

# สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช

# เอกสารโสตทัศน์ชุดวิชา 91350 (เล่มที่ 2 หน่วยที่ 9-15)

การเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ และจิตวิทยาสำหรับเกษตรกร Leadership, Human Relation and Psychology for Farmers

## คณะกรรมการกลุ่มผลิตและบริหารชุดวิชา 91350 การเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ และจิตวิทยาสำหรับเกษตรกร

รองศาสตราจารย์ คร. สินีนุช ครุฑเมือง แสนเสริม รองศาสตราจารย์ คร. เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ รองศาสตราจารย์ คร. จินคา 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 หลักการและ ทฤษฎีทางจิตวิทยา พฤติกรรมและความเป็นอยู่ทางด้านสังคมจิตวิทยาของเกษตรกร การนำความรู้ทางการเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ และจิตวิทยาที่เหมาะสมสำหรับเกษตรกรมาใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร

#### 2. วัตถุประสงค์

- 1. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องของผู้นำ การคัดเลือกและการสร้างผู้นำ
- 2. เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการสร้างและโครงการฝึกอบรมผู้นำเกษตรกรประเภทต่าง ๆ ให้สัมฤทธิผล
- 3. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และจิตวิทยาพื้นฐาน
- 4. เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการนำความรู้ด้านมนุษยสัมพันธ์และจิตวิทยาที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ สำหรับการส่งเสริมการเกษตร

#### 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 9 แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยากับงานส่งเสริมการเกษตร

## โสตทัศน์ที่ # 9.1 ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยากับงานส่งเสริมการเกษตร

ความหมายของจิตวิทยาในงานส่งเสริมการเกษตร หมายถึง
วิทยาศาสตร์สาขาหนึ่งที่มีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม
กระบวนการทำงานของจิต ของบุคคลที่เกี่ยวข้องในงาน
ส่งเสริมการเกษตร ทั้งนักส่งเสริมการเกษตร ผู้นำเกษตรกร
และเกษตรกร เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุต่างๆ ที่ส่งผลให้แต่ละ
คนมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป และทำให้เกิดความเข้าใจ
ในพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

#### ประโยชน์ของจิตวิทยากับนักส่งเสริมการเกษตร

- ■เข้าใจพฤติกรรมของตนเอง
- ■เข้าใจในลักษณะทางด้านจิตวิทยาของตนเอง
- ■สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน
- ■มีความเข้าใจในเรื่องสุขภาพจิตของตนเอง
- ประโยชน์ของจิตวิทยากับเกษตรกร
- ■เข้าใจพฤติกรรมของตนเอง
- ■ป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในชุมชน
- ■ความรู้ทางด้านจิตวิทยาจะทำให้เกษตรกรเข้าใจอิทธิพลของ สิ่งแวดล้อมรอบตัว
- ■แนวคิดทางจิตวิทยาทำให้เกษตรกรเข้าใจธรรมชาติมนุษย์ได้ดียิ่งขึ้น

#### โสตทัศน์ที่ # 9.2 กลุ่มของจิตวิทยา

## กลุ่มของจิตวิทยา

กลุ่มโครงสร้างนิยม เน้นในการศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างของจิต โดยวิธีการสำรวจด้วยตนเอง

กลุ่มหน้าที่นิยม ไม่สนใจโครงสร้างของประสบการณ์ทางจิตแต่ สนใจดูว่ากระบวนการทางจิตมีหน้าที่อย่างไร

กลุ่มพฤติกรรมนิยม เน้นว่าปัจจัยต่างๆ ในสิ่งแวดล้อมกระตุ้นให้ เกิดพฤติกรรม

## กลุ่มของจิตวิทยา

กลุ่มจิตวิเคราะห์ โดยซิกมันด์ ฟรอยด์ เห็นความสำคัญของสิ่งที่ มองไม่เห็นเช่นจิตไร้สำนึกมาเป็น องค์ประกอบสำคัญในการเข้าใจ ธรรมชาติและพฤติกรรมของตัวบุคคล

กลุ่มเกสตัลท์ เน้นว่าบุคคลรับรู้สิ่งต่าง ๆ ในรูปของส่วนรวมใน ลักษณะที่มีแบบแผนหรือมีเอกลักษณ์

กลุ่มมนุษย์นิยม เน้นไปที่การศึกษาลักษณะเฉพาะของมนุษย์และ ความสามารถในการเลือก การเติบโต และสุขภาพจิต

## โสตทัศน์ที่ # 9.2 ทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับพัฒนาการ

## ทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับพัฒนาการของมนุษย์

ทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการทางด้านร่างกาย การทำงานส่งเสริมการเกษตร จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคคล ในช่วงวัยที่ 2 คือ คนที่มีอายุ 12-20 หรือ 25 ปี ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มเยาวชนเกษตร หรือกลุ่มยุวเกษตรกร ซึ่งมีแนวโน้มที่จะ ประกอบอาชีพทางด้านการเกษตรต่อไปในอนาคต และช่วงวัยที่ 3 อายุ ระหว่าง 20-60 ปี ซึ่งเป็นวัยผู้ใหญ่ ได้แก่ เกษตรกร และแม่บ้านเกษตรกร ซึ่ง ปะกอบอาชีพทางด้านการเกษตร

ทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการทางด้านสติปัญญา แบ่งพัฒนาการทาง สติปัญญา ออกเป็น 4 ชั้นตอน ขั้นความรู้สึก ขั้นเริ่มคิดเริ่มเข้าใจ ขั้นใช้ ความคิดเชิงรูปธรรม ขั้นใช้ความคิดเชิงนามธรรม หรือขั้นวุฒิภาวะ

## ทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับพัฒนาการของมนุษย์

ทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการทางอารมณ์ ประสบการการณ์จากสิ่งแวดล้อม จะทำให้เกิดการตอบสนองของกระบวนการภายในอินทรีย์ และระบบ กล้ามเนื้อในลักษะต่างๆ และการเปลี่ยนแปลงของร่างกายก็เป็นผลมาจาก การแปลความหมาย และสามารถบอกได้ว่าบุคคลอยู่ในสภาวะอารมณ์ชนิด ใด

ทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการทางสังคม ความไว้วางใจหรือความไม่ไว้วางใน ผู้อื่น ความเป็นอิสระหรือความไม่แน่ใจ การริเริ่มหรือความรู้สึกผิด เอาการ เอางานหรือการมีปมด้อย การค้นพบอัตลักษณ์แห่งคนหรือความสับสนใน ตัวเอง ความใกล้ชิดสนิทสนมหรือความเปล่าเปลี่ยว การอนุเคราะห์เกื้อกูล หรือความเห็นแก่ตัว ความมั่นคงทางใจหรือความสิ้นหวัง

#### โสตทัศน์ที่ # 9.2 (ต่อ)

# ทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับพัฒนาการของมนุษย์ ทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรม ซึ่งแบ่งขั้นตอนต่างๆ ออกเป็น 6 ขั้น

- ■ขั้นที่ 1 หลักการหลบหลีกการถูกลงโทษ
- ■ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัลและความพอใจ
- ■ขั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ
- ■ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม
- ■ขั้นที่ 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญา
- ■ขั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล

## โสตทัศน์ที่ # 9.3 ทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับ พฤติกรรม

# ทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับพฤติกรรม

พฤติกรรม คือ กิริยา อาการ บทบาท ลีลา ท่าที การประพฤติ ปฏิบัติ การกระทำที่แสดงออกไปปรากฏ ส้มผัสได้ด้วยประสาท ส้มผัสทางใดทางหนึ่ง อันได้แก่ ทางตา ปาก จมูก หู และผิวกาย พฤติกรรมบางอย่างสามารถรับรู้ได้ง่ายจาก รูป รส กลิ่น เสียง ส้มผัส ซึ่งจะเป็นประเภทที่สังเกตเห็นได้ง่าย

#### โสตทัศน์ที่ # 9.3 (ต่อ)

## ทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับพฤติกรรม

ทฤษฎีการรับแนะ การรับแนะ หมายถึง การยอมรับโดยปราศจากเหตุผล หรือปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าโดยปราศจากการยั้งคิด

ทฤษฎีการเลียนแบบ การเลียนแบบ หมายถึง การกระทำไปตามแบบของ ผู้อื่นตั้งแต่การทำตามผู้นำไปจนกระทั่งถึงการออกแบบประดิษฐ์ต่างๆ

ทฤษฎีการปฏิบัติตามระเบียบแบบ สาเหตุที่คนเรานิยมประพฤติปฏิบัติ ตามระเบียบแบบแผนก็เพราะเป็นการประหยัดเวลาประหยัดกำลัง ประหยัด ความคิด เพราะไม่ต้องตัดสินใจ อะไรด้วยตนเอง และเหตุผลที่สำคัญที่สุดก็ คือว่า มนุษย์เรานั้นได้รับการเลี้ยงดูมาให้เป็นผู้ปฏิบัติตามจนกลายเป็นผู้รับ ไปแล้วนั่นเอง

## โสตทัศน์ที่ # 9.4 ทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ

## ทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

โดยทั่วไปแล้วเวลาเราพูดถึงบุคลิกภาพเรามักจะหมายถึง ลักษณะ ส่วนรวมของพฤติกรรมของบุคคลทั้งในด้านชีวิตส่วนตัว การทำงานและใน สังคมทั่วไปนั่นก็คือ เราเข้าใจบุคลิกภาพในความหมายรวมๆ ไม่เจาะจงว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับ รูปร่าง หรือนิสัย หรือจิตใจ

ในทางจิตวิทยาแล้วบุคลิกภาพหมายถึงรูปแบบต่างๆ ของลักษณะ พฤติกรรม และวิธีการคิด ซึ่งกำหนดแนวทาการปรับตัวของบุคคลต่อ สิ่งแวดล้อม

#### โสตทัศน์ที่ # 9.4 (ต่อ)

## ทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพสามารถสรุปเป็น 4 กลุ่มแนวคิดใหญ่ๆ ดังนี้ 1.กลุ่มนักทฤษฎีที่มีความเชื่องทางด้านพลังแรงขับ ได้แก่ ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ ของฟรอยด์

- 2.กลุ่มนักทฤษฎีที่เชื่อว่าบุคลิกภาพมาจากสังคมสิ่งแวดล้อมของบุคคล ได้แก่ ทฤษฎีจิตวิทยารายบุคคลของแอดเลอร์
- 3.กลุ่มนักทฤษฎีที่เชื่อในการแยกประเภทของบุคลิกภาพ ได้แก่ ทฤษฎีจิต วิเคราะห์ของจุง
- 4.กลุ่มนักทฤษฎีที่เชื่อว่าบุคลิกภาพเป็นส่วนรวมทั้งร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ทฤษฎีแห่งตนของโรเจอร์ส

## โสตทัศน์ที่ # 9.5 ทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับความต้องการ

# ทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับความต้องการ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโสล์

- มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการพื้นฐานนี้จะมีอยู่ ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
- 2.ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับ พฤติกรรมนั้นอีกต่อไปอีก นั่นคือความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง เท่านั้นที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์
- 3.ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น ตามลักษณะ ความสำคัญจากต่ำไปสูง โดยเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับรับการตอบสนอง แล้ว ความต้องการขั้นสูงขั้นต่อไปก็จะตามมาเป็นลำดับ

#### โสตทัศน์ที่ # 9.5 (ต่อ)

## ทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีความต้องการของฟรอมม์ ฟรอมม์ เสนอว่าคนทุคนมีธรรมชาติ แบบมนุษย์ คือถูกดึงดันระหว่างความต้องการมีอิสรภาพ และความ ปรารถนาในการเป็นเจ้าของหรือถูกครอบครอง หรือความมั่นใจอบอุ่นใจที่มา จากบุคคลอื่นหรือกลุ่มสังคม และเชื่อว่าทุกคนมีพื้นฐานบุคลิกภาพคล้ายกัน คือ มีแรงขับอยู่ 2 ประเภท คือ แรงขับทางร่างกาย แรงขับประเภทที่ไม่ใช้ ความต้องการทางร่างกาย

## โสตทัศน์ที่ # 9.6 ทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

## ทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ใฝ่สัมพันธ์ และใฝ่ อำนาจ

## ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (เขียนย่อว่า nAch) หมายถึง ความต้องการ ความสำเร็จที่จะแข่งขันเอาชนะเกณฑ์มาตรฐาน คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มักจะชอบคิดที่จะทำงานให้ดีขึ้น ทำงานให้สำเร็จ หาทางก้าวหน้าในอาชีพ ของตน และมีความรู้สึกพึงพอใจกับการเรียกร้องหาความสำเร็จเสมอ

## ทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ใฝ่สัมพันธ์ และใฝ่ อำนาจ

## ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (เขียนว่า nAff) หมายถึง ความต้องการความอบอุ่นใจ จากการมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มักจะมีพฤติกรรมใน ลักษณะขอบการสนทนา ขอบงานเลี้ยง และให้ความสนใจแก่การให้การ สนับสนุนทางอารมณ์แก่ผู้อื่น เช่น การปลอบใจผู้อื่น เป็นต้น

## ทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ใฝ่สัมพันธ์ และใฝ่ อำนาจ

## ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (เขียนย่อว่า nPow) หมายถึง ความต้องการที่จะมี อิทธิพลเหนือผู้อื่น และความต้องการที่จะควบคุมให้ผู้อื่นอยู่ในอำนาจของ ตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะคิดและหาวิธีที่จะได้มาซึ่งอำนาจ หาทาง ใช้อำนาจและอิทธิพลเอาชนะผู้อื่น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้อื่น

## โสตทัศน์ที่ # 9.7 ทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับบทบาท

## ทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับบทบาท

บทบาทมี 3 ลักษณะ คือ

1.บทบาทที่ถูกคาดหวัง

2.บทบาทที่รับรู้จากตำแหน่ง

3.บทบาทที่คนในสังคมกำหนดขึ้น

สำหรับทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ เกี่ยวกับบทบาทที่สำคัญ ได้แก่

1.ทฤษฎีของลินตัน (Linton)

2.ทฤษฎีของพาร์ลัน (Parson)

3.ทฤษฎีของฮอแมนส์ (Homanns

4.ทฤษฎีของนาเดล (Nadel)

## โสตทัศน์ที่ # 9.8 ทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการเป็นผู้นำ

## ทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ

งานส่งเสริมการเกษตรนอกจากจะรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาด้าน การเกษตรแล้วยังจะต้องรับผิดชอบในการสร้างและพัฒนาการเป็นผู้นำของ บุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยไม่ว่าจะเป็นตัวเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร หรือ เกษตรกรเป้าหมายเองก็ตาม เพราะเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรก็ เปรียบเสมือนผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมไปสู่ กลุ่มเกษตรกรเป้าหมาย และจะต้องคัดเลือกและสร้างผู้นำเกษตรกรขึ้นมา เพื่อทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ไปสู่ เกษตรกรอื่นๆ ต่อไป

#### โสตทัศน์ที่ # 9.8 (ต่อ)

## ทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ

สำหรับทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับผู้นำที่สำคัญที่จะกล่าวถึงต่อไป มี 4 ทฤษฎี ดังนี้

- ■ทฤษฎีลักษณะของผู้นำ
- ■ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟิตเลอร์
- ■ทฤษฎีวิถีสู่เป้าหมายของเฮาส์
- ■ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจผู้นำ

## โสตทัศน์ที่ # 9.9 ทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับทัศนคติ

## ทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับทัศนคติ

งานส่งเสริมการเกษตรเป็นการมุ่งให้การศึกษากับกลุ่มบุคคล
เป้าหมาย เช่น เกษตรกร แม่บ้านเกษตรกร และยุวเกษตรกร ให้เกิดการ
เรียนรู้ในความรู้และวิธีการปฏิบัติใหม่ๆ ตามที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
ต้องการ โดยมุ่งให้กลุ่มบุคคลเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้าน
ความรู้ (knowledge) ทัศนคติ (attitude) และทักษะ (skills) อย่างใดอย่าง
หนึ่ง หรือทั้งหมด

## โสตทัศน์ที่ # 9.9 ทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับทัศนคติ

## ทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับทัศนคติ

ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ ที่สำคัญ ประกอบด้วย

- ■ทฤษฎีการวางเงื่อนไขและการให้แรงเสริม
- ■ทฤษฎีสิ่งล่อใจ
- ■ทฤษฎีความสอดคล้องกันในการรับรู้
- ■ทฤษฎีความขัดแย้งทางความคิด
- ■ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติโดยการปรับตัวให้เข้ากับสังคม
- ■ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

#### โสตทัศน์ที่ # 9.10 ขอบเขตของจิตวิทยาในงานส่งเสริมการเกษตร

## จิตวิทยาสำหรับนักส่งเสริมการเกษตร

จิตวิทยาสำหรับนักส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวข้องกับบทบาท หน้าที่ที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องปฏิบัติ คือ บทบาทครู ผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ที่ปรึกษา และผู้ประสานงาน ซึ่งต้องอาศัย คุณสมบัติที่สำคัญในพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่าง ยิงในการส่งเสริม เผยแพร่ความรู้ การจูงใจให้เกิดการยอมรับและ ปฏิบัติ

#### โสตทัศน์ที่ # 9.10 (ต่อ)

## จิตวิทยาสำหรับผู้นำเกษตรกร

จิตวิทยาสำหรับผู้นำเกษตรกรนั้น บุคคลที่จะมาเป็นผู้นำนั้น จะต้องมีลักษณะหรือบุคลิกภาพบางอย่างที่เป็นปัจจัยเด่นพิเศษที่ทำ ให้สามารถก้าวมาสู่ความเป็นผู้นำได้ และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่ ผู้นำต้องเผชิญ

## ■จิตวิทยาสำหรับเกษตรกร

จิตวิทยาเกี่ยวกับเกษตรกรเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมของ เกษตรกร ซึ่งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรต้องทำความเข้าใจ โดยเฉพาะในเรื่องกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการแพร่กระจาย แนวความคิดใหม่และกระบวนการยอมรับซึ่งล้วนมีหลักหรือ กระบวนการทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับตัวเกษตรกร

## หน่วยที่ 10 การรับรู้ การจูงใจและจิตวิทยาการเรียนรู้ ในงานส่งเสริมการเกษตร

โสตทัศน์ที่ # 10.1 การรับรู้ การจูงใจและการเรียนรู้

# การรับรู้ การจูงใจและการเรียนรู้

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการประมวล ตีความและแปล
ความหมายของข้อมูล จากการสัมผัส โดยเริ่มตั้งแต่ การมีสิ่งเร้ามา
กระทบกับประสาทสัมผัสทั้งห้า คือ หู ตา คอ จมูกและการสัมผัส
และส่งกระแสประสาท ไปยังสมอง เพื่อการแปลความ ทำให้เกิด
การได้รู้ได้เข้าใจ ซึ่งการรับรู้ของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับความ
ต้องการ ค่านิยม การคาดหวัง การเรียนรู้ แรงจูงใจ อารมณ์ และ
ปัจจัยอื่นๆ

ประสาทลับผัส ประกอบด้วย ตา หู จมูก ลิ้น และการสัมผัส ประสาทสัมผัสเป็นตัวกลางส่งกระแส ประสาทจากอวัยวะรับสัมผัสไปยังสมองส่วนกลาง เพื่อการแปลความที่ทำให้เกิดการรับรู้ดังนี้

- ควรได้เห็น เป็นการรับรู้ที่เกิดจากการใช้ประสาทสัมผัสทางตา ทำให้บุคคลได้รับรู้ภาพ ตัวอักษรและสิ่งต่างๆ
- คารได้ยิน เป็นการรับรู้ที่เกิดจากการใช้ประสาทสัมผัสทางหู ทำให้บุคคลได้รับรู้เสียงต่างๆ
- อารได้อลิ่ม เป็นการรับรู้ที่เกิดจากการใช้ประสาทสัมผัสทางจมูก ทำให้บุคคลได้รับรู้กลิ่น ต่างๆ
- คารได้สิ้มรถ เป็นการรับรู้ที่เกิดจากการใช้ประสาทสัมผัสทางลิ้น ทำให้บุคคลได้รับรู้รสชาด ต่างๆ เช่น เปรี่ยว หวาน มัน เค็ม เผ็ด ขม เป็นต้น
- คารได้ตัมผัช เป็นการรับรู้ที่เกิดจากการใช้ประสาทสัมผัสทางมือหรือผิวหนังส่วนอื่น ทำให้ บุคคลได้รับรู้ต่อสิ่งที่สัมผัส เช่น ความร้อน ความหนาว ความนุ่ม หยาบ แข็ง เป็นต้น

แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักคันภายในตัวของบุคคลที่เป็นแรง
กระคุ้นให้บุคคลแสคงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและ ไปสู่เป้าหมาย
การจูงใจ หมายถึง สภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระคุ้นหรือ
ผลักคันโดยแรงจูงใจ ให้แสคงพฤติกรรมที่อย่างมีทิศทางและ
ต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบรรลุตามจุดมุ่งหมาย

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's theories X and Y) เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นตามไป ด้วย โดยสรุปดังนี้

- ทฤษฎี X ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับบุคคลว่า มีลักษณะที่ไม่ดี คือ ชอบหลีกเลี่ยงงาน ขาดความกระตือรือรันในการทำงาน ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ชอบการ บังคับควบคุม มีสิ่งจูงใจในการทำงาน คือ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่จะตอบสนอง ความต้องการทางด้านร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยเท่านั้น
- ทฤษฎี Y ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับบุคคลในแง่ตรงกันข้ามกับทฤษฎี X คือ บุคคล เห็นการทำงานเป็นเรื่องธรรมชาติ เป็นผู้ที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มี ความกระตือรือรันในการทำงาน เป็นผู้ที่รับผิดชอบตัวเองได้ มีสิ่งจูงใจในการ ทำงาน คือ เพื่อให้ได้มาซึ่งเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต

การเรียนรู้ หมายถึง การปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิดและการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร ทั้งภายนอกที่บุคคลแสดงออกมา และศักยภาพซึ่งเป็นพฤติกรรมภายในที่มิได้แสดงออกมา โดยอาศัย กระบวนการที่หลากหลาย ซึ่งอาจเป็นการเผชิญสถานการณ์ที่ไม่ได้เป็น สัญชาติญาณ ประสบการณ์ การปฏิบัติหรือการฝึกฝน

ประเภทการเรียนรู้ จำแนกประเภทตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษา ออกเป็น 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย เจตพิสัย และทักษพิสัย

#### โสตทัศน์ที่ #10.2 ความหมายและประโยชน์ของจิตวิทยาการเรียนรู้

จิตวิทยาการเรียนรู้ ความหมาย ศาสตร์แขนงหนึ่งที่ศึกษาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของมนุษย์อันมีผลเนื่องมาจากการฝึกหัดหรือประสบการณ์

ประโยชน์ของจิตวิทยาการเรียนรู้

- 1.ช่วยให้เข้าใจตนเอง
- 2. ช่วยให้เข้าใจผู้อื่น
- 3.ช่วยให้การทำงานและการอยู่ร่วมกันของบุคคล
- 4.ช่วยให้ผู้สอนจัดกิจกรรมและสิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอนได้เหมาะสมและ ส่งเสริมการเรียนรู้

#### โสตทัศน์ที่ #10.3 ธรรมชาติการเรียนรู้

- เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือศักยภาพของพฤติกรรม
- เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมค่อนข้างถาวร
- เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือศักยภาพของพฤติกรรมที่เป็น
- ผลมาจากประสบการณ์ทั้งทางครงและทางอ้อม
- การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือศักยภาพของพฤติกรรมที่อาจเป็นการ
- เปลี่ยนแปลงทั้งในด้านที่ดีและไม่ดี
- เป็นสิ่งที่ช่วยในการปรับตน
- อาจเกิดขึ้น โดยเหตุบังเอิญหรือจงใจก็ได้ จะเกิดขึ้นได้ง่าย ถ้าสิ่งที่เรียนเป็นสิ่งที่มี ความหมายต่อผู้เรียน

#### โสตทัศน์ที่ # 10.4 ปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อการเรียนรู้

# ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ ป**ัจจัยภายใ**น ผู้เรียน และองค์ประกอบ ของผู้เรียน ป**ัจจัยภายนอ**ก

- บทเรียน
- วิธีการเรียน
- การถ่ายโยงการเรียนรู้หรือการถ่ายทอด การเรียนรู้
- สภาพแวคล้อม หรือสิ่งแวคล้อม

## โสตทัศน์ที่ # 10.5 ทฤษฎีการเรียนรู้

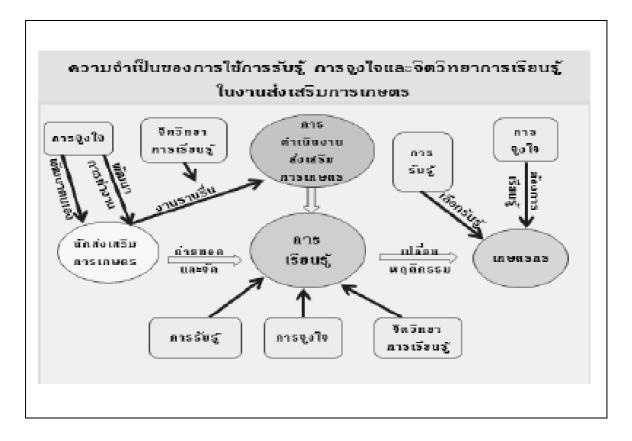
#### ของต่างประเทศ

- แบบพฤติกรรมนิยม เน้นสิ่งแวตล้อม หรือสิ่งที่เราที่ส่ง ผลต่อการเรียนรู้
- 2. แบบปัญญานิยม เน้นกระบวนการคิดและการใช้เหตุผลในด้วผู้เขียน
- 3. ทางสังคม เน้นทั้งสิ่งแวดล้อมและผู้เรียน
- 4. แบบมานุษยนิยม เน้นปัจเจกบุคคล ทั้งในต้านความต้องการและความรู้สึก

#### ของประเทศไทย

- 1.อย่างมีสุข- ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน
- 2.แบบมีส่วนร่วม เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- 3.เพื่อพัฒนากระบวนการคิด ของผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น
- 4.เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย : ศิลปะ ตนตรี กีฬา –ของผู้เรียน
- 5. เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย : การฝึกฝนกายวาจา ใจ -เพื่อสร้างผู้เรียนรุ่นใหม่

#### โสตทัศน์ที่ # 10.6 ความจำเป็นของการใช้การรับรู้ การจูงใจและจิตวิทยาการเรียนรู้ในงานส่งเสริมการเกษตร



โสตทัศน์ที่ # 10.7 หลักการเรียนรู้ที่สามารถนำมาใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร

- ความพร้อมในการเรียนรู้ของผู้เรียน
- การจูงใจในการเรียนรู้
- ความแตกต่างระหว่างบุคคลและวิธีการเรียนรู้
- การจัดระบบและความหมายในการเรียนรู้
- การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้ชัดเจน
- การลงมือกระทำหรือกิจกรรม
- การให้แรงเสริมหรือการเสริมแรงในการเรียนรู้
- การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้
- การถ่ายโยงการเรียนรู้

## โสตทัศน์ที่ # 10.8 การส่งเสริมการเกษตรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี

- 1.การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี
- 2.การวางแผนร่วมกัน
- 3.การวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้
- 4. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้
- 5.การออกแบบประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้
- 6.การดำเนินการให้เกิดประสบการณ์ในการเรียนรู้
- 7. การประเมินผลและวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้

โสตทัศน์ที่ # 10.9 หลักการจัดสิ่งแวดล้อมและสร้างบรรยากาศและการเรียนรู้ที่ดีในงานส่งเสริมการเกษตร

# ผู้สอนหรือนักส่งเสริม

- กุณลักษณะ มีมนุษยสัมพันธ์ที่คื
- มีทัศนคติที่ดีต่อ ผู้เรียน / บุคคลเป้าหมาย

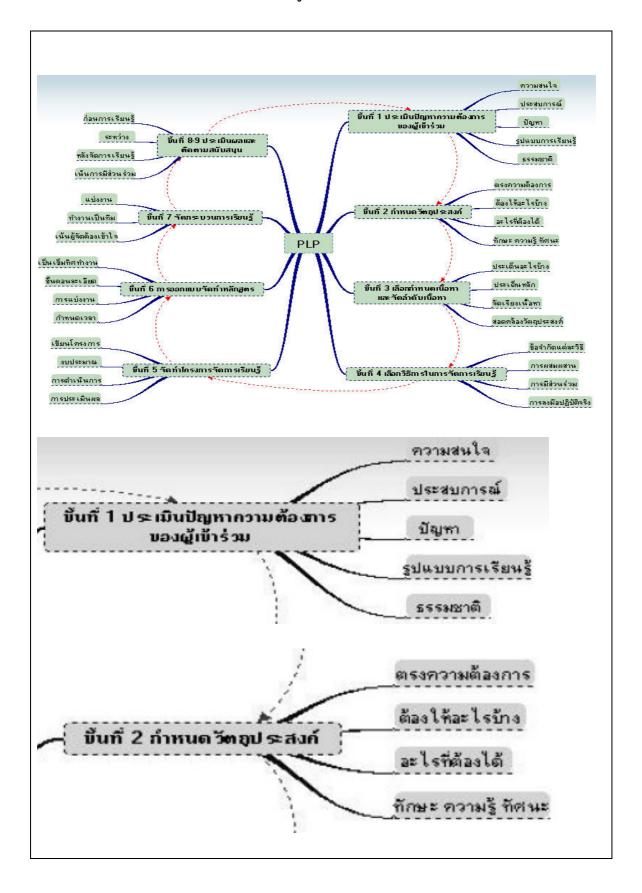
# ผู้เรียนหรือบุคคลเป้าหมาย

- ควรมีโอกาสหรือได้รับการสนับสนุน
- ทัศนคติต่อผู้สอน / นักส่งเสริม การยอมรับ

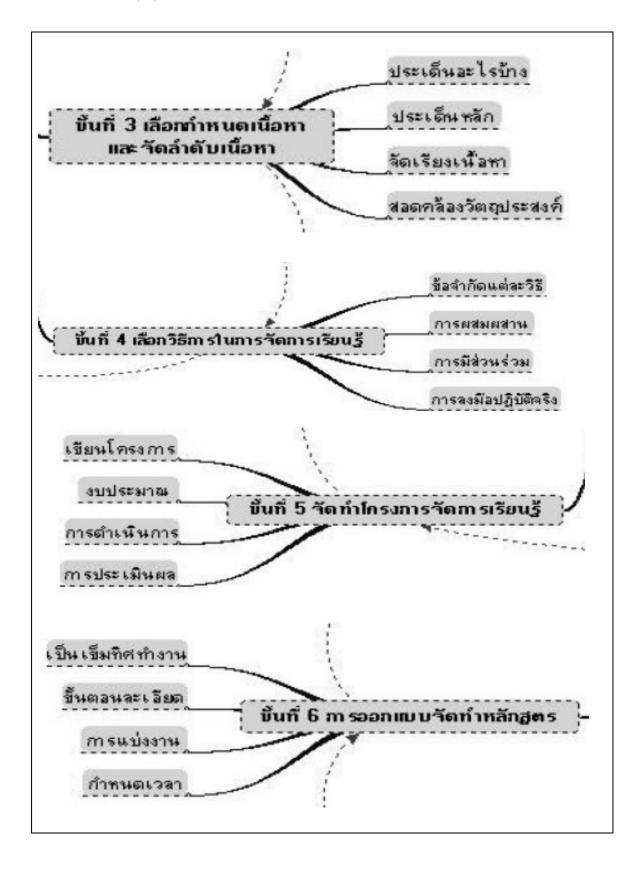
# สิ่งแวดล้อมในการส่งเสริม

- สิ่งแวคล้อมทางกายภาพ สถานที่ฝึกอบรม
- สิ่งแวดล้อมทางจิตภาพ ท่าที ความรู้สึก

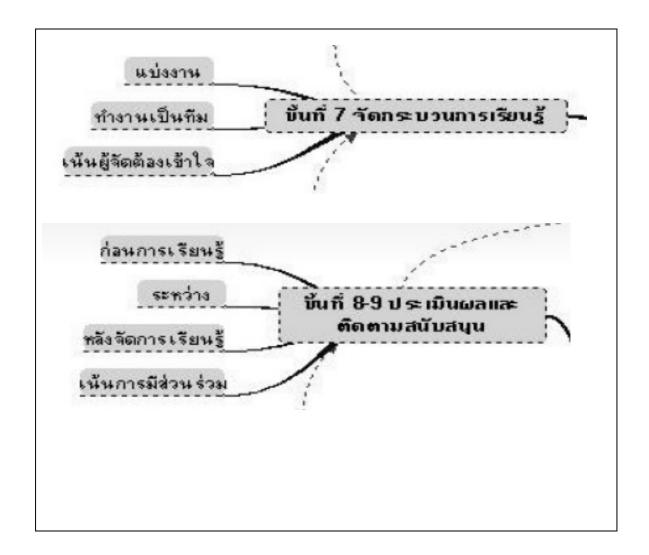
โสตทัศน์ที่ # 10.10 ขั้นตอนการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม



#### โสตทัศน์ที่ # 10.10 (ต่อ)



## โสตทัศน์ที่ # 10.10 (ต่อ)



#### หน่วยที่ 11 การนำหลักจิตวิทยาไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร

#### โสตทัศน์ที่ # 11.1 แนวคิดในการใช้จิตวิทยาในงานส่งเสริมการเกษตร

#### เหตุผลและหลักการใช้จิตวิทยาในงานส่งเสริมการเกษตร

#### 💠 1. เหตุผลการใช้จิตวิทยาในงานส่งเสริมการเกษตร ได้แก่

- 1) การเรียนรู้สามารถตอบสนองความต้องการและความสนใจ
- 2) ความต้องการให้การเรียนรู้เกิดประโยชน์กับชีวิตจริงของตนเอง
- 3) แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ที่ดีที่สุด คือ ประสบการณ์
- 4) มีความต้องการชี้นำตนเอง
- 5) ความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 6) เกษตรกร โดยธรรมชาติเป็นคนดี มีศักยภาพ

#### 💠 2. หลักการใช้จิตวิทยาในงานส่งเสริมการเกษตร ได้แก่

- 1) อัตมโนทัศน์มีการเปลี่ยนแปลง
- 2) บทบาทของประสบการณ์ที่สะสมมานาน
- 3) ความพร้อมที่จะเรียนรู้
- 4) ความมุ่งหมายของการเรียนรู้
- 5) ควมแตกต่างระหว่างบุคคล
- 6) ธรรมชาติเกษตรกรย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม
- 7) การนำหลักจิตวิทยาไปใช้ในงานส่งเสริม

## โสตทัศน์ที่ # 11.2 วัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการใช้จิตวิทยาในงานส่งเสริมการเกษตร

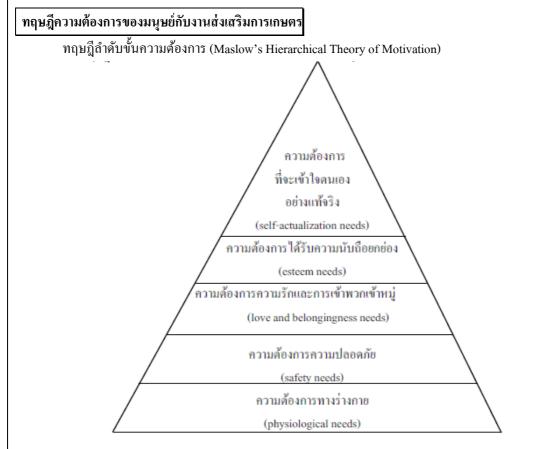
#### วัตถุประสงค์ในการใช้จิตวิทยาในงานส่งเสริมการเกษตร ได้แก่

- 1) ลักษณะความเป็นผู้ใหญ่แตกต่างกัน
- 2) พื้นประสบการณ์เดิมแตกต่างกัน
- 3) ความต้องการและความตั้งใจเรียนรู้แตกต่างกัน
- 4) ความแตกต่างในวิธีการเรียนรู้
- 5) รูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

## เป้าหมายในการใช้จิตวิทยาในงานส่งเสริมการเกษตร ได้แก่

- 1) ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีระหว่างนักส่งเสริมการเกษตร และตัวเกษตรกร
- 2) แสดงความรู้เพิ่มมากขึ้น
- 3) การแสดงความพึงพอใจในตัวเกษตรกร
- 4) การชมเชย เพื่อตอกย้ำการปฏิบัติที่ถูกต้อง

#### โสตทัศน์ที่ # 11.3 ความต้องการของมนุษย์กับงานส่งเสริมการเกษตร



ขั้นแห่งความต้องการของมนุษย์ (hierarchy of human needs)

## การใช้ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์กับนักส่งเสริมการเกษตร

- 1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เราอาจจะมีสวัสดิการพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนที่ เขาได้รับ เพื่อสนองความต้องการทางด้านที่พักอาศัย เสื้อผ้า เครื่องน่งห่ม อาหาร เพื่อยกระดับคณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
- 2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นการจัดสภาพแวคล้อมที่ปลอดภัยให้แก่นักส่งเสริม การเกษตรในค้านที่อยู่อาศัยและสภาพการทำงาน มีระบบประกันสังคม ระบบป้องกันสุขภาพ
- 3. ความต้องการความรักและการเข้าพวกเข้าหมู่ (love and belongingness needs) เป็นการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักส่งเสริมการเกษตรและบุคคลในท้องถิ่นให้ขอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้การ ทำงานส่งเสริมราบรื่นและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
- 4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (esteem needs) เป็นการสร้างความรู้สึกให้นักส่งเสริม การเกษตรรู้สึกว่าเขาประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานและเป็นที่ยกย่องขอมรับจากกลุ่ม โดยการให้รางวัล ประกาศ เกียรติคุณยกย่องการทำงานดี การทำความดี เพื่อให้ผู้อื่นได้รับทราบและชื่นชมยินด้วย
- 5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (self-actualization) โดยเปิดโอกาสให้เขาได้ทำงานที่สำคัญ ที่เขาเลือกและคิดว่าตัวเขาสามารถที่จะทำได้ในโอกาสอันควร เพื่อให้โอกาสเขาได้ใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่าง เต็มที่ ซึ่งจะทำให้เขาเกิดความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น

#### โสตทัศน์ที่ # 11.4 การสร้างแรงจูงใจในงานส่งเสริมการเกษตร

#### ข้อควรคำนึงถึงในการสร้างแรงจูงใจในงานส่งเสริมการเกษตร

- 1. ความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2. แนวโน้มพฤติกรรม เมื่อได้รับแรงกระตุ้น
- 3. ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

#### แนวทางการสร้างแรงจูงใจในงานส่งเสริมการเกษตร

- 1. การสร้างแรงจูงใจในงานส่งเสริมการเกษตรให้สอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกร
- 2. การสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับสิ่งจูงใจ
- 3. การสร้างแรงจูงใจให้แก่เกษตรกรให้สอดคล้องกับความคาดหวังของเกษตรกร
- 4. การสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้

## โสตทัศน์ที่ # 11.5 การนำแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร

## กฎการเรียนรู้พื้นฐานทางจิตวิทยา

- 1. กฎแห่งผลกระทบ (The law of effect)
- 2. กฎแห่งความคิด (The law of thinking)
- 3. กฎแห่งความเป็นเยี่ยม (The law of primary)
- 4. กฎของการปฏิบัติ (The law of exercise)
- 5. กฎแห่งความเข้ม (The law of intensity)
- 6. กฎแห่งระยะเวลา (The law of duration)
- 7. กฎของการไม่ได้ใช้หรือไม่ได้ปฏิบัติ (The law of disuse)
- 8. กฎแห่งความเกี่ยวข้องเชื่อมโยง (The law of association)

#### โสตทัศน์ที่ # 11.6 ความต้องการทางจิตใจของเกษตรกร

#### ความต้องการทางจิตใจของเกษตรกร

- 1. ความต้องการเป็นเจ้าของ
- 2. ความต้องการเก็บสะสม
- 3. ความต้องการมิตรภาพ
- 4. ความต้องการช่วย
- 5. ความต้องการสร้างสรรค์
- 6. ความต้องการสู้หรือหนี
- 7. ความต้องการตื่นเต้น
- 8. ความต้องการยอมรับจากสังคม
- 9. ความต้องการระเบียบ
- 10. ความต้องการผลสำเร็จ
- 11. ความต้องการเลียนแบบ

#### การใช้แนวคิดการเรียนรู้ในงานส่งเสริมการเกษตร

- 1. การนำแนวคิดทฤษฎีทางการเรียนรู้ทางสังคมไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตรแก่เกษตรกร
  - 1) กระบวนการสร้างความสนใจ
  - 2) กระบวนการความจำ
  - 3) กระบวนการแสดงออก
  - 4) กระบวนการเสริมแรง
- 2. การนำแนวคิดแบบการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตรแก่ เกษตรกร
- 3. การนำแนวคิดการเรียนรู้แบบการวางเงื่อนไขไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตรแก่เกษตรกร
- 4. การนำแนวคิดการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยมไปใช้งานส่งเสริมการเกษตรแก่เกษตรกร

## โสตทัศน์ที่ # 11.7 ข้อควรพิจารณาในการนำจิตวิทยาไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร

#### ข้อควรพิจารณาในการนำจิตวิทยาไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตรรายบุคคล มีดังนี้

- 1) เกี่ยวกับตัวเกษตรกร ได้แก่ พื้นความรู้และทักษะเดิมของเกษตรกร ความแตกต่างระหว่างบุคคล และความ เชื่อมั่นของเกษตรกรที่มีต่อภาครัฐ
- 2) สภาพแวคล้อม ได้แก่ สภาพพื้นที่เป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัฒน์
- 3) นักส่งเสริมการเกษตรที่ควรมีคุณสมบัติพิเศษในตัว

#### ข้อควรพิจารณาในการนำจิตวิทยาไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตรรายกลุ่ม มีดังนี้

- 1) การวางแผนเยี่ยมสมาชิกของกลุ่ม
- 2) เนื้อหาความรู้
- 3) ความน่าเชื่อถือของคำแนะนำข้อมูลข่าวสาร
- 4) บรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกัน
- 5) การรับฟังความคิดเห็น
- 6) การปฏิบัติงานของผู้นำเกษตรกร
- 7) การติดตามผลการถ่ายทอดความรู้
- 8) ความต่อเนื่องในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม

## ข้อควรพิจารณาในการนำจิตวิทยาไปใช้ในงานส่งเสริมการเกษตรมวลชน มีดังนี้

- 1) ระบบสังคม
- 2) มวลชน
- 3) การสื่อสาร
- 4) บุคคลที่มีอิทธิพลในการส่งเสริม
- 5) คุณลักษณะที่นำไปส่งเสริม

## หน่วยที่ 12 กระบวนการกลุ่มในงานส่งเสริมการเกษตร

## โสตทัศน์ที่ # 12.1 กลุ่มในงานส่งเสริมการเกษตร

หมายถึง: การที่คนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมารวมกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และมีพฤติกรรมตลอดจนการ กระทำของแต่ละบุคคลเพื่อไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาในสิ่งที่เป็น ประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อสังคม มีแนวปฏิบัติและบทบาทหน้าที่ให้ถือปฏิบัติตามฐานะที่ถูกกำหนด ภายในกลุ่ม และมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

#### โสตทัศน์ที่ # 12.2 ความสำคัญของกลุ่ม

- า.สร้างกระบวนทัศน์หรือเปิดมุมมองใหม่ๆของสมาชิก
- 2.เกิดพลังอำนาจในการคิดริเริ่ม และต่อรอง
- 3. เป็นศูนย์กลางของการส่งเสริมพัฒนาแก่สมาชิก
- 4. ช่วยรวบรวมและประสานความสามารถ
- 5. สร้างการตัดสินใจร่วม
- 6.เพิ่มโอกาสในการแก้ปัญหาแก่สมาชิกและกลุ่ม
- 7. ส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกให้มีความรู้ ความสามารถมากขึ้น

## โสตทัศน์ที่ #12.3 องค์ประกอบของกลุ่มในงานส่งเสริมการเกษตร

- 1.เป้าหมายของกลุ่ม
- 2.สมาชิก
- 3.ผู้นำกลุ่ม
- 4.กฎระเบียบ
- 5.กิจกรรมกลุ่ม
- 6.เงินทุนกลุ่ม

#### โสตทัศน์ที่ #12.4 ประเภทของกลุ่มในงานส่งเสริมการเกษตร

#### 1.การจำแนกตามแนวคิดด้านการจัดองค์การ

- 1.1 กลุ่มที่เป็นทางการ
- 1.2 กลุ่มที่ไม่เป็นทางการ
- 2. การจำแนกตามโครงสร้างของกลุ่ม
  - 2.1 กลุ่มที่มีโครงสร้างแบบง่ายๆ
  - 2.2 กลุ่มที่มีโครงสร้างซับซ้อน
- 3.การจำแนกตามลักษณะกิจกรรม
  - 3.1 กลุ่มเรียนรู้
  - 3.2 กลุ่มกิจกรรม
- 4. การจำแนกตามพัฒนาการของกลุ่ม
  - 4.1 กลุ่มเตรียมการ
  - 4.2 กลุ่มก่อเกิด
  - 4.3กลุ่มคำเนินการ
  - 4.4. กลุ่มเข้มแข็ง

## โสตทัศน์ที่ #12.5 กระบวนการกลุ่มในงานส่งเสริมการเกษตร

เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกลุ่มที่มีต่อกันทำให้กลุ่มมีการความเคลื่อนใหวเปลี่ยนแปลง ของความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม เพื่อที่จะกระตุ้นให้กลุ่มดำเนินกิจกรรม ไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม จากการมี ความสัมพันธ์กันภายในกลุ่มจะนำไปสู่การช่วยให้เพื่อนสมาชิกในกลุ่มมีพัฒนาการในด้านต่างๆ ทั้งในด้าน ความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม จนเกิดการเรียนรู้ และสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## โสตทัศน์ที่ #12.6 ลักษณะสำคัญของกระบวนการกลุ่ม

- 1.มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน
- 2. มีการติดต่อเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน
- 3. มีกิจกรรมกลุ่ม
- 4. สมาชิกมีความคิดในแนวทางที่ร่วมกัน

โสตทัศน์ที่ #12.7 สรุปประเด็นสาระสำคัญของทฤษฎี และการปรับใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร

ทฤษฎี	ประเด็นสาระสำคัญ	การปรับใช้
1.ทฤษฎีสนาม	พฤติกรรมจะเป็นผลมาจากพลัง	สร้างความสัมพันธ์ให้สมาชิกกลุ่ม
	ความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม	เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ
2. ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์	กลุ่มจะมีปฏิสัมพันธ์โดยการกระทำ	ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อให้สมาชิก
	กิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งระหว่าง	กลุ่มได้มีปฏิสัมพันธ์กัน
	สมาชิกกลุ่ม	
3. ทฤษฎีบุคลิกภาพ	กลุ่มแต่ละกลุ่มจะประกอบด้วย	การทำงานกับกลุ่มและจัด
ของกลุ่ม	ลักษณะเฉพาะของกลุ่ม และพลังอัน	กระบวนการกลุ่ม ต้องคำนึงถึง
	เกิดจากบุคถิกภาพของกลุ่มที่แตกต่าง	ลักษณะเฉพาะของกลุ่ม และพลัง
	กัน	อันเกิดจากบุคลิกภาพของกลุ่ม
4. ทฤษฎีระบบ	กลุ่มจะประกอบไปด้วยโครงสร้างหรือ	วิเคราะห์องค์ประกอบและบทบาท
	ระบบ ซึ่งจะมีการกำหนดตำแหน่ง	หน้าที่ ความสัมพันธ์ในแต่ละ
	หน้าที่ของสมาชิก และทำหน้าที่	องค์ประกอบของกลุ่ม
	ประสานสัมพันธ์กัน	
5. ทฤษฎีพื้นฐาน	สมาชิกกลุ่มทุกคนมีความต้องการที่จะ	เข้าใจความต้องการของสมาชิก
ความสัมพันธ์	เชื่อมโยงสัมพันธ์กับผู้อื่น	ที่มาเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน
ระหว่างบุคคล		
6. ทฤษฎีสังคมมิติ	การกระทำ หรือขอบเขตการกระทำ	ต้องเข้าใจถึงรูปแบบและวิธีการ
	ของกลุ่ม ขึ้นกับการตัดสินใจของ	ปฏิสัมพันธ์ต่อกันของสมาชิกกลุ่ม
	สมาชิกในกลุ่มในการเลือกรูปแบบ	ที่นำไปสู่การทำกิจกรรมทาง
	และวิธีการที่จะปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	ส่งเสริมการเกษตร เช่น การ
		คัดเลือกผู้นำ การหาผู้มีอิทธิพลต่อ
		<b>กลุ่</b> ม
7. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์	เมื่อบุคคลอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม จะต้อง	ในการส่งเสริมการทำกิจกรรมกลุ่ม
	อาศัยแรงจูงใจ ซึ่งอาจเป็นรางวัลหรือ	ต้องสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกกลุ่ม
	ผลที่ได้จากการทำงานในกลุ่ม โดยใน	เข้าร่วมกระบวนการกลุ่มได้อย่างมี
	การรวมกลุ่ม บุคคลจะมีโอกาสแสดง	ประสิทธิภาพ
	ตนอย่างเปิดเผย หรือพยายามปิดบัง	
	ปกป้องตนเองโดยวิธีการต่างๆ	
8.ทฤษฎีการเรียนรู้	ในการเรียนรู้ของผู้เรียน ปฏิสัมพันธ์	ในการส่งเสริมการเกษตรที่ต้องให้
แบบร่วมมือ	ระหว่างผู้เรียนมี 3 ลักษณะ ได้แก่	ความรู้กับกลุ่มเป้าหมาย ควรให้
	ลักษณะแข่งขัน ลักษณะต่างคนต่าง	โอกาสกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้เรียน
	เรียน และลักษณะร่วมมือกันหรือ	ได้เรียนรู้ โดยการส่งเสริมการ
	ช่วยกันในการเรียนรู้	เรียนรู้แบบร่วมมือ

## โสตทัศน์ที่ #12.8 หลักการใช้กระบวนการกลุ่มในงานส่งเสริมการเกษตร

- 1.ยึดสมาชิกกลุ่มเป็นศูนย์กลาง
- 2.ใช้กลุ่มเป็นแหล่งความรู้ที่สำคัญ
- 3.จัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยให้สมาชิกได้เรียนรู้ด้วยตนเองจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 4. เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายในกลุ่ม
- ร.สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและมีอิสระในการแลกเปลี่ยน
- 6. คำนึงถึงทัศนคติและความรู้สึกของสมาชิกผู้ร่วมกระบวนการกลุ่ม
- 7. บุคลิกภาพของวิทยากรกระบวนการกลุ่มและความสามารถในการถ่ายทอด
- 8.ควรมีกิจกรรมกลุ่มอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

## โสตทัศน์ที่ #12.9 ทักษะ/พฤติกรรมที่มุ่งเน้นและบทบาทสมาชิกกลุ่มในกิจกรรมแบบต่างๆ

รูปแบบกิจกรรม	ทักษะ/พฤติกรรมที่มุ่งเน้น	บทบาทสมาชิกกลุ่ม
1.การอภิปรายกลุ่ม	- การแสดงความคิดเห็น	มีอิสระในการแสดงความ
	- การวิเคราะห์	คิดเห็น มีส่วนร่วมในการสร้าง
	- การตีความ	ข้อความรู้
	- การสื่อความหมาย	
	- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	
	- การสรุปความ	
2.สุนทรียสนทนา	- การมีส่วนร่วม	ฟัง ไตร่ตรอง ซักถาม และ
	- การฟังอย่างตั้งใจ	นำเสนอความคิด มีความเป็น
	- การแสดงความคิดเห็น	อิสระ และผ่อนคลาย
	- การคิดแบบหลากหลาย	
3.การระคมสมอง	- การมีส่วนร่วม	แสดงความคิดเห็นอย่าง
	- การแสดงความคิดเห็น	หลากหลาย เพื่อหาข้อสรุปความ
	- ความคิดสร้างสรรค์	คิดเห็นของสมาชิกกลุ่ม
	- การแก้ปัญหา	
4.กรณีตัวอย่าง	- การค้นคว้าหาความรู้	ได้เรียนรู้ ฝึกคิดวิเคราะห์
	- การอภิปราย	อภิปรายเพื่อสร้างความเข้าใจแล้ว
	- การวิเคราะห์	ตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหา
	- การแก้ปัญหา	

## โสตทัศน์ที่ #12.9 (ต่อ)

รูปแบบกิจกรรม	ทักษะ/พฤติกรรมที่มุ่งเน้น	บทบาทสมาชิกกลุ่ม
5.กิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติจริง	- การค้นคว้าหาความรู้	ศึกษาค้นคว้าข้อความรู้ในลักษณะ
	- การคิดวิเคราะห์	กลุ่มปฏิบัติการ
	- การรวบรวมข้อมูล	
	- การแก้ปัญหา	
6.การทำโครงงาน / โครงการ	- การค้นคว้าหาความรู้	ศึกษาค้นคว้าข้อความรู้ในลักษณะ
	- การรวบรวมข้อมูล	โครงงาน / โครงการ
	- การแก้ปัญหา	
7.กิจกรรมเกม	- การคิดวิเคราะห์	ได้คิดวิเคราะห์ความรู้สึกนึกคิด
	- การตัดสินใจ	ต่างๆภายใต้กฎกติกาที่กำหนด เพื่อ
	- การแก้ปัญหา	ไปสู่การตัดสินใจที่ดี
8.การเรียนรู้แบบร่วมมือ	- การสื่อสาร	เรียนรู้บทบาทสมาชิก รู้จักการ
	- ทักษะทางสังคม	ไว้วางใจให้เกียรติและรับฟังความ
	- การแก้ปัญหา	คิดเห็นของเพื่อนสมาชิกกลุ่ม และ
	- การคิดแบบหลากหลาย	รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนและ
	- การสร้างบรรยากาศการทำงาน	เพื่อนสมาชิกในกลุ่ม
	ร่วมกัน	
9.บทบาทสมมติ	- การสื่อสาร	ได้ลองสวมบทบาทต่าง ๆ และ
	- การแก้ปัญหา	ศึกษาวิเคราะห์ความรู้สึกและ
	- การวิเคราะห์	พฤติกรรม
10.การศึกษาดูงาน	- การนำเสนอความคิด	มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ปรับ
	ประสบการณ์	ทัศนะ ได้ข้อสรุปนำไปสู่การ
	- การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	ปฏิบัติได้จริง
11.กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์หรือสันทนา	- การมีส่วนร่วม	มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และปรับ
การ	- การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	ทัศนะ
	- มนุษยสัมพันธ์	

# โสตทัศน์ที่ #12.10 บทบาทของวิทยากรกระบวนการในกระบวนการกลุ่ม

# มีบทบาทที่สำคัญ อยู่ 3 บทบาท คือ

- 1. เป็นผู้ "เติมพลัง" ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 2. เป็นผู้ "ประสานเชื่อมโยง" การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 3. เป็น "นักขายภาพอนาคต"

#### โสตทัศน์ที่ #12.11 ทักษะที่จำเป็นสำหรับการเป็นวิทยากรกระบวนการกลุ่ม

- 1.ทักษะการสื่อสาร
- 2. ทักษะการสังเกต
- 3.ทักษะการสะท้อนความคิดและการอภิปราย
- 4.ทักษะการแก้ปัญหา
- 5. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์
- 6. ทักษะการสรุปความคิดรวบยอด
- 7.ทักษะการนำกลุ่ม
- 8.ทักษะการแสดงออก

## โสตทัศน์ที่ #12.12 ขั้นตอนกระบวนการกลุ่มในงานส่งเสริมการเกษตร

- 1.ขั้นตอนการเตรียมการ
- 2.ขั้นดำเนินกิจกรรม ซึ่งมีขั้นตอนย่อย ได้แก่
  - v ขั้นเริ่มต้นกลุ่ม
  - v ขั้นสร้างมนุษย์สัมพันธ์และเกิดการปฏิสัมพันธ์
  - v ขั้นสร้างสรรค์
  - v ขั้นระดมสมอง
  - v ขั้นหาข้อสรุป
- 3.ขั้นประเมิน

## โสตทัศน์ที่ #12.13 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการกลุ่มในงานส่งเสริมการเกษตร

- 1.ปัจจัยด้านวิทยากรกระบวนการ
- 2. ปัจจัยด้านสมาชิกกลุ่ม
- 3.ปัจจัยด้านรูปแบบวิธีการจัดกระบวนการกลุ่ม
- 4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

#### โสตทัศน์ที่ #12.14 ปัญหาในการจัดกระบวนการกลุ่มในงานส่งเสริมการเกษตร

- 1. พฤติกรรมของวิทยากรกระบวนการผู้จัดกระบวนการกลุ่ม พฤติกรรมของสมาชิกที่เป็นอุปสรรคต่อการจัด กระบวนการกลุ่ม
- 2. สถานการณ์ในกระบวนการกลุ่ม
- 3. บรรยากาศกลุ่มที่ไม่เท่าเทียมกันและไม่เป็นอิสระในกระบวนการกลุ่ม
- 4. วิธีการหรือรูปแบบกิจกรรมในการจัดกระบวนการกลุ่มไม่เหมาะสม
- 5. ปัญหาด้านเทคนิค ในการสื่อสารในกลุ่ม

## โสตทัศน์ที่ #12.15 แนวทางการจัดกระบวนการกลุ่มเกี่ยวกับวิธีการ

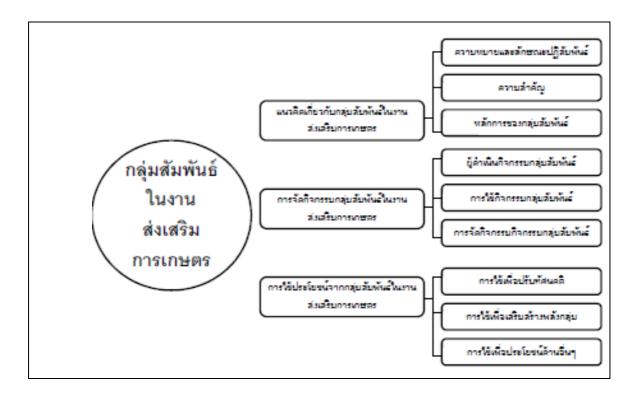
- 1. กลุ่มต้องสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันให้ชัดเจน
- 2. ทำความเข้าใจกับลักษณะของสมาชิกและกลุ่ม
- 3. ควรจัดกิจกรรมที่หลากหลาย
- 4. คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 5. ส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
- 6. ให้ความสำคัญกับการแบ่งกลุ่ม
- 7. กำหนดคนที่จะมาร่วมในกระบวนการกลุ่มที่หลากหลาย
- 8. กำหนดประเด็นพูดคุยสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก
- 9. กระตุ้น ประสานและติดตามกิจกรรม
- 10. มีการทบทวนหลังกิจกรรมเสร็จสิ้น

## โสตทัศน์ที่ #12.16 แนวทางการจัดกระบวรการกลุ่มเกี่ยวกับสมาชิก

- 1.กระตุ้นให้สมาชิกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์กัน
- 2.กระตุ้นให้สมาชิกได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3. ส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- 4. ส่งเสริมให้สมาชิกทำกิจกรรมเพื่อให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมาย

## หน่วยที่ 13 กลุ่มสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

โสตทัศน์ที่ # 13.1 กลุ่มสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

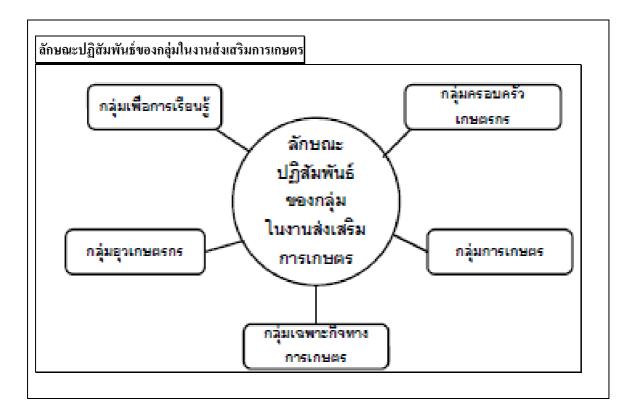


โสตทัศน์ที่ # 13.2 แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

## ความหมายของกลุ่มสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

กลุ่มสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร เป็น กิจกรรมหรือกระบวนการทางสังคมรูปแบบหนึ่งของกลุ่มบุคคลที่มี ความเกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมการเกษตร ที่ทำให้กลุ่มได้เกิดการเรียนรู้ถึงพฤติกรรม ทัศนคติ เพื่อนำไปสู่การเข้าใจ ตนเองและกลุ่ม ผลักคันในเกิดการปรับปรุงตนเองเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมในสังคม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความร่วมมือร่วมใจ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนากลุ่มและองค์กรตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มได้ นักส่งเสริมการเกษตรจึง ควรศึกษาเรื่องกลุ่มสัมพันธ์เพื่อสามารถนำรูปแบบกระบวนการที่เกิดขึ้น ไปวางแผนในการทำงานด้านการส่งเสริม ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

โสตทัศน์ที่ # 13.3 แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร



โสตทัศน์ที่ #13.4 ความสำคัญและประโยชน์ของกลุ่มสัมพันธ์ในงานส่งเสริม

### ความสำคัญ

- 1. กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาของบุคคล
- 2. กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- 3. กระบวนการกลุ่ม มีผลต่อการกระตุ้นพฤติกรรมของสมาชิก

## ประโยชน์

- 1. ช่วยในการจัดกลุ่มของบุคคลตามวัตถุประสงค์
- 2. ก่อให้เกิดพลังที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 3. ใช้เผยแพร่ความรู้และเปลี่ยนทัศนคติบุคคล
- 4. เพิ่มคุณภาพชีวิตให้กลุ่มคน
- 5. กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการแก้ปัญหา
- 6. เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร
- 7. เสริมสร้างพลังกลุ่มให้มีความเข้มแข็ง

### โสตทัศน์ที่ # 13.5 หลักการใช้กลุ่มสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

#### หลักการใช้กลุ่มสัมพันธ์ในงานส่งเสริม

- 4. ต้องมีวัตถุประสงค์ชัดเจนในการใช้
- วิทยากรต้องมีความรู้จริง
- 6. เรียงลำดับกิจกรรมอย่างเป็น
- 7. เน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิก
- เชื่อมั่นในศักยภาพของสมาชิก
- 9. ยอมรับบทบาทของเพื่อนสมาชิก
- 10. เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ของสมาชิก
- 11. มีความรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมในกลุ่ม
- 12. มีการชมเชยและให้
- 13. สมาชิกต้องรู้สึกสนุกและอยากมีส่วนร่วมกับกิจกรรม

### ข้อควรพิจารณาในการใช้

- เลือกประเภทกิจกรรมให้เหมาะสม
- ตรวจสอบความพร้อมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง
- 7. ระมัคระวังการใช้ภาษา

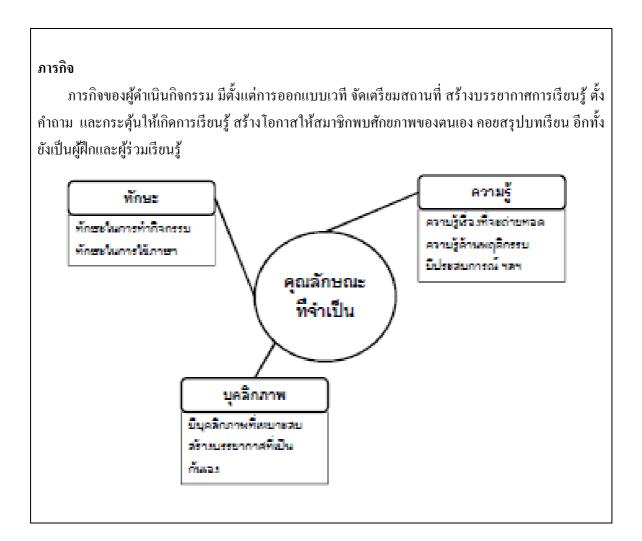
## โสตทัศน์ที่ # 13.6 การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

### ผู้ดำเนินกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

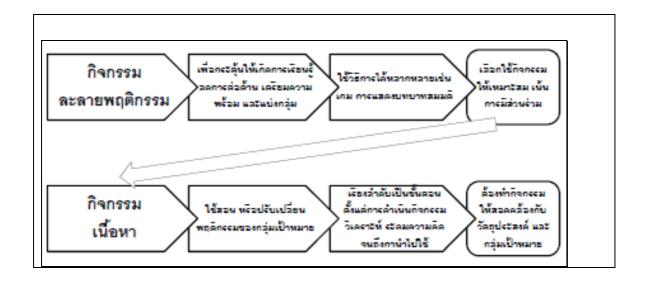
#### ความหมาย

นักส่งเสริมที่รับหน้าที่เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ จะต้องเป็นผู้ที่สามารถทำหน้าที่ได้หลาย รูปแบบ ทั้งการเป็นผู้ที่ให้ความรู้โดยตรง ในลักษณะของวิทยากรที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ความรู้เฉพาะ ด้าน และการเป็นวิทยากรกระบวนการ ที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการชักนำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ใน กลุ่มสมาชิก เป็นทั้งผู้ให้และผู้ประสานความรู้ ตั้งคำถาม ทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิด ปฏิกริยาตอบกลับจากสมาชิกได้ โดยยึดเอาการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นสำคัญ

## โสตทัศน์ที่ # 13.6 (ต่อ)



โสตทัศน์ที่ # 13.7 การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร



โสตทัศน์ที่ # 13.8 วิธีการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร



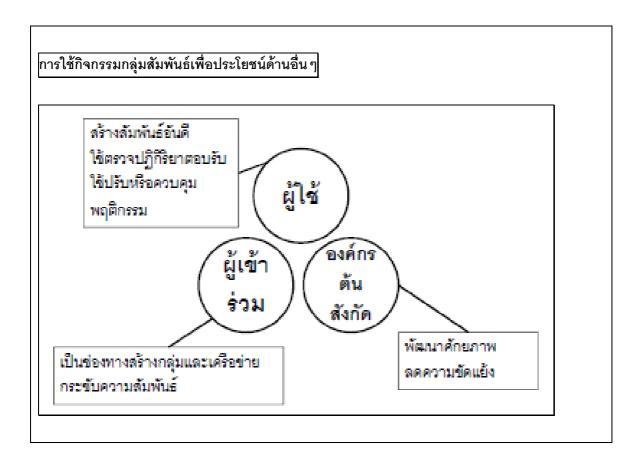
## โสตทัศน์ที่ # 13.9 การใช้ประโยชน์จากกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร

หลักการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	แนวทางปฏิบัติ
1. มีเป้าหมายที่ชัดเจน	1. มีการเตรียมตัว
2. เลือกใช้เทคนิคได้ตรงกับวัตถุประสงค์	2. มีการแจงข้อกติกาและวิธีการร่วมกิจกรร
<ol> <li>เลือกใช้เทคนิคได้ตรงกับบุคคลเป้าหมาย</li> </ol>	อย่างขัดเจน
4. ผู้ดำเนินกิจกรรมมีความสามารถในเทคนิค	3. เปิดโอกาสให้เกิดการจักถาม
5. ในชี้นำกลุ่มเป้าหมายจนมากเกินไป	4. ควบคุมกิจกรรมให้เป็นไปตามขั้นตอน
	5. ให้สมาชิกนำเสนอผลงานอย่างเท่าเทียม
	6. มีการเฉลยและสรูปกิจกรรมที่ขัดเจน

## โสตทัศน์ที่ # 13.9 (ต่อ)

หลักการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	แนวทางปฏิบัติ
<ol> <li>มีการกำหนดประเด็นในการเรียนรู้ที่ขัดเจน</li> <li>มีการเรียนลำดับกิจกรรมย่อยอย่างเหมาะสม</li> <li>เน้นการเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีใน</li> <li>เน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่มย่อย</li> <li>ไม่ตัดสืนหรือประเมินผลงานของกลุ่มในเชิงลบ</li> </ol>	<ol> <li>ลำรวจความต้องการหรือระบุบัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่ม หรือองค์กร การระบุบัญหาหรือความต้องการที่มีความ ขัดเจนเป็นประเด็นๆ</li> <li>ลังงบประมาณที่จำเป็นต้องใช้</li> <li>ลำรวจสถานที่</li> <li>จัดกำลังคนให้เหมาะสมกับกิจกรรม</li> <li>ควบคุมกิจกรรมให้เป็นไปตามลำลับที่จัดเรียง</li> <li>มีการสรุปกิจกรรมทุกครั้ง</li> <li>มีการสรุปกิจกรรมทุกครั้ง</li> <li>มีการสมาสนอผลงานแต่ละกลุ่ม โดยให้แต่ละกลุ่ม ระดมสมองเพื่อสร้างผลงานสุดค้ายร่วมกัน</li> </ol>

โสตทัศน์ที่ # 13.10 การใช้ประโยชน์จากกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร



## หน่วยที่ 14 กลยุทธ์ในการทำงานของผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตร

## โสตทัศน์ที่ # 14.1 กลยุทธ์ในการวางแผน

สิ่งที่ผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตรควรทราบในกลยุทธ์การวางแผนในงานส่งเสริมการเกษตร มีดังนี้

### 1. ความมุ่งหมาย

- 1.1 เพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ของงาน
- 1.2 เพื่อกำหนดหน้าที่กวามรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้อง
- 1.3 เพื่อวางแนวทางในการปฏิบัติงาน
- 1.4 เพื่อสร้างการควบคุมงาน
- 1.5 เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

## ประโยชน์ ประโยชน์ของการวางแผนมีดังนี้

- 2.1 สร้างความชัดเจนและเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ควบคุมการปฏิบัติงานให้ไปสู่ความสำเร็จ
- 2.3 ลดข้อผิดพลาดในการบริหาร
- 2.4 ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.5 สามารถพัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสม

## 3. ข้อจำกัด การวางแผนมีข้อจำกัดในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- 3.1 การขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการวางแผน
- 3.2 ความล้มเหลวในการติดต่อสื่อสาร
- 3.3 ความไม่แม่นยำในข้อมูลและการพยากรณ์
- 3.4 ความไม่ยืดหยุ่นของแผน
- 3.5 ข้อจำกัดของทรัพยากร

# กระบวนการวางแผน มีขั้นตอนในการวางแผน ซึ่งเรียงลำดับดังต่อไปนี้

- 4.1 การวิเคราะห์สถานการณ์
- 4.2 การกำหนดวัตถุประสงค์
- 4.3 การกำหนดเป้าหมาย
- 4.4 การกำหนครายการปฏิบัติงาน
- 4.5 การดำเนินการตามแผน
- 4.6 การติดตามผลและการควบคุม

## **5. รูปแบบของการวางแผน** ผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตรอาจวางแผนโดยใช้รูปแบบดังต่อไปนี้

- 5.1 การวางแผนจากภายในเปรียบเทียบกับการวางแผนจากภายนอก
- 5.2 การวางแผนจากบนลงล่างเปรียบเทียบกับการวางแผนจากล่างขึ้นบน

### โสตทัศน์ที่ # 14.2 กลยุทธ์ในการประสานงาน

### ความสำคัญของการประสานงานต่อการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร

- 1. ทำให้งานบรรลุผล
- 2. ประหยัดทรัพยากร
- 3. ลดความขัดแย้ง
- 4. ช่วยแก้ปัญหา

## หลักการของการประสานงาน

- 2. ประสานกระบวนการทำงาน
- 3. ประสานผู้ปฏิบัติงาน
- 4. ประสานการใช้ทรัพยากร
- 5. ประสานแผนการคำเนินงาน
- 6. ประสานทุกระดับ
- 7. ประสานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

### วิธีการประสานงาน

\_\_\_\_\_ การประสานงานสามารถคำเนินการได้หลายวิธี สำหรับวิธีการประสานงานที่สำคัญมีคังนี้

- 1. จัดแบ่งหน้าที่การงานและ โครงสร้างของงาน
- 2. กำหนคระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน
- 3. ใช้ทรัพยากรในการประสาน
- 4. จัดการประชุมพบปะ
- 5. กำหนดให้ทำกิจกรรมร่วมกัน
- 6. ใช้การกำกับติดตาม
- 7. ตั้งคณะบุคคล
- 8. มอบอำนาจในการตัดสินใจ

#### โสตทัศน์ที่ # 14.2 (ต่อ)

#### เทคนิคในการประสานงาน

- 1. ใช้การติดต่อสื่อสารที่ดี
- 2. ให้ความร่วมมือ
- 3. ให้ข้อมูลข่าวสารและความรู้
- 4. คำเนินการอย่างเป็นระบบ
- 5. ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
- 6. ร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง
- 7. ติดตามอย่างใกล้ชิด
- 8. มอบหมายการตัดสินใจ
- 9. ศึกษางานให้กระจ่าง

### ข้อควรระวังในการประสานงาน

- 1. เรื่องมนุษยสัมพันธ์
- 2. ระวังความเข้าใจผิด
- 3. ระวังปฏิกิริยาย้อนกลับ
- 4. คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 5. อย่าเป็นทางการมากเกินไป

## โสตทัศน์ที่ # 14.3กลยุทธ์ในการประเมินผล

## ความสำคัญของการประเมินผล

- 1. ทำให้ทราบผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรที่ผ่านมาว่าเป็นอย่างไร
- 2. ทำให้ทราบผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เมื่อได้ดำเนินการไปแล้วจะมีผลอะไรเกิดขึ้นบ้าง
- 3. ทำให้สามารถวิเคราะห์เหตุของความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการคำเนินงานที่ผ่านมา
- 4. ทำให้สามารถติดตามและควบคุมการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง
- 5. ทำให้สามารถเข้าใจปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที่ และสามารถที่จะหาแนวทางป้องกัน
- 6. ทำให้สามารถวางแผนและพิจารณาจัควางทรัพยากรที่จะใช้ในการคำเนินการต่อไปได้อย่างเหมาะสม
- 7. ทำให้ทราบว่าวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนงานที่กำหนดไว้
- 8. ทำให้ผู้เกี่ยวข้องมีความเชื่อมั่น และมีแนวทางและขอบเขตในการดำเนินงานอย่างชัดเจน
- 9. ทำให้สามารถควบคุม กำกับดูแล และเร่งรัคการคำเนินงาน
- 10. ทำให้มีแนวทางในการชะลอ ยุบเลิก เปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงการดำเนินงาน

### โสตทัศน์ที่ # 14.3 (ต่อ)

#### หลักการของการประเมินผล

- 1. ควรดำเนินการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจตรงกัน
- 2. ควรใช้วิธีการประเมินผลที่ง่ายไม่ยุ่งยากซับซ้อน
- 3. ดำเนินการประเมินผลโดยมีการวางแผนล่วงหน้า
- 4. มีความยืดหยุ่นในการคำเนินการ
- 5. ใช้แนวทางการประเมินผลที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วม
- 6. ผลของการประเมินควรนำไปสู่การปรับปรุงแก้ใขและศึกษางาน
- 7. เน้นความเป็นกลางและความเป็นธรรมในการประเมินผล
- 8. คำเนินการประเมินผลโดยแสวงหาข้อมูลที่ถูกต้องให้ครอบคลุมและพอเพียง

#### ประเภทของการประเมินผล

- 1. การประเมินผลความจำเป็น
- 2. การประเมินทรัพยากรของโครงการ
- 3. การประเมินผลกระบวนการ
- 4. การประเมินผลผลที่ได้รับ
- 5. การประเมินผลกระทบ

#### กระบวนการประเมินผล

- 1. วิเคราะห์โครงการ
- 2. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผล
- 3. กำหนดข้อมูลที่ต้องรวบรวม
- 4. กำหนดตัวชี้วัด
- 5. กำหนดแหล่งข้อมูล
- 6. กำหนดวิธีการและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 7. การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 8. การเปรียบเทียบข้อมูล
- 9. การตีความและสรุปผล
- 10. การจัดทำรายงาน

### โสตทัศน์ที่ # 14.3 (ต่อ)

### ข้อควรระวังในการประเมินผล

- 2. ไม่ปรุงแต่งข้อมูลไปในทิศทางที่ต้องการ
- 3. ไม่ให้มือคติต่อโครงการ ผู้จัดทำโครงการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 4. การสรุปผลต้องมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมา

## โสตทัศน์ที่ # 14.4 กลยุทธ์ในการสำรวจข้อมูล และการรายงาน

### ประเภทของการสำรวจข้อมูล

- 1. การทำสำมะ โน (Census)
- 2. การสำรวจจากสิ่งตัวอย่าง (Sample Survey)

### ความสำคัญของการสำรวจข้อมูล

- 1. การวางแผน
- 2. การปฏิบัติงาน
- 3. การประเมินผล

## วิธีการสำรวจข้อมูล

### วิธีการสำรวจข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ

- 1. การสำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม
  - 1.1 การแจกแบบสอบถามและรอรับกลับทันทีที่ผู้ตอบตอบเสร็จ
  - 1.2 การทอดแบบสอบถาม
  - 1.3 การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์
- 2. การสำรวจข้อมูลโดยการสัมภาษณ์
  - 2.1 การสัมภาษณ์โดยกำหนดเฉพาะประเด็นหลักที่สำคัญที่จะถาม
  - 2.2 การสัมภาษณ์โดยกำหนครายละเอียคที่จะถามทุกประเด็น
- 3. การสำรวจข้อมูลโดยการสังเกต
- 4. การสำรวจข้อมูล โดยการทดลอง

วิธีการสำรวจข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ

- 1. การสำรวจข้อมูลจากเอกสาร
- 2. การสำรวจข้อมูลจากคอมพิวเตอร์

## โสตทัศน์ที่ # 14.4 (ต่ฮ)

## เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจข้อมูล

- 1. แบบสอบถาม (Questionnaiare)
- 2. แบบสัมภาษณ์ (Interview Schedule)
- 3. แบบสังเกต (Observation Form
- 4. แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน

## การรายงานการสำรวจข้อมูล

- 1. การรายงานด้วยข้อความ
- 2. การรายงานด้วยตาราง
- 3. การรายงานด้วยแผนภูมิแท่ง
- 4. การรายงานด้วยแผนภูมิรูปวงกลม
- 5. การรายงานด้วยกราฟเส้น

## ข้อควรระวังในการสำรวจข้อมูล

สำหรับประเด็นปัญหาที่สำคัญในการสำรวจข้อมูลนั้น สามารถแยกได้ 4 ประเด็น ดังนี้

- 1. ประเด็นปัญหาที่สืบเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างหรือสิ่งตัวอย่าง
- 2. ประเด็นปัญหาที่สืบเนื่องมาจากเครื่องมือที่ใช้สำรวจข้อมูล
- 3. ประเด็นปัญหาที่สืบเนื่องมาจากผู้สำรวจข้อมูล
- 4. ประเด็นปัญหาที่สืบเนื่องมาจากผู้ให้ข้อมูล

### โสตทัศน์ที่ # 14.5 กลยุทธ์ในการถ่ายทอดความรู้

### กระบวนการในการถ่ายทอดความรู้

- 1. ขั้นประเมินผลก่อนการถ่ายทอดความรู้
- 2. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน
  - 2.1 เพื่อให้เห็นแนวคิดในเรื่องที่จะถ่ายทอด
  - 2.2 เพื่อเรียกร้องความสนใจ
- 3. ขั้นถ่ายทอดความรู้
- 4. ขั้นสรุป
- 5. ขั้นประเมินผลการเรียนรู้
- 6. ขั้นติดตามผล

## ความสำคัญของการถ่ายทอดความรู้

- 1. บุคคลผู้ปฏิบัติงานจะมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
- 2. ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ มีทัศนคติที่ดี มีความภักดีต่อหน่วยงาน
- 3. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะความชำนาญงาน สามารถเพิ่มผลผลิต ลดปัญหาในการทำงาน
- 4. ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชา ไม่ต้องเสียเวลามากในการสอนงาน
- 5. ช่วยแก้ปัญหาของการบริหารงาน
- 6. เกิดความมั่นคงขององค์การหรือหน่วยงาน

## เทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้

- 1. เทคนิควิธีการถ่ายทอดเพื่อให้เกิดความรู้
  - 1.1 การบรรยาย
  - 1.2 การอภิปรายในคณะ
  - 1.3 การบรรยายเป็นคณะ
  - 1.4 การประชุมอภิปราย
  - 1.5 แบบเรียนสำเร็จรูป
  - 1.6 การจัดทัศนศึกษา

#### โสตทัศน์ที่ # 14.5 (ต่อ)

### ข้อควรระวังในการถ่ายทอดความรู้

- 2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการ
- 3. สภาพปัญหาเกี่ยวกับผลลัพธ์
- 3.1 ขาดขั้นตอน และวิธีการประเมินผลที่ครบวงจรทั้งการประเมินก่อน ระหว่าง และหลังการ ถ่ายทอดความรู้
  - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ประเมินขาดคุณภาพ
  - 3.3 สิ่งที่ประเมินไม่เป็นตัวแทนของคุณลักษณะภายในตัวผู้รับการถ่ายทอดความรู้อย่างแท้จริง
  - 3.4 ผลของการประเมินในทุกด้านไม่ได้ถูกนำไปใช้เพื่อปรับปรุงการดำเนินการในอนาคต
  - 3.5 ไม่มีการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการถ่ายทอด

### โสตทัศน์ที่ # 14.6 กลยุทธ์ในการพัฒนาตนเอง

### ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

- 1. ความสำคัญต่อตนเอง
- 2. ความสำคัญต่อครอบครัวและบุคคลอื่น
- 3. ความสำคัญต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่
- 4. ความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ

## วิธีการพัฒนาตนเอง

- 1. วิธีการพัฒนาตนเองตามธรรมชาติ
  - 1.1 การเลียนแบบ
  - 1.2 การทดลองกระทำ และประพฤติ หรือปฏิบัติแบบลองผิดลองถูก
  - 1.3 การทดลองกระทำในสิ่งแปลกใหม่
  - 1.4 การกระทำและประพฤติหรือปฏิบัติในสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม
- 2. วิธีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษา หรือฝึกอบรมจากแหล่งความรู้

## โสตทัศน์ที่ # 14.6 (ต่อ)

## ข้อควรระวังในการพัฒนาตนเอง

- - 1.1 สภาพปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
  - 1.2 สภาพปัญหาที่เกิดจากสภาพแวคล้อมทางจิตภาพ
  - 1.3 สภาพปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดถ้อมทางสังคม
- 2. สภาพปัญหาที่เกิดจากการศึกษาหรือการฝึกอบรม
  - 2.1 ปัญหาผู้สำเร็จการศึกษาขาดความรู้ในหลักสูตรและ ไม่ทราบ หรือตอบ ไม่ได้ว่ามีความรู้อะ ไรบ้าง
  - 2.2 ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาไม่ใช่ความรู้ที่ได้ใช้ในการปฏิบัติงานโดยตรง
  - 2.3 ปัญหาเกี่ยวกับจิตใจ จริยธรรม และคุณธรรมของผู้เข้ารับการศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษา
  - 2.4 ปัญหาการขาดการสร้างสรรค์

# หน่วยที่ 15 การเสริมสร้างพลังเพื่อทำงานส่งเสริมการเกษตรอย่างมีความสุข

## โสตทัศน์ที่ # 15.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังเพื่อทำงานส่งเสริมการเกษตรอย่างมีความสุข

การเสริมสร้างพลังในการทำงาน หมายถึง การกระตุ้นเร้าให้บุคคลเกิดความตระหนักรู้ในศักยภาพที่ตนมีและดึง ศักยภาพนั้นออกมาใช้ในทางสร้างสรรค์ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาวิถีการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งผลสำเร็จที่ เกิดขึ้นนี้จะมีความต่อเนื่องและยั่งขืน ในการทำงานส่งเสริมการเกษตรก็เช่นเดียวกันจำเป็นต้องอาศัยการร่วมคิดร่วม แรงร่วมใจของผู้เกี่ยวข้องหรือบุคคลหลายกลุ่มหลายภารกิจหลายบทบาท

### ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังในการทำงานส่งเสริมการเกษตร

- ความสำคัญต่อชุมชนหรือองค์กรในงานส่งเสริมการเกษตร
- 2. ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานหรือทีมงานส่งเสริมการเกษตร
- 3. ความสำคัญต่อคนทำงานส่งเสริมการเกษตร

การทำงานส่งเสริมการเกษตรอย่างมีความสุข เป็นเรื่องที่คนทำงานและผู้เกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมการเกษตรทุกฝ่าย ปรารถนาให้เกิดขึ้น นอกเหนือไปจากความต้องการมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีความพึง พอใจในงานที่ปฏิบัติและผลประโยชน์หรือผลตอบแทนที่ได้รับ การที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานมิได้ ขึ้นอยู่กับผลสัมฤทธิ์ของงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องคำนึงถึงการทำงานอย่างมีความสุขและสนุกในงานที่ทำ

## ความสำคัญของการทำงานอย่างมีความสุข

- 1. ความสำคัญต่อคนทำงานส่งเสริมการเกษตร
- 2. ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานหรือทีมงานส่งเสริมการเกษตร
- 3. ความสำคัญต่อองค์กรในงานส่งเสริมการเกษตร

## โสตทัศน์ที่ # 15.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังเพื่อการทำงานส่งเสริมการเกษตรอย่างมีความสุข

## ปัจจัยด้านผู้นำและผู้เกี่ยวข้อง

- 1. การมีความรู้ความเข้าใจที่แท้จริงเกี่ยวกับ "ความสุข"
- 2. การมีศรัทธาต่อคุณค่าของความสุขในชีวิต
- 3. การเปิดโลกทัศน์ต่อการเสริมสร้างพลังเพื่อความสุขในการทำงาน

## ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ

- 1. ความท้ำทายในงาน
- 2. ความมีอิสระในการทำงาน
- 3. โอกาสที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

### โสตทัศน์ที่ # 15.2 (ต่อ)

### ปัจจัยด้านกระบวนการในการทำงาน

- 1. การวางแผนการทำงานที่ชัดเจน
- 2. การออกแบบงานอย่างเป็นระบบ
- 3. การประเมินความสุขในการทำงาน

### ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน

- 2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีความสุข
- 3. การตระหนักถึงคุณค่าในแต่ละบทบาทของคนทำงาน

## ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน
- 2. การตระหนักถึงอิทธิพลของสภาพแวคล้อมในการทำงาน
- 3. การจัดสภาพแวดล้อมที่คำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต

## โสตทัศน์ที่ # 15.3 การเสริมสร้างพลังในตัวผู้นำเพื่อทำงานส่งเสริมการเกษตรอย่างมีความสุข

▶ผู้นำในงานส่งเสริมการเกษตรที่ได้รับแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการขกข่องให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจรับผิดชอบ นำผู้ตามหรือผู้ได้บังคับบัญชา ไปในทางดีหรือทำงานให้บรรลุเป้าหมาขอข่างมีความสุข ด้องมีคุณสมบัติที่ สามารถชักจูงผู้อื่นให้มีความมั่นใจในตัวผู้นำ มีความเคารพนับถือและให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ เพื่อจะได้ปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงไปด้วยดี คุณลักษณะของผู้นำข่อมจะมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานและผลงาน ขององค์กรเป็นอย่างมาก

## บทบาทของผู้นำเพื่อทำงานส่งเสริมการเกษตรอย่างมีความสุข

- 2. คึงศักยภาพและคุณค่าในตนของคนทำงานออกมา
- 3. เน้นกระบวนการสื่อสารที่ชัดเจนและการทำงานเป็นทีม
- 4. ส่งเสริมพัฒนาคนทำงานให้มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันบนฐานของความรักความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 5. ติดตามประเมินผลการทำงานและพร้อมปรับเปลี่ยนให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

### โสตทัศน์ที่ # 15.3 (ต่อ)

## หลักการเสริมสร้างพลังในตัวผู้นำเพื่อการทำงานส่งเสริมการเกษตรอย่างมีความสุข

- 1. การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
- 2. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์
- 3. การคิดในทางบวก
- 4. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
- 5. การลงมือปฏิบัติด้วยตนแอง

## โสตทัศน์ที่ # 15.4 กระบวนการเสริมสร้างพลังในตัวผู้นำเพื่อทำงานส่งเสริมการเกษตรอย่างมีความสุข

ขั้นตอนที่ 1 การค้นพบสภาพการณ์จริง ขั้นตอนที่ 2 การสะท้อนความคิดอย่างมีวิจารณญาณ ขั้นตอนที่ 3 การตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมและลงมือปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 4 การคงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

## ิโสตทัศน์ที่ # 15.5 องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังในตัวผู้นำเพื่อทำงานส่งเสริมการเกษตรอย่างมีความสุข

- 1. การเสริมสร้างพลังการกระทำ
- 2. การเสริมสร้างพลังใจ
- 3. การเสริมสร้างพลังสมอง

## โสตทัศน์ที่ # 15.6 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังในตัวผู้นำเพื่อทำงานส่งเสริมการเกษตรอย่างมีความสุข

- **ปัจจัยภายในบุคคล** ค่านิยม ความเชื่อ เป้าหมายในชีวิต ประสบการณ์ส่วนบุคคล
- **ปัจจัยระหว่างบุคคล** ระบบโครงสร้างชุมชนหรือองค์กร วัฒนธรรมชุมชนหรือองค์กร ผู้บริหารองค์กร บุคลากรหรือคนทำงาน ความไว้วางใจในชุมชนหรือองค์กร ลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้า หรือผู้นำกับลูกน้องหรือผู้ตาม

## โสตทัศน์ที่ # 15.7 วิธีการเสริมสร้างพลังในตัวผู้นำเพื่อทำงานส่งเสริมการเกษตรอย่างมีความสุข

- 1. สำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- 2. เลือกเทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการแบบมีส่วนร่วม
- 3. สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

## ิโสตทัศน์ที่ # 15.8 พลังการบริหารทีมงานของผู้นำเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานส่งเสริมการเกษตร

- 1. พลังความยืดหยุ่น (Power of Flexibility)
- 2. พลังความรับผิดชอบ (Power of Responsibility)
- 3. พลังความมีระเบียบ (Power of Displine)
- 4. พลังความสำเร็จ (Power of Success)
- 5. พลังความกระจ่างชัด (Power of Clarity)
- 6. พลังความเป็นหนึ่งเดียว ((Power of Unity)

## โสตทัศน์ที่ 15.9 พลังในตัวผู้นำเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข

- 1. พลังการสร้างแรงบันดาลใจ (Power to Inspire)
- 2. พลังการสื่อสารสร้างสรรค์ (Power of Communication)
- 3. พลังการให้คุณประโยชน์ (Power of Contribution)
- 4. พลังการกิดบวก (Power of Positive thinking)
- 5. พลังการปรับเปลี่ยน (Power of Adjustment)
- 6. พลังการสร้างความไว้วางใจ (Power of Trust)
- 7. พลังการสอดประสาน (Power of Collaboration)

## โสตทัศน์ที่ # 15.10 พลังในตัวผู้นำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการทำงานอย่างมีความสุข

- 1. พลังการสำรวจตน (Power to Withdraw)
- 2. พลังการปล่อยวาง (Power to Pack-up)
- 3. พลังความอดทน (Power to Tolerate)
- 4. พลังการขอมรับ (Power to Accommodate)
- 5. พลังการแยกแยะ (Power to Discriminate)
- 6. พลังการตัดสิน (Power to Decide)
- 7. พลังการเผชิญ (Power to Face)
- 8. พลังความร่วมมือ (Power to Cooperate)