตัว ความกระตือรือร้น และความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของสมาชิกแต่ละบุคคล เพื่อให้ภาระหน้าที่การงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ผู้นำต้องพยายามหาวิธีการเพื่อการสร้างขวัญในการทำงานของสมาชิกในองค์การอย่างสม่ำเสมอ

หลักการเสริมสร้างขวัญในการทำงานของผู้นำ

หลักการเสริมสร้างขวัญในการทำงานของผู้นำ ดังแสดงในภาพ



โสตทัศน์ที่ # 8.3 (ต่อ)

ประโยชน์ของการเสริมสร้างขวัญในการทำงาน

1. เป็นการเอาชนะจิตใจของสมาชิกทุกระดับ
2. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจทำงานอย่างสมานฉันท์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
3. สมาชิกทำงานอย่างสมัครใจ และอยู่ในระเบียบวินัยขององค์การ
4. สร้างความจงรักภักดีต่อหมู่คณะและองค์การ
5. สร้างความสามัคคีและพลังกลุ่มระหว่างสมาชิก
6. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
7. เป็นการจูงใจให้สมาชิกองค์การมีทัศนคติที่ดีกับผู้นำและองค์การ
8. ทำให้สมาชิกทุกระดับเกิดความเชื่อมั่นและเกิดศรัทธาในองค์การ

ปัจจัยสำคัญทางมนุษยสัมพันธ์ในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
2. ปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกทุกระดับ

โสตทัศน์ที่ # 8.4 การสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานสำหรับผู้นำ

ลักษณะองค์การที่ประสบความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

1. สมาชิกทุกระดับมีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ
2. สมาชิกทุกระดับมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง
3. สมาชิกได้มีโอกาสประชุม ปรึกษา หารือ และเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ
4. สมาชิกเคารพในหน้าที่ของผู้อื่นและของตนเอง
5. สมาชิกทุกคนต่างสนับสนุนและช่วยเหลือกันเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้เร็วขึ้น
6. สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาขององค์การ
7. สมาชิกได้รับการสอนหรือการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
8. ผู้นำรู้บทบาทและภาระหน้าที่ของตนในเชิงมนุษยสัมพันธ์ทั้งด้านงานและด้านคนขององค์การได้เป็นอย่างดี

โสตทัศน์ที่ # 8.4 (ต่อ)

ลักษณะขององค์การที่ประสบความล้มเหลวในการสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

องค์การที่ประสบความล้มเหลวในการสร้างความร่วมมือร่วมในในการทำงาน มีหลายคุณลักษณะ ดังนี้

1. เป้าหมายขององค์การไม่ชัดเจน
2. สมาชิกในองค์การไม่มีส่วนในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ
3. ขาดการสื่อสารถึงเป้าหมายขององค์การให้สมาชิกทราบ หรือการสื่อสารในองค์การคลุมเครือ ไม่ชัดเจน
4. สมาชิกได้รับมอบหมายให้ทำงานจำเจ งานยาก งานหนัก จนเกิดความเครียดและท้อถอย
5. ไม่มีการระบุหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน
6. สมาชิกไม่มีโอกาสตัดสินใจร่วมกัน
7. การประชุมไม่มีประสิทธิภาพและไม่มีเรื่องที่สำคัญในการประชุมเกือบทุกครั้ง

การสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

1. การสร้างความร่วมมือร่วมใจระดับองค์การ

1.1 การสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการทำงาน

1) มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกันของสมาชิกทุกระดับอย่างชัดเจนและเฉพาะเจาะจง

2) มีการกำหนดมาตรการและวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่วางไว้ร่วมกัน

3) มีการกำหนดตัวชี้วัดหรือมาตรฐานในการประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

4) มีการกำหนดทางเลือกในการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของจุดหมายที่วางไว้ร่วมกัน

1.2 การสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมของสมาชิกทุกระดับ

1) เปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีอยู่หรืออาจเกิดขึ้น และส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์การ
2) เปิดโอกาสให้สมาชิกมีการสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอ
3) ดูแลเอาใจใส่ให้สมาชิกมีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือแสดงความสามารถอย่างทั่วถึง
4) เปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมประชุม หรือหารือระหว่างการปฏิบัติงานเป็นประจำ
5) เปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมกันกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน
6) สร้างกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานระหว่างสมาชิกทุกระดับนอกเหนือจากการปฏิบัติงานในองค์การ

2. การสร้างความร่วมมือร่วมใจระดับบุคคล

1) ผู้นำต้องแสดงถึงความสามารถในการทำงาน การให้คำปรึกษา และการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานที่ดีที่ทำให้สมาชิกเกิดความศรัทธา
2) ผู้นำต้องมีการสอนงานที่ก่อให้เกิดการเสริมสร้างความรู้ความสามารถของสมาชิก ผู้นำต้องมีการให้บำเหน็จความชอบหรือรางวัล และให้การยกย่องสมาชิกที่มีการปฏิบัติงานดีเด่น
3) ผู้นำต้องสร้างโอกาสให้สมาชิกได้เรียนรู้ถึงเทคนิค วิธีการใหม่ๆ
4) ผู้นำต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เรียนรู้จนเกิดทักษะที่สามารถจะปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่

โสตทัศน์ที่ # 8.5 แนวคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำในการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้นำ

ความหมายของความขัดแย้ง

ความขัดแย้ง เป็นความสัมพันธ์ทางลบระหว่างบุคคลที่แต่ละฝ่ายเกิดความไม่พึงพอใจขึ้น โดยที่แต่ละฝ่ายต้องเผชิญกับภาวะการณ์ที่ยังไม่สามารถหาข้อยุติระหว่างกันได้ ดังนั้น จึงเป็นบทบาทของผู้นำเชิงมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ในลักษณะที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

สาเหตุเชิงมนุษย์สัมพันธ์ของความขัดแย้งในองค์การ

❖ **1. สาเหตุเชิงมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำ**

1.1 ผู้นำขาดการสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน หรือการขาดความชัดเจนในเป้าหมายของการปฏิบัติภารกิจ

1.2 ความไม่เท่าเทียมกันในการจัดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของสมาชิก

1.3 ผู้นำมีพฤติกรรมก้าวร้าวและมีบุคลิกภาพที่โน้มเอียงไปในทางขัดแย้งกับผู้อื่น

1.4 การให้รางวัล หรือการลงโทษจากการปฏิบัติงานในองค์การไม่ชัดเจน

1.5 ผู้นำหลีกเลี่ยงที่จะไม่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกขององค์การ

❖ **2. สาเหตุเชิงมนุษยสัมพันธ์ของสมาชิก**

2.1 สมาชิกมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนในเป้าหมายและความมุ่งหวังในการปฏิบัติงานภายในองค์การ

2.2 สมาชิกเกิดการแข่งขันในการปฏิบัติงาน เนื่องจากทรัพยากรในองค์การมีค่อนข้างจำกัด

2.3 การมีพฤติกรรมไม่ยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก

2.4 สมาชิกแบ่งเป็นกลุ่มย่อยและต่างมุ่งไปที่การให้ความสนใจในงานของกลุ่มที่ทำอยู่

❖ **3.สาเหตุเชิงมนุษยสัมพันธ์จากบรรยากาศการทำงาน**

3.1 องค์การขาดการเปิดโอกาสหรือไม่ให้ความสนใจที่จะให้สมาชิกร่วมหารือหรือแสดงความคิดเห็น

3.2 องค์การขาดการสร้างบรรยากาศของความประนีประนอม หรือการแสวงหาหนทางแก้ไขปัญหา

ผลจากความขัดแย้ง

❖ **1. ผลดีของความขัดแย้ง**

1.1 ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้เป็นแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากมีการแข่งขันระหว่างคู่กรณี

1.2 ทำให้องค์การได้แนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

1.3 ทำให้ปัญหาบางอย่างในองค์การที่เก็บงำไว้ได้ถูกนำมาเปิดเผย ทำให้สามารถกำหนดวิธีการแก้ไขได้ทันการณ์

1.4 หากคู่กรณีมีการแก้ไขข้อขัดแย้งให้ลุล่วงไปแล้ว จะก่อให้เกิดความเข้าใจต่อกันอย่างลึกซึ้งมากขึ้น

❖ **2. ผลเสียของความขัดแย้ง**

2.1 ทำให้บรรยากาศในการทำงานไม่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน

2.2 ก่อให้เกิดความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกันและแผ่ขยายเพิ่มมากขึ้น

2.3 เกิดความห่างเหินระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเพิ่มมากขึ้น

2.4 ก่อให้เกิดความแตกแยกระหว่างสมาชิก และเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

โสตทัศน์ที่ # 8.6 กระบวนการบริหารจัดการความขัดแย้งในการทำงานสำหรับผู้นำ

บทบาทของผู้นำกับวิธีการลดความขัดแย้ง

1. ผู้นำแบบปฏิเสธหรือถอนตัวจากปัญหาความขัดแย้ง
2. ผู้นำแบบออกคำสั่งชี้ขาด
3. ผู้นำแบบระงับชั่วคราว
4. ผู้นำแบบประนีประนอม
5. ผู้นำแบบชักจูงให้ร่วมมือกัน

กระบวนการบริหารจัดการความขัดแย้งในการทำงาน

มีกระบวนการในการดำเนินงานรวม 8 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 : การสร้างกลยุทธ์ความเห็นพ้อง

ขั้นที่ 2 : การสร้างการยอมรับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

ขั้นที่ 3 : การผลักดันให้คู่กรณีร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

ขั้นที่ 4 : การสร้างบรรยากาศการเจรจาต่อรอง

ขั้นที่ 5 : การสนับสนุนข้อมูลในการเจรจาต่อรอง

ขั้นที่ 6 : การสร้างบรรยากาศในการตัดสินใจ

ขั้นที่ 7 : การสร้างบรรยากาศในการร่วมมือร่วมใจแก้ไขข้อขัดแย้ง

ขั้นที่ 8 : การผลักดันให้เกิดเป้าหมายและค่านิยมร่วมกันในการจัดการความขัดแย้ง

เทคนิคการบริหารจัดการความขัดแย้งในการทำงาน

1. ผู้นำต้องสร้างบรรยากาศการตั้งเป้าหมายร่วมกันของคู่กรณีอย่างสม่ำเสมอ กัน
2. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีการทำงานเป็นกลุ่มมากกว่าต่างคนต่างทำ
3. ใช้เทคนิคการบริหารงานเชิงมนุษยสัมพันธ์ที่เปิดโอกาสให้สมาชิกหมั่นวิจารณ์จุดอ่อนที่พบในการปฏิบัติงานของตนเอง ที่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งขึ้นกับสมาชิกอื่น และส่งเสริมให้สมาชิกกำหนดวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง
4. ผู้นำอาจมีการสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างสมาชิกหรือระหว่างกลุ่ม เพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้ และลดความคับข้องใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก
5. ผู้นำพยายามสนับสนุนให้บุคคลที่มีความขัดแย้งได้มีโอกาสแสดงความรู้สึก หรือความคับข้องใจกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อลดความตรึงเครียดที่เกิดขึ้น
6. ผู้นำอาจให้บุคคลที่สาม ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย และมีทักษะในการบริหารความขัดแย้งภายใต้การวางแผนอย่างรอบคอบเข้ามาเป็นคนกลางในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งของคู่กรณี
7. การบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ต้องอยู่ภายใต้ความชัดเจนของการสังเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาที่เกิดขึ้น และใช้เทคนิคการสร้างความประนีประนอมของทั้งสองฝ่าย เพื่อกำหนดวิธีการพัฒนาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นร่วมกัน