

303-34071

๑๑๗๗

๘-๓

(๘-๗๗)

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร
สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กษ.)

ปริญญานิพนธ์

ของ

องอาจ พงษ์พิสุทธิบุบผา

20 เม.ย. 2541

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร

กุมภาพันธ์ 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒ ๑๓๕๙๘

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต
สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย มนุษย์ใหญ่)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชิตพงศ์)

.....กรรมการ

(ดร.โสภณ ธนะมัย)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย มนุษย์ใหญ่)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชิตพงศ์)

.....กรรมการ

(ดร.โสภณ ธนะมัย)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.ชูศักดิ์ ขัมภลิขิต)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.นพคุณ ศิริวรรณ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตร ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ ๑๖ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับพระราชทาน “ทุนภูมิพล” ผู้วิจัยรู้สึกสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ เป็นล้นเกล้าล้นกระหม่อมหาที่สุดมิได้

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากผู้มีพระคุณที่ให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ กรรมการรองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชิตพงษ์ และ ดร.โสภณ ชนะมัย กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ดร.ชูศักดิ์ ขัมภลจิต และ ดร.นพคุณ ศิริวรรณ.

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิสิทธิ์ สารวิจิตร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวุฒิ ปัดโรตง ที่ได้ให้คำแนะนำและกำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัย ทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ การให้ข้อมูลที่จำเป็น การตรวจสอบและประเมินหลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผ.อ. จงรัก วนิชาชีวะ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ฉะเชิงเทรา ผ.อ. อธิป นนทลี ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม คณะครู-อาจารย์ และนักเรียน อศ.กษ. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม ที่ได้อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการทดลองใช้หลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ขอขอบพระคุณ อาจารย์แก้ว-คุณเสกสรรค์ ศรีบุญกุล อาจารย์สุริยะ ลมลอย อาจารย์ธัญญา สุธรรม เกษตรกรดีเด่น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและผู้นำชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม ที่ช่วยประสานงานการเก็บข้อมูลและให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่จำเป็น

ขอขอบพระคุณ อาจารย์จินดา ศรีกุลบุตร อาจารย์อารมณ์ เกิดทอง อาจารย์จักรพงษ์ ดวงท้าวเศรษฐ อาจารย์สกลไธ ยาทองไชย อาจารย์ทองเพียร สีธากาล อาจารย์สุวาท วงษาไฮ อาจารย์มนต์ศักดิ์ วิชาเทพ อาจารย์วีรินทร์ อันทะแจก อาจารย์ณัฐกร ปะกิระนัง และอาจารย์ชวินทร์ ฤทธิธำพรหม ที่ช่วยเป็นวิทยากรและที่ปรึกษาประจำกลุ่มย่อย จนทำให้การฝึกอบรมสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

และท้ายที่สุด ผู้ที่เป็นทั้งกำลังใจ และกำลังใจให้กับผู้วิจัยคือ คุณยาย คุณพ่อ คุณแม่ คุณน้ำ คุณอา และพี่น้องทุกคน

องอาจ พงษ์พิสุทธิบุบผา

สารบัญ

บทที่

หน้า

1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ.....	9
การจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ และการอาชีวศึกษา.....	9
ทฤษฎีพื้นฐานและรูปแบบของการศึกษาเพื่ออาชีพ.....	10
โครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.).....	11
การจัดโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.).....	11
สภาพการจัดการเรียนการสอน.....	12
การจัดหลักสูตรตาม โครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.)... ..	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.)	14
พฤติกรรมของผู้นำทางการเกษตร.....	16
ความหมายของผู้นำ และผู้นำทางการเกษตร.....	16
แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ.....	17
ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและความเป็นผู้นำ.....	18
การเปลี่ยนแปลงแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ.....	19
ประเภทของผู้นำทางการเกษตร.....	21
แบบของความเป็นผู้นำทางการเกษตร.....	21
คุณสมบัติของผู้นำทางการเกษตร.....	22
บทบาทของผู้นำทางการเกษตร.....	22

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ และผู้นำทางการเกษตร.....	22
เทคนิคเหตุการณ์วิกฤติ.....	28
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร	30
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม.....	30
แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์.....	33
เทคนิคการเสริมสร้างความรู้แก่ผู้นำทางการเกษตร.....	34
การฝึกอบรม.....	35
ความหมายของการฝึกอบรม.....	35
จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม.....	35
ความสำคัญของการฝึกอบรม.....	36
ประเภทของการฝึกอบรม.....	36
กระบวนการฝึกอบรม.....	37
ความจำเป็นในการฝึกอบรม.....	37
การฝึกอบรมเพื่อสร้างความเป็นผู้นำทางการเกษตร.....	38
งานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเป็นผู้นำทางการเกษตร.....	39
การพัฒนาหลักสูตร.....	40
ความหมายของหลักสูตร.....	40
องค์ประกอบของหลักสูตร.....	41
รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร.....	41
ทฤษฎีการเรียนรู้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	44
ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	45
งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	46
กรอบความคิดในการวิจัย.....	49
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน.....	52
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร.....	55
ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร.....	61

บทที่

หน้า

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามผลหลักสูตร.....	64
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน.....	67
ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนาหลักสูตร.....	69
ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตร.....	79
ขั้นตอนที่ 4 ผลการติดตามผลหลักสูตร.....	89
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	93
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	93
วิธีดำเนินการวิจัย.....	93
สรุปผลการวิจัย.....	95
อภิปรายผลการวิจัย.....	97
ข้อเสนอแนะ.....	105
บรรณานุกรม.....	106
ภาคผนวก.....	122
ก แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบประเมินโครงร่างหลักสูตร แบบประเมินโครงการฝึกอบรม.....	123
ข แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ แบบวัดเจตคติ แบบสังเกตทักษะ.....	131
ค ตารางค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดผลสัมฤทธิ์ ตารางค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดเจตคติ.....	142
ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ รายชื่อผู้เข้าฝึกอบรม.....	145
จ คู่มือวิทยากร.....	150
ฉ คู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	243
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	297

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	เปรียบเทียบการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำทางการเกษตร.....	27
2	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความต้องการใน การเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร.....	69
3	ความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร.....	77
4	ความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร.....	78
5	เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์จากแบบทดสอบก่อนและหลังการทดลองใช้ หลักสูตรฝึกอบรม.....	79
6	เปรียบเทียบเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรก่อนและหลัง การทดลองใช้หลักสูตร.....	80
7	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสังเกตทักษะ พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรของผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	81
8	การประเมินผลการฝึกอบรมจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	88
9	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรของนักเรียนที่ผ่านการฝึกอบรม.....	89

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรม
ผู้นำทางการเกษตร..... 52
- 2 แผนผังการดำเนินการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรโดยละเอียด..... 66

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกปัจจุบันได้ก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์อย่างรวดเร็ว ด้วยอิทธิพลของความเจริญก้าวหน้าทางด้านการสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีเครือข่ายไปทั่วโลก ก่อให้เกิดเป็นสังคมแห่งข่าวสารข้อมูล โลกถูกหลอมเป็นหนึ่งเดียวเปรียบประหนึ่งเป็นหมู่บ้านโลก ขณะเดียวกันกิจกรรมทุกด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง การศึกษา และสิ่งแวดล้อม ถูกเชื่อมโยงให้ทั่วถึงกัน กระแสโลกาภิวัตน์อาจสร้างโอกาสหรือสร้างปัญหาได้ หากพิจารณาผลดี พบว่าความร่วมมือระหว่างประเทศทางเศรษฐกิจจะช่วยสร้างเสถียรภาพและความเป็นธรรม ส่วนกระแสประชาธิปไตย สิทธิมนุษยชน สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ช่วยเสริมสร้างสันติภาพ ความเสมอภาค คุณภาพ และความก้าวหน้าของมวลมนุษยชาติ ขณะเดียวกันอาจเกิดผลเสียได้ เช่น การแข่งขันทางเศรษฐกิจอาจก่อให้เกิดความบาดหมางระหว่างประเทศ เกิดปัญหาเผ่าพันธุ์นิยม ปัญหาความไร้ฉันทาทางวัฒนธรรม นอกจากนี้กระแสวัฒนธรรมและข่าวสารข้อมูลที่ขาดการกลั่นกรองผ่านสื่อในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ธุรกิจบันเทิง โฆษณา ก่อให้เกิดวัตถุนิยม บริโภคนิยม และความฟุ้งเฟ้อต่าง ๆ รวมทั้งเกิดการครอบงำทางวัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 ก : 6-9)

ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่การเป็นสมาชิกของหมู่บ้านโลก และได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่หลั่งไหลเข้ามา อีกทั้งการพัฒนาประเทศที่ผ่านมาได้มุ่งเน้นการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจโดยรวมเป็นหลัก ก่อให้เกิดปัญหาการกระจายรายได้ ความเหลื่อมล้ำทางสังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรมอันเป็นรากฐานของสังคมแต่เดิมและยังคงเป็นภาคที่คนส่วนใหญ่ยังใช้ชีวิตค้ำจุนต่อสู้อยู่ (สิปปนนท์ เกตุทัต. 2534 : 39 ; 2538 : 1-2 ; โครงการการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์. 2538 : 13) - เนื่องมาจากการพัฒนาที่ขาดความสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม จึงส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อแบบแผนวิถีชีวิตของบุคคลในสังคมให้ยึดถือค่านิยมเอาประโยชน์สูงสุดเฉพาะตนเป็นสำคัญ โดยปราศจากการคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นในระยะยาวกับประเทศและโลกส่วนรวม

แนวโน้มการพัฒนาประเทศจึงควรจะกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมให้ชัดเจน มีความสมดุลกันทั้งมิติทางเศรษฐกิจและมิติทางสังคม เน้นการสร้างโอกาสความมั่นคง และความเสมอภาคทางเศรษฐกิจ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิต หรือกล่าวได้ว่า การพัฒนาประเทศควรพัฒนาในลักษณะที่สมดุลและยั่งยืน มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนา การพัฒนาขีดความสามารถทางเทคโนโลยี

ระบบการผลิตและการตลาด ตลอดจนถึงการฟื้นฟูระบบการพึ่งตนเองที่สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินชีวิตพื้นฐานของความเป็นไทย การพัฒนาประเทศจึงต้องคำนึงถึงความสมดุลต่าง ๆ ได้แก่ ความเจริญทางจิตใจกับความเจริญทางวัตถุ การใช้ทรัพยากรกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการสมัยใหม่กับภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น และการพึ่งพาอาศัยกับการพึ่งตนเอง (วิชัย ตันศิริ. 2538 : 22) หากการพัฒนาไม่ก่อให้เกิดความสมดุลดังกล่าว ก็ไม่สามารถนำประเทศไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้

การพัฒนาประเทศในปัจจุบัน จึงมุ่งเน้นการพัฒนาคนเป็นหลัก ถ้ามุ่งให้ทุกคนได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศอย่างเต็มที่แล้ว จะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม กระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้สามารถพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ได้ตลอดช่วงชีวิตคือ การศึกษา เพราะระบบการศึกษาช่วยวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิดจนถึงการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ในการดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้

แม้ว่าการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคน แต่ก็ต้องเป็นระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ จึงเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของคนที่จะเรียนรู้ ซึ่งการศึกษาไทยที่พึงประสงค์ในอนาคตนั้น ควรมุ่งพัฒนาคนให้เกิดคุณลักษณะเพื่อการพัฒนาคน ให้มีคุณลักษณะมองกว้าง คิดไกล ใฝ่รู้ พัฒนาอาชีพ พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและชุมชน สอดคล้องกับความจริงในวิถีชีวิตของคนกับสิ่งแวดล้อม และคุณค่าสังคมไทย การศึกษาต้องสร้างคนให้รู้จักสร้างงานด้วยตนเอง เน้นกระบวนการที่ทำให้ ผู้เรียนรู้จักการเรียนรู้วิธีแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ช่วยให้ผู้เรียนรู้จักใช้วิจารณญาณในการเลือกช่องทางที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ขีดความสามารถและวุฒิภาวะความเป็นมนุษย์ ปรัชญาการศึกษาในอนาคตถือว่า ชีวิตที่มีความสุขคือชีวิตที่มีการเรียนรู้ เป้าหมายของการศึกษาจึงต้องมุ่งสร้างคนที่มีความมั่นใจและเป็นตัวของตัวเอง ใฝ่การศึกษาที่สนองปัญญา (กรมวิชาการ. 2536 : 51-59 ; โครงการการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์. 2538 : 19-24 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539ก : 20-22 ; พระธรรมปิฎก. 2539 : 185-188)

การพัฒนาประเทศไทยยังมีระดับการพัฒนาที่แตกต่างกันอยู่มาก เนื่องจากสังคมไทยมีสภาพการพัฒนาแบบผสมผสานกันอยู่ ทั้งส่วนที่เป็นเกษตรกรรม อุตสาหกรรมและการบริการ โดยเฉพาะนโยบายการพัฒนาประเทศที่เน้นการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและการบริการ โดยใช้ภาคเกษตรกรรมเป็นฐานสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางภาคอุตสาหกรรม เพราะการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและการบริการ จะสามารถเร่งอัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจได้มาก

ความเจริญเติบโตที่เพิ่มขึ้นมีผลทำให้การจ้างงานสูงขึ้นด้วย ส่งผลให้แรงงานจากภาคเกษตรกรรมโยกย้ายมาสู่ภาคอุตสาหกรรมและการบริการมากขึ้น (คำรงค์ ฐานดี. 2532 : 136-137 ; โฉมิต ปิ่นเปี่ยมรัมย์. 2532 : 6-9) เพราะอาชีพเกษตรกรรมมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลวในการผลิต ปัญหาของภาคเกษตรกรรมส่วนใหญ่มีผลมาจากการพัฒนาการเกษตร โดยใช้วิทยาการแผนใหม่ ที่เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต มีการใช้สารเคมีปราบศัตรูพืชและปุ๋ยเคมี ทำให้เกิดการเสื่อมโทรมของดิน เกิดมลพิษในสภาพแวดล้อม มีการระบาดของศัตรูพืช ตลอดจนความแห้งแล้ง ทำให้ได้ผลผลิตไม่แน่นอน ราคาผลผลิตมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากการแข่งขันและการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศมีความรุนแรงมากขึ้น ปัจจัยการผลิตมีราคาสูงขึ้น ทำให้เกษตรกรยากจนมีหนี้สินเพิ่มมากขึ้น เป็นเหตุให้เกษตรกรจำนวนมากต้องทิ้งไร่นาอพยพไปหากินในกรุงเทพฯ และเมืองใหญ่ ตลอดจนไปขายแรงงานในต่างประเทศ ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานของคนในภาคเกษตรกรรม (เดชา ศิริภัทร. 2530 : 32 ; ยุคติ สาริกะภูติ. 2535 : 15-16 ; จรัญ จันทลักขณา. 2537 : 40-41)

การพัฒนาการเกษตรในทศวรรษหน้าของไทย จึงต้องให้ความสำคัญต่อการใช้เทคโนโลยีชีวภาพ และการใช้วิทยาการใหม่ ๆ ทางด้านการผลิตและการตลาด เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีปริมาณและคุณภาพ พร้อมกับการอนุรักษ์เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ และให้ความสำคัญของผลการพัฒนาที่จะเกิดต่อประชาชนที่เป็นเกษตรกรในชนบทในด้านของคุณภาพชีวิตและรายได้ที่มั่นคง แนวความคิดในการพัฒนาเพื่อให้เกษตรกรมีรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมี 2 ประการ คือ กลยุทธ์ในการปรับโครงสร้างการผลิตการเกษตร และการพัฒนาที่ยั่งยืน กลยุทธ์ในการปรับโครงสร้างการผลิตการเกษตร เน้นที่ความหลากหลายของการผลิตในระดับไร่นา ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงทั้งในด้านราคาและภาวะดินฟ้าอากาศ ช่วยเพิ่มทุนความอุดมสมบูรณ์และความสมดุลในระบบนิเวศวิทยา และยังพบว่า เกษตรกรมีรายได้สูงขึ้นและมั่นคงกว่าการทำเกษตรที่พึ่งพิงสินค้าเพียงชนิดเดียว อย่างไรก็ตาม การปรับโครงสร้างการผลิตในระดับไร่นานี้ต้องการการตัดสินใจในการเลือกผลิตโดยตัวเกษตรกรเองพร้อม ๆ กับต้องการความรู้และการลงทุนสูงกว่าในระบบเกษตรแบบเดิม สำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน เน้นการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมในจำนวนจำกัดเท่าที่จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายระยะยาว การพัฒนาที่ยั่งยืนจึงเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพภูมิประเทศ และไม่มีผลเสียหายต่อสิ่งแวดล้อม (โฉมิต ปิ่นเปี่ยมรัมย์. 2532 : 4-17 ; วิจิตร อาวะกุล. 2534 : 66-67 ; สิปปนันท์ เกตุทัต. 2534 : 123 ; ยุคติ สาริกะภูติ. 2535 : 16-19 ; จิตติ ชื่นขง. 2536 : 42-46 ; จรัญ จันทลักขณา. 2537 : 38-43) ดังนั้น การเตรียมคนจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้เกษตรกรมีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และมีความคิดริเริ่มสามารถตัดสินใจในการผลิต หรือมีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนระบบการผลิต

จากการศึกษาโครงการพัฒนาชนบทและการปฏิรูปทางการเกษตรของประเทศต่าง ๆ ในเอเชีย ได้กล่าวถึงลักษณะของเยาวชนในชนบทเอเชียไว้ดังนี้คือ มีการศึกษาค่ำ ทำงานในไร่นาเพียงครั้งคราวตั้งแต่อายุน้อย ๆ และในช่วงฤดูทำการเกษตรจะทำงานในไร่นาหลายชั่วโมง แต่จะว่างงานในช่วงหลังฤดูทำการเกษตร รายได้ที่ทำมาได้ทั้งหมดจะต้องนำมาช่วยเหลือในครอบครัว ไม่มีความรู้เกี่ยวกับสินเชื่อทางการเกษตร มักไม่เต็มใจทำงานร่วมกับผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าแม้จะมีอายุใกล้เคียงกัน มีความปรารถนาที่จะหนีพื้นที่ชนบท และมีชีวิตความเป็นอยู่ใกล้เคียงหรือต่ำกว่าระดับความยากจน (วิรัชญ์ คงคะจันทร์. 2535 : 8-9 ; อ้างอิงมาจาก Ragay. 1977 : 21)

จากลักษณะที่กล่าวมา พบว่า เยาวชนไทยในชนบทมีลักษณะเช่นเดียวกันนี้ การพัฒนาเยาวชนไทยเหล่านี้ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จึงควรมุ่งพัฒนาทางด้านรายได้ ด้านสติปัญญาความรู้ ด้านบุคลิกภาพและด้านสังคมให้กับเยาวชนไทยในชนบท

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับสภาพปัญหาความเป็นอยู่ของชาวชนบท ได้นำวิธีการพัฒนาชนบทแนวทางใหม่มาใช้ เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหามากขึ้น โดยมีการบรรจุแผนงานและโครงการเพื่อการพัฒนาพื้นที่ชนบทยากจนเป็นอันดับแรกไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525-2529) เป็นต้นมา ส่วนด้านการศึกษา ได้มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการขยายการศึกษาและพัฒนาคุณภาพ เพื่อให้มีความเสมอภาคทางการศึกษา โดยเน้นการให้โอกาสแก่ผู้เรียนที่ยากจนและกลุ่มชนที่มีโอกาสน้อย

สถานศึกษาสาขาเกษตรกรรมในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้สนองนโยบายของรัฐบาลด้วยการขยายโอกาสทางการศึกษาแก่เยาวชนผู้จบการศึกษาภาคบังคับในชนบท ด้วยการจัดให้เยาวชนได้ยกระดับการศึกษาของตนเองควบคู่ไปกับการประกอบอาชีพเกษตรในท้องถิ่น จัดการเรียนการสอนเป็นแบบโรงเรียน-ไร่นา เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในไร่นา โดยดำเนินการภายใต้โครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) ทำให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และเทคโนโลยีไปใช้ในการพัฒนาอาชีพเกษตร เพิ่มผลผลิตและรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว สร้างบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำทางการเกษตร ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพเกษตรไปสู่บุคคลอื่นในชุมชน (กรมอาชีวศึกษา. 2531 : 4 ; บุญเทียม เจริญยิ่ง. 2537 : 17-18)

การจัดการศึกษาตามโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) ได้จัดผู้สอนออกไปให้ความรู้ผู้เรียนสัปดาห์ละหนึ่งถึงสองวัน ส่วนวันที่ไม่ได้เรียน นักเรียนทำโครงการเกษตรภายใต้การนิเทศ เป็นการฝึกประสบการณ์และทักษะวิชาชีพ หรือกล่าวได้ว่า ครู-อาจารย์ให้ความรู้ในเนื้อหาวิชา เทคนิค และวิธีการ นักเรียนก็นำไปทดลองปฏิบัติในไร่นาของตนเอง ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้โดยตรงจากการปฏิบัติ ฝึกฝนจนเกิดทักษะและความชำนาญ ตลอดจนมีคุณธรรมจริยธรรมในการอยู่ร่วมกันในสังคม และรับผิดชอบในการพัฒนาสังคมร่วมกัน

แต่จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานคือ หลักสูตรมีเนื้อหาวิชาวิชามากเกินไป บางวิชายังไม่เหมาะสมต่อการนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพ ครูยังขาดเทคนิคการสอนในรูปแบบนอกระบบโรงเรียน มีงานรับผิดชอบหลายหน้าที่ ทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมอุปกรณ์และสื่อการสอน นักเรียนขาดความรับผิดชอบและความอดทน ไม่สนใจในการเรียน ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความเบื่อหน่ายที่จะเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 30 ; รัตรี มะโฮฐาน. 2534 : 84-85 ; กรมอาชีวศึกษา. 2536 : 35-39 ; อุทริรงค์ สุน้อยพรหม. 2538 : 106-111 ; สวัสดิ์ กลับทับลังค. 2539 : 130-133) จากงานวิจัยพบว่า นักเรียนมีความรู้ในทฤษฎีและการปฏิบัติ แต่ประสบการณด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม นักเรียนได้รับน้อย ทำให้ไม่บรรลุตามจุดมุ่งหมายของโครงการที่ต้องการให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเอง สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมและรับผิดชอบในการพัฒนาสังคม มีบุคลิกภาพผู้นำทางการเกษตร รู้จักที่จะรับและเลือกใช้เทคโนโลยีทางการเกษตรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ในการจัดการศึกษาจึงไม่ได้อยู่ที่การให้ความรู้ตามเนื้อหาสาระวิชาเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีการเตรียมนักเรียนทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม เพื่อให้มีพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรด้วย เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้นำในการสร้างความเจริญในท้องถิ่นของตน ซึ่งผู้ที่มีลักษณะเหมาะสมแก่การเป็นผู้นำทางการเกษตรนั้น ควรเป็นผู้มีความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผลที่จะทำ ยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นบุคคลที่รู้จักคิดและมีความคิดริเริ่ม มีความอดทน มีคุณธรรมจริยธรรม ลักษณะเหล่านี้จึงควรส่งเสริมให้เป็นลักษณะของเกษตรกรไทยในอนาคต (นาถ พันธุมนาวัน. 2518 : 2-4) ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศที่แนวโน้มมีการพัฒนาการเกษตรที่ใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น มีอุตสาหกรรมแปรรูปการเกษตรเพิ่มขึ้น มีการขยายการพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดย่อมไปสู่ชนบท ทั้งอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารและอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตและเครื่องใช้ต่าง ๆ (กรมวิชาการ. 2536 : 47) ซึ่งจะมีการพัฒนาไปพร้อมกับการอนุรักษ์เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ ในลักษณะของการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากการศึกษาหลักสูตรอาชีวศึกษาในระดับต่าง ๆ พบว่า ทุกหลักสูตรมีจุดมุ่งหมายที่จะเสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณธรรมจริยธรรมต่าง ๆ เช่นเดียวกับ นักการศึกษาและจากงานวิจัยให้ความเห็นตรงกันถึงพฤติกรรมของผู้จบอาชีวศึกษาที่ต้องการคือ เป็นผู้มีความกระตือรือร้น ขยัน อดทน เสียสละ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ซื่อสัตย์ มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ (บรรจง ชูสกุลชาติ. 2532 : 13-20 ; กรมวิชาการ. 2534 : 269 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2537 : 175-180) แต่จากผลการวิจัยของ

ประยูร ศรีประสาทน์, ประพนธ์ เจียรกุล และภณิดา มาประเสริฐ (2535 : 114-121) เรื่อง ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการทำงานของผู้สำเร็จหลักสูตรอาชีวศึกษา พบว่า จุดอ่อนของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาในด้านบุคลิกภาพและเจตคติคือ การไม่รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขาดความกระตือรือร้น และขาดความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ ได้เสนอแนะว่า หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาทุกระดับ ควรเพิ่มความสนใจในการฝึกอบรมผู้เรียนในด้านบุคลิกภาพและเจตคติ ควบคู่ไปกับการให้ความรู้ภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทักษะการพูด มนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ความขยัน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น ในการพัฒนาพฤติกรรมดังกล่าวควรจะเป็นการฝึกปฏิบัติมากกว่าการเรียนภาคทฤษฎี เช่นเดียวกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2539ข : 33) ได้วิเคราะห์การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาที่ผ่านมาจนถึงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้พื้นฐานเพียงพอที่จะออกไปประกอบอาชีพ แต่ยังขาดพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม มนุษยสัมพันธ์ ความอดทน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ตามโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรไว้ประการหนึ่งคือ เพื่อให้ผู้เรียนมีบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำทางการเกษตร แต่จากการวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนการสอนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่า ในโครงสร้างของหลักสูตรไม่มีรายวิชาที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร และครูผู้สอนก็ไม่มีเวลาว่างที่จะเตรียมหรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร เพราะมีภาระหน้าที่รับผิดชอบมาก นอกจากนี้ ผู้เรียนมาเรียนสัปดาห์ละหนึ่งหรือสองวัน ทำให้ไม่ค่อยมีโอกาสดำเนินกิจกรรมกลุ่มร่วมกันและได้ฝึกพัฒนาบุคลิกภาพผู้นำทางการเกษตร แต่ถ้าได้มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรให้กับผู้เรียน เป็นการเติมเต็มหลักสูตร ช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปพัฒนาอาชีพของตนเองได้อย่างมั่นใจ สามารถให้คำปรึกษาทางการเกษตรกับเพื่อนบ้านด้วยความเต็มใจ เป็นการนำวิทยาการแผนใหม่ไปเผยแพร่ในท้องถิ่นชนบท ตลอดจนสามารถรวมพลังประสานความคิดของบุคคลในท้องถิ่นให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวในการแก้ปัญหาการเกษตร มีความมุ่งมั่นที่จะร่วมมือกับเพื่อนบ้านและเจ้าหน้าที่ของรัฐพัฒนาท้องถิ่นที่ตนอาศัยอยู่ให้เจริญก้าวหน้า

การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำให้เกิดขึ้นได้ ดังเช่นผลการวิจัยของ เรวดี ไชยพาน (2523 : 78-80) ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำหมู่บ้านกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การฝึกอบรมเพิ่มเติมมีผลต่อพฤติกรรมผู้นำ เช่นเดียว

กับผลการวิจัยของ กริทธิย์ ม้าไว (2530 : 186-188) ณรงค์ ฉายายนต์ (2536 : 102) ชวนใจ คำวัฒนา (2537 : 67) และเอกชัย เอื้อเฟื้อ (2537 : 80) ต่างก็แสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรม สามารถพัฒนาความเป็นผู้นำได้

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ในโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนา ชนบท (อศ.กช.) วิทยาลัยเกษตรกรรมและเทคโนโลยี กรมอาชีวศึกษา เพื่อใช้ในการฝึกอบรม นักเรียนให้เกิดพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพของ ตนเองและถ่ายทอดความรู้ เทคนิค และวิธีการ ตลอดจนเจตคติที่ดีต่องานอาชีพเกษตรกรรมไป สู่บุคคลอื่นในท้องถิ่น เป็นการนำความเจริญไปสู่ท้องถิ่นชนบท

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

จุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทาง การเกษตร สำหรับนักเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ในโครงการอาชีวศึกษาเพื่อ การพัฒนาชนบท (อศ.กช.) ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร และมีทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยนี้ ทำให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) หลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.) เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการฝึกอบรมนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนา ชนบท (อศ.กช.) ให้มีพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรและนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ ประโยชน์ต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและพัฒนาท้องถิ่นตนเอง

ขอบเขตของการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้าง พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรสำหรับนักเรียน อศ.กช. ได้มาจากการทำเทคนิคเหตุการณ์วิกฤติ
2. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียน อศ.กช. ขอบเขตในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย ความรู้ เจตคติ และทักษะ ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การประสานงาน การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร และ การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจเทคนิคเหตุการณ์วิกฤติ ได้แก่ เกษตรกรดีเด่น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และผู้นำชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 32 คน

4. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร
ได้แก่ หัวหน้างาน อศ.กษ. ศูนย์เทคโนโลยีการเกษตร และนักเรียน อศ.กษ. ที่จบหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม จำนวน 74 คน

5. การทดลองหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ใช้นักเรียน อศ.กษ. ชั้นปีที่ 3 ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2540 เป็นกลุ่มตัวอย่างทดลอง จำนวน 32 คน

6. การติดตามผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย นักเรียน อศ.กษ. ที่ผ่านการฝึกอบรม ผู้ปกครองนักเรียน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และผู้นำชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่นักเรียน อศ.กษ. ที่ผ่านการฝึกอบรมอาศัยอยู่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 77 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดคำศัพท์เฉพาะของความหมาย เพื่อให้เข้าใจตรงกันดังนี้

1. โครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กษ.) หมายถึง โครงการที่เปิดสอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทวิชาเกษตรกรรม โดยรับนักเรียนที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) เข้าเรียนในหลักสูตร โดยให้เรียนฟรี และให้การสนับสนุนปัจจัย วัสดุ อุปกรณ์ ในรูปการให้อิ่มเพื่อนำไปทำโครงการเกษตรเป็นการหารายได้ระหว่างเรียน

2. พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร หมายถึง ลักษณะท่าที ตลอดจนอุปนิสัยที่แสดงออกถึงความสามารถที่ทำให้บุคคลอื่นยอมรับและปฏิบัติตามในการประกอบอาชีพทางการเกษตร

3. เทคนิคเหตุการณ์วิกฤติ หมายถึง วิธีการจำแนกพฤติกรรมของผู้นำทางการเกษตรทั้งในส่วนความสำเร็จและความล้มเหลวในสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจงอย่างเป็นระบบ โดยการสัมภาษณ์เกษตรกรดีเด่น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและผู้นำชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรในจังหวัดมหาสารคาม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรสำหรับนักเรียน
ในโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) ในครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นสาระสำคัญ ได้แก่ แนวคิดการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ
โครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร แนวคิดและ
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร การฝึกอบรม และการพัฒนา
หลักสูตร มีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ

การจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ และการอาชีวศึกษา

การจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ มีคำที่เกี่ยวข้องที่ต้องกล่าวถึงอยู่ 2 คำด้วยกันคือ การศึกษา
เพื่ออาชีพหรือการศึกษาวิชาชีพ และการอาชีวศึกษา คำว่า การศึกษาเพื่ออาชีพหรือการศึกษาวิชาชีพ
ตามนัยแห่งแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2535 ได้ให้รายละเอียดว่า เป็นการศึกษาที่มุ่ง
ให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ทั้งในการประกอบ
อาชีพอิสระและรับจ้าง รวมทั้งสามารถดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม ซึ่งอาจ
จัดในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งประเภทในระบบหรือนอกระบบโรงเรียน ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึง
ระดับอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 15) ส่วนการอาชีวศึกษานั้น
เป็นการจัดการศึกษาสายอาชีพที่มุ่งผลิตกำลังคนในระดับกลาง โดยแบ่งประเภทการศึกษาตาม
การศึกษาสายอาชีพที่ศึกษาต่อหลังระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ระดับประกาศนียบัตร
วิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ระดับประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยม (ป.ม.) และระดับปริญญาตรี และ
แบ่งประเภทวิชาที่สอนเป็น 5 ประเภทวิชา ได้แก่ ช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม
คหกรรม และเกษตรกรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ม.ป.ป. : 4 ; เสริมศักดิ์
วิศาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ. 2538 : 13) จากความหมายของคำทั้งสองนี้ กล่าวได้ว่า การศึกษา
เพื่ออาชีพหรือการศึกษาวิชาชีพมีความหมายที่กว้างกว่าการอาชีวศึกษา สำหรับการอาชีวศึกษา
เกษตรเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพสำหรับเยาวชนที่สนใจในอาชีพที่เกี่ยวกับการผลิตของเกษตรกร
หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพเกษตร ซึ่งมีการจัดทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน
(Dreyfus. 1994 : 241)

ทฤษฎีพื้นฐานและรูปแบบของการศึกษาเพื่ออาชีพ

การศึกษาเพื่ออาชีพนั้น ตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดที่ว่า การทำงานไม่ว่าจะได้รับการหรือไม่ได้รับค่าตอบแทนก็ตาม เป็นความต้องการที่สำคัญทางด้านจิตวิทยาและเศรษฐกิจของบุคคลส่วนใหญ่ ดังนั้น การพัฒนาบุคลิกภาพเกี่ยวกับการทำงานที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้เรียน โดย การเสริมสร้างความคิดที่ดีเกี่ยวกับตนเอง ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความภูมิใจและมีคุณค่า โบรลิน (Brolin) ได้กล่าวถึงทฤษฎีพื้นฐานของการศึกษาเพื่ออาชีพ ดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิชาสารณ์ และ คนอื่น ๆ. 2538 : 14-16 ; อ้างอิงมาจาก Brolin. 1994 : 632-633)

1. ทฤษฎีการปรับตัวในการทำงานของเฮเชนสัน (Hershenson's Theory of Work Adjustment) ทฤษฎีนี้เป็นการพัฒนารูปแบบที่อยู่บนพื้นฐานของปฏิสัมพันธ์ของแต่ละบุคคลกับสิ่งแวดล้อมตลอดช่วงชีวิต แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ (1) บุคลิกภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ความคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคคลในฐานะผู้ทำงาน และระบบแรงจูงใจของบุคคลในการทำงาน (2) สมรรถภาพการทำงาน ประกอบด้วย นิสัยการทำงานของบุคคล ทักษะทางร่างกายและจิตใจที่ใช้ในการทำงาน และทักษะระหว่างบุคคลที่สัมพันธ์กับการทำงาน (3) เป้าหมายในการทำงาน เป็นผลมาจากจุดมุ่งหมายในการทำงานของบุคคลในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งทั้ง 3 ส่วนนี้จะเกิดขึ้นตามลำดับและมีผลต่อการตัดสินใจทำงานของบุคคล กล่าวคือ บุคลิกภาพในการทำงานจะพัฒนาขึ้นก่อนในวัยเด็กซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากครอบครัว จากนั้นสมรรถภาพการทำงานจะเกิดขึ้นตามมาในขณะที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษา และเป้าหมายในการทำงานจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา โดยได้รับอิทธิพลจากเพื่อนและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ในขณะที่เตรียมตัวออกจากสถานศึกษาไปสู่โลกของการทำงาน การปรับตัวในการทำงานจึงเป็นกระบวนการที่ไม่หยุดนิ่งและเกิดขึ้นตลอดชีวิต ด้วยอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงในแต่ละส่วนทั้งสามดังกล่าว การปรับตัวในการทำงานมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การปฏิบัติงาน (2) พฤติกรรมบทบาทในการทำงาน และ (3) ความพอใจในการทำงาน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะเชื่อมโยงกับแต่ละส่วนทั้ง 3 ส่วน คือ การปฏิบัติงานกับสมรรถภาพในการทำงาน พฤติกรรมบทบาทในการทำงานกับบุคลิกภาพการทำงาน และ ความพอใจในการทำงานกับเป้าหมายในการทำงาน

2. รูปแบบการพัฒนาอาชีพแบบมีฐานมาจากระดับสถานศึกษา และการเปลี่ยนแปลงไปสู่การทำงานของคลาร์ก (Clark's School-Based Career Development and Transition Model) รูปแบบนี้เน้นที่การทำงาน พร้อมกับให้ความสำคัญกับสมรรถภาพอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการพัฒนาอาชีพ ตลอดจนการออกไปสู่การประกอบอาชีพในชุมชน มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ (1) ค่านิยม เจตคติ และลักษณะนิสัย (2) มนุษยสัมพันธ์ (3) ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ

และ (4) การแสวงหางานและทักษะการทำงานในชีวิตประจำวัน ทั้ง 4 ประการนี้เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเตรียมตัวเพื่ออาชีพที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ในสถานศึกษา

3. รูปแบบอาชีพศึกษาที่ใช้การดำเนินชีวิตเป็นศูนย์กลางของโบรลิน (Brolin's life-Centered Career Education) รูปแบบนี้เป็นโปรแกรมการศึกษาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานสมรรถภาพมุ่งเน้นที่ทักษะหลัก 22 ประการ โดยจัดจำแนกประเภทได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่คือ การดำรงชีวิตประจำวัน บุคคล-สังคม และหลักสูตรรายวิชาเกี่ยวกับอาชีพ สมรรถภาพเหล่านี้มีความจำเป็นสำหรับผู้เรียนในการแสวงหางานทำ และกิจกรรมที่เตรียมตัวเพื่อการประกอบอาชีพ นอกจากนี้ยังเน้นที่การพัฒนาอาชีพ และกิจกรรมการมีส่วนร่วมของการเรียนการสอนเกี่ยวกับการประกอบอาชีพในครอบครัว ชุมชนและสถานศึกษา โดยต้องจัดสอดแทรกอยู่ในทุกวิชาเท่าที่ทำได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพนี้ เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน โดยมุ่งพัฒนาลักษณะนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน มีความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ และความภูมิใจในการทำงาน ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน ตลอดจนพัฒนางานอาชีพของตนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นการช่วยพัฒนาผู้เรียน ครอบครัว ชุมชนและสังคมด้วย นอกจากนี้การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการศึกษาเพื่ออาชีพนั่น ต้องจัดให้เหมาะสมกับระดับสติปัญญาและความสามารถทางร่างกายของผู้เรียนด้วย

โครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กษ.)

การจัดโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กษ.)

โครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กษ.) เป็นโครงการที่ได้ดำเนินการในสถานศึกษาเกษตร สังกัดกรมอาชีวศึกษา เริ่มดำเนินการในปี พ.ศ.2527 ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 10 แห่ง ภายได้ชื่อโครงการอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความยากจนในชนบท (อศ.กษ.) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น อายุระหว่าง 15-20 ปี ที่มีประสบการณ์ในการประกอบอาชีพ 2 - 3 ปี เข้ามารับการศึกษาวชิรศึกษาเกษตรเพิ่มเติม เพื่อนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ไปใช้พัฒนาอาชีพเกษตร เพิ่มผลผลิต เพิ่มรายได้ให้ตนเองและครอบครัว (กรมอาชีวศึกษา. 2527 : 3) ต่อมาปี พ.ศ.2532 ได้ดำเนินการครบทุกสถานศึกษาเกษตร และได้พัฒนามาโดยลำดับ จนกระทั่ง พ.ศ.2536 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น โครงการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท (อศ.กษ.) และได้ปรับปรุงหลักสูตรใหม่มี 2 หลักสูตร ตามพื้นฐานการศึกษาของผู้เรียนได้แก่ หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3 เกษตรกรรม) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพพิเศษ (ปวช. พิเศษ)

ปี พ.ศ.2538 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2538 ซึ่งได้พัฒนาขึ้นให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์ การเรียนการสอนตามหลักสูตรนี้ผู้เรียนสามารถลงทะเบียนได้ทุกวิธีเรียนที่กำหนด และนำผลการเรียนแต่ละวิธีมาประเมินผลร่วมกันได้ สามารถโอนผลการเรียนและขอเทียบความรู้และประสบการณ์ได้ หลักสูตร ปวช. จึงมีทั้งระบบปกติ และระบบทวิภาคี สถานศึกษาจึงได้จัดนักเรียน อศ.กช. เรียนในระบบทวิภาคี

ผู้เรียนที่จบจากโครงการ อศ.กช. สามารถเข้าเรียนต่อในระดับสูงได้ จึงเป็นการเปิดโอกาสให้แก่เกษตรกรและบุตรหลานของเกษตรกรที่ต้องพัฒนาตนเองในการยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้น เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาเทคโนโลยี

สภาพการจัดการเรียนการสอน

โครงการ อศ.กช. รับเกษตรกรเข้าร่วมโครงการทุกปี ปีละ 60 คน แยกตามหลักสูตร เป็น หลักสูตร ม.3 (เกษตรกรรม) และหลักสูตร ปวช. หลักสูตรละ 30 คน ทั้งสองหลักสูตรใช้เวลาเรียน 3 ปีเท่ากัน ในระหว่างที่เรียนอยู่ ผู้เรียนต้องทำโครงการเกษตรภายใต้การนิเทศกรมอาชีวศึกษาได้กำหนดแนวปฏิบัติสำหรับสถานศึกษา โดยให้จัดตั้งคณะกรรมการประสานงานระดับท้องถิ่น มีคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้คัดเลือกเกษตรกรเข้าโครงการ สถานศึกษาต้องวิเคราะห์และสรุปข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาด้านอาชีพของผู้เรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนให้เหมาะสม สถานศึกษาต้องจัดอบรมผู้สอนให้ทราบเทคนิควิธีสอน การเรียนรู้ปัญหาด้านอาชีพของนักเรียน มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน โดยเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสำคัญ และจัดวิธีสอนที่ยืดหยุ่นตามความต้องการของแต่ละท้องถิ่น (กรมอาชีวศึกษา. 2531 : 5) ส่วนสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2538 ระบบทวิภาคี รูปแบบก็ไม่แตกต่างกัน โดยถือว่าไร่นาหรือฟาร์มเป็นสถานประกอบการ

กรมอาชีวศึกษาคาดหวังว่า เมื่อดำเนินงานตามโครงการ อศ.กช. แล้ว เกษตรกรผู้เข้ารับการศึกษาก็จะได้รับความรู้ เทคนิคและวิธีการในการเพิ่มผลผลิต เพิ่มพูนรายได้อย่างต่อเนื่องระหว่างที่กำลังศึกษาอยู่จนยึดอาชีพเกษตรเป็นอาชีพหลัก ไม่ละทิ้งไร่นาไปทำงานทำอยู่ในตัวเมือง และยังสามารถเป็นผู้นำท้องถิ่นที่สามารถถ่ายทอดความรู้ เทคนิค วิธีการตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่องานอาชีพเกษตรกรรมไปสู่บุคคลอื่นในชุมชน (บุญเทียม เจริญยิ่ง. 2537 : 17-18 ; กระทรวงศึกษาธิการ. 2536ก : 1-4 ; 2536ข : 1-4)

จากการดำเนินงานตามโครงการ อศ.กช. ตั้งแต่ พ.ศ.2527 เป็นต้นมา สถานศึกษาเกษตรแต่ละแห่งได้ดำเนินงานในลักษณะต่างคนต่างจัดทำตามความพร้อมของปัจจัยที่มีอยู่ โดยยึดถือ

แนวปฏิบัติที่กรมอาชีวศึกษาได้กำหนด กล่าวคือ มีการสำรวจข้อมูลเพื่อคัดเลือกพื้นที่เป้าหมาย แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานทำการศึกษาข้อมูล มีการประชาสัมพันธ์ในการรับสมัครนักเรียน โดยใช้สื่อต่าง ๆ วิธีการรับสมัครและคัดเลือกนักเรียน มีทั้งการเข้าไปรับสมัครในหมู่บ้านและรับสมัครที่สถานศึกษา ส่วนการคัดเลือกพิจารณาจากความสนใจของนักเรียนและความพร้อมของผู้ปกครอง แต่ในทางปฏิบัติ พบว่า สถานศึกษาเกือบทุกแห่งรับนักเรียนที่มาสมัครทั้งหมด การจัดแผนการเรียนจะจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนส่วนใหญ่ การจัดการเรียนการสอนมีทั้งให้นักเรียนเข้ามาเรียนในสถานศึกษาสัปดาห์ละ 1-2 วัน และมีอาจารย์ออกไปสอนที่ศูนย์เรียนรวมในหมู่บ้าน เวลาที่ว่างจากการเรียน นักเรียนทำโครงการเกษตรภายใต้การนิเทศอยู่ที่ไร่นาตนเอง โครงการเกษตรที่ทำนั้นขึ้นอยู่กับความสนใจของนักเรียนและผู้ปกครองสนับสนุน โดยมีอาจารย์ออกไปนิเทศเดือนละ 1-2 ครั้ง วิธีการสอนของครู ใช้วิธีการบรรยาย สาธิตและให้นักเรียนฝึกปฏิบัติ การวัดผลสังเกตพฤติกรรมและการปฏิบัติงาน (วิรัตน์ อมรชัยกิจ. 2532 : 71-72 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 35-40 ; ศักดิ์สิทธิ์ วัชรารัตน์. 2533 : 47-49 ; สวัสดิ์ กลับทับลังค. 2539 : 130-133) ส่วนสภาพปัญหาและอุปสรรคที่พบมาก ได้แก่ บุคลากรที่รับผิดชอบมีไม่เพียงพอและมีงานรับผิดชอบด้านอื่น ๆ มาก โครงสร้างหลักสูตรมีเนื้อหาวิชาวิชามากเกินไป เนื้อหาบางรายวิชายังไม่เหมาะสมต่อการนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพ การจัดการเรียนการสอนยังไม่เป็นระบบ ขาดคู่มือจัดการศึกษาตามโครงการที่ชัดเจน สถานศึกษาไม่มีการวางแผนในการนิเทศอาจารย์เรื่องเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ในรูปแบบนอกระบบโรงเรียน อาจารย์ไม่มีเวลาเตรียมอุปกรณ์และสื่อการสอน นักเรียนขาดความรับผิดชอบ ไม่เห็นประโยชน์ในการเรียน ขาดแรงจูงใจ เบื่อหน่ายที่จะเรียน นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านงบประมาณ และยานพาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปปฏิบัติงาน (วิรัตน์ อมรชัยกิจ. 2532 : 71-72 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 35-40 ; วิทยาลัยเกษตรกรรมสุพรรณบุรี. 2532 : 2 ; ราตรี มะโหฐาน. 2534 : 111-114 ; กรมอาชีวศึกษา. 2536 : 35-39 ; อุทธีรงค์ สุน้อยพรม. 2538 : 106-111 ; สวัสดิ์ กลับทับลังค. 2539: 130-133)

การจัดหลักสูตรตามโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อส.กช.)

หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการศึกษาของนักเรียน อส.กช. ที่ใช้ในปัจจุบันมี 3 หลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น (เกษตรกรรม) พุทธศักราช 2536 เป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสำหรับการขยายโอกาสทางการศึกษา ด้วยการยกระดับการศึกษาของกำลังคนในภาคเกษตรให้สูงขึ้น หลักสูตรนี้รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาเข้าศึกษาต่อ ใช้เวลาเรียน 3 ปี ขณะเรียนต้องประกอบอาชีพเกษตรควบคู่ไปด้วย ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาอาชีพการเกษตรและเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว สามารถรับการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรที่เหมาะสมนำไปใช้ใน

การประกอบอาชีพได้อย่างมั่นใจ และมีบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำทางการเกษตร ส่วนโครงสร้างของหลักสูตร ประกอบด้วย หมวดวิชาสามัญ 320 คาบเรียน วิชาสัมพันธ์ 160 คาบเรียน วิชาแกนวิชาชีพ 360 คาบเรียน และวิชาชีพ 3,960 คาบเรียน รวม 4,800 คาบเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2536ก : 1-4)

2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพพิเศษ พุทธศักราช 2536 ประเภทวิชาเกษตรกรรม มีจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกับหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น (เกษตรกรรม) พุทธศักราช 2536 แต่หลักสูตรนี้รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าเข้าศึกษาต่อ ใช้เวลาเรียน 3 ปี ตามโครงสร้างของหลักสูตร ผู้เรียนต้องเรียนอย่างน้อย 4,800 คาบเรียน ประกอบด้วย หมวดวิชาสามัญ 320 คาบเรียน วิชาสัมพันธ์ 340 คาบเรียน วิชาแกนวิชาชีพ 360 คาบเรียน และวิชาชีพ 3,840 คาบเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2536ข : 1-4)

3. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 ประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ ระบบทวิภาคี เป็นหลักสูตรช่างฝีมือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อที่จะพัฒนากำลังคนให้มีความชำนาญด้านการเกษตร มีคุณธรรมจริยธรรม บุคลิกภาพ และเจตคติที่เหมาะสม รู้จักใฝ่หาความรู้ มีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น หลักสูตรนี้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกวิธีการเรียนตามศักยภาพและโอกาสของผู้เรียน สามารถถ่ายโอนผลการเรียน สะสมผลการเรียน เทียบความรู้และประสบการณ์จากแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการและสถานประกอบอาชีพอิสระ หลักสูตรนี้รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าเข้าศึกษาต่อ ใช้เวลาเรียน 3 ปี ตามโครงสร้างของหลักสูตร ผู้เรียนต้องเรียนไม่น้อยกว่า 110 หน่วยกิต ซึ่งประกอบด้วย หมวดวิชาพื้นฐาน 30 หน่วยกิต วิชาชีพ 65 หน่วยกิต และวิชาเลือกเสรี 15 หน่วยกิต (กระทรวงศึกษาธิการ. 2538 : 1-11)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กษ.)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการ อศ.กษ. ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ศึกษาการดำเนินงานและปัญหาของโครงการ อศ.กษ. นอกจากนี้มีงานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างชุดการเรียนการสอนขึ้นมาใช้เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของนักเรียน อศ.กษ.

วิรัตน์ อมรชัยกิจ (2532 : 71-72) ศึกษาการดำเนินงานและปัญหาของโครงการ อศ.กษ. พบว่า การคัดเลือกนักเรียนพิจารณาจากความสนใจของนักเรียน ผู้ปกครองสนับสนุน และใช้หลักเกณฑ์นี้ในการกำหนดโครงการเกษตรของนักเรียนด้วย วิธีสอนที่ใช้มากที่สุดคือ การสาธิต และให้นักเรียนปฏิบัติ การนิเทศโครงการเกษตร ออกนิเทศเดือนละ 2 ครั้ง วิธีการวัดผลที่ใช้มากที่สุดคือ การปฏิบัติงานและการสังเกตพฤติกรรม ส่วนปัญหาการดำเนินงานที่สำคัญคือ นักเรียนขาดเงินทุนในการทำโครงการเกษตร ไม่มีเงินใช้จ่ายในระหว่างที่มาเรียนในวิทยาลัย การวัดผลยังไม่มี

แบบวัดภาคปฏิบัติที่ได้มาตรฐาน และยังไม่มีแนวการสอนที่ชัดเจน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532 : 35-40) ได้ติดตามผลการดำเนินงานโครงการ อศ.กษ. พบว่า ความคาดหวังของนักเรียนคือ ต้องการความรู้ทางการเกษตรเพื่อนำไปประกอบอาชีพ สภาพการจัดการเรียนการสอนยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจน บุคลากรที่รับผิดชอบมีไม่เพียงพอ โครงสร้างของหลักสูตรมีเนื้อหาวิชาวิชามากเกินไป เช่นเดียวกับการวิจัยของวิทยาลัยเกษตรกรรม สุพรรณบุรี (2532 : 2) ได้ประเมินโครงการ อศ.กษ. พบว่า หลักสูตรมีรายวิชามากเกินไป เนื้อหาบางวิชายังไม่เหมาะต่อการนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพ นโยบายของ โครงการยังไม่ชัดเจน ผู้บริหารให้ความสนใจไม่มากพอ อาจารย์ขาดแนวการสอนที่ดี เจ้าหน้าที่ โครงการมีน้อยแต่มีงานรับผิดชอบมาก และนักเรียนยังขาดความสนใจในการเรียน ผลการวิจัย ของ รัตติ มะโหฐาน (2534 : 111-114) ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อโครงการ อศ.กษ. ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง พบว่า ปัญหางบประมาณ และยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีปัญหามาก งานวิจัยของ ฤทธิรงค์ สุน้อยพรหม (2538 : 106-111) ศึกษาปัญหาการดำเนินงาน โครงการ อศ.กษ.ของวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้สอนมีงานรับผิดชอบ หลายหน้าที่ จึงไม่มีเวลาที่จะเตรียมอุปกรณ์และสื่อการสอน สถานศึกษาไม่มีการวางแผนใน การนิเทศด้านเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ในรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน และผลการวิจัย ของ สวัสดิ์ กลับทับลังค์ (2539 : 130-133) ศึกษาการดำเนินงานโครงการ อศ.กษ. วิทยาลัย เกษตรกรรมบุรีรัมย์ พบว่า นักเรียนมีพื้นฐานความรู้ต่ำ การทำแผนการเรียนไม่สอดคล้องกับระดับ สติปัญญาของนักเรียน ครูไม่มีความพร้อมในการเดินทางไปสอน ไปสอนไม่ตรงเวลา และ นักเรียนไม่มีความพร้อมในการเรียน

สำหรับการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างชุดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน อศ.กษ. มีงานวิจัย ของ ชะรัตน์ มงคลลิขิต (2533 : 47) ได้สร้างชุดการเรียนด้วยตนเองเรื่อง “โรคแอนแทรกซ์ใน สุนัขและแมลงคั่งวงงักใบมะม่วง” พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาคทฤษฎีมีคะแนนเฉลี่ย สูงกว่าคะแนนเกณฑ์มาตรฐาน ผลสัมฤทธิ์การเรียนภาคปฏิบัติมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับคะแนน เกณฑ์มาตรฐาน และนักเรียนมีความคิดเห็นว่า ชุดการเรียนที่ใช้ช่วยให้เข้าใจเนื้อหาได้ด้วยตนเอง และบุญทอง สุขสวัสดิ์ (2533 : 79) สร้างชุดการสอนเรื่อง “การทาบทึงมะม่วง” พบว่า นักเรียน ทำคะแนนได้เพิ่มขึ้นทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ และนักเรียนเห็นว่าการเรียนวิธีนี้น่าสนใจ

จึงกล่าวว่า การจัดการศึกษาตามโครงการ อศ.กษ. เป็นการเรียนจากการปฏิบัติจริงในไร่นา ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้โดยตรงจากการปฏิบัติ สามารถฝึกฝนจนเกิดทักษะและความชำนาญ โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ได้เรียนรู้มานำไปช่วยพัฒนาอาชีพเกษตร อีกทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมใน การอยู่ร่วมกันในสังคม และรับผิดชอบต่อในการพัฒนาสังคม

พฤติกรรมของผู้นำทางการเกษตร

ความหมายของผู้นำ และผู้นำทางการเกษตร

คำว่า “ผู้นำ” นั้นมีผู้ให้ความหมายมากมายและมีลักษณะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของกลุ่มในการที่จะนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (English and English. 1960 : 78-80 ; Hurlock. 1964 : 42-43 ; Halpin. 1966 : 77 ; Good. 1973 : 332 ; Johnson. 1987 : 88)

สำหรับความหมายของ “ผู้นำทางการเกษตร” นั้น นาด พันธุนาวัน (2518 : 6-7) ให้ความหมายว่า ผู้นำทางการเกษตร หมายถึง เกษตรกรที่มีพฤติกรรมต่อไปนี้อย่างเด่นชัด และในปริมาณสูงกว่าบุคคลอื่น ๆ ในหมู่บ้านเดียวกัน คือ (1) มีความสนใจทางการเกษตร (2) ยอมรับวิทยาการแผนใหม่ (3) มีเพื่อนบ้านมาปรึกษาทางการเกษตร หรือเอาเป็นตัวอย่าง และ (4) เพื่อนบ้านยอมรับว่าเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ ในการติดต่อทางสังคมกับบุคคลอื่น

กรมส่งเสริมการเกษตร (2526 : 10) ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้นำทางการเกษตรไว้ 5 ประการ ได้แก่ (1) เป็นผู้ประกอบอาชีพการเกษตร (2) มีภูมิลำเนาในหมู่บ้านนั้น (3) เป็นผู้ที่มีลักษณะเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดริเริ่ม สนใจต่อเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม มั่นใจในตนเอง ยินดีเสียสละต่อส่วนรวม (4) เป็นผู้ได้รับการสนับสนุนและยอมรับจากเกษตรกรในหมู่บ้าน เพื่อเพิ่มน้ำหนักในการจูงใจเกษตรกรให้ปฏิบัติตาม (5) เป็นผู้สนใจวิชาการศึกษาแผนใหม่และยอมรับมาทดลองปฏิบัติในไร่นาของตนเพื่อเป็นตัวอย่างให้เพื่อนเกษตรกรได้ศึกษาดูงาน

รุ่งพร ภัทรพานิ (2527 : 13-14) ผู้นำทางการเกษตรในชุมชนหนึ่งก็คือ บุคคลที่เป็นที่ปรึกษาและให้ความรู้คำแนะนำทางการเกษตรแก่เกษตรกรอื่น ๆ ในชุมชนนั้น ซึ่งควรมีคุณสมบัติดังนี้คือ (1) เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจของเกษตรกร (2) เป็นผู้มีความกระตือรือร้นสนใจวิชาการเกษตรแผนใหม่ (3) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและความสามารถในการปฏิบัติงานการเกษตร (4) เป็นผู้มีความสามารถและยินดีถ่ายทอดความรู้ให้คำแนะนำปรึกษากับเกษตรกรอื่น ๆ และ (5) เป็นผู้ที่มีกิจกรรมร่วมกับกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร

นที ขลิบทอง (2536 : 371) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำทางการเกษตร เป็นบุคคลที่สามารถทำให้บุคคลอื่นภายในท้องถิ่นยอมรับทางด้านความคิด หรือมีพฤติกรรมที่แสดงออกคล้ายตามบุคคลนั้นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร และชวลลวาท ไซยวุฒิ (2536 : 548) กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำทางการเกษตรไว้ดังนี้ (1) มีความคิดและการกระทำในทางริเริ่มสร้างสรรค์ (2) มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ความคิดและประสบการณ์ให้กับเกษตรกรอื่น ๆ (3) มีความเข้าใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และปรารถนาที่จะทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา และ (4) เป็นผู้ชอบให้บริการช่วยเหลือ

ดังนั้น จึงสรุปความหมายของผู้นำทางการเกษตรได้ว่า ผู้นำทางการเกษตร หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานทางการเกษตรด้วยความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรมจริยธรรม ขอมรับวิทยาการแผนใหม่ สามารถถ่ายทอดความรู้ และให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาด้านการเกษตรแก่ชุมชนได้

จากความหมายของ “ผู้นำ” และ “ผู้นำทางการเกษตร” จึงมีความหมายทำนองเดียวกัน เพียงแต่ผู้นำทางการเกษตรนั้นมุ่งเน้น ด้านการชักนำความคิดหรือการทำงานทางด้านการเกษตรของคนในท้องถิ่นนั้น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชนบท ทั้งนี้เพราะชาวชนบทส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม แต่อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จในการดำเนินงานทางการเกษตร มิได้ขึ้นอยู่กับบุคคลที่เป็นผู้นำเพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นกับสถานภาพหรือความเป็นผู้นำของเขาเป็นสำคัญ

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ

ความเป็นผู้นำ หมายถึง บุคลิกภาพของบุคคลที่มีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้ (Fiedler. 1967 : 48 ; Tead. 1970 : 20 ; Katz and Kahn. 1978 : 528) ในทำนองเดียวกัน ความเป็นผู้นำทางการเกษตร จึงเน้นที่บุคลิกภาพหรือพฤติกรรมที่จะช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานด้านการเกษตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จึงกล่าวได้ว่า ผู้นำ กับ ความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ บุคคลที่มีความเป็นผู้นำย่อมประสบความสำเร็จในการทำให้กลุ่มบรรลุจุดหมายและเจริญก้าวหน้า หรือได้ชื่อว่า เป็นผู้นำอย่างแท้จริง ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและความเป็นผู้นำนั้น สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525 : 16-17)

1. ความเป็นผู้นำจะไม่เกิดขึ้น ถ้าบุคคลนั้นสร้างอำนาจให้กับตนโดยการขู่เข็ญ
2. บุคคลไม่สามารถที่จะเป็นผู้นำได้ในทุกเวลา และสถานการณ์
3. ความเป็นผู้นำเป็นบทบาทของกลุ่ม จึงจำเป็นต้องมีพวก มีคนยอมรับ
4. ความเป็นผู้นำจะขึ้นอยู่กับความถี่ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. ความเป็นผู้นำอาจมีอยู่ในบุคคลมากกว่าหนึ่งคน
6. เกณฑ์เฉลี่ยของกลุ่ม เป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการเลือกผู้นำ
7. บุคคลที่พยายามวางอำนาจกับคนอื่น จะเกิดความเป็นผู้นำได้น้อย
8. ความเป็นผู้นำจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์
9. บุคคลที่มีความเข้าใจผู้อื่น จะเป็นผลส่งเสริมให้มีความเป็นผู้นำสูง

ดังนั้น ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสมาชิกกลุ่มยอมรับอำนาจ ผู้นำกับกลุ่มจึงแยกจากกันไม่ได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและความเป็นผู้นำ

ทฤษฎีความเป็นผู้นำ เป็นแนวคิดหรือทฤษฎีที่พยายามอธิบายลักษณะและความเป็นมาของความเป็นผู้นำของบุคคล ในเรื่องนี้ รอสส์ และเฮนดรี (Ross and Hendry, 1972 : 93-96) ได้ให้มโนทัศน์เกี่ยวกับความเป็นผู้นำไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำเป็นคุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวของผู้นำแต่ละคน แต่เดิมเชื่อกันว่า ความเป็นผู้นำเป็นผลมาจากพันธุกรรม กล่าวคือ เป็นสิ่งที่มาตั้งแต่เกิด เป็นคุณสมบัติภายในตัวของแต่ละคน แต่ในปัจจุบันเชื่อว่า ความเป็นผู้นำนั้นสามารถปลูกฝังได้

2. ลักษณะความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับกลุ่ม ลักษณะความเป็นผู้นำเป็นโครงสร้างทางสังคมของชุมชนมากกว่าแต่ละบุคคล ซึ่งบุคคลจะนำเอาลักษณะเฉพาะตัว เจตคติ ความต้องการส่วนตัวติดตามมาด้วย แต่เมื่อมาเข้ากลุ่ม สมาชิกทุกคนจะต้องปรับตัวเข้าหากันและหล่อหลอมลักษณะของแต่ละบุคคลเข้าเป็นของกลุ่ม ดังนั้น ความเป็นผู้นำของบุคคลภายในกลุ่มจึงถูกกำหนดโดยผลรวมของเจตคติ และความต้องการของกลุ่มมากกว่าของแต่ละบุคคล

3. ความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในสังคม สถานการณ์มีบทบาทสำคัญมากกว่า ความเป็นผู้นำของแต่ละคน สถานการณ์ที่กลุ่มกำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้นก่อให้เกิดผู้นำขึ้นได้ ความเป็นผู้นำจึงขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ขนบธรรมเนียมประเพณีของกลุ่มหรือท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ สตอกคิลล์ (Stogdill, 1974 : 17-23) ให้ความเห็นว่า บุคคลไม่ได้เป็นผู้นำด้วยการอาศัยคุณสมบัติทางร่างกายและจิตใจเท่านั้น หากแต่เป็นการผสมผสานกันระหว่างลักษณะส่วนตัวกับกิจกรรมและเป้าหมายของหมู่คณะ

จากการศึกษาความเป็นผู้นำนั้น พอสรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลายประการ ซึ่งอธิบายได้ด้วยทฤษฎีความเป็นผู้นำต่อไปนี้ (Stogdill, 1974 : 21-28 ; จิรพรรณ กาญจนจิตรรา, 2523 : 128-129 ; สุเมธ เดียววิเศษ, 2527 : 107-115)

1. ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theories) จะมุ่งเน้นคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่เป็นผู้นำว่า ความเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องของคุณสมบัติเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล เช่น ความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการสื่อสารและโน้มน้าวใจผู้อื่นให้มีความเห็นคล้อยตามตนเอง เป็นต้น

2. ทฤษฎีสถานแวดล้อม (Environmental Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเป็นผลของกาลเวลาและสถานที่เป็นหลัก

3. ทฤษฎีบุคคลและสถานการณ์ (Personal-Situational Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อในการผสมผสานแนวคิดของทฤษฎีที่ 1 และ 2 มองในแง่ปฏิสัมพันธ์ทั้งคุณลักษณะของบุคคลและสถานการณ์ที่เป็นสิ่งแวดล้อมปรุงแต่งให้เกิดความเป็นผู้นำ

4. ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction-Expectation Theories) ซึ่งอธิบายความเป็นผู้นำว่า เป็นผลของการกระทำ (Action) การปฏิสัมพันธ์ (Interaction) และความรู้สึกทางใจ (Sentiments) ระหว่างผู้นำและสมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคมนั้น ทำให้เกิดความคาดหวังและเชื่อมั่นต่อบุคคลว่าเป็นผู้นำได้ นั่นคือ เมื่อกลุ่มคนได้ร่วมกิจกรรมกัน ก็ทำให้เห็นและเข้าใจพฤติกรรมจนให้การยอมรับ จัดอันดับความเป็นผู้นำและผู้ตาม

5. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เป็นอินทรีย์ที่มีแรงจูงใจและองค์การต่าง ๆ ต้องได้รับการบังคับควบคุม จึงเป็นหน้าที่ของผู้นำที่จะเปลี่ยนแปลง แก้ไขและปรับปรุงองค์การ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและของกลุ่มคนในองค์การนั้น ๆ และทำให้จุดมุ่งหมายขององค์การประสบความสำเร็จตามที่ได้วางไว้

6. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมแสดงถึงการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิก กล่าวคือ กลุ่มจะให้การยอมรับและการยกย่องแก่ผู้นำ เพื่อแลกเปลี่ยนกับความช่วยเหลือหรือผลประโยชน์ที่ผู้นำจะช่วยทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

กล่าวได้ว่า ความเป็นผู้นำเป็นผลมาจากหลายตัวแปร เช่น พันธุกรรม สิ่งแวดล้อม สถานการณ์ องค์การและรูปแบบปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ และในส่วนของตัวแปรสิ่งแวดล้อมนั้น เชื่อว่า ความเป็นผู้นำนั้นสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ ไม่ได้ติดตัวมาแต่กำเนิด

การเปลี่ยนแปลงแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ

การศึกษาความเป็นผู้นำนั้น มีความเชื่อเกี่ยวกับทฤษฎีความเป็นผู้นำแต่ละช่วงแตกต่างกัน ทำให้เกิดแนวคิดมาพัฒนาทฤษฎีความเป็นผู้นำและนำมาใช้ในการพัฒนาผู้นำ ซึ่งได้แบ่งแนวคิดไว้ดังนี้ (Arnold and Feldman, 1986 : 122-136 ; Luthans, 1995 : 343-358)

1. แนวคิดแบบคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Approach) เป็นการศึกษาคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำตามความเชื่อจากทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ ดังนั้นการศึกษาวิจัยส่วนใหญ่จึงเป็นการเปรียบเทียบสถานภาพหรือประสิทธิผลของผู้นำกับผู้ตาม ต่อมาความเชื่อเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำได้ลดลงหลังจากที่สโตกคิลล์ (Stogdill) ได้ศึกษาพบว่า ผลการวิจัยดังกล่าวไม่สัมพันธ์กับความเป็นผู้นำเสมอไป จากผลการค้นพบจึงนำไปสู่การศึกษาแนวคิดแบบพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผล

2. แนวคิดแบบพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Approach) เป็นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจและมีผลต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ทฤษฎีและการวิจัยมีการใช้หลายกรอบแนวคิด เช่น การศึกษาผู้นำของเลวิน, ลิพพิทท์ และไวท์ (Lewin, Lippitt and White) ที่ได้ผลว่าผู้นำแบบประชาธิปไตยได้ผลในกระบวนการกลุ่มดีกว่าแบบอื่น ผลการวิจัยที่แพร่หลายต่อมา ได้แก่ การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ที่พัฒนาโดย ลิเคิร์ท (Likert) และการศึกษาของเบลคและมูตัน (Blake and Mouton) ที่ได้ทำตารางการจัดการ ผลการศึกษาได้ผู้นำ 2 มิติ

คือ มุ่งเน้นงาน และมุ่งเน้นคน และพบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีพฤติกรรมผู้นำสูงทั้ง 2 มิติ อย่างไรก็ตาม การหาองค์ประกอบพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับผลผลิตของกลุ่มยังเป็นการพิสูจน์ที่ค่อนข้างยาก และพฤติกรรมที่มุ่งเน้นคนอาจจะไม่ช่วยให้ผู้ตามมีความพึงพอใจเสมอไป จึงทำให้การศึกษาพฤติกรรมผู้นำยังไม่มีแบบความเป็นผู้นำแบบใดแบบหนึ่งที่ใช้ได้ดีที่สุด เป็นสากลในทุกสถานการณ์และสภาพแวดล้อม (Chemers. 1984 : 94-95) จึงได้มีผู้ที่พยายามจะทำความเข้าใจความสัมพันธ์กันระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความต้องการความเป็นผู้นำของสถานการณ์ต่าง ๆ

3. แนวคิดผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Approach) เป็นการศึกษาความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานการณ์ต่าง ๆ มีการศึกษากันหลายแนวทาง ได้แก่ ทฤษฎีสถานการณ์ของฟิดเลอร์ (Fiedler's Contingency Theory) ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และเบลนชาร์ด (Situational Leadership Theory) ทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายของเฮาส์ (House's Path-Goal Theory) เป็นต้น การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ดังกล่าวกำหนดสถานการณ์ในแต่ละทฤษฎีแตกต่างกัน ส่วนแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลก็จะใช้แบบผู้นำแตกต่างกันตามสถานการณ์ของแต่ละทฤษฎีนั้น ๆ

4. แนวคิดผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leader) เป็นการศึกษาผู้นำที่เน้นปฏิสัมพันธ์และกระบวนการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Chemers. 1984 : 100 ; Adams and Yoder. 1989 : 30 ; Beare, Caldwell and Millikan. 1989 : 106). เช่น แนวคิดของแกรน (Graen) ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำจะมีความสัมพันธ์ดีกับลูกน้องที่ใกล้ชิด แต่ขณะเดียวกันก็มีความคาดหวังสูงต่องาน (Hollander and Offerman. 1990 : 88)

5. แนวคิดผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leader) เป็นการศึกษาผู้นำที่เน้นลักษณะความสัมพันธ์ของผู้นำกับผู้ตาม ที่พยายามช่วยกันสร้างแรงจูงใจและคุณค่าจริยธรรมซึ่งกันและกัน (Beckner. 1990 : 9) ผู้นำจะเสริมความคิดที่ดี ค่านิยมที่มีคุณค่าแก่ผู้ตาม (Yukl. 1989 : 10 ; citing Burns. 1978 : 20) เช่น แนวคิดของทิจิ และเดวานนา (Tichy and Davanna. 1986 : 19-32) ได้สรุปลักษณะผู้นำแบบนี้ว่า เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความกล้าและเปิดเผยเชื่อมั่นในคนอื่น ชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถเผชิญกับความสลับซับซ้อน และเป็นผู้มองการณ์ไกล แนวคิดของเบส (Bass) กล่าวถึงผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพว่า ทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยกย่อง ยอมรับ และกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานมากกว่าปกติ โดยอาศัยลักษณะของผู้นำ 4 ประการ คือ ความเสนาหา การคล้อย การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Bass and Avolio. 1990 : 15)

จากแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ พบว่ามีความแตกต่างกันไปตามแนวคิดในแต่ละยุคแต่ละสมัย แต่ก็ยังหาข้อสรุปอย่างครอบคลุมและครบถ้วนไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ

ที่มีประสิทธิผลที่เป็นสากล หรือพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ แต่แนวคิดดังกล่าวก็ให้ประโยชน์ในแง่ใดแง่หนึ่งเสมอ นอกจากนี้ยังพบว่า ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นได้หลายลักษณะ แต่สิ่งที่สำคัญคือ ความเป็นผู้นำนั้นสามารถฝึกฝนให้เกิดขึ้นได้ และเป็นเครื่องช่วยส่งเสริมให้ก้าวเข้าสู่ความเป็นผู้นำ ตลอดจนเป็นผู้นำที่ประสบผลสำเร็จได้มาก

ประเภทของผู้นำทางการเกษตร

ผู้นำทางการเกษตรแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้ (นที ขลิบทอง. 2536 : 373-374 ; ปัญญา หิรัญรัศมิ์ และสมศักดิ์ สุระวดี. 2536 : 516 ; ขวาลวุฒ ไซยนิวดี. 2536 : 558)

1. ผู้นำทางการเกษตรแบบไม่เป็นทางการ เป็นบุคคลในท้องถิ่นที่ได้รับการยอมรับหรือได้รับเลือกให้เป็นผู้นำทางการเกษตรในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งตามความสามารถของบุคคลผู้นั้น และความต้องการของบุคคลในท้องถิ่น แบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะคือ

1.1 ผู้นำทางการเกษตรที่เกิดจากความรู้ความสามารถของบุคคลผู้นั้นเอง และได้ทำประโยชน์ให้กับส่วนรวมในท้องถิ่น

1.2 ผู้นำทางการเกษตรที่ได้รับการส่งเสริม หรือแต่งตั้งขึ้นมา โดยอิทธิพลของบุคคลภายนอก เช่น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรให้เป็นผู้ประสานงานทางการเกษตรของท้องถิ่น

1.3 ผู้นำทางการเกษตรที่เกิดจากบุคคลนั้น ๆ ตั้งตัวเป็นผู้มีอิทธิพล เช่น ผู้มีอิทธิพลทางการเงิน หรือทางด้านการตลาด ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการเกษตรโดยตรง แต่จะมีอิทธิพลทำให้เกษตรกรเชื่อถือ คล้อยตามหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่บุคคลเหล่านั้นต้องการ

2. ผู้นำทางการเกษตรแบบเป็นทางการ เป็นผู้นำทางการเกษตรที่มีตำแหน่งหน้าที่ได้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการเกษตรอย่างชัดเจน แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

2.1 ผู้นำทางการเกษตรที่มีผลต่อการพัฒนาการเกษตร หรือเกษตรกรโดยตรง เช่น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เป็นต้น

2.2 ผู้นำทางการเกษตรที่ได้รับการแต่งตั้งจากทางราชการให้เป็นผู้นำท้องถิ่น และมีผลทางการเกษตร หรือเกษตรกรโดยอ้อม เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ครู พัฒนาการ เป็นต้น

2.3 ผู้นำทางการเกษตรที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นประธานของสถาบันทางการเกษตรที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย เช่น ประธานสหกรณ์การเกษตร ประธานกลุ่มเกษตรกร เป็นต้น

แบบของความเป็นผู้นำทางการเกษตร

นที ขลิบทอง (2536 : 374) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่เป็นผู้นำทางการเกษตรที่เรียกว่า แบบของความเป็นผู้นำทางการเกษตร ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำทางการเกษตรด้านความคิด ได้แก่ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการชักจูงใจให้เกษตรกรเชื่อถือ ศรัทธา เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

2. ความเป็นผู้นำทางการเกษตรด้านกิจกรรม ได้แก่ บุคคลที่ได้รับการยอมรับว่ามีความรู้ความสามารถทางด้านการเกษตร

คุณสมบัติของผู้นำทางการเกษตร

คุณสมบัติของผู้นำทางการเกษตร อาจพิจารณาจากสภาพ และบทบาทหน้าที่ ตลอดจนความสำคัญของผู้นำทางการเกษตร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภทดังนี้ (นที ขลิบทอง, 2536 : 386)

1. คุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติในด้านความเป็นผู้นำที่ต้องการสำหรับผู้นำทางการเกษตร ได้แก่ มีการศึกษาสูง มีความรับผิดชอบต่อการทำงาน มีความซื่อสัตย์ เสียสละ รักภาระเบียดวินัย เข้มแข็งอดทน รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล เชื่อมมั่นในตัวเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นที่รู้จักยอมรับของคนในท้องถิ่น มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถประสานงาน ควบคุมงาน ติดตามและบริการ มีความกระตือรือร้น และกล้าที่จะตัดสินใจในการทำงานอย่างมีเหตุผล

2. คุณสมบัติเฉพาะ บุคคลที่จะเป็นผู้นำทางการเกษตรได้ควรมีความรู้ความสามารถทางการเกษตรจนเป็นที่ยอมรับของเกษตรกรอื่นในท้องถิ่น สามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำหรือตัดสินใจในการแก้ปัญหาให้แก่เกษตรกรในท้องถิ่นได้ ขณะเดียวกัน ผู้นำทางการเกษตรต้องเป็นผู้รับการส่งเสริมที่ดีมีคุณภาพ พร้อมกับการเป็นผู้ถ่ายทอดเผยแพร่สิ่งที่ตนเองได้รับให้แก่เกษตรกรรายอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทของผู้นำทางการเกษตร

1. บทบาทในการพัฒนาด้านการผลิต ได้แก่ (1) เป็นผู้สนับสนุนการผลิต (2) เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ และ (3) เป็นผู้เสียสละและช่วยเหลือราชการ

2. บทบาทในการบริการข่าวสารการเกษตร ได้แก่ (1) เป็นผู้คอยรับข่าวสาร (2) เป็นผู้รวบรวมและวิเคราะห์ข่าวสาร และ (3) เป็นผู้ถ่ายทอดข่าวสาร

3. บทบาททางด้านการตลาด ได้แก่ (1) ช่วยดำเนินงานให้มีการรวมกลุ่มเกษตรกร (2) ช่วยเหลือด้านระบบการตลาด รวมถึงการบรรจุและขนส่งผลิตผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ และผู้นำทางการเกษตร

พฤติกรรมของความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์โดยตรงกับองค์ประกอบหลายประการ ซึ่งได้มีผู้ศึกษาและวิจัยไว้มากมาย ดังนี้

แบตเตน (Batten, 1962 : 148) ได้สรุปว่า ผู้นำควรมีคุณสมบัติพื้นฐาน 5 ประการ คือ ความรับผิดชอบ ความสม่ำเสมอ ความเชื่อในตนเอง การพึ่งตนเอง และความซื่อสัตย์เที่ยงตรง และ กิบส์ (Gibb, 1969 : 116) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะดังนี้คือ (1) ความสามารถ ได้แก่

สติปัญญา ความตื่นตัว ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการตัดสินใจและการใช้ถ้อยคำ (2) ความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในด้านความรู้ ความเป็นผู้รอบรู้ (3) ความรับผิดชอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม การให้ความร่วมมือกับหมู่คณะ และความสามารถในการคบค้าสมาคมกับผู้อื่น และ (5) สถานภาพ ได้แก่ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นที่ยอมรับของหมู่คณะ

สตอกคิลล์ (Stogdill, 1974 : 247-251) สํารวจงานวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำชุมชน พบว่า ผู้นำมีคุณสมบัติเหนือกว่าสมาชิกในด้านสติปัญญา เป็นที่พึ่งพาของผู้อื่นในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและฐานะทางสังคม และเสนอแนะว่า ผู้นำควรมีลักษณะเหนือสมาชิกในด้านการสมาคมกับผู้อื่น การรู้วิธีการทำงานให้สำเร็จ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเข้าใจและตื่นตัวต่อสถานการณ์ การให้ความร่วมมือต่อชุมชน ความถนัดในงาน ความสนใจของสมาชิกในกลุ่ม และความสามารถในการใช้ถ้อยคำจูงใจหรือโน้มน้าวใจผู้อื่น

นอกจากนี้ ในการประชุมสัมมนาของกรมการเศรษฐกิจแห่งเอเชียและตะวันออกไกล เรื่อง บทบาทของผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาชนบทของประเทศแถบเอเชียและตะวันออกไกล พบว่า ผู้นำท้องถิ่นควรมีความเชื่อมั่นในตัวประชาชน รักการทำงานร่วมกับประชาชน ทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี อยากรเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความตั้งใจทำงานเพื่อส่วนรวม มีคุณธรรมจริยธรรม เชื่อถือได้ ให้เกียรติยกย่องผู้อื่น เป็นมิตรที่ดีของทุกคน พร้อมทั้งจะรับฟังเหตุผลและปรึกษาหารือกับผู้อื่น ในปัญหาสำคัญ ๆ ของท้องถิ่น (กรมการฝึกหัดครู, 2528 : 28)

การวิจัยเรื่อง ผู้นำในชุมชนชนบทของประเทศไทย พบว่า ผู้ที่ได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละ ซื่อสัตย์ ประกอบอาชีพสุจริต ขยันขันแข็งพอที่จะเป็นตัวอย่างแก่ชาวบ้านได้ มีความเป็นกันเองและเป็นที่พึ่งของคนทั่วไปได้ (คณะกรรมการสาขารัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์, 2514 : 18-29) และผลการวิจัยของ พัทธา สายหู (2510 : 47-63) เกี่ยวกับลักษณะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาภาคใต้ พบว่า ความเข้มแข็งเอาจริงเอาจัง และความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาต่างๆ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความมุ่งมั่นในการพัฒนา และความซื่อสัตย์สุจริต เป็นองค์ประกอบที่เสริมให้ได้รับการยอมรับนับถือจากชาวบ้านมากขึ้น

สมชัย รักวิจิตร (2514 : 11) ได้สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำหมู่บ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทยว่า ผู้นำมักเป็นผู้ได้รับการศึกษาดี มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม มีความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยงทดลองหาสิ่งแปลกใหม่ และมีความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนาหมู่บ้านให้ก้าวหน้า

ทองคุณ หงส์พันธุ์ (2522 : 25-49) ได้วิจัยเพื่อจัดรูปแบบยุทธวิธีการฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาชนบท พบว่า คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาชุมชนของผู้นำท้องถิ่น ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนและแหล่งที่จะให้ความช่วยเหลือชุมชน เป็นผู้นำในหมู่บ้าน ชี้อตรงต่อหน้าที่ มีจิตมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ยอมรับวิทยาการแผนใหม่ เชื่อมมั่นในตนเอง จงรักภักดีต่อสถาบันผู้นำ มีเจตคติแบบประชาธิปไตยและมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำในหมู่บ้าน

เรวดี ไชยพาน (2523 : 154-159) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำที่เป็นอุปสรรคและ/หรือส่งเสริมงานพัฒนาชุมชน พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่ส่งเสริมงานพัฒนาชุมชน ได้แก่ ความสนใจต่อสถานการณ์และสถานะความเป็นไปต่าง ๆ ในชุมชน การค้นหาปัญหาและความต้องการของประชาชน การจัดการกับปัญหาการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาชุมชน และการติดตามผลการแก้ไขปัญหามหาชน

ปนัดดา ผ่องพันธุ์ (2535 : 23-41) ศึกษาผู้นำท้องถิ่นอีสานกับเครือข่ายความสัมพันธ์ โดยศึกษาเฉพาะกรณีกำนันสตรี พบว่า ปัจจัยที่เกื้อหนุนบทบาทและสถานภาพของผู้นำ ด้านปัจจัยเชิงบุคลิกภาพที่ทำให้ได้รับการยอมรับจากชาวบ้านคือ ทำงานเสียสละให้กับชุมชน พุดจริง ทำจริง อ่อนน้อมถ่อมตน มีจิตวิทยาในการพูด มีความตั้งใจที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของชาวบ้านให้ดีขึ้น ตลอดจนมีความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานภายนอกชุมชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ส่วนงานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำทางการเมือง นาด พันธุมนาวัน (2518 : 81-83) ศึกษาความแตกต่างระหว่างผู้นำทางการเมืองและผู้ที่มีใช้ผู้นำ ในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมกล้าเสี่ยง และพฤติกรรมเผยแพร่ พบว่า ผู้นำทางการเมืองมีความสนใจรับฟังข่าวสาร มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความกล้าเสี่ยงในสถานการณ์ที่อาศัยความชำนาญ พฤติกรรมเผยแพร่ความสุขรอบคอบ และการปรับตัวมากกว่าผู้ที่มีใช้ผู้นำ

รุ่งพร ภัทรพานี (2527 : 104-105) ศึกษาบทบาทของเกษตรกรผู้นำในการส่งเสริมการเกษตรในอำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ พบว่า บทบาทในการส่งเสริมการเกษตรที่เกษตรกรผู้นำปฏิบัติมากที่สุดคือ การรับความรู้การเกษตรและคำแนะนำจากเกษตรตำบล รองลงมาคือ การช่วยเกษตรกรตำบลกระจายความรู้การเกษตรไปยังเกษตรกรอื่น การช่วยเพื่อนบ้านแก้ไขปัญหาการเกษตร การช่วยเกษตรกรตำบลกระจายข่าวสารการเกษตร การทำแปลงสาธิต และการแจ้งปัญหาการเกษตรให้เกษตรกรตำบลทราบ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร บุญประสิทธิ์ (2529 : 114-116) ที่ศึกษาบทบาทการส่งเสริมการเกษตรของเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดชัยนาท และงานวิจัยของ จรูญ นาประเสริฐ (2533 : 82-84) ได้วิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามบทบาทของเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดอุทัยธานี

ปรเมศวร์ สุขมาก (2529 : 84-94) ได้ศึกษาการรวมกลุ่มของเกษตรกร โดยศึกษาเฉพาะกรณีของเกษตรกรบ้านห้วยหินและบ้านหนองปร่าง ฉะเชิงเทรา พบว่า ผู้นำชุมชนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการรวมกลุ่มของเกษตรกร ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้ มีความเสียสละ จริงใจและอดทน ทำให้เกษตรกรเกิดความศรัทธาเชื่อถือ เป็นผู้ปลุกกระตุ้นให้เกษตรกรเกิดการพัฒนานอกจากนั้นยังเป็นผู้ริเริ่มนำเทคโนโลยีการเกษตรมาถ่ายทอดสู่เกษตรกรโดยทำเป็นตัวอย่างเพื่อให้เกิดความมั่นใจ แล้วถ่ายทอดความรู้สู่เกษตรกร ทำให้เกษตรกรเห็นคุณค่าของผู้นำสูงขึ้น

สายพิรุณ น้อยศิริ (2530 : 131-133) ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์การประชาชนในชนบท โดยศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารข้าว บ้านโนนขุข ตำบลชุมพวง อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำที่ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์การข้าว ได้แก่

1. คุณลักษณะของผู้นำองค์กรที่สำคัญคือ มีความซื่อสัตย์สุจริต ได้รับความไว้วางใจจากชุมชน ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร
2. ผู้นำมีแนวความคิดในเรื่องการพึ่งพาตนเอง และใช้หลักการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทำให้องค์กรต้องแสวงหาการมีส่วนร่วมของสมาชิกในรูปแบบต่าง ๆ
3. ผู้นำมีการกระจายอำนาจบริหาร และมีการทำงานที่เป็นระบบ โดยเฉพาะระบบที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม
4. ผู้นำมีบทบาทที่สำคัญคือ เป็นผู้กระตุ้น ให้การศึกษา และเป็นผู้รวมกลุ่ม ทำให้สมาชิกมีข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจ และเข้าร่วมกระบวนการธนาคารข้าว

พรชูลี นิลวิเศษ (Pornchulee Nilvises, 1989 : 55) ได้ศึกษาบทบาทของผู้นำและความต้องการฝึกอบรมความเป็นผู้นำของผู้นำกลุ่มเกษตรกรในประเทศไทย พบว่า ผู้นำกลุ่มเกษตรกรทำหน้าที่ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ มีความต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกของกลุ่มเกษตรกรอื่น ๆ เกี่ยวกับการทำงาน และการสร้างชื่อเสียงให้กับกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มเกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังต้องการความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ของรัฐและองค์กรอื่น ๆ

อุทัย คลยเกษม (2531-2532 : 99-107) วิจัยเรื่อง ปัจจัยบุคคลกับการพึ่งตนเอง พบว่าเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เกื้อหนุนภาวะการพึ่งตนเองของเกษตรกร ได้แก่ มีกรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกินเป็นของตนเอง เงินทุนและแรงงาน แบบแผนการผลิตลักษณะผสมผสาน แบบแผนการผลิตเน้นต้นทุนการผลิต ระบบการจัดการและการรู้เท่าทันสถานการณ์ภายนอก ความรู้ในกิจกรรมที่กระทำ แบบแผนการบริโภค การมีความมานะพยายามสูง ความเชื่อมั่นในตนเองในด้านความคิด

จุลพงศ์ คมกฤต (2536 : 138-141) ศึกษาคุณลักษณะทางจิตใจของปราชญ์ชาวบ้าน โดยศึกษารายกรณีเกษตรกรที่ดำเนินเกษตรกรรมทางเลือกของ ผู้ใหญ่วิบูลย์ เข้มเฉลิม พบว่า

มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เป็นระบบ รู้จักควบคุมตนเอง ชอบสันโดษ ให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล เชื่ออำนาจภายในตน นอกจากนี้ยังมีพฤติกรรมการติดตามข่าวสาร และความสัมพันธ์ทางสังคม

นพมาศ พระทอง (2536 : 67-133) ได้ศึกษาการพัฒนาชนบทในรูปของเกษตรแบบผสมผสาน โดยศึกษารายกรณีเกี่ยวกับแนวคิดและงานของมหาอยู่ สุนทรชัย เกษตรกรตัวอย่างแห่งจังหวัดสุรินทร์ พบว่า การทำเกษตรแบบผสมผสานของมหาอยู่ ให้ความสำคัญกับปัจจัยดังนี้ คือ ต้องมีดิน น้ำ เงิน และการจัดการ โดยใช้วิธีการผลิตแบบธุรกิจที่คำนึงถึงต้นทุน การผลิต และการขาย นอกจากนี้ยังต้องรู้จักหาความรู้อยู่เสมอ ค้นหาและทดลองด้วยตนเอง มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี มีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม ขยันหมั่นเพียร รู้จักดูแลและควบคุมตนเอง เมื่อมหาอยู่พัฒนาอาชีพเกษตรของตนแล้ว ก็ได้จัดรวมกลุ่มเกษตรกรที่มีความสนใจตรงกันตั้งเป็นชมรมเกษตรแบบผสมผสานขึ้น เพื่อเผยแพร่ความรู้และแนวคิดให้กว้างขวางออกไป

สมพงศ์ คำยคำ (2536 : 81-88) ได้ศึกษาภาวะการนำของผู้นำกลุ่มเกษตรกรในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แบบความเป็นผู้นำที่ผู้นำกลุ่มเกษตรกรแสดงออกนั้น มีพฤติกรรมการนำกลุ่มในลักษณะเน้นมนุษยสัมพันธ์ และยังพบว่า ผู้นำกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จเป็นผู้นำที่มีภาวะการนำกลุ่มแบบเน้นมนุษยสัมพันธ์ในระดับที่สูงกว่าผู้นำกลุ่มที่ไม่ประสบผลสำเร็จ ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ในการปรับปรุงกลุ่มเกษตรกรให้เกิดประสิทธิผลผู้นำกลุ่ม จำเป็นต้องปรับพฤติกรรมโดยมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิก นอกจากนี้ ควรมีการจัดฝึกอบรมให้กับผู้นำกลุ่ม โดยมุ่งเน้นไปยังด้านเทคนิคการทำงานกลุ่ม และการบริหารองค์การให้มากขึ้น

วิชัย นีระพันธ์ (2536 : 92-95) ได้ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะของกลุ่มเกษตรกรดีเด่น กับกลุ่มเกษตรกรกำลังพัฒนาในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ลักษณะการดำเนินการของกลุ่มเกษตรกรดีเด่น ได้ให้ความสำคัญในเรื่อง การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการวางแผนดำเนินงานกลุ่ม การพัฒนาองค์กรกลุ่ม การแลกเปลี่ยนข่าวสารจากภาครัฐและเอกชน และประสิทธิภาพของกลุ่ม

สมพันธ์ เตชะอธิก, ปรีชา อุยตระกูล และชิน ศรีสวัสดิ์ (2537 : 46-57) ได้ศึกษาศักยภาพและเครือข่ายผู้นำท้องถิ่นที่เป็นผู้นำทางการเกษตร พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำที่ได้รับการยอมรับจากชุมชนคือ มีความสนใจใฝ่รู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ กล้าทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ เป็นคนช่างคิดช่างทำ ช่างสังเกตจดจำ นำมาประยุกต์ใช้ มีความมุ่งมั่นจริงใจ ทำงานด้วยความเสียสละ มีความสามารถประสานงานได้ทั้งบุคคล องค์กร และสถาบันต่าง ๆ เป็นผู้ที่มีความเข้าใจชุมชนของตนเองและสังคมภายนอกชุมชน สามารถวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาของชุมชนและหาสาเหตุของปัญหาได้ และเผยแพร่เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา

สาขณ์ห์ กลางถิ่น (2537 : 100-101) ศึกษาผู้นำท้องถิ่นด้านการเกษตรตามการรับรู้ของชาวเขาเผ่ากะเหรี่ยง พบว่า ชาวเขาเผ่ากะเหรี่ยงต้องการผู้นำท้องถิ่นที่มีความยุติธรรม จริงใจ เสียสละเพื่อส่วนรวม กล้าเผชิญความจริง มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถเป็นตัวแทนกลุ่ม สร้างความสามัคคีภายในกลุ่ม และแนะนำความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้

เอกวิทย์ ณ ถลาง และคนอื่น ๆ (2539 : 170-179) ศึกษาภูมิปัญญาและกระบวนการเรียนรู้ของชาวบ้านไทย โดยทำการวิเคราะห์การใช้ภูมิปัญญาอีสานในการปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจสังคมสมัยใหม่ พบว่า ผู้นำเกษตรกรในภาคอีสานใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างรูปแบบและวิธีการผลิตในลักษณะการเกษตรผสมผสาน ตลอดจนรูปแบบการบริโภคที่ทำให้สามารถพึ่งตนเองได้ และก่อตั้งเป็นเครือข่ายกระบวนการทำการเกษตรที่ประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทใหม่

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำทางการเกษตร ได้นำมาสร้างตารางเปรียบเทียบผลการศึกษางานวิจัย เพื่อแสวงหากรอบความคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 เปรียบเทียบการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำทางการเกษตร

งานวิจัย	อุทัย	พรชูลี	จุลพงศ์	นพาศ	สมพันธ์	ประเสริฐ	สายพิรุณ	สาขณ์ห์	เอกวิทย์
พฤติกรรมผู้นำการเกษตร									
1. มีการเผยแพร่ความรู้	/		/	/	/		/	/	/
2. มีแบบแผนการผลิต	/	/	/			/			/
3. มีระบบการจัดการ	/		/	/		/			/
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	/	/	/			/	/	/	/
5. ยอมรับนวัตกรรม	/		/	/	/				
6. มีคุณธรรมจริยธรรม			/	/		/	/		
7. มีมนุษยสัมพันธ์			/	/		/	/		

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำทางการเกษตร จึงสนใจที่ ต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ให้กับนักเรียน อศ.กษ. โดยเน้นที่ผู้นำทางการเกษตรแบบไม่เป็นทางการที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทำประโยชน์ให้ส่วนรวมในท้องถิ่น มีความเป็นผู้นำทั้งด้านความคิดและกิจกรรม และจากงานวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรมีทั้งพฤติกรรมผู้นำทั่ว ๆ ไป และพฤติกรรมผู้นำเฉพาะทางการเกษตร แต่เพื่อให้ได้ พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรสำหรับเสริมสร้างให้กับนักเรียน อศ.กษ. ที่ชัดเจน จึงได้ใช้เทคนิค เหตุการณ์วิกฤติในกระบวนการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เทคนิคเหตุการณ์วิกฤติ (Critical Incident Technique : CIT)

แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคเหตุการณ์วิกฤติ เกิดจากการวิเคราะห์งานในองค์การอุตสาหกรรม เนื่องจากการวิเคราะห์งานเป็นการกำหนดข้อความที่บรรยายถึงลักษณะเกี่ยวกับงานว่า คนงานต้องทำอะไรบ้าง ข้อความที่บรรยายลักษณะงานนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการระบุรายละเอียดของงาน เพื่อเป็นการกำหนดปัญหาและตัวบ่งชี้ถึงลักษณะสำคัญที่ต้องการวัด ถ้าจะให้การวิเคราะห์งานมีประสิทธิภาพ ต้องให้ได้ข้อความบรรยายลักษณะงานที่เฉพาะเจาะจงลงไป การวิเคราะห์งานจึงต้องเน้นที่ข้อกำหนดที่แยกความแตกต่างของงานชิ้นนั้นออกจากงานอื่น ๆ และเน้นปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ที่สามารถแยกคนงานที่ดีกว่าและเลวกว่าออกจากกันอย่างเห็นได้ชัดที่สุด ใน ค.ศ.1928 ฮัลล์ (Hull) ได้เน้นความสำคัญของการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความแตกต่าง โดยเรียกว่า ส่วนกิจกรรมวิกฤติ (Critical Part-Activities) ต่อมา ค.ศ.1949 ฟลานาแกน (Flanagan) ได้เสนอเกี่ยวกับแนวคิดนี้อีกภายใต้ชื่อว่า ข้อกำหนดวิกฤติ และพัฒนาต่อมาใน ค.ศ.1954 ใช้ชื่อว่า เทคนิคเหตุการณ์วิกฤติ (Critical Incident Technique) หรือเรียกโดยย่อว่า CIT (อนาสตาซี. 2519 : 412)

CIT จึงเป็นเทคนิคการวิเคราะห์งานวิธีหนึ่ง ที่เป็นกระบวนการในการจำแนกพฤติกรรมในส่วนของการสำเร็จและความล้มเหลวแต่ละบุคคลหรือองค์การในสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจงอย่างเป็นระบบ มี 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนแรก สอบถามบุคคลที่มีความคุ้นเคยกับสถานการณ์เฉพาะ โดยให้บุคคลนั้นวิเคราะห์ถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากที่ได้สังเกตการกระทำของกลุ่มบุคคลที่ทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง อันเป็นตัวแทนพฤติกรรมทั้งที่ประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งเหตุการณ์วิกฤตินั้นควรตอบข้อคำถามเหล่านี้ เช่น

- อธิบายปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดสถานการณ์นั้น ๆ
- การกระทำอะไรบ้างที่บุคคลได้กระทำหรือไม่กระทำแล้วทำให้ประสบผลสำเร็จหรือไม่ประสบผลสำเร็จ
- ผลที่เกิดจากการกระทำครั้งนี้มีอะไรบ้าง
- ทำไมการกระทำครั้งนี้จึงประสบผลสำเร็จ

ขั้นตอนต่อมา เป็นการจำแนกเนื้อหาสาระที่เป็นตัวแทนของกลุ่มเหตุการณ์และตีความการกระทำต่อเหตุการณ์ในมิติแต่ละเนื้อหา ซึ่งช่วยให้จำแนกเหตุการณ์ให้สามารถตัดสินใจได้อย่างชัดเจน และเป็นตัวแทนของพฤติกรรมหลัก ๆ จึงกล่าวได้ว่า เทคนิค CIT เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการชี้บ่งลักษณะที่จำแนกพฤติกรรมบุคคลที่ทำงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจจากบุคคลที่ทำงานได้ผลไม่เป็นที่น่าพอใจในชิ้นงานที่ให้ทำ โดยได้จากการสัมภาษณ์หรือใช้แบบสำรวจกับผู้คุมงาน ผู้สอน และ

ผู้ที่มีประสบการณ์และความสำเร็จในงาน นอกจากนี้ได้มีผู้ดัดแปลงไปใช้ในวัตถุประสงค์อื่น เช่น ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล กรู้นำไปใช้ทำแผนภูมิพัฒนาการส่วนบุคคล และทางสังคมของนักเรียนเป็นรายบุคคล (อนาสตาซี. 2519 : 413, 540 ; ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2532 : 41-42 ; Vispoel and Austin. 1995 : 378-380 ; Quible. 1996 : 226)

งานวิจัยที่ได้นำเทคนิค CIT มาใช้ ได้แก่ สำเร้ง บุญเรืองรัตน์ (2528 : 6-13) ได้สร้างแบบทดสอบเพื่อวัดลักษณะนิสัยของการเป็นพยาบาล โดยใช้ CIT สอบถามกับอาจารย์พยาบาล เพื่อให้ได้นิยามของลักษณะนิสัยและพฤติกรรมบ่งชี้ลักษณะนิสัยพยาบาลที่ดี 5 ด้าน ได้แก่ ความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความรับผิดชอบ ความขยันอดทน มนุษยสัมพันธ์และการตัดสินใจ

งานวิจัยของ สลาฟเตอร์ (Slaughter. 1993 : 1190) ได้ประเมินโครงการภาวนาทางการศึกษา เพื่อศึกษาว่าโครงการพัฒนาบุคลากรมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ได้ผ่านการอบรมอย่างไร ได้ใช้ CIT ในส่วนของการประเมินกระบวนการภาวนาผู้นำโดยวิเคราะห์ พรรณนา และเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารในสถานการณ์ที่ได้กำหนดไว้ ลีห์เนอร์

(Lehner. 1993 : 2014) วิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ต้องการศึกษาลักษณะ จากการศึกษาการฝึกอบรมการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ได้ใช้ CIT เก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากผ่านการฝึกอบรมแล้ว 3 เดือน ดวอร์เคน (Dworken. 1993 : 3359) ได้ ศึกษาการพัฒนาจรรยาบรรณการทำงานกลุ่มของเยาวชนที่เข้าค่าย 3 กลุ่ม ใช้ CIT ในการรวบรวมข้อมูล โดยให้เจ้าหน้าที่ประจำค่ายตอบแบบสอบถามทุก ๆ สัปดาห์ และสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ 3 ครั้ง ใน ระยะเวลา 8 สัปดาห์ วิเคราะห์ข้อมูลจัดประเภทได้ 5 กลุ่ม คือ ความสนุกสนาน ความสัมพันธ์ บทบาทและบรรทัดฐาน การตัดสินใจแก้ปัญหา และ ภาวะผู้นำและการสื่อสาร งานวิจัยของ รัสมุสเซน (Rasmussen. 1995 : 3723) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้บริหารการสอน ของวิทยาลัยชุมชน เพื่อศึกษาว่าคณบดีมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีทักษะอย่างไร CIT นำมาใช้ในการประเมินกระบวนการตัดสินใจ และ ฮาร์ทนีย์ (Hartney. 1995 : 3565) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารโครงการแบบสารสนเทศ ศึกษาเฉพาะเหตุการณ์สำคัญที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อศึกษา องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เน้นที่พฤติกรรมเบื้องต้นของ ผู้บริหารที่ทำให้โครงการประสบผลสำเร็จ ได้ใช้ CIT เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้ที่ เกี่ยวข้องกับโครงการทั้งหมด 28 คน

จากแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับ CIT จึงได้นำมาใช้ในกระบวนการวิจัยขั้นแรก เพื่อให้ ได้นิยามของผู้นำทางการเกษตร และพฤติกรรมทางการเกษตรที่ชัดเจนขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

จากการศึกษาทฤษฎีผู้นำและความเป็นผู้นำ เห็นได้ว่าพฤติกรรมผู้นำสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ และยังเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ หลายประการ เช่น กลุ่ม สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม จึงได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่ช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม

กระบวนการกลุ่มเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของกลุ่มคน ในการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่มมุ่งศึกษาเพื่อหาความรู้ที่นำไปใช้ในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของบุคคล ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และปรับปรุงการทำงานกลุ่ม ทฤษฎีที่ศึกษามีดังนี้ (ทิสนา แจมมณี และคนอื่น ๆ. 2522 : 15-18 ; กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. 2527 : 294)

1. ทฤษฎีว่าด้วยบุคลิกภาพของกลุ่ม (Group Syntality Theory) ผู้พัฒนาทฤษฎีคือ แอทเทล (Cattell) อาศัยหลักการจากทฤษฎีการเสริมแรงคือ กฎแห่งผล (Law of Effect) เพื่ออธิบายพฤติกรรมของกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน ดังนี้

1.1 มิติของกลุ่ม ประกอบด้วย (1) ลักษณะสมาชิกของกลุ่ม คือลักษณะต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลที่มารวมกันเข้าเป็นกลุ่ม ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล เช่น เชาวนปัญญา เจตคติ ความคิดเห็น (2) ลักษณะบุคลิกภาพของกลุ่ม คือพลังหรือผลที่กลุ่มสามารถกระทำให้เกิดขึ้น ซึ่งเกิดจากพฤติกรรมที่กลุ่มแสดงออก และครอบคลุมไปถึงวิธีการตัดสินใจของกลุ่ม (3) ลักษณะของโครงสร้างภายในกลุ่ม คือสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม เช่น บทบาทของสมาชิก ตำแหน่งของสมาชิกที่มีอยู่ กลุ่มย่อยในกลุ่มใหญ่ และการสื่อสารภายในกลุ่ม เป็นต้น

1.2 พลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่ม หมายถึง การทำกิจกรรมหรือความร่วมมือของสมาชิกในกลุ่ม การกระทำของสมาชิกมีลักษณะ 2 ประการคือ (1) ลักษณะที่ทำให้กลุ่มรวมกันได้ เป็นลักษณะของความร่วมมือในการทำกิจกรรมของสมาชิก เพื่อให้ความสัมพันธ์ของสมาชิกเป็นไปอย่างราบรื่นและก่อให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกัน (2) ลักษณะที่ทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จ เป็นกิจกรรมที่สมาชิกกระทำเพื่อให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

2. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมของกลุ่ม (Exchange Theory) ผู้พัฒนาทฤษฎีนี้คือ ทิโบท์ และแคลลีย์ (Tibaut and Kalley) ได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกลุ่มและกระบวนการกลุ่ม ซึ่งก่อให้เกิดผลจากการรวมกลุ่ม แนวคิดนี้เป็นพื้นฐานของการทำหน้าที่ในกลุ่มได้อย่างดี แนวคิดที่สำคัญมีดังนี้

2.1 ในการรวมกลุ่มมีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรม และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก โดยสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันด้วยการสื่อสารหรือการแสดงพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นต้องเป็นพฤติกรรมที่ได้รับการเลือกสรรจัดเกลาและพิจารณาแล้วว่าแสดงกับใคร อย่างไรบ้าง

2.2 การเลือกพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ก่อให้เกิดผลของกลุ่มขึ้น ซึ่งอาจเป็นรางวัลจากการมีปฏิสัมพันธ์หรือการเห็นคุณค่าของการกระทำพฤติกรรมนั้นให้บรรลุเป้าหมาย

3. ทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Fundamental Interpersonal Relations Orientation : FIRO) ผู้พัฒนาทฤษฎีนี้คือ ชูลทซ์ (Schultz) โดยการพิจารณาถึงพฤติกรรมระหว่างสมาชิกที่พยายามปรับตัวเข้าหากัน เชื่อว่าแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มอาจเป็นลักษณะที่เข้ากันได้หรือเข้ากันไม่ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลที่สัมพันธ์และลักษณะในการแสดงความสัมพันธ์

ทฤษฎีกระบวนการกลุ่ม ทำให้เข้าใจพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งก่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวบุคคลและกลุ่ม การทำงานกลุ่มต้องประกอบด้วย ผู้นำสมาชิก ลักษณะกลุ่มและกระบวนการกลุ่ม ซึ่งลักษณะของการทำงานกลุ่มต้องมีเป้าหมายร่วมกัน แต่ละบุคคลต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสาร และประสานงานกันในกลุ่ม ตลอดจนมีการจัดสรรผลประโยชน์ร่วมกัน

การจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับหลักทฤษฎีกระบวนการกลุ่มสามารถจัดได้หลายวิธีดังนี้
(Tobin, Wise and Hull. 1979 : 137-147 ; ทิศนา แจมมณี และคนอื่น ๆ. 2522 : 201-202)

1. เกม (Game) เป็นการสร้างสถานการณ์สมมติขึ้น แล้วให้สมาชิกเล่นด้วยตนเองภายใต้ข้อตกลงหรือกติกาบางอย่าง สมาชิกต้องตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งอันจะมีผลออกมาในรูปของการแพ้ชนะ วิธีการนี้ช่วยให้สมาชิกได้วิเคราะห์ความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจ และยังช่วยให้เกิดความสนุกสนานด้วย

2. บทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นสถานการณ์สมมติเช่นเดียวกับเกม แต่มีการกำหนดบทบาทของผู้เล่นในสถานการณ์ที่สมมติขึ้นมานั้น แล้วให้สมาชิกเข้าสวมบทบาทนั้น และแสดงออกตามธรรมชาติ วิธีการนี้ช่วยให้สมาชิกได้มีโอกาสวิเคราะห์ความรู้สึกและพฤติกรรมของตนเองอย่างลึกซึ้ง และช่วยเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจ

3. กรณีตัวอย่าง (Case) เป็นการใช้กรณีหรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงนำมาดัดแปลงและใช้เป็นตัวอย่างให้สมาชิกได้ศึกษาวิเคราะห์และอภิปรายกันเพื่อความเข้าใจ และฝึกฝนหาแนวทางแก้ปัญหา นั้น วิธีการนี้ทำให้สมาชิกได้รู้จักคิดและพิจารณาข้อมูลที่ได้รับมาอย่างถี่ถ้วนและการอภิปรายช่วยให้สมาชิกได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

4. สถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นการจำลองหรือสร้างสถานการณ์ให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง แล้วให้สมาชิกไปอยู่ในสถานการณ์นั้นและมีปฏิกิริยาโต้ตอบกัน วิธีการนี้ช่วยให้สมาชิกได้มีโอกาสทดลองพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งในสถานการณ์จริงสมาชิกอาจไม่กล้าแสดงออก

5. การระดมความคิด (Brainstorming) เป็นการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนได้ใช้แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่ได้กำหนดขึ้นอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องกังวลว่าความคิดเห็นนั้นถูกหรือผิด

6. กลุ่มย่อย (Small Group) เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนในการแสดงออก และช่วยให้สมาชิกได้ข้อมูลเพิ่มมากขึ้น

7. ละคร (Acting or Dramalization) เป็นวิธีการที่จะให้สมาชิกทดลองแสดงบทบาทตามที่กำหนดไว้ ซึ่งช่วยให้ได้ประสบการณ์ในการเข้าใจความรู้สึก เหตุผลและพฤติกรรมของผู้อื่น ทำให้เกิดความเห็นอกเห็นใจกัน และยังช่วยให้เกิดความรับผิดชอบในการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนฝึกการทำงานร่วมกันด้วย

✕ การจัดกิจกรรมนอกจากจัดให้สอดคล้องกับทฤษฎีกระบวนการกลุ่มแล้ว ยังต้องคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ของทฤษฎีกลุ่มสัมพันธ์ ดังนี้ (ทิสนา แชมมณี และคนอื่น ๆ. 2522 : 200-201)

1. การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้
2. การยึดกลุ่มเป็นแหล่งความรู้
3. การยึดการค้นพบด้วยตนเองเป็นกระบวนการสำคัญในการเรียนรู้
4. การยึดความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการแสวงหาความรู้
5. การยึดความสำคัญของการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

การเรียนรู้โดยใช้กระบวนการกลุ่ม ยังช่วยฝึกทักษะที่จำเป็นบางประการ ดังนี้

(วิไลวรรณ สันตะโกมล. 2522 : 20)

1. ทักษะทางสังคม (Social Skill) เป็นทักษะที่ช่วยให้อยู่ร่วมกันและทำงานกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น เช่น ทักษะการเป็นผู้ให้และผู้รับ การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การควบคุมตนเอง การยอมรับความสามารถของตนเองและผู้อื่น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

2. ทักษะในการศึกษาค้นคว้า (Study Skill) เป็นทักษะในการค้นคว้าหาความรู้ ทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูล การพูด การฟัง การอ่าน และการรายงาน

3. ทักษะทางปัญญา (Intellectual Skill) ได้แก่ ทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การวิพากษ์วิจารณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีเหตุผล

4. ทักษะในการทำงานกลุ่ม (Group Work Skill) เป็นทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ทักษะในการวางแผน การเป็นผู้นำแสดงความคิดเห็นด้วยการอภิปราย การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

จึงกล่าวได้ว่า การเรียนรู้โดยใช้กระบวนการกลุ่ม เป็นวิธีการที่ช่วยให้สมาชิกกลุ่มมีการพัฒนาเจตคติ ค่านิยม และพฤติกรรม ทำให้ผู้เรียนรู้จักตนเองและผู้อื่นมากขึ้น

ในการสร้างผู้นำทางการเกษตร ถ้าได้มีการพัฒนากระบวนการกลุ่ม โดยอาศัยกิจกรรมต่าง ๆ เป็นตัวกำหนด ช่วยให้สมาชิกแต่ละคนมีผลงานและมองเห็นคุณค่าของผลงานที่ได้ทำร่วมกันมา ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน สมาชิกเข้าใจบทบาทของตนในการเป็นผู้นำและผู้ตาม
อุดม จุฬวรรณ (2536 : 414-415) ได้กล่าวถึงเทคนิคในการเสริมสร้างผู้นำทางการเกษตรด้วยกระบวนการกลุ่มไว้ดังนี้

1. ต้องทำความเข้าใจในพฤติกรรมของผู้นำทางการเกษตรว่า มีบทบาทและอิทธิพลต่อเกษตรกรส่วนใหญ่ในหมู่บ้านอย่างไร โดยเฉพาะการสร้างปทัสถานของกลุ่มในกลุ่มเกษตรกร เพื่อควบคุมพฤติกรรมของกลุ่มเกษตรกร
 2. ผู้นำทางการเกษตรต้องเข้าใจเจตนาธรรมของการรวมกลุ่มทำให้เกิดความร่วมมือมากขึ้น
 3. ผู้นำทางการเกษตรต้องมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความพึงพอใจในเป้าหมายกลุ่ม ซึ่งก่อให้เกิดความเชื่อมโยงในกลุ่มมากขึ้น
 4. ผู้นำทางการเกษตรต้องสร้างบรรยากาศของกลุ่ม ให้ทุกคนยอมรับและปฏิบัติตาม
- จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า ถ้าได้นำกระบวนการกลุ่มมาใช้ในการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียน อศ.กษ. ช่วยให้นักเรียนเกิดความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ทำงานร่วมกันอย่างมีเหตุผล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เสริมสร้างความสามัคคีเกิดบรรยากาศที่เป็นกันเองในการทำงานร่วมกัน

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ต้องใช้ความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่ถูกต้องและเหมาะสมกับบุคคล เวลา สถานที่ และสถานการณ์ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ก่อให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือในการทำงาน (Costley and Todd. 1983 : 332-337 ; DuBrin. 1992 : 2) เมื่อบุคคลมีมนุษยสัมพันธ์ ก็ช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีภายในกลุ่ม (Halloran. 1978 : 5-6) นอกจากนี้ ยังช่วยให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความมั่นใจในการเข้าสังคม

การปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ต้องรู้จักไว้ใจกัน มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา มีการยอมรับและสนับสนุนกัน ตลอดจนรู้จักแก้ปัญหาและจัดการความขัดแย้ง สิ่งสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์คือ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในยามที่บุคคลนั้นมีปัญหา ซึ่งการช่วยเหลือกันนั้น ควรมีลักษณะพึ่งพาซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน ซึ่งปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์มีดังนี้ (Czrkhuuff and Berenson. 1977 : 203-207)

1. การเปิดเผยความรู้สึก มีความเต็มใจแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อย่างเปิดเผย เพื่อความเข้าใจอันดีและก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่มั่นคง
2. การมีความรู้สึกร่วม มีความเข้าใจบุคคลอื่น รับรู้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น
3. การเคารพและยอมรับในบุคคลอื่น มีการยอมรับบุคคลอื่น โดยไม่ตัดสินว่าถูกหรือผิด ไม่ประเมิณบุคคล เคารพในบุคคลอื่น รับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น
4. การยอมรับ ได้แก่ การเป็นผู้ฟังที่ดี พยายามทำความเข้าใจและให้ความสนใจบุคคลอื่น สำหรับผู้นำทางการเกษตรสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน โดยใช้หลักธรรมที่เรียกว่า สังคหวัตถุธรรม 4 ประการ ได้แก่ (1) ทาน คือ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปันช่วยเหลือผู้อื่น (2) ปิยวาจา คือ พูดสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น รักษาคำพูด (3) อัตถจริยา คือ เห็นฐานะผู้อื่นเสมอด้วยตนเอง (4) สมานัตตา คือ วางตนให้เหมาะสมเสมอต้นเสมอปลาย (วีรวัฒน์ นนทบุตร. 2536 : 55)

การสร้างมนุษยสัมพันธ์ จึงควรมีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น มีความเป็นตัวของตัวเอง ยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่น ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น

เทคนิคการเสริมสร้างความรู้แก่ผู้นำทางการเกษตร

การให้ความรู้แก่ผู้นำทางการเกษตรมีความจำเป็นมาก เพราะวิทยาการสมัยใหม่เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง ผู้นำทางการเกษตรจึงต้องได้รับความรู้ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดแก่เกษตรกรอื่นได้ แนวทางการให้ความรู้แก่ผู้นำทางการเกษตร มีดังนี้ (อุดม จูสุวรรณ. 2536 : 410-412)

1. การจัดอบรมเฉพาะกิจ เพื่อให้รู้ถึงวิธีการส่งเสริมการเกษตร เทคนิคการถ่ายทอดความรู้ การอบรมควรใช้เวลาไม่นานเกินไป เนื้อหาการอบรมควรเกี่ยวกับเทคนิคการถ่ายทอดวิชาความรู้ วิธีการต่าง ๆ ที่จะส่งข่าวสาร หรือคำแนะนำไปให้กับเกษตรกรด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น จัดประชุมในหมู่บ้าน สาธิตให้เกษตรกรได้เห็นเป็นขั้นตอน หรือจัดทัศนศึกษา นำเกษตรกรไปดูของจริงในไร่นาของเกษตรกรที่ประสบผลสำเร็จ เป็นต้น การอบรมในลักษณะนี้มีลักษณะแบบเป็นทางการ หลักการให้ความรู้จึงเป็นการสอนเพื่อให้ผู้นำทางการเกษตรนำไปประกอบความคิดใช้ในการแก้ปัญหา และนำไปสู่การตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง

2. การจัดทำแปลงส่งเสริม แปลงส่งเสริม เช่น แปลงสาธิตทดสอบ หรือแปลงขยาย พันธุ์พืชต่าง ๆ การจัดทำแปลงส่งเสริมจะช่วยให้เกษตรกรเห็นข้อแตกต่างระหว่างแปลงสาธิตกับแปลงที่เกษตรกรปลูกเอง ไม่ว่าจะเป็นด้านวิธีการปลูก ความสมบูรณ์ของพืชพันธุ์ที่อยู่ในแปลง

3. การทัศนศึกษา การจัดทัศนศึกษาไปในไร่นาของเกษตรกรที่ประสบผลสำเร็จจะช่วยให้ผู้นำทางการเกษตรได้เห็นของจริงเช่นเดียวกับการจัดทำแปลงส่งเสริม และสามารถซักถามกับเจ้าของสถานที่ได้อย่างเต็มที่ว่ามีวิธีการปลูกอย่างไร มีเทคนิคอะไรบ้างในการทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เป็นต้น และเมื่อผู้นำทางการเกษตรกลับมาบ้านตนเอง สามารถนำมาปฏิบัติตามได้

4. การให้ผู้นำทางการเกษตรติดตามการทำงานกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้นำทางการเกษตรติดตามการปฏิบัติงานในภาคสนาม โดยเข้ามาเป็นผู้ช่วยในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้ผู้นำทางการเกษตรได้รับความรู้

5. การใช้สื่อต่าง ๆ เผยแพร่ความรู้ ปัจจุบันการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรทำได้หลายวิธีด้วยการใช้สื่อต่าง ๆ เช่น นุคคล วิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ เอกสารสิ่งพิมพ์ รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ส่วนเป็นสื่อที่เสริมสร้างความรู้ให้กับผู้นำทางการเกษตร

เทคนิคการเสริมสร้างความรู้ให้กับผู้นำทางการเกษตร ช่วยให้ผู้นำทางการเกษตรมีความรู้ และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติ หรือถ่ายทอดไปยังเกษตรกรอื่นได้

การฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม (Training) เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะในปัจจุบันวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว ด้านบุคคลใดหยุดอยู่กับที่ ย่อมเท่ากับเดินถอยหลังไปทุกขณะ วิธีการที่ช่วยให้บุคคลเป็นผู้มีสมรรถภาพในการทำงานอยู่เสมอคือ การฝึกอบรมนั่นเอง ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่องาน ก่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์การ (Flippo, 1970 : 268 ; Good, 1973 : 613 ; Beach, 1980 : 17 ; พยอม วงศ์สารศรี, 2531 : 499 ; ทวีป อภิสิทธิ์, 2536 : 26 ; วิน เชื้อโพธิ์หัก, 2537 : 23)

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมไม่ว่าจะกระทำด้วยรูปแบบใดก็ตาม ต้องมีจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานฝึกอบรมที่เฉพาะเจาะจงลงไปในแต่ละโครงการ แต่จุดมุ่งหมายโดยทั่ว ๆ ไปย่อมมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ดังนี้ (Wexley and Latham, 1981 : 4-5 ; ทวีป อภิสิทธิ์, 2536 : 24-26 ; วิน เชื้อโพธิ์หัก, 2537 : 30-31)

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ
2. เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงาน

3. เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม
4. เพื่อเปลี่ยนเจตคติให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ
5. เพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น

ความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และพัฒนาฝีมือในการทำงาน เปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคคลให้ดีขึ้น การฝึกอบรมช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ช่วยป้องกันปัญหาและปรับปรุงคุณภาพงาน เพื่อให้บุคคลสามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและใช้ขีดความสามารถได้อย่างเต็มที่ เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง จึงต้องเข้าใจว่าการฝึกอบรมมีผลอย่างไรต่อองค์การ องค์การปัจจุบันถึงเห็นว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญและจำเป็น ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การในการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และช่วยแก้ปัญหาบางประการในการปฏิบัติงาน เท่ากับเป็นการเพิ่มพูนความรู้ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ช่วยลดความสับสนเปลี่ยนแปลง ป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมต่อการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์การให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Beach, 1980 : 373 ; ทองฟู ชินะโชติ, 2531 : 9 ; พยอม วงศ์สารศรี, 2531 : 197-198 ; วิจิตร อาวะกุล, 2537 : 39)

ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้ (เริงลักษณ์ โรจนพันธ์, 2529 : 10-12)

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ เป็นการฝึกอบรมให้บุคคลมีความรู้ ทักษะความชำนาญ ก่อนเข้ารับการปฏิบัติงานในหน้าที่

2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมบุคคลเมื่อแรกเข้า เพื่อให้ทราบถึงนโยบาย และหน้าที่ของหน่วยงาน ตลอดจนเข้าใจกฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนต่าง ๆ

3. การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ เป็นการฝึกอบรมผู้ที่ทำงานอยู่แล้วในหน่วยงาน เพื่อให้นำความรู้ความคิดไปปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้า มีขวัญกำลังใจ และมีความมั่นใจในอาชีพของตนยิ่งขึ้น ซึ่งอาจพบในรูปแบบดังนี้

3.1 การฝึกอบรมโดยวิธีให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ เป็นการสอนงานในหน้าที่ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือปฏิบัติงาน หากมีปัญหาที่สอบถามได้จากหัวหน้างาน

3.2 การฝึกอบรมนอกงาน เป็นการจัดฝึกอบรมโดยทั่วไป จัดได้หลายแบบ เช่น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น เนื้อหาที่ฝึกอบรมเป็นการเสริมความรู้การปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืออาจเตรียมไว้เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคตของผู้เข้าอบรมก็ได้

กระบวนการฝึกอบรม

การจัดฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ต้องมีการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันไป ตั้งแต่ต้นจนจบ ถ้าการดำเนินงานมีขั้นตอนใดผิดพลาด อาจทำให้การฝึกอบรมไม่ประสบผลสำเร็จได้ การฝึกอบรมต้องพิจารณาถึงปัจจัยนำเข้า (Input) การดำเนินงานที่มีกระบวนการ (Process) มีผลผลิต (Output) และมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) อย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมที่ดี ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานสำคัญ 3 ประการ คือ 1) มนุษย์มีความแตกต่างกัน การฝึกอบรมจึงต้องเป็นไปตามความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรม 2) มนุษย์ทุกคนมีความสามารถและศักยภาพอยู่ในตัวเอง การฝึกอบรมต้องช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงความสามารถของตนเอง และ 3) โดยธรรมชาติมนุษย์ มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่แล้ว การฝึกอบรมจึงช่วยให้บุคคลได้พัฒนาตนเองในแนวทางที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ การฝึกอบรมจึงต้องทำอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ มีขั้นตอนในกระบวนการฝึกอบรม ดังนี้ (Boydell, 1979 : 5-8 ; Nadler, 1982 : 11-13 ; ทวีป อภิสิทธิ์, 2536 : 28-31 ; วิน เชื้อโพธิ์หัก, 2537 : 24-34 ; กุลยา ดันติผลาชีวะ, 2537 : 35-37)

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกเนื้อหา การจัดลำดับเนื้อหา และการกำหนดการฝึกอบรม
3. การเสริมหลักสูตร ประกอบด้วย การกำหนดและการคัดเลือกวิทยากร ผู้ฝึกอบรม การกำหนดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก การกำหนดและการจัดหางบประมาณ
4. การดำเนินการฝึกอบรม
5. การประเมินผล และการติดตามผลการฝึกอบรม

ความจำเป็นในการฝึกอบรม

ความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง สภาพการณ์ หรือปัญหาที่มีอยู่ในหน่วยงาน ซึ่งต้องดำเนินการหรือแก้ไขด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้บรรลุจุดหมาย แต่การฝึกอบรมนั้นต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก การตัดสินใจจัดฝึกอบรมแต่ละครั้งจึงต้องคิดให้รอบคอบโดยดูว่า มีใครบ้างที่มีความจำเป็นต้องฝึกอบรม ดังนั้น จึงต้องพิจารณาถึงวิธีการค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งจำแนกประเภทความจำเป็นในการฝึกอบรม สรุปได้ดังนี้ (Boydell, 1979 : 8-10 ; เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์, 2529 : 16-17)

แบบที่ 1 แบ่งโดยวิธีการค้นหาเป็นเกณฑ์ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ (1) ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ชัดเจน เป็นความจำเป็นที่เห็นได้โดยใช้สามัญสำนึก หรือการติดตามเหตุผลตามปกติ ไม่ต้องสำรวจหรือวิเคราะห์อย่างจริงจัง (2) ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ต้องค้นหา ต้องใช้การสำรวจวิเคราะห์โดยละเอียด จึงจะทราบได้ว่ามีความจำเป็นในการฝึกอบรม

แบบที่ 2 การแบ่งประเภทโดยพิจารณากับผู้ที่มีความจำเป็น เป็นเกณฑ์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) ความจำเป็นในการฝึกอบรมรายบุคคล เน้นด้านความรู้ประสบการณ์ เจตคติ และวิธีการปฏิบัติงานแต่ละบุคคล โดยพิจารณาว่าแต่ละบุคคลนั้นมีข้อที่ควรปรับปรุงมากน้อยเพียงใด (2) ความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์การ พิจารณาถึงปัญหาที่ทำให้ประสิทธิภาพขององค์การลดลง และปัญหานั้นต้องแก้ไขโดยวิธีการฝึกอบรม

แบบที่ 3 แบ่งโดยพิจารณาช่วงเวลา แบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ (1) ความจำเป็นในปัจจุบัน เป็นความจำเป็นที่ต้องดำเนินการเพื่อช่วยแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ ทำให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ได้ตามมาตรฐานที่วางไว้ (2) ความจำเป็นในอนาคต เป็นความจำเป็นที่ต้องจัดทำในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในอนาคต หรือป้องกันปัญหาอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

บอยเดล (Boydell, 1979 : 8-10) ได้เสนอว่า การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่ฝ่ายบริหารขององค์การต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง เพราะการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญของกระบวนการฝึกอบรม จำเป็นต่อกิจกรรมการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่ช่วยแก้ปัญหาหรืออุปสรรค รวมทั้งการเพิ่มเติมส่วนที่ขาดให้สมบูรณ์ขึ้น เพื่อองค์การสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้

การฝึกอบรมเพื่อสร้างความเป็นผู้นำทางการเกษตร

การดำเนินการฝึกอบรมเพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถและความเชื่อมั่นในตนเองให้เป็นผู้นำทางการเกษตรได้นั้น ต้องปลูกเร้าผู้ฝึกอบรมให้ตื่นตัวถึงปัญหาการเกษตรในท้องถิ่นที่สามารถพัฒนาได้ ถ่ายทอดให้ทราบวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เน้นการทำงานเป็นกลุ่ม ดึงเข้ามาสู่กระบวนการการคิดและวางแผนพัฒนาร่วมกันอย่างจริงจัง ปลูกเร้าให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความภูมิใจตนเองและท้องถิ่นของตน จากนั้นจึงเน้นย้ำและส่งเสริมความเป็นผู้นำ โดยเพิ่มพูนพฤติกรรมผู้นำเป็นระยะ ๆ ซึ่งอาจใช้วิธีการพบปะเพื่อปรึกษาหารือ อภิปรายปัญหาการทำงานเป็นกลุ่ม การเสนอผลงานของกลุ่ม เพื่อกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศของการแข่งขันเชิงสร้างสรรค์ระหว่างกลุ่ม ซึ่งการฝึกควรให้เกิดต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความมั่นใจขึ้น ในการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำทางการเกษตรมีแนวคิดที่ควรพิจารณาดังนี้ (ดิเรก ฤกษ์ห่วย, 2527 : 95-96)

1. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำทางการเกษตร ควรคำนึงถึงความแตกต่างของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับผู้ฝึกอบรมด้วย เพราะแต่ละคนมีลักษณะพิเศษเฉพาะด้านแตกต่างกัน ขณะเดียวกันแบบของผู้นำก็แตกต่างกันตามชนิดของงานและสมาชิกในกลุ่ม

2. บุคคลแต่ละคนมีหน้าที่ในการพัฒนาตนเอง จึงต้องสร้างจิตสำนึกให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดความรู้สึกว่า ตนเองต้องรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองด้วย

3. บุคคลแต่ละคนสามารถได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้นำทางการเกษตรที่ดีได้ จึงควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีการพัฒนา บุคคลอาจล้มเหลวในเบื้องต้นแต่ภายหลังอาจประสบความสำเร็จได้

4. การพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้นำทางการเกษตร อย่างเน้นในเรื่องของการมีตำแหน่งในกลุ่มมากกว่าการเน้นในเรื่องของการทำงานเพื่อชุมชน

5. การฝึกอบรมความเป็นผู้นำทางการเกษตร ต้องเน้นสัดส่วนทั้งการพัฒนาทางด้านวัตถุ การพัฒนาจิตใจ ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมให้สมดุลกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำ

กรีทิพย์ ม้าไว (2530 : 186-188) ศึกษาผลกระทบของการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาชนบทที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร พบว่า เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมผู้เข้าอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นและมีเจตคติดีขึ้น และเมื่อกลับไปทำงาน 3-6 เดือน พบว่า มีทักษะเพิ่มขึ้น เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านที่ดีขึ้น และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในงานของตนเอง

ณรงค์ ฉายายนต์ (2536 : 102) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการบริหาร สำหรับหัวหน้าแผนกวิชาในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลจากการประเมินการทดสอบความรู้และทักษะด้านการบริหารก่อนและหลังการใช้หลักสูตร พบว่า ก่อนการใช้หลักสูตร คะแนนการทดสอบของทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมไม่แตกต่างกัน แต่หลังการใช้หลักสูตร กลุ่มทดลองมีคะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุม แสดงว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นใช้ส่งผลต่อความรู้ความสามารถ และทักษะของหัวหน้าแผนกวิชา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชวนใจ คำวัฒนา (2537 : 67) ได้ศึกษาผลการใช้กลุ่มฝึกอบรมที่มีต่อความเป็นผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่า นักเรียนที่ได้เข้าร่วมกลุ่มฝึกอบรมความเป็นผู้นำ มีความเป็นผู้นำสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม และนักเรียนที่ได้เข้ากลุ่มฝึกอบรมความเป็นผู้นำหลังการฝึก มีความเป็นผู้นำสูงกว่านักเรียนที่ทำกิจกรรมปกติ และการวิจัยของ เอกชัย เอื้อเพื่อ (2537 : 80) ได้พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำและการทำงานกลุ่ม สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์และเจตคติหลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ เจตคติ และความเข้าใจ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ ทักษะ ความชำนาญและประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม เปลี่ยนเจตคติให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และจูงใจบุคคลให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น ความสำคัญของการฝึกอบรม เป็นการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปรับ

เจตคติของของบุคคลให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เป็นการนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขององค์การโดยรวม กระบวนการฝึกอบรม เป็นการดำเนินงานอย่างมีระบบ มีการกระทำอย่างต่อเนื่อง และมีความสำคัญทุกขั้นตอน และจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำ พบว่า การพัฒนาความเป็นผู้นำ สามารถพัฒนาด้วยการฝึกอบรมได้ ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นรูปแบบที่เหมาะสมในการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรให้กับนักเรียนในโครงการ อศ.กษ.

การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่กระทำหลังจากการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมต้องสอดคล้องกับการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม คือ หลังจากการฝึกอบรมแล้ว ผลที่ได้ต้องสามารถแก้ไขข้อบกพร่องและแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ได้ ดังนั้น ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจึงต้องมีความรู้ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตร

คำว่า หลักสูตร มีนักการศึกษาได้ให้นิยามไว้มากมายหลายลักษณะขึ้นอยู่กับปรัชญา ความเชื่อพื้นฐาน ความเข้าใจและประสบการณ์ของแต่ละคน นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับงานเฉพาะอย่างของแต่ละคนศึกษาหรือกรอบความคิดของงานวิจัยแต่ละเรื่อง ความหมายของหลักสูตรจึงแปรเปลี่ยนไปตามแนวคิดและลักษณะงานที่ใช้ในแต่ละครั้ง แนวทางในการนิยามหลักสูตรสะท้อนถึงข้อพิจารณาเกี่ยวกับค่านิยมในเรื่องของธรรมชาติของการศึกษาว่าเป็นอย่างไร ซึ่งค่านิยมเกี่ยวกับหลักสูตรดังกล่าวมีผลต่อการวางแผนหลักสูตร และการใช้หลักสูตรว่าจะให้เป็นไปในลักษณะใด (Saylor, Alexander and Lewis. 1981 : 3) นักการศึกษาบางคนให้นิยามของหลักสูตรว่า หลักสูตรเป็นมวลประสบการณ์ที่สถานศึกษาจัดขึ้นสำหรับผู้เรียน เพื่อให้มีประสบการณ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ (Regan and Shephard. 1977 : 192) บางคนกล่าวว่า หลักสูตรเป็นสื่อกลางที่นำผู้เรียนไปสู่จุดหมาย (Knig. 1957 : 3) บางคนมองหลักสูตรในลักษณะเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอนและสิ่งแวดล้อม (Lewins and Meil. 1972 : 27) บางคนมองหลักสูตรว่า เป็นกิจกรรมการเรียนการสอน (Trump and Miller. 1968 : 11-12) และบางคนมองว่า หลักสูตรเป็นวิถีชีวิตและโครงการของสถานศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อให้แนวทางในการดำเนินชีวิต (Connelly and Lantz. 1985 : 1160 ; citing Rugg. 1947)

จากความหมายของหลักสูตร โอлива (Oliva. 1992 : 5-6) ได้สรุปว่า ความหมายที่แคบของหลักสูตรคือ รายวิชา ส่วนความหมายที่กว้างของหลักสูตรคือ มวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้กับผู้เรียนทั้งในและนอกสถานศึกษา ซึ่งเป็นทั้งทางตรงและทางอ้อม

องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร เป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดแนวคิด ระบบ และความสอดคล้องของเอกสารหลักสูตร ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการวางแผนออกแบบหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล (Tyler. 1949 ; Taba. 1962 ; Beauchamp. 1981 ; Kemp. 1985 ; Kerr. 1989)

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

รูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เปรียบเสมือนพิมพ์เขียวที่ใช้เป็น
ฐานข้อมูลในการสร้างหลักสูตรอย่างมีทิศทาง และยังช่วยให้สามารถวิเคราะห์และปรับปรุงชุดรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของสังคมและความเป็นจริงมีความเป็นไปได้มากที่สุด รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่ถือว่าเป็นหลัก (Classic Curriculum Model) คือรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler. 1949) ซึ่งได้ให้แนวคิดในการวางแผนโครงสร้างหลักสูตร โดยใช้วิธีการและเป้าหมาย (Means and Ends Approach) เป็นหลักการและเหตุผลในการสร้างหลักสูตรที่เรียกว่า เหตุผลของไทเลอร์ (Tyler's Rationale) เริ่มด้วยการกำหนดปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ ซึ่งต้องตอบให้ครบในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้ (Tyler. 1949 : 1)

1. มีความมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้างที่สถานศึกษาควรแสวงหา
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่สถานศึกษาควรจัดขึ้นเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้
3. จัดประสบการณ์การศึกษาอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ
4. ทราบได้อย่างไรว่าจุดประสงค์ที่กำหนดไว้บรรลุผลแล้ว

ในการจัดหลักสูตรนั้น ควรตอบคำถามที่เป็นพื้นฐาน 4 ประการ ให้ได้เสียก่อนและต้องถามเรียงกันตามลำดับ ฉะนั้น การตั้งจุดมุ่งหมายในข้อแรกจึงสำคัญที่สุด เพราะคำถามอีก 3 ข้อ นั้นขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายข้อแรกที่กำหนดไว้ แนวความคิดในการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler) เป็นไปตามลำดับขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เริ่มจากการกำหนดจุดมุ่งหมายชั่วคราว โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาสังคม ผู้เรียนและความคิดเห็นจากนักวิชาการ จากนั้นจึงเลือกเป็นจุดมุ่งหมายถาวร ไทเลอร์ (Tyler) ได้เสนอว่า การเลือกจุดมุ่งหมายถาวรควรผ่านการถกเถียงเพื่อคัดเอาเฉพาะข้อที่สำคัญ ด้วยวิธีการพิจารณาจากจิตวิทยาการเรียนรู้ ปรัชญาการศึกษาและปรัชญาสังคม จุดมุ่งหมายที่ผ่านการถกเถียงแล้วนี้ เป็นจุดมุ่งหมายขั้นสุดท้ายหรือจุดมุ่งหมายถาวรที่นำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

ขั้นที่ 2 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ มีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

1. ผู้เรียนควรได้ฝึกกิจกรรมและเรียนรู้เนื้อหาตามที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย
2. กิจกรรมและประสบการณ์นั้น ควรจะทำให้ผู้เรียนพอใจที่จะปฏิบัติตามพฤติกรรมที่ได้ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย
3. กิจกรรมและประสบการณ์นั้น ควรอยู่ในข่ายความพอใจที่ปฏิบัติได้
4. กิจกรรมและประสบการณ์หลาย ๆ ด้านของการเรียนรู้อาจนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงข้อเดียวก็ได้
5. ในทำนองเดียวกัน กิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้เพียงหนึ่งอย่างอาจตอบสนองจุดมุ่งหมายหลาย ๆ ข้อก็ได้

ขั้นที่ 3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในการจัดประสบการณ์ให้เป็นหน่วย ต้องมีการสำรวจความสัมพันธ์ทางด้านเวลาและด้านเนื้อหา โดยมีเกณฑ์ในการจัดอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความต่อเนื่อง การเรียงลำดับขั้นตอน และการบูรณาการ

ขั้นที่ 4 การประเมินผล เป็นขั้นที่ให้ผู้วางแผนการจัดทำหลักสูตรรู้ว่า ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงใด การประเมินผลจึงต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย โดยพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่จะวัด และพฤติกรรมที่คาดหวัง
2. วัดและวิเคราะห์สถานการณ์ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมเหล่านั้น
3. สำรวจข้อมูลเพื่อสร้างเครื่องมือที่จะวัดพฤติกรรมเหล่านั้นอย่างเหมาะสม
4. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้เกณฑ์ ความเป็นปรนัย ความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรง

5. การพิจารณาผลการประเมินให้เป็นประโยชน์ เพื่ออธิบายผลการเรียนรู้เป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม การอธิบายถึงส่วนดีของหลักสูตร หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบ (Taba, 1962 : 422-425) แนวคิดนี้มีลักษณะจากล่างขึ้นบน โดยใช้วิธีอุปนัย เริ่มการพัฒนาในระดับที่เฉพาะเจาะจงแล้วปรับขยายไปสู่ระดับกว้าง ทำให้เกิดหลักสูตรที่มาจากความคิดที่ยืดหยุ่นและเป็นหลักสูตรที่ได้วางแผนมาแล้วอย่างรอบคอบ ซึ่งมีลำดับขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคม รวมทั้งศึกษาพัฒนาการของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนธรรมชาติของความรู้ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมาย

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดประสงค์ โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 1 เป็นหลัก ควรเป็นสิ่งที่นำไปปฏิบัติได้จริงและนำไปใช้เป็นแนวทางในการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้

ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหาสาระ ต้องให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การจัดเนื้อหาสาระ พิจารณาถึงความเหมาะสมในการที่จะให้ผู้เรียนได้รับความรู้ใดก่อนหลัง ซึ่งอาจจัดเรียงลำดับตามความยากง่าย ความกว้างแคบ หรือการเป็นพื้นฐานต่อกัน

ขั้นที่ 5 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการศึกษาถึงกระบวนการเรียนรู้และวิธีสอนแบบต่างๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าแก่ผู้เรียน และสอดคล้องกับจุดประสงค์ ตลอดจนเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ด้วย

ขั้นที่ 6 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้

ขั้นที่ 7 การประเมินผล เป็นการพิจารณาว่าหลักสูตรประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาหรือข้อบกพร่องในขั้นตอนใด มากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ขั้นที่ 8 ตรวจสอบความคงที่และความเหมาะสมในแต่ละขั้นตอน โดยการตั้งคำถามเพื่อตรวจสอบในลักษณะต่อไปนี้

1. เนื้อหาวิชาที่จัดขึ้นเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายหรือไม่
2. ประสบการณ์การเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายหรือไม่
3. ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นมีความเหมาะสมเพียงใด

การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของทาบ (Taba) เริ่มที่จุดใดก่อนก็ได้ตามที่ถนัดและสนใจ แต่เมื่อเริ่มที่จุดใดแล้วต้องทำการศึกษาให้ครบกระบวนการของแนวคิดที่เสนอไว้

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเซเลอร์, อาเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor, Alexander and Lewis, 1981 : 30-39) เซเลอร์, อาเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor, Alexander and Lewis) ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาหลักสูตรจะไม่ดำเนินไปในลักษณะเชิงเส้นตรง การปรับปรุงเริ่มที่ขั้นตอนใดของกระบวนการใดก็ได้ และได้เสนอกระบวนการวางแผนหลักสูตรไว้ 4 ขั้นตอนคือ

1. การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขต เริ่มจากเป้าหมายหลักของการศึกษาก่อน แล้วกำหนดเป็นวัตถุประสงค์เฉพาะที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายหลัก จากนั้นจึงกำหนดขอบเขตของเป้าหมายไว้ 4 ประการ ได้แก่ ประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย พัฒนา การของบุคคล ความสามารถทางสังคม ทักษะการเรียนรู้และความชำนาญเฉพาะด้าน

2. การออกแบบหลักสูตร โดยมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขตสำหรับตัดสินใจในกระบวนการออกแบบหลักสูตร พร้อมทั้งพิจารณาจากข้อมูลด้านอื่น ๆ ได้แก่ ธรรมชาติของวิชา รูปแบบของสถาบันทางสังคมที่สัมพันธ์กับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

3. การนำหลักสูตรไปใช้ เมื่อออกแบบหลักสูตรแล้ว ผู้สอนมีบทบาทในการวางแผนหลักสูตรในส่วนของเรียนการสอน พิจารณาเลือกวิธีสอนที่สัมพันธ์กับผู้เรียนและหลักสูตร

4. การประเมินผลหลักสูตร มีทั้งการประเมินผลรวมของการใช้หลักสูตรทั้งสถานศึกษา และการประเมินหลักสูตรทั้งระบบ

นอกจากนี้ ยังได้เน้นถึงกระบวนการวางแผนเกี่ยวกับหลักสูตรที่รวมถึงการตัดสินใจในเรื่องรูปแบบการสอนแล้ว การวางแผนเกี่ยวกับหลักสูตรนี้ควรมีลักษณะยืดหยุ่น ให้โอกาสผู้สอนพร้อมด้วยให้ข้อเสนอแนะหลาย ๆ อย่างในเรื่องรูปแบบการสอน เอกสาร วัสดุอุปกรณ์ ถ้าหากว่าหลักสูตรกำหนดรูปแบบเอาไว้อย่างเฉพาะเจาะจง จะทำให้ยากต่อการใช้หลักสูตร

จากแนวคิดรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ส่วนใหญ่จะยึดรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler) เป็นหลัก และนำมาพัฒนาต่อโดยการปรับขยายรูปแบบให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ทฤษฎีการเรียนรู้ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม

การเรียนรู้ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล โดยการกระทำของบุคคลนั่นเอง พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงอาจอยู่ในรูปการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2523 : 93-94) ส่วนการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ช่วยให้ผู้เข้าอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ผู้เข้าอบรมมีรูปแบบการเรียนรู้แตกต่างกัน ในการฝึกอบรมจึงต้องรู้ว่าต้องให้ความรู้อะไร มีวิธีการเรียนรู้อะไรบ้าง ความรู้และวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมของผู้เข้าอบรมคืออะไร การเรียนรู้จึงต้องคำนึงในเรื่องต่อไปนี้ (เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ. 2531 : 60-61)

1. การเรียนรู้เป็นเรื่องของผู้เข้าอบรม บทบาทของวิทยากรเป็นเพียงผู้ช่วยเหลือจัดหาวัสดุอุปกรณ์และวิธีการเรียนการสอนให้ตรงกับเนื้อหาวิชา และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

2. การเรียนรู้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อสิ่งนั้นมีคามหมาย ผู้เข้าอบรมจะเรียนรู้กับเนื้อหาวิชาที่มีความหมายต่อหน่วยงานและตนเองมากกว่าเนื้อหาที่ไม่มีความหมาย ดังนั้น การจัดเนื้อหาวิชาต้องมีความต่อเนื่อง และผสมผสานกัน

3. การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่แน่นอน และสามารถทำได้ การจัดการเรียนการสอนควรเรียงลำดับเนื้อหาจากง่ายไปหายาก และต้องมีการแจ้งวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและของหัวข้อวิชาให้ผู้เข้าอบรมทราบทุกครั้ง

4. การเรียนรู้ที่ดีต้องมีการประเมินผู้เข้าอบรมว่า ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเป็นอย่างไร เพื่อให้ผู้เข้าอบรมแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง

5. การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดี เมื่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เข้าอบรมคือ และระหว่างผู้จัดการฝึกอบรม วิทยากร และผู้เข้าอบรมคือ

ขั้นตอนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

กระบวนการพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการทั่วไปที่สามารถปรับใช้กับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมได้ เพียงแต่ว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีจุดเน้นเฉพาะเรื่องที่ต้องการฝึกอบรมเท่านั้น ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมีขั้นตอนดังนี้ (วิเชียร ชิวพิมาย. 2528 : 7-15 ; เครือวัลย์ ถิ่นอภิชาติ. 2531 : 61-69 ; กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2537 : 58-77)

1. การวิเคราะห์หาความจำเป็น เป็นการศึกษาปัญหาที่ต้องการปรับปรุงหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคคลด้วยวิธีการฝึกอบรม วิธีที่จะใช้หาความจำเป็นในการฝึกอบรม อาจใช้วิธีการสังเกต การสำรวจความต้องการ หรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ช่วยให้กำหนดขอบเขตของหลักสูตรได้ชัดเจน มีเนื้อหาตรงกับความต้องการที่จะฝึกอบรม

2. กำหนดวัตถุประสงค์ เป็นการชี้ให้เห็นถึงเป้าหมายและความต้องการฝึกอบรมว่าต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมในด้านความรู้ ทักษะ หรือเจตคติอย่างไรอย่างหนึ่ง หรือทุกด้าน การตั้งวัตถุประสงค์จึงต้องชัดเจน

3. การเลือกเนื้อหา เนื้อหาที่ควรเลือกมาใช้ต้องสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการแก้ปัญหา ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ น่าสนใจและจูงใจผู้เข้าฝึกอบรม มีความเหมาะสมกับระดับผู้เข้าอบรม ไม่ยากเกินไป สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการทำงานและในชีวิตประจำวัน เป็นเนื้อหาที่มีคุณค่าในตัวเอง เหมาะสมกับความรู้ การเกิดเจตคติ และการฝึกทักษะ ต้องนำเสนอได้อย่างชัดเจน ไม่ก่อให้เกิดความยุ่งยากในการนำเสนอ ตลอดจนสามารถประเมินผลได้ถูกต้อง

4. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรม และสื่อ เป็นตัวกลางสำคัญที่ถ่ายทอดเชื่อมโยงความรู้ ทักษะ และเจตคติให้กับผู้เข้าอบรม ในการจัดการเรียนการสอนจะเป็นรูปแบบใด ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม วิทยาการ เนื้อหา และลักษณะของผู้เข้าอบรม แนวทางการพิจารณาวิธีการจัดการเรียนการสอนต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

4.1 การเสริมสร้างความรู้ กิจกรรมที่ใช้ นอกจากการบรรยายแล้ว ควรให้มีกิจกรรมการอภิปรายระหว่างผู้เข้าฝึกอบรม รวมถึงการให้เนื้อหาสาระในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เอกสาร ตำรา ภาพยนตร์ เป็นต้น

4.2 การเสริมสร้างความรู้แบบหยั่งรู้ เน้นการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเข้าไปมีส่วนร่วมและเห็นจริงด้วยตนเอง เช่น การสาธิต การทดลองปฏิบัติ การวิเคราะห์กรณีศึกษา การเล่นเกมบทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง การสัมภาษณ์ และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

4.3 การพัฒนาทักษะ กิจกรรมการฝึกอบรมเน้นการฝึกปฏิบัติเป็นสำคัญ ซึ่งอาจเป็นการฝึกหัดร่วม ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง สังเกตการณ์ในสถานการณ์จริงแล้วทดลองปฏิบัติ

4.4 การพัฒนาเจตคติ เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นเรื่องมนุษยสัมพันธ์ เสริมสร้างให้ผู้เข้าฝึกอบรมรับรู้ความรู้สึกต่อพฤติกรรมตนเองและผู้อื่น การรับรู้อารมณ์ การวิเคราะห์ตนเองในทางสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง และเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น

4.5 การเสริมสร้างประสบการณ์ ใช้การแลกเปลี่ยนความรู้ การสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ นอกจากนี้อาจใช้การศึกษาดูงาน

ในการเลือกกิจกรรมการเรียนรู้นั้น ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมมากที่สุด เนื้อหาและเป้าหมายของกิจกรรมชัดเจน ลักษณะของกิจกรรมต้องเน้นกระบวนการแก้ปัญหาเป็นหลัก และมีแนวทางการประเมินที่ชัดเจน นอกจากนี้ ต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และเข้าใจธรรมชาติและลักษณะการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม คือ เป็นการเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่ ผู้เข้าอบรมมีความรู้ลึกก่อนไวกว่าเด็ก มีอุปนิสัยยึดมั่นตามแบบแผนหรือความเคยชิน ต้องการความมั่นคงในการอยู่ร่วม ต้องการงานที่เข้าใจง่าย ไม่ชอบงานยุ่งยาก ต้องการเรียนรู้ บทเรียนที่สั้น บรรยายภาพและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอาคารฝึกอบรมต้องเหมาะสม ควรมีเวลาหยุดพักทุก 1 ชั่วโมง วิธีการต่าง ๆ ในการให้ความรู้ควรเหมาะสม และการเรียนรู้ต้องมีจุดนิ่งแต่ไม่สิ้นสุด

สำหรับสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมมีหลายชนิด ได้แก่ แผ่นภาพ แผนภูมิ สไลด์ วีดิทัศน์ เอกสาร สื่อเหล่านี้ต้องสามารถให้ประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เข้าอบรมได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม นับตั้งแต่ประสบการณ์ตรงที่เป็นรูปธรรม เช่น การทำแบบฝึกหัด การดูงาน การฝึกทักษะ แต่ละสื่อจะต้องเลือกใช้ตามความเหมาะสม

5. กำหนดแนวทางการประเมินผล เป็นการพยายามค้นหาว่า สิ่งที่เกิดมาจากการฝึกอบรม เกิดขึ้นหรือไม่จากข้อมูลที่ได้หาได้ เช่น การใช้แบบทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การประเมินผลตนเอง เพื่อดูประสิทธิภาพของการฝึกอบรม การประเมินผลมี 3 ระยะ คือ ประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม และประเมินผลเพื่อติดตามหลังสำเร็จการฝึกอบรม

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ได้มีผู้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยอาศัยขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา ส่วนใหญ่มีรูปแบบที่คล้ายคลึงกันดังนี้

สมคิด เมตไตรพันธ์ (2530 : 151-169) ได้พัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถภาพการทำงาน เป็นกลุ่ม สำหรับผู้นำท้องถิ่นระดับหมู่บ้าน แบ่งการพัฒนาเป็น 6 ขั้นตอน คือ ศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การพัฒนาหลักสูตร การสร้างหลักสูตร การตรวจสอบเอกสารหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตร การประเมินผลหลักสูตร และการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

สุชาติ ลีตระกูล (2532 : 86-87) ได้พัฒนาหลักสูตรสำหรับลูกกรรมการก่อสร้างก่อน วิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งขั้นตอนการพัฒนาเป็น 3 ขั้นตอน คือ สํารวจข้อมูลพื้นฐาน การร่างหลักสูตร และการทดลองใช้หลักสูตร

สาคร พุทธปวน (2533 : 63-65) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการป้องกันการใช้จ่ายและ ยาเสพติด สำหรับบุคลากรในงานสาธารณสุขมูลฐาน การวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ การศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสร้างและพัฒนาโครงร่างหลักสูตร ทดลองใช้หลักสูตร และ พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย สภาพปัญหาและ ความจำเป็นของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหา กิจกรรมและวิธีการอบรม และวิธีการประเมินผล

วิจิต สุรัตน์เรืองชัย (2534 : 81-63) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ สำหรับครูประถมศึกษา แบ่งการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน คือ การศึกษา ข้อมูลพื้นฐาน สร้างหลักสูตร ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร และ การติดตามผล องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และหน่วยการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย จุดมุ่งหมายเฉพาะ เนื้อหา การฝึกอบรม กิจกรรมฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และวิธีการประเมินผล

ณรงค์ ฉายายนต์ (2536 : 61-71) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ ด้านการบริหาร สำหรับหัวหน้าแผนกในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล การวิจัยมี 6 ขั้นตอน คือ การสำรวจข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร การประเมินโครงร่าง การปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปใช้ การทดลองใช้หลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตรภายหลัง การทดลอง โครงสร้างของหลักสูตรมี 3 ส่วน ได้แก่ สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และหัวข้อวิชาการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย จุดมุ่งหมายเชิง พฤติกรรม เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม และการประเมินผล

ยุวดี ณาชา (2536 : 171-173) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนแบบที่ใช้ปัญหา เป็นหลัก สำหรับอาจารย์พยาบาล การวิจัยมี 4 ขั้นตอน คือ สํารวจข้อมูลพื้นฐาน สร้างหลักสูตรฝึกอบรม การทดลองใช้หลักสูตร และศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตร องค์ประกอบของ หลักสูตรมี 6 ส่วน คือ ปัญหาและความจำเป็น หลักการของหลักสูตร เป้าหมายของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร สมรรถภาพของผู้เข้าฝึกอบรมที่คาดหวัง และเนื้อหาของการฝึกอบรม

สุริยา เหมตะศิลป์ (2537 : 230) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพใน การพัฒนาหลักสูตรแบบมีฐานมาจากระดับโรงเรียน สำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีขั้นตอน การพัฒนา คือ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ตัดเลือกและจัดเนื้อหา

สาระและประสพการณ์การเรียนรู้ เสนอแนวทางในการใช้หลักสูตร กำหนดมาตรการในการวัด และประเมินผล ตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร และปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรก่อนนำไปใช้

เอกชัย เกื้อเฟื้อ (2537 : 46-47) พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ ด้านความเป็นผู้นำและด้านการทำงานเป็นกลุ่ม สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง และ จุไร ชูมรุม (2538 : 110-113) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรฝ่าย กิจการนักศึกษาของสถาบันราชภัฏ เรื่องการสร้างและพัฒนาคณะทำงาน มีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอนเช่นเดียวกัน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การสร้างหลักสูตรและการตรวจสอบ เอกสารหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตรและการประเมินผลหลักสูตร และ การปรับปรุงแก้ไข หลักสูตร สำหรับองค์ประกอบหลักสูตรมี 3 ส่วนเหมือนกัน คือ ความเป็นมาของการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และหน่วยการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย หัวข้อวิชาการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม และการประเมินผล

ทองสุข วันแสน (2537 : 213-214) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพการทอดผ้าไหมมัดหมี่ สำหรับประชาชนในชนบท ได้ทำการวิจัย 6 ขั้นตอน คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนา หลักสูตร การสร้างและพัฒนาโครงสร้างหลักสูตร การประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้ การปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปใช้ ส่วนองค์ประกอบมี 5 ส่วน คือ สภาพปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สมรรถภาพที่มุ่งให้เกิดขึ้น หน่วยการฝึกอบรม และแนวทางในการนำ หลักสูตรไปใช้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ มีขั้นตอนการวิจัยคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ แบ่งการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ การสำรวจข้อมูล พื้นฐาน การสร้างหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตรและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร มีบางงานวิจัย ที่ได้เพิ่มขั้นตอน การติดตามผลหลักสูตร ส่วนองค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย สภาพ ปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และหน่วยการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการประเมินผล

จากที่กล่าวมาพบว่า การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมมีรูปแบบการพัฒนาเช่นเดียวกับการพัฒนาหลักสูตรทั่วไป เพียงแต่ว่าหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นหลักสูตรระยะสั้น มีจุดมุ่งหมาย เฉพาะเรื่องเฉพาะอย่าง และหวังผลในการปฏิบัติ ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรจึงควรเน้น ทั้งระบบ ในด้านของตัวหลักสูตร การนำไปใช้ และการประเมินผลหลักสูตรด้วย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้สรุปเป็นขั้นตอนกระบวนการ พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรไว้เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 
1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการสำรวจข้อมูลพื้นฐานสำหรับพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ระบุปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม
 2. การสร้างหลักสูตร เป็นการกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและตรวจสอบเอกสารหลักสูตร
 3. การทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรที่ได้พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ เพื่อหาข้อบกพร่องของหลักสูตร และนำมาปรับปรุงแก้ไข
 4. การติดตามผลหลักสูตร เป็นการประเมินผลการใช้หลักสูตร

จากที่กล่าวมาทั้งหมด ถ้านักเรียน อศ.กษ. มีพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการเรียนทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ก็ช่วยทำให้เป็นผู้นำทางการเกษตรที่สามารถถ่ายทอดความรู้ เทคนิค วิธีการ ตลอดจนเจตคติที่ดีต่องานอาชีพเกษตรกรรม ไปสู่บุคคลอื่นในชุมชน ทำให้ชุมชนและสังคมโดยรวมมีการพัฒนาขึ้น ในส่วนของความรู้และทักษะทางวิชาชีพเกษตรกรรม นักเรียน อศ. กษ. ได้รับจากการเรียนในชั้นเรียนและการปฏิบัติงาน โครงการเกษตร สำหรับการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรควรได้มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้กับนักเรียน อศ.กษ. ซึ่งเป็นการเติมเต็มให้กับการจัดการศึกษาตามโครงการอาชีวศึกษา เพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กษ.)

กรอบความคิดในการวิจัย

ลักษณะการทำการเกษตรของไทยได้มีการพัฒนาจากการทำเกษตรเพื่อยังชีพมาเป็นการทำการเกษตรเพื่อการค้าและอุตสาหกรรม เน้นการให้ความสำคัญต่อการใช้เทคโนโลยีชีวภาพ และการใช้วิทยาการสมัยใหม่ทางด้านการผลิตและการตลาด เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีปริมาณและคุณภาพ พร้อมกับการอนุรักษ์เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ พฤติกรรมของผู้นำทางการเกษตรก็เช่นเดียวกับลักษณะการทำการเกษตรของเกษตรกร โดยได้มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคมที่เคลื่อนไหวไปตามระยะเวลาและความเจริญของวิทยาการสมัยใหม่ ผู้นำทางการเกษตรแต่เดิมเป็นผู้นำท้องถิ่นหรือผู้นำทางการเกษตรที่เป็นไปตามระบบอาวุโส ผู้ที่มีอายุและมีประสบการณ์มาก ได้เปลี่ยนมาเป็นผู้นำทางการเกษตรที่มีการศึกษา ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพทางการเกษตร สามารถรับฟังข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหา และให้ความกระจ่างทางด้านการเกษตรให้แก่บุคคลอื่นในท้องถิ่นได้ ถ้าในแต่ละท้องถิ่นมีผู้นำทางการเกษตรเพิ่มมากขึ้น จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเกษตรกรมากขึ้นเท่านั้น กล่าวคือ ทำให้เกษตรกรมีความมั่นใจในการประกอบอาชีพมากขึ้น เพราะมีผู้นำที่คอยให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ก่อให้เกิดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง อันมีผลต่อกระบวนการผลิต

และการทำให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตลอดจนทำให้เกษตรกรติดต่อกันแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับเกษตรกรกลุ่มอื่นหรือกลุ่มสังคมอื่นได้ง่ายขึ้น

การพัฒนาการเกษตรจึงต้องเน้นที่การพัฒนาบุคคลควบคู่ไปด้วย โดยเฉพาะการพัฒนาผู้นำทางการเกษตร จากการศึกษาทฤษฎีความเป็นผู้นำและการเปลี่ยนแปลงแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงผู้นำ ทฤษฎีบุคคลและสถานการณ์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเป็นผลรวมของบุคลิกภาพ ธรรมชาติ กลุ่มสมาชิก เหตุการณ์และมวลประสบการณ์ที่ได้รับ และแนวคิดแบบพฤติกรรมผู้นำที่ศึกษาพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจและมีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงเชื่อว่าพฤติกรรมผู้นำสามารถสร้างและพัฒนาให้กับบุคคลได้ การที่บุคคลขาดพฤติกรรมผู้นำแสดงว่า ไม่ได้รับสิ่งแวดล้อมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่เหมาะสมเพียงพอ ถ้าต้องการพัฒนาผู้นำต้องใช้วิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสม

การเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรให้กับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กษ.) ต้องใช้วิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสม โดยใช้กระบวนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร โดยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมขึ้น พฤติกรรมผู้นำ¹ทางการเกษตรที่ต้องการเสริมสร้างให้กับนักเรียน อศ.กษ. ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการทำเทคนิคเหตุการณ์วิกฤติ (CIT) วิธีการที่ช่วยให้นักเรียนพัฒนาพฤติกรรม²ผู้นำทางการเกษตรใช้กระบวนการกลุ่ม ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้น เมื่อสมาชิกกลุ่มยอมรับ ผู้นำกับกลุ่มจึงแยกจากกันไม่ได้ ทฤษฎีกระบวนการกลุ่มที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ทฤษฎีว่าด้วยบุคลิกภาพของกลุ่ม ของแคทเทล (Cattell) และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมของกลุ่ม ของริบท์และแคลลี (Thibaut and Kalley) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้วยความเข้าใจตนเองและผู้อื่น ความเป็นตัวของตัวเอง ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่น และใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาที่เรียกว่า สังคหวัตถุธรรม

ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ได้ยึดแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler) เป็นหลัก แล้วนำมาพิจารณาร่วมกับแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของทาบ (Taba) ในขั้นตอนการสร้างหน่วยการเรียนรู้การสอน และแนวคิดในกระบวนการวางแผนหลักสูตรของเซเลอร์, อาเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor, Alexander and Lewis) กำหนดขึ้นเป็นขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การสร้างหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตร และการติดตามผลหลักสูตร เมื่อนักเรียน อศ.กษ. ผ่านศึกษาการฝึกอบรมที่ได้พัฒนาขึ้นแล้ว ผู้วิจัยคาดหวังว่า นักเรียนจะมีพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สามารถนำความรู้ทางการเกษตรที่ได้รับไปพัฒนาการเกษตรของตนเอง และเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรให้กับบุคคลอื่นในท้องถิ่นได้ ตลอดจนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) ดำเนินการในลักษณะ การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ได้แบ่งการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) และพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร จากนั้นทำการสำรวจความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียน อศ.กช. ในการกำหนดพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรใช้เทคนิคเหตุการณ์วิกฤติ

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร เป็นการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการสำรวจความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ในขั้นตอนที่ 1 โดยกำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม แล้วร่างหลักสูตรให้ตอบสนองตามจุดมุ่งหมายดังกล่าว จากนั้นนำร่างหลักสูตรไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตร ปรับปรุงแก้ไขร่างหลักสูตรตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้หลักสูตรสำหรับการใช้ในการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรที่ได้สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 2 ไปทำการทดลองกับกลุ่มนักเรียน อศ.กช. ใช้แผนการวิจัย One-Group Pretest-Posttest Design เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรในสภาพการณ์จริง และทราบประสิทธิภาพของหลักสูตร และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อนำไปใช้ได้ตรงตามจุดประสงค์ยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามผลหลักสูตร เป็นการติดตามผลของผู้ผ่านการฝึกอบรมว่า ได้นำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติจริงและมีพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ผลที่ได้จากการติดตามผลจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้นำไปใช้ได้อย่างกว้างขวางต่อไป

โดยสรุป กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) ในครั้งนี้มีขั้นตอนดังแสดงในภาพประกอบ 1

ลำดับที่	ขั้นตอน	เป้าหมาย
1	การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน	เพื่อให้ได้พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรและข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
2	การสร้างหลักสูตร	เพื่อให้ได้หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม จากผู้เชี่ยวชาญ ก่อนนำไปทดลองใช้
3	การทดลองใช้หลักสูตร	เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรในสภาพการณ์จริง และทำให้ทราบว่าหลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ เพื่อปรับปรุงหลักสูตรต่อไป
4	การติดตามผลหลักสูตร	เพื่อประเมินผลที่เกิดขึ้นจากผู้เข้าฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติจริง ข้อมูลที่ได้นี้จะนำมาปรับปรุงหลักสูตรให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

ภาพประกอบ 1 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

การดำเนินการวิจัยในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ดำเนินการดังนี้

1. วัตถุประสงค์การสำรวจข้อมูลพื้นฐาน

วัตถุประสงค์การสำรวจข้อมูล เพื่อศึกษาความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรของนักเรียน อศ.กช. และศึกษาข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน อศ.กช. เพื่อจัดเตรียมข้อมูลในการฝึกอบรม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการสำรวจข้อมูล ประกอบด้วย หัวหน้างาน อศ.กษ. 1 คน ครูนิเทศโครงการเกษตร 27 คน และผู้ที่จบหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ตามโครงการ อศ.กษ. ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม 54 คน รวม 82 คน

กลุ่มตัวอย่างเป็นการศึกษาจากจำนวนประชากรทั้งหมด ได้รับแบบสอบถามกลับคืน มาจำนวน 74 ชุด ประกอบด้วย หัวหน้างาน อศ.กษ. 1 คน ครูนิเทศโครงการเกษตร 27 คน และผู้ที่จบหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ตามโครงการ อศ.กษ. 46 คน แบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 90.24

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร งานการวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา การจัดการศึกษาตามโครงการ อศ.กษ. และพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ในการศึกษาพฤติกรรม ผู้นำทางการเกษตรใช้เทคนิคเหตุการณ์วิกฤติ ดังนี้

3.1.1 วัตถุประสงค์ของการทำเทคนิคเหตุการณ์วิกฤติ

วัตถุประสงค์ของการทำเทคนิคเหตุการณ์วิกฤติ เพื่อหาคำจำกัดความของ ผู้นำทางการเกษตร และทำให้ทราบว่า มีพฤติกรรมใดบ้างที่แสดงถึงความเป็นผู้นำทางการเกษตร เพื่อนำไปสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

64 คน กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เกษตรกรดีเด่น ระดับจังหวัด และผู้นำชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง จำนวน 31 คน แยกเป็น เกษตรกรดีเด่น 8 คน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 9 คน และผู้นำชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร 14 คน

3.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดปลายเปิด (ภาคผนวก ก) ลักษณะข้อคำถามมีดังนี้

- 1) ผู้นำทางการเกษตรหมายถึงอะไร
- 2) มีพฤติกรรมใดบ้างที่บ่งชี้ว่า ผู้นำทางการเกษตรประสบความสำเร็จ
- 3) มีพฤติกรรมใดบ้างที่บ่งชี้ว่า ผู้นำทางการเกษตรไม่ประสบความสำเร็จ

3.1.4 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์แบบบรรยาย และจัดอันดับความสำคัญ

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการทำเทคนิคเหตุการณ์วิกฤติมาพิจารณาคัดเลือกเนื้อหาสาระประเด็นสำคัญแล้วสร้างเป็นข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน (ภาคผนวก ก) ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรที่ต้องการเสริมสร้าง จำนวน 10 ข้อ แบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีระดับความต้องการเสริมสร้างมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 จนถึงน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1

ตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเรียบร้อยแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และตรวจแก้สำนวนของข้อคำถามให้ชัดเจน

3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้กับนักเรียน อส.กษ. ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาที่ใช้ แล้วนำผลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.84

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากอธิบดีกรมอาชีวศึกษา เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงนำหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลไปประสานงานกับผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ เพื่อหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำผลที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ และจัดอันดับความสำคัญ

5.2 กำหนดค่าการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยนำหนักความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมน้อยที่สุด

5.3 กำหนดเกณฑ์ของค่าเฉลี่ยน้ำหนักที่คัดเลือกพฤติกรรมที่ต้องการเสริมสร้าง รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 ซึ่งถือเป็นเกณฑ์ความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรในระดับมาก และนำไปกำหนดโครงสร้างหลักสูตรต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร

ขั้นตอนนี้ เป็นการกำหนดโครงสร้างของหลักสูตรให้สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องภายในองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร ปรับปรุงหลักสูตรตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ก่อนนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ มีรายละเอียดดังนี้

1. การเขียนโครงสร้างหลักสูตร ดำเนินการดังนี้

1.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

นำพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรที่ต้องการเสริมสร้างให้กับนักเรียน อส.กษ. จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มากำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรม แล้วกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตร เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในแต่ละหัวข้อวิชา เมื่อผู้เข้ารับการอบรมผ่านวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในทุกหัวข้อวิชา แสดงว่าหลักสูตรฝึกอบรมบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้

1.2 การคัดเลือกเนื้อหาสาระและมวลประสบการณ์

นำสาระที่ได้คัดเลือกจากขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเนื้อหาสาระและมวลประสบการณ์ โดยยึดตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม แล้วดำเนินการจัดลำดับความสำคัญของเนื้อหา ตลอดจนการพิจารณาเนื้อหาและลำดับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.3 วิธีการฝึกอบรมและสื่อการฝึกอบรม

กำหนดวิธีการฝึกอบรมและสื่อการฝึกอบรม โดยพิจารณาความพร้อมและพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม และใช้หลักการสอนตามทฤษฎีกลุ่มสัมพันธ์ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สำหรับสื่อที่ใช้ในการอบรมมีทั้งสื่อประเภทกิจกรรม และการอภิปราย

1.4 วิธีการประเมินผู้เข้ารับการอบรม

กำหนดวิธีการประเมินผู้เข้ารับการอบรมให้สอดคล้องและเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระและมวลประสบการณ์ วิธีการฝึกอบรมและสื่อการฝึกอบรม รวมทั้งคำนึงถึงบรรยากาศในการฝึกอบรมและพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม มีวิธีการประเมินผลดังนี้

1.4.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม พิจารณาจากผลการประเมิน ก่อนและหลังการอบรม เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบวัดผลสัมฤทธิ์ แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรม เป็นผู้นำทางการเกษตร และแบบสังเกตทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

1.4.2 การประเมินผลการใช้หลักสูตร เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามผู้เข้ารับการอบรม และการสัมภาษณ์วิทยากรผู้ให้การอบรม

1.5 การเขียนเอกสารหลักสูตร

กำหนดองค์ประกอบของเอกสารหลักสูตร ดังนี้

1.5.1 สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม

1.5.2 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

1.5.3 หน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วย หัวข้อวิชาการฝึกอบรม วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม วิธีการวัด และประเมินผล

2. การตรวจสอบเอกสารหลักสูตร ได้ดำเนินการตรวจสอบเอกสารหลักสูตรเพื่อศึกษา ข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไขในด้านความเหมาะสม และความสอดคล้องภายในองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 สิ่งที่ต้องตรวจสอบ มีดังนี้

2.1.1 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้นี้ มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร และหลักการฝึกอบรมหรือไม่ กล่าวคือ ถ้าดำเนินการได้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว สามารถเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร และช่วยลดปัญหาความต้องการได้มากน้อยเพียงใด

2.1.2 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของแต่ละหัวข้อวิชาฝึกอบรม

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของแต่ละหัวข้อวิชาฝึกอบรม มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและครอบคลุมจุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรมหรือไม่

2.1.3 ความสอดคล้องภายในโครงสร้างหลักสูตร

ความสอดคล้องภายในโครงสร้างหลักสูตรในแต่ละหัวข้อวิชาฝึกอบรม ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหาฝึกอบรม ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาฝึกอบรมกับกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับวิธีการวัดและประเมินผล

2.2 วิธีดำเนินการตรวจสอบ

ใช้แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรในการดำเนินการตรวจสอบหลักสูตร โดยนำแบบประเมินโครงร่างหลักสูตรที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร การส่งเสริมการเกษตร และการฝึกอบรม จำนวน 6 คน ผู้เชี่ยวชาญประเมินทั้งความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบของหลักสูตร

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบ

2.3.1 โครงร่างหลักสูตรการฝึกอบรม มีที่ว่างให้ผู้เชี่ยวชาญเขียนข้อเสนอแนะลงในองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร

2.3.2 แบบประเมินโครงร่างหลักสูตร ใช้แบบสอบถาม ซึ่งสร้างจากเนื้อหาในหลักสูตร แบ่งออกเป็น 2 ตอน (ภาคผนวก ก) คือ

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร เป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มีความเหมาะสมมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ส่วนประกอบที่ประเมิน ได้แก่ ความเป็นมาของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหาสาระ กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อ และวิธีการวัดและประเมินผล โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตัดสินว่าองค์ประกอบของหลักสูตรแต่ละด้านมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร เป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ และไม่สอดคล้อง ส่วนประกอบที่ประเมิน ได้แก่ สภาพปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหาสาระ กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อ และวิธีการวัดและประเมินผล โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตัดสินว่า องค์ประกอบของหลักสูตรแต่ละด้านสอดคล้องกันหรือไม่

ขั้นตอนในการสร้างแบบประเมินโครงร่างหลักสูตร มีดังนี้

- 1) ศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร กำหนดประเด็นที่ต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เขียนเป็นข้อคำถาม
- 2) นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่า ครอบคลุมประเด็นที่ควรตรวจสอบหรือไม่ ตรวจสอบลักษณะของข้อคำถาม และความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้
- 3) ปรับปรุงแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
- 4) นำแบบประเมินไปทดลองใช้กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงให้เป็นแบบประเมินฉบับสมบูรณ์

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำโครงร่างหลักสูตรและแบบประเมินโครงร่างหลักสูตรไปให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านพิจารณาโดยอิสระ และขอคำแนะนำเพิ่มเติมหลังจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบโครงร่างหลักสูตร

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร
หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาหาคำนวณเป็นคะแนน ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	เหมาะสมมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	เหมาะสมมาก
คะแนน 3	หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	เหมาะสมน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	เหมาะสมน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	เหมาะสมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	เหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	เหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	เหมาะสมน้อยที่สุด

การกำหนดค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมคือ ถ้าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าหลักสูตรมีคุณภาพเหมาะสมในเบื้องต้น แสดงว่าใช้ได้ สำหรับข้อใดที่ได้คะแนนต่ำกว่านี้ พิจารณาถึงเหตุผลเป็นรายข้อ โดยการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำมาปรับปรุงหลักสูตรต่อไป

2.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร
ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาแปลงเป็นคะแนน ดังนี้

มีความเห็นว่า สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น 1
มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ	กำหนดคะแนนเป็น 0
มีความเห็นว่า ไม่สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น -1

จากนั้นนำมาแทนค่าในสูตรดัชนีความสอดคล้อง ถ้าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้ ไม่ต้องปรับปรุง แต่ถ้าข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.50 ผู้วิจัยสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงหลักสูตร

3. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมก่อนนำไปทดลองใช้

3.1 นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินโครงสร้างหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญ นำมาเป็นหลักเกณฑ์ในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาข้อมูลดังนี้

3.1.1 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมมาก

3.1.2 ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์มีความสอดคล้องสูง

3.1.3 ข้อมูลและข้อเสนอแนะต่าง ๆ นอกเหนือจากข้อคำถามในแบบประเมิน เมื่อมีผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องกัน และพิจารณาเพิ่มเติมไว้ในหลักสูตร โดยคำนึงถึงพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรมด้วย

3.2 นำหลักสูตรที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้กับนักเรียน อศ.กช. ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แบบหนึ่งต่อหนึ่ง และกลุ่มขนาดเล็ก จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในภาษาที่ใช้ และจับเวลาในการทำกิจกรรม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมที่สมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้จริงในขั้นตอนที่ 3

4. การสร้างเครื่องมือเพื่อประเมินผลผู้เข้ารับการอบรม เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ แบบวัดผลสัมฤทธิ์พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร และ แบบประเมินทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

4.1 แบบวัดผลสัมฤทธิ์พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ได้สร้างแบบวัดผลสัมฤทธิ์พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร เพื่อประเมินผลการอบรมตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละหัวข้อวิชา มีขั้นตอนการสร้างแบบวัดผลสัมฤทธิ์ดังนี้

4.1.1 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

4.1.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้อ 4.1.1 มาสร้างข้อสอบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ

4.1.3 นำแบบวัดผลสัมฤทธิ์ที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ตัวเลือกและตัวลวง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4.1.4 นำแบบวัดผลสัมฤทธิ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับนักเรียน อศ.กช. ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนในภาษาที่ใช้ และหาคุณภาพของแบบวัดผลสัมฤทธิ์

4.1.5 หาคุณภาพของแบบวัดผลสัมฤทธิ์รายข้อ ได้แก่ ค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนก แบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ใช้เทคนิคร้อยละ 27 คำนวณค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกรายข้อ กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกข้อสอบที่ใช้ได้ คือ มีค่าความยากง่าย ระหว่าง

0.20 - 0.80 และค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ข้อสอบอยู่ในเกณฑ์มีจำนวน 32 ข้อ และคัดเลือกไว้ในชุดแบบวัดผลสัมฤทธิ์ จำนวน 30 ข้อ (ภาคผนวก ก)

4.1.6 หากคุณภาพของแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทั้งฉบับ โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดผลสัมฤทธิ์ ใช้สูตรการคำนวณของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน 20 (KR-20) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดผลสัมฤทธิ์ เท่ากับ 0.78 (ภาคผนวก ก)

4.2 แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ได้สร้างตามขั้นตอนดังนี้

4.2.1 ศึกษา นิยาม ทฤษฎี วิธีการสร้างมาตรวัดเจตคติ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดเจตคติ

4.2.2 สร้างมาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร แบบลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 40 ข้อ มีข้อความทั้งทางบวกและทางลบ

4.2.3 นำแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามนิยาม และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4.2.4 นำแบบวัดเจตคติที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับนักเรียน อศ.กษ. ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาที่ใช้ และหาคุณภาพของแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

4.2.5 นำแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรมาตรวจให้คะแนนแต่ละข้อ มีน้ำหนักเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 คะแนน โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

มาตรวัดเจตคติที่มีข้อความทางบวก

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

มาตรวัดเจตคติที่มีข้อความทางลบ

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	1 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	4 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	5 คะแนน

4.2.6 หาคุณภาพของแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรรายข้อ โดยการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ใช้เทคนิคร้อยละ 25 ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้วใช้ t-test ทดสอบความแตกต่าง คัดเลือกข้อความที่มีค่าตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ตามเกณฑ์ของเอ็ดเวิร์ด (Edward. 1975 : 153) มีข้อความที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 34 ข้อ และคัดเลือกเข้าสู่ชุดแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร จำนวน 30 ข้อ เป็นข้อความทางบวก 15 ข้อ และข้อความทางลบ 15 ข้อ (ภาคผนวก ค)

4.2.7 การหาคุณภาพของแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรทั้งฉบับ หาค่าความเชื่อมั่น ใช้วิธีการใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach. 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรเท่ากับ 0.89

4.3 แบบประเมินทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.3.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

4.3.2 นำผลการศึกษาจากข้อ 4.3.1 มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างแบบประเมินทักษะ เป็นแบบสำรวจรายการ

4.3.3 แบบประเมินทักษะเป็นแบบสังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการอบรมที่เกิดทักษะและร่วมกิจกรรม มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4.3.4 นำแบบสังเกตทักษะที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 8 การทดลองใช้หลักสูตร

การทดลองใช้หลักสูตรในขั้นนี้ เป็นการนำหลักสูตรที่ปรับปรุงแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการนำหลักสูตรไปใช้จริง โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงทดลอง แล้วนำผลจากการทดลองใช้หลักสูตรไปปรับปรุงหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น มีรายละเอียดดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการทดลองใช้หลักสูตร

1.1 เพื่อประเมินการใช้หลักสูตรว่า มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรมหรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคในการใช้หลักสูตรอย่างไร โดยการประเมินในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1.1.1 ประเมินความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา วิธีการฝึกอบรม และการประเมินผลจากผู้เข้ารับการอบรม

1.1.2 ประเมินถึงปัญหาและอุปสรรคในการใช้หลักสูตร และปัจจัยที่ส่งเสริมการใช้หลักสูตร

1.2 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ผู้เข้ารับการอบรมจากหลักสูตรการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรในด้านความรู้ และเจตคติหลังการฝึกอบรม โดยคาดหวังว่า ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้และเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรสูงกว่าก่อนการอบรม

1.3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการทดลองใช้หลักสูตร ประกอบด้วย ปัญหาเกี่ยวกับโครงร่างหลักสูตร ปัญหาในการดำเนินการ และปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการทดลองครั้งนี้ เป็นนักเรียน อศ.กษ. ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2540 จำนวน 36 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง 32 คน

3. วิธีดำเนินการทดลอง

การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ ใช้กระบวนการวิจัยเชิงทดลอง ใช้แผนการทดลองแบบ One-Group Pretest-Posttest Design (Vockell and Asher, 1995 : 270) ดังนี้

	O_1	X	O_2
เมื่อ	O_1	แทน	การสอบที่จัดทำก่อนการทดลอง
	O_2	แทน	การสอบที่จัดทำหลังการทดลอง
	X	แทน	การจัดกระทำการทดลอง

ได้ดำเนินการทดลองตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้เข้ารับการอบรมทำการทดสอบก่อนการอบรม ด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร และแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

3.2 ดำเนินการฝึกอบรม ใช้หลักสูตรฝึกอบรมพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรที่พัฒนาขึ้น

3.3 ผู้เข้ารับการอบรมทำการทดสอบหลังการอบรม ด้วยแบบวัดเช่นเดียวกับข้อ 3.1

3.4 วิเคราะห์ผลจากแบบวัดทั้งสองฉบับ ใช้วิธีการทางสถิติเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์และเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรของผู้เข้ารับการอบรมก่อนและหลังการอบรม

3.5 การสังเกตผู้เข้ารับการอบรมโดยใช้แบบสังเกตทักษะ โดยมีผู้สังเกต แล้วนำผลมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองใช้หลักสูตร

4.1 คู่มือวิทยากร ประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม เนื้อหาสาระ กิจกรรม คู่มือดังกล่าวจัดเป็นเล่มตามหัวข้อวิชาการฝึกอบรม

4.2 คู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีลักษณะเป็นโครงสร้างที่สร้างขึ้นครอบคลุมเนื้อหาในหลักสูตร คู่มือดังกล่าวจัดเป็นเล่มตามหัวข้อวิชาการฝึกอบรม

4.3 อุปกรณ์การฝึกอบรม สื่อ กิจกรรมต่าง ๆ

4.4 แบบวัดผลสัมฤทธิ์พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร และแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ใช้ทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม

4.5 แบบสังเกตทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร เพื่อให้ผู้สังเกตใช้สังเกตทักษะของผู้เข้ารับการอบรม

4.6 แบบประเมินผลการฝึกอบรม ใช้ประเมินหลังเสร็จสิ้นการอบรม เพื่อประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร ระยะเวลา สถานที่ กระบวนการในการฝึกอบรม ปัญหาและอุปสรรคในการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากแบบวัดผลสัมฤทธิ์ แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร แบบสังเกตทักษะ และแบบประเมินผลการฝึกอบรม มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ คะแนนจากแบบวัดผลสัมฤทธิ์พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร และแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน และเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยการหาค่าสถิติ t-test ส่วนข้อมูลจากแบบสังเกตทักษะ และแบบประเมินผลการฝึกอบรม วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คำถามปลายเปิดนำเสนอเป็นรายชื่อ

6. การเตรียมการก่อนการใช้หลักสูตร

ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ได้จัดเตรียมการเพื่อให้การดำเนินการฝึกอบรมดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

6.1 การสร้างเอกสารประกอบการฝึกอบรม เตรียมสร้างเอกสารประกอบการฝึกอบรม ได้แก่ คู่มือวิทยากร คู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรม แผนการฝึกอบรม และเอกสารประกอบการฝึกอบรม

6.2 การจัดเตรียมวิทยากร จัดเตรียมวิทยากรที่มีคุณสมบัติ คือ มีความรู้พื้นฐานและประสบการณ์การฝึกอบรมตามทฤษฎีกลุ่มสัมพันธ์ ประชุมวิทยากรเพื่อชี้แจงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายหลักสูตร กระบวนการฝึกอบรม และการประเมินผลผู้เข้ารับการอบรม

6.3 การจัดเตรียมสื่อประกอบการฝึกอบรม จัดทำสื่อประกอบการฝึกอบรมตามกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม

6.4 การจัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม

7. การประเมินผลหลักสูตร

เมื่อทดลองใช้หลักสูตรแล้ว ได้ประเมินหลักสูตรโดยพิจารณาจากเกณฑ์ดังนี้

7.1 ผู้เข้ารับการอบรมสามารถผ่านวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมรายข้อ ร้อยละ 80 และมีคะแนนจากแบบวัดผลสัมฤทธิ์พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรและแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.2 ความคิดเห็นที่มีต่อการใช้หลักสูตรจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความเหมาะสมหรือมีความพึงพอใจในระดับไม่ต่ำกว่าปานกลาง

8. การปรับปรุงหลักสูตร

นำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงหลักสูตร ด้านโครงสร้างหลักสูตร และรายละเอียดองค์ประกอบของหลักสูตร เพื่อให้มีความถูกต้องและเหมาะสมยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามผลหลักสูตร

ขั้นตอนนี้ เป็นการติดตามผลจากการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียน อศ.กษ. โดยดำเนินการดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการติดตามผลหลักสูตร

วัตถุประสงค์ของการติดตามผลหลักสูตร เพื่อประเมินว่า นักเรียน อศ.กษ. ที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติในชีวิตประจำวันและมีพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการติดตามผลการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย นักเรียน อศ.กษ. ที่ผ่านการฝึกอบรม 32 คน ผู้ปกครองนักเรียน อศ.กษ. 32 คน ผู้นำชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 21 คน รวม 85 คน

กลุ่มตัวอย่างเป็นการศึกษาจากจำนวนประชากรทั้งหมด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 77 ชุด ประกอบด้วย นักเรียน อศ.กษ. ที่ผ่านการฝึกอบรม 29 คน ผู้ปกครองนักเรียน อศ.กษ. 30 คน ผู้นำชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร 18 คน จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 90.59

3. เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามผลหลักสูตร

เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามผลหลักสูตรเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 3.1 มาพิจารณาคัดเลือกเนื้อหาสาระประเด็นสำคัญแล้วสร้างเป็นข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน (ภาคผนวก ก) ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นการติดตามผลการฝึกอบรมพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร 4 ด้าน คือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5 ข้อ การประสานงาน 6 ข้อ การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร 5 ข้อ และการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร 5 ข้อ แบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีระดับการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นกว่าเดิมมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 จนถึงน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเรียบร้อยแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และตรวจแก้สำนวนของข้อคำถามให้ชัดเจน

3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาที่ใช้ แล้วนำผลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.92

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประสานงานกับหัวหน้างาน อศ.กช. และเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ เพื่อหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำผลที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์

5.2 กำหนดค่าการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยน้ำหนักของระดับการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นกว่าเดิม แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51-5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นกว่าเดิมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51-4.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นกว่าเดิมมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51-3.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นกว่าเดิมน้อยกว่า

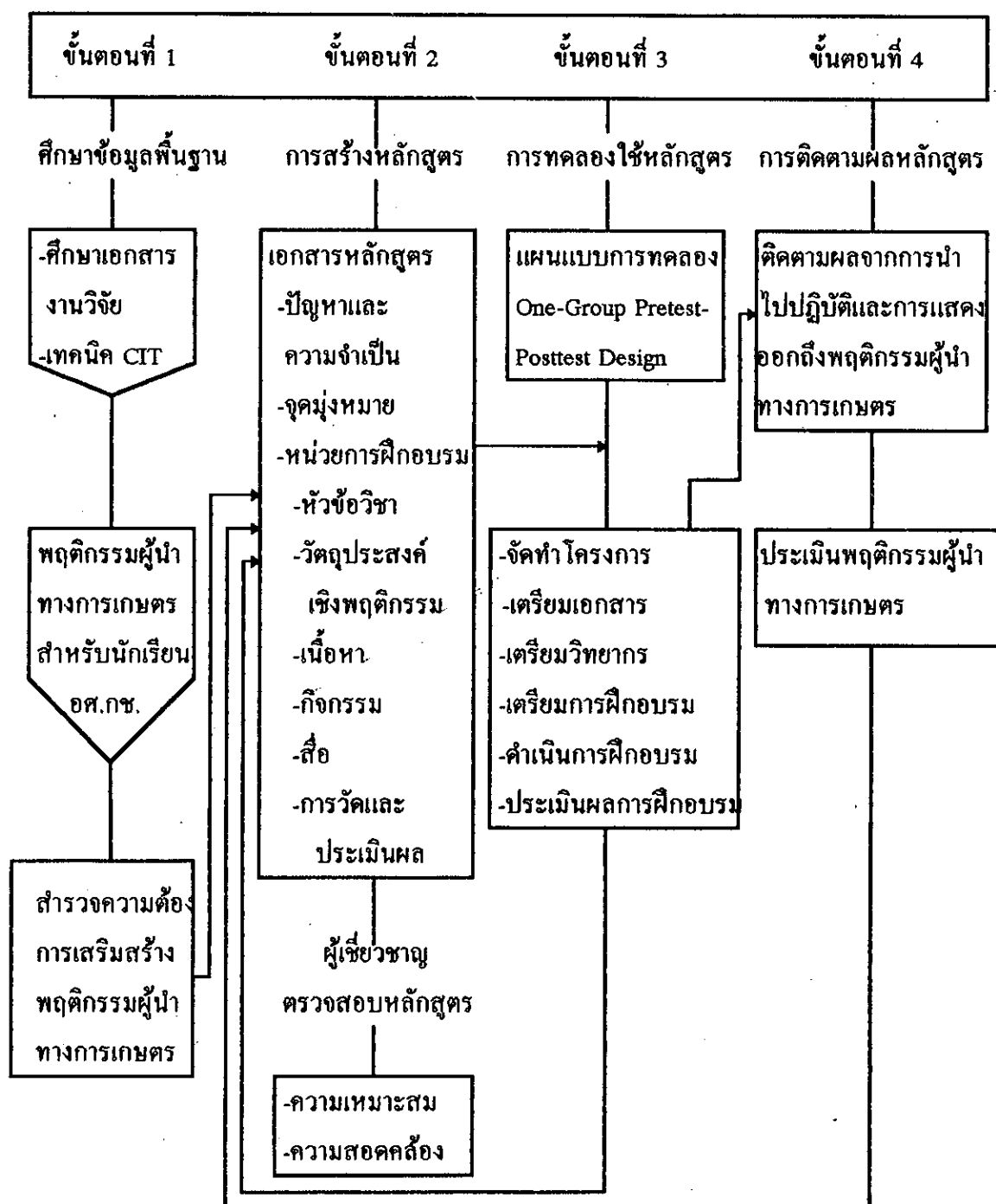
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51-2.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นกว่าเดิมน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นกว่าเดิมน้อยที่สุด

5.3 กำหนดเกณฑ์ของค่าเฉลี่ยน้ำหนักรายข้อและพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ย 2.51 ขึ้นไป ซึ่งถือเป็นเกณฑ์ระดับการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นกว่าเดิมน้อยกว่า

6. การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรหลังการติดตามผล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลหลักสูตรมาใช้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตร ทั้งด้านโครงสร้างและรายละเอียดขององค์ประกอบหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพต่อไป แผนการดำเนินงานทั้ง 4 ขั้นตอนโดยละเอียด แสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แผนผังการดำเนินการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรโดยละเอียด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท (อศ.กช.) ได้นำเสนอเป็น 4 ขั้นตอน คือ ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ผลการสร้างหลักสูตร ผลการทดลองใช้หลักสูตร และผลการติดตามผลหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

1. ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำทางการเกษตร พบว่า ผู้นำทางการเกษตรต้องเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ ยอมรับนวัตกรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีระบบการจัดการ มีแบบแผนการผลิต และสามารถเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรได้ พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรดังกล่าวนี้มีความจำเป็นต้องเสริมสร้างให้เกิดขึ้นกับนักเรียน อศ.กช. เพราะนักเรียนกลุ่มนี้ประกอบอาชีพเกษตรอยู่ในท้องถิ่นของตนเอง จึงอาจได้รับการคาดหวังจากชุมชนว่าจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางการเกษตร และให้คำปรึกษาด้านการเกษตรแก่บุคคลอื่น ๆ ในชุมชนได้ การเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรใช้การฝึกอบรมที่เน้นกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม แต่เพื่อให้ได้พฤติกรรมทางการเกษตรที่เฉพาะเจาะจงและสามารถนำมาจัดเป็นกิจกรรมสำหรับการฝึกอบรมที่ชัดเจน ได้ทำเทคนิคเหตุการณ์วิกฤติ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (ภาคผนวก ก) นำไปสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เกษตรกรดีเด่นระดับจังหวัด และผู้นำชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 31 คน ได้ผลดังนี้

1.1 ความหมายของผู้นำทางการเกษตร

ผู้นำทางการเกษตร หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพเกษตร จนได้รับการยอมรับและเป็นแบบอย่างให้กับเกษตรกรอื่นได้ มีความสามารถในการรวมกลุ่มเกษตรกร ตลอดจนสามารถเผยแพร่ความรู้และให้ปรึกษาแก่เกษตรกรอื่นได้

1.2 พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ อดทน ขยัน เสียสละเพื่อส่วนรวม มีความกล้าตัดสินใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความรับผิดชอบสูง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสามารถในการรวมกลุ่มเกษตรกร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักนำเทคโนโลยีทางการเกษตรมาประยุกต์ใช้ มีความสามารถในการปรับปรุงการผลิตให้มีคุณภาพ มีความสามารถในการกระตุ้นให้เกษตรกรมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพเกษตร มีความสามารถในการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรให้กับเกษตรกรอื่น

เป็นผู้ที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ได้รับความไว้วางใจและศรัทธาจากเพื่อนเกษตรกร มีความสามารถในการวิเคราะห์ศักยภาพพื้นที่การเกษตร รู้จักประยุกต์วิชาการมาเป็นเทคโนโลยีชาวบ้าน มีความสามารถในการผลิตผลิตผลการเกษตร มีความสามารถในการจัดการผลผลิตการเกษตร มีความสามารถในการจัดการเกษตรเชิงธุรกิจ มีความสามารถด้านการตลาดเกษตร มีความสามารถในการประสานงานกับสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร มีความสามารถในการให้คำปรึกษาแก่เกษตรกร และเป็นผู้ที่ชอบแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ

1.3 พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรที่ไม่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ มีความเกียจคร้าน ใช้อำนาจในการทำงาน มีอุปสรรคมักท้อถอย ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ขาดความตั้งใจจริงในการทำงาน ชอบทำตามผู้อื่น ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดความรู้ทางการเกษตรแผนใหม่ ชอบติเตียนการทำงานของผู้อื่น ขาดความรับผิดชอบ เห็นแก่ตัว และไม่มีความรอบคอบในการทำงาน

2. ผลการสำรวจความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร นำข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการทำเทคนิคเหตุการณ์วิกฤติ มาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้สำรวจความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียน อศ.กษ. (ภาคผนวก ก) แล้วนำแบบสอบถามไปสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความต้องการในการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียน อศ.กษ. จำแนกตามประเภทกลุ่มตัวอย่าง (ภาคผนวก ค) ในการจัดอันดับความต้องการในการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรที่ต้องการเสริมสร้างให้กับนักเรียน อศ.กษ. ตามระดับความต้องการมาก เรียงลำดับดังนี้ อันดับหนึ่ง การเผยแพร่ความรู้การเกษตร ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.88) อันดับสอง การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.88) อันดับสาม การประสานงาน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.87) และอันดับสี่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน พบว่า มีค่าสูงกว่าพฤติกรรมด้านอื่น ๆ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากกว่าพฤติกรรมด้านอื่น ๆ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความต้องการในการเสริมสร้าง
พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

ที่	พฤติกรรมที่ต้องการเสริมสร้าง	กลุ่มตัวอย่าง (n = 74)		ระดับ ความ ต้องการ	อันดับ ความ ต้องการ
		$\bar{X}$	SD.		
1	พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรที่พึงประสงค์	3.49	0.94	ปานกลาง	5
2	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.76	0.96	มาก	4
3	การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	3.46	0.91	ปานกลาง	7
4	การเผยแพร่ความรู้การเกษตร	4.01	0.88	มาก	1
5	การรวมกลุ่มเกษตรกร	3.47	0.89	ปานกลาง	6
6	การยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ	3.46	0.94	ปานกลาง	7
7	การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร	3.93	0.88	มาก	2
8	การสร้างมนุษยสัมพันธ์	3.43	0.92	ปานกลาง	9
9	การตัดสินใจ	3.41	0.87	ปานกลาง	10
10	การประสานงาน	3.86	0.87	มาก	3

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างหลักสูตร

ผลการสร้างหลักสูตร

นำข้อมูลพื้นฐานจากการสำรวจในขั้นตอนที่ 1 มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

1. โครงร่างหลักสูตร ประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม หัวข้อวิชา เนื้อหาและกิจกรรม และการประเมินผล มีรายละเอียดดังนี้ (ภาคผนวก จ)

สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม

โครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) เป็นโครงการขยายโอกาสการศึกษา แก่เยาวชนผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาในระดับในชนบท ด้วยการจัดให้เยาวชนได้ยกระดับการศึกษาควบคู่ไปกับการประกอบอาชีพเกษตรในท้องถิ่น จัดการเรียนการสอนเป็นแบบโรงเรียน-โรงงาน เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงในไร่นา เป็นการฝึกประสบการณ์และทักษะวิชาชีพจากอาชีพของตนเอง

นักเรียนในโครงการ อส.กช. ประกอบอาชีพเกษตรอยู่ในท้องถิ่นของตนเอง จึงได้รับการคาดหวังจากเพื่อนบ้านว่าต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางการเกษตรและให้คำปรึกษาแนะนำด้านการเกษตรได้ ถ้านักเรียนมีพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรจะช่วยให้เกิดความร่วมมือกันพัฒนาท้องถิ่นของตนได้ ซึ่งผู้ที่มีพฤติกรรมเหมาะกับการเป็นผู้นำทางการเกษตรนั้น ควรมีความกล้าเสียอย่างมีเหตุผล ยอมรับนวัตกรรมใหม่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความอดทน มีคุณธรรมจริยธรรม พฤติกรรมเหล่านี้ควรส่งเสริมให้กับเกษตรกรไทยในอนาคต

แต่จากผลการวิจัย พบว่า ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีความรู้พื้นฐานเพียงพอกับการประกอบอาชีพ แต่มีจุดอ่อนในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำ และจากการวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนการสอนและงานวิจัยเกี่ยวกับโครงการ อส.กช. พบว่า โครงสร้างของหลักสูตรไม่มีรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร และครูผู้สอนไม่มีเวลาว่างเตรียมหรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร เพราะมีภาระหน้าที่รับผิดชอบมาก นอกจากนี้ ผู้เรียนมาเรียนสัปดาห์ละวัน ทำให้ไม่ค่อยมีโอกาสดำเนินกิจกรรมกลุ่มร่วมกันและได้ฝึกพัฒนาบุคลิกภาพผู้นำทางการเกษตร แต่ถ้ามีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรให้กับผู้เรียน เป็นการเติมเต็มหลักสูตร ช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปพัฒนาอาชีพได้อย่างมั่นใจ สามารถให้คำปรึกษาทางการเกษตรกับเพื่อนบ้านด้วยความเต็มใจ สามารถรวมพลังประสานความคิดของบุคคลในท้องถิ่นให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการแก้ปัญหาการเกษตร ตลอดจนมีความมุ่งมั่นร่วมมือกับเพื่อนบ้านและเจ้าหน้าที่ของรัฐพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

การฝึกอบรม เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำให้เกิดขึ้นได้และมีผลการวิจัยหลายเรื่องที่พบว่า การฝึกอบรมมีผลต่อพฤติกรรมผู้นำและสามารถพัฒนาความเป็นผู้นำได้ เพราะการฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้เฉพาะเรื่อง สามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ โดยเฉพาะกระบวนการฝึกอบรมที่ใช้เทคนิคกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเน้นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงาน ได้วิเคราะห์และสังเกตสิ่งที่ได้เรียน รวมทั้งรู้วิธีการเรียนรู้ของตนเองไปด้วย จึงเป็นการใช้วิธีการทางปัญญานำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะและพฤติกรรมที่ต้องการ ดังนั้น การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรให้กับนักเรียน อส.กช. จึงมีความสำคัญในการช่วยพัฒนาคุณภาพของนักเรียนที่จะจบการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพของตนเอง และสามารถถ่ายทอดความรู้ เทคนิค วิธีการ ตลอดจนเจตคติที่ดีต่องานอาชีพเกษตรกรรมไปสู่บุคคลอื่นในท้องถิ่น

อุดมมุ่งหมายของหลักสูตร

เพื่อให้นักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) ที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการเป็นผู้นำทางการเกษตร

โครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาสาระการฝึกอบรม

โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 หน่วย คือ หน่วยที่ 1 การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร หน่วยที่ 2 การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร และหน่วยที่ 3 การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

เทคนิควิธีการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรตามหลักสูตรฝึกอบรมนี้ ใช้เทคนิคกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เน้นที่กระบวนการกลุ่ม การอภิปรายกลุ่ม กรณีตัวอย่าง และการระดมสมอง เพื่อการเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม และพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

หน่วยที่ 1 การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร แบ่งออกเป็น 3 หัวข้อวิชา ดังนี้

หัวข้อวิชาที่ 1 แนวคิดและพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

- เนื้อหาสาระ
- ความหมายของผู้นำทางการเกษตร
 - คุณสมบัติผู้นำทางการเกษตร
 - บทบาทของผู้นำทางการเกษตร

กิจกรรม

- กรณีตัวอย่าง

หัวข้อวิชาที่ 2 ผู้นำทางการเกษตรกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

- เนื้อหาสาระ
- การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - เทคนิคการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน
 - การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา

กิจกรรม

- หาคำมาต่อ
- การโฆษณา
- ประโยชน์ของสิ่งของ
- การระดมสมอง

หัวข้อวิชาที่ 3 ผู้นำทางการเกษตรกับการประสานงาน

- เนื้อหาสาระ
- หลักการประสานงาน
 - การทำงานเป็นกลุ่ม
 - เทคนิคการสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพ
 - การสร้างบรรยากาศเพื่อความสำเร็จ

- กิจกรรม - ต่อบวงกลม
- ซ่อคอกไม้สามัคคี
- สื่อความหมาย

หน่วยที่ 2 การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อวิชา ดังนี้

หัวข้อวิชาที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับสารนิเทศทางการเกษตร

- เนื้อหาสาระ - ความสำคัญของสารนิเทศทางการเกษตร
- คุณค่าของสารนิเทศทางการเกษตร
- แหล่งสารนิเทศทางการเกษตร
- การแสวงหาสารนิเทศทางการเกษตร

- กิจกรรม - การตั้งคำถาม
- การรวมใจ

หัวข้อวิชาที่ 2 การวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น

- เนื้อหาสาระ - แนวคิดเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น
- การจัดหาแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ประโยชน์ของภูมิปัญญาท้องถิ่น
- กรณีตัวอย่างการวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น
- การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้

- กิจกรรม - อภิปรายกลุ่ม

หน่วยที่ 3 การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อวิชา ดังนี้

หัวข้อวิชาที่ 1 เทคนิคและวิธีการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

- เนื้อหาสาระ - กระบวนการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร
- วิธีการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร
- เทคนิคการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

- กิจกรรม - การสาธิตการเกษตร

หัวข้อวิชาที่ 2 ศิลปะการพูดของผู้นำทางการเกษตร

- เนื้อหาสาระ - องค์ประกอบของการพูด
- คุณธรรมของนักพูด
- การเตรียมการพูด

- กิจกรรม - กล้องนำโชค
- ผู้นำเกษตรกรคนใหม่

วิธีดำเนินการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีวิธีการดำเนินงานเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างความคุ้นเคย ใช้เกมในการสร้างความคุ้นเคย เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเปิดเผยตัวเองให้ผู้อื่นรู้จัก อันจะเป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ การแสดงความคิดเห็นและ การทำกิจกรรมเป็นกลุ่มร่วมกันต่อไป

2. การทดสอบก่อนการฝึกอบรม ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ และแบบวัดเจตคติก่อนการฝึกอบรม เพื่อวัดความรู้และเจตคติต่อผู้นำทางการเกษตรของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3. การดำเนินการฝึกอบรม ใช้กิจกรรมแบบมีส่วนร่วม คือให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม และเล่นเกมต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม โดยเน้นกระบวนการกลุ่ม กรณีตัวอย่าง การอภิปรายกลุ่ม และการระดมสมองของผู้เข้าฝึกอบรม จาก การร่วมกันทำกิจกรรม และการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ระหว่างผู้เข้าฝึกอบรมด้วยกัน ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้ค้นพบและเรียนรู้ด้วยตนเอง อันเป็นแนวทางสู่การพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนในการทำกิจกรรมมีดังนี้

3.1 ขั้นนำ เป็นขั้นที่นำเข้าสู่กิจกรรมที่จะต้องทำร่วมกัน

3.2 ขั้นกิจกรรม เป็นขั้นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องลงมือทำสิ่งต่างๆ ที่ได้กำหนดให้

3.3 ขั้นอภิปราย เป็นขั้นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำสิ่งที่ได้พบระหว่างการทำกิจกรรมมาปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3.4 ขั้นสรุป เป็นการสรุปความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ได้จากการร่วมกันทำกิจกรรม และการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นข้อความรู้สั้น ๆ จดจำง่าย สำหรับนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่ออาชีพและชีวิตประจำวัน

4. ขณะดำเนินการฝึกอบรมจะใช้แบบสังเกตทักษะ เพื่อสังเกตผู้เข้ารับการอบรมว่าเกิดทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรมากน้อยเพียงใด

5. การทดสอบหลังการฝึกอบรม ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ และแบบวัดเจตคติหลังการฝึกอบรม เพื่อวัดความรู้และเจตคติต่อผู้นำทางการเกษตรของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า ได้รับความรู้และมีเจตคติต่อผู้นำทางการเกษตรเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด

การวัดและการประเมินผลการฝึกอบรม

กระบวนการวัดและการประเมินการฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ด้านความรู้ ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม

ด้านเจตคติ ใช้แบบวัดเจตคติก่อนและหลังการฝึกอบรม

ด้านทักษะ ใช้แบบสังเกตทักษะขณะที่ทำการฝึกอบรม

แผนการฝึกอบรม

หัวข้อวิชา	วัตถุประสงค์เชิง พฤติกรรม	วิธีการฝึกอบรม /กิจกรรม	การประเมินผล
การสร้างควมคุ้นเคย 1.การพัฒนาพฤติกรรม ผู้นำทางการเกษตร 1.1 แนวคิดและ พฤติกรรมผู้นำทาง การเกษตร 1.2 ผู้นำทางการเกษตร กับความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	-บอกพฤติกรรมของตนเอง และเพื่อนได้ -ทำความรู้จักคุ้นเคยกับ เพื่อนได้ -อธิบายความหมายของผู้นำ ทางการเกษตรได้ -บอกคุณสมบัติของผู้นำทาง การเกษตรได้ -อธิบายบทบาทของผู้นำทาง การเกษตรได้ -บอกลักษณะบุคคลที่มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ -อธิบายแนวทางการพัฒนา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ -อธิบายการใช้เทคนิค ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การทำงาน	-เกมบิงโก-คนเก่ง -เกมบัตรยืม -แบ่งกลุ่มย่อย -ศึกษากฎกติกาตัวอย่าง -นำเสนอผลงานกลุ่ม -แบ่งกลุ่มย่อย -กิจกรรมหาคำมาต่อ -กิจกรรมการโฆษณา -กิจกรรมประโยชน์ ของสิ่งของ -กิจกรรมระดมสมอง -นำเสนอผลงานกลุ่ม	-การบันทึก พฤติกรรมใน บัตรบิงโก และบัตรยืม -แบบสังเกต ทักษะ -รายงานผล การศึกษากฎ กติกาตัวอย่าง -การนำเสนอ ผลงานกลุ่ม -แบบสังเกต ทักษะ -กระดาษคำ ตอบกิจกรรม หาคำมาต่อ และประโยชน์ ของสิ่งของ -การนำเสนอ กิจกรรม การโฆษณา -การนำเสนอ ผลงานกลุ่ม

หัวข้อวิชา	วัตถุประสงค์เชิง พฤติกรรม	วิธีการฝึกอบรม /กิจกรรม	การประเมินผล
1.3 ผู้นำทางการเกษตร กับการประสานงาน	-อธิบายหลักการประสาน งานได้ -อธิบายลักษณะการทำงาน เป็นกลุ่มได้ -บอกบทบาทหน้าที่ของผู้นำ และสมาชิกกลุ่มได้ -อธิบายเทคนิคการสื่อความ หมายที่มีประสิทธิภาพได้ -อธิบายแนวทางการสร้าง บรรยากาศเพื่อความสำเร็จ	-แบ่งกลุ่มย่อย -กิจกรรมต่อวงกลม -กิจกรรมช่อดอกไม้ สามัคคี -กิจกรรมสื่อ ความหมาย -การอภิปรายร่วมกัน	-แบบสังเกต ทักษะ -การอภิปราย แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น
2.การแสวงหาความรู้ ทางการเกษตร			
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับ สารสนเทศทาง การเกษตร	-บอกแหล่งสารสนเทศทาง การเกษตรได้ -อธิบายคุณค่าและการแสวง หาสารสนเทศทางการเกษตร ได้	-แบ่งกลุ่มย่อย -กิจกรรมการตั้งคำถาม -กิจกรรมการรวมใจ -อภิปรายร่วมกัน	-แบบสังเกต ทักษะ -การอภิปราย และแสดง ความคิดเห็น
2.2 การวิเคราะห์ระบบ คุณค่าภูมิปัญญา ท้องถิ่น	-อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับภูมิ ปัญญาท้องถิ่นได้ -อธิบายการจัดหาแหล่งภูมิ ปัญญาท้องถิ่นได้ -บอกประโยชน์ของภูมิ ปัญญาท้องถิ่นได้ -วิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิ ปัญญาท้องถิ่นได้ -อธิบายการพัฒนาเครือข่าย การเรียนรู้ได้	-แบ่งกลุ่มย่อย -อภิปรายกลุ่ม -นำเสนอผลงานกลุ่ม	-แบบสังเกต ทักษะ -รายงานผลการ วิเคราะห์ระบบ คุณค่าภูมิ ปัญญาท้องถิ่น -การนำเสนอ ผลงานกลุ่ม

หัวข้อวิชา	วัตถุประสงค์เชิง พฤติกรรม	วิธีการฝึกอบรม /กิจกรรม	การประเมินผล
3. การเผยแพร่ความรู้ ทางการเกษตร			
3.1 เทคนิคและวิธี การเผยแพร่ความรู้ทาง การเกษตร	-อธิบายกระบวนการและวิธี การเผยแพร่ความรู้ทาง การเกษตรได้ -อธิบายเทคนิคการเผยแพร่ ความรู้ทางการเกษตรได้	-แบ่งกลุ่มย่อย -กิจกรรมสาธิต การเกษตร -อภิปรายกลุ่ม -นำเสนอผลงานกลุ่ม	-แบบสังเกต ทักษะ -รายงานผล การสาธิต การเกษตร -การนำเสนอ ผลงานกลุ่ม
3.2 ศิลปะการพูดของ ผู้นำทางการเกษตร	-อธิบายการเตรียมการพูดได้ -บอกคุณธรรมของนักพูด ได้ -พูดให้ความรู้ทาง การเกษตรได้	-กิจกรรมกล่อมนำโชค -แบ่งกลุ่มย่อย -กิจกรรมผู้นำ เกษตรกรคนใหม่ -การอภิปรายร่วมกัน	-แบบสังเกต ทักษะ -รายงานผล ผู้นำเกษตรกร คนใหม่ -การนำเสนอ ผลงานกลุ่ม

ผลการตรวจสอบเอกสารหลักสูตร

เมื่อนำโครงร่างหลักสูตรไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 คน ประเมินความเหมาะสมและ
ความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร มีผู้เชี่ยวชาญ 1 คน ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
โครงร่างหลักสูตร แต่ไม่ได้ประเมินในแบบประเมินโครงร่างหลักสูตร สำหรับผลการประเมิน
โครงร่างหลักสูตรได้ผลดังนี้

1. การประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร ผลการประเมินความเหมาะสม
ของโครงร่างหลักสูตรของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โครงร่างหลักสูตรเกือบทุกประเด็น มีระดับ
ความเหมาะสมมาก ยกเว้น ระยะเวลาในการฝึกอบรม มีระดับความเหมาะสมปานกลาง เมื่อ
พิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสื่อการเรียนกับเนื้อหา
ในแต่ละหัวข้อวิชา และระยะเวลาในการฝึกอบรม มีค่าสูงกว่าประเด็นอื่น ๆ แสดงว่า ความคิด
เห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นแตกต่างกันมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1.	หลักการของหลักสูตรในการนำไปปฏิบัติจริง	3.80	0.20	มาก
2.	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรในการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร	4.40	0.30	มาก
3.	เนื้อหาของหลักสูตรในการนำไปใช้ฝึกอบรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.20	0.20	มาก
4.	เนื้อหาของหลักสูตรในการนำไปปฏิบัติจริง	4.00	0.50	มาก
5.	หัวข้อวิชาฝึกอบรมเหมาะสมกับขอบข่ายของหลักสูตร	4.20	0.20	มาก
6.	การกำหนดเนื้อหาในแต่ละหัวข้อวิชา	4.00	0.50	มาก
7.	การเรียงลำดับเนื้อหาในแต่ละหัวข้อวิชา	4.20	0.20	มาก
8.	การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในแต่ละหัวข้อวิชา	4.40	0.30	มาก
9.	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อวิชา	4.40	0.30	มาก
10.	สื่อการเรียนกับเนื้อหาในแต่ละหัวข้อวิชา	3.80	0.70	มาก
11.	สื่อการเรียนที่จะนำไปใช้ในการเสริมสร้างความรู้	3.80	0.20	มาก
12.	วิธีการประเมินผลในแต่ละหัวข้อวิชา	3.80	0.20	มาก
13.	ระยะเวลาในการฝึกอบรม	2.80	0.70	ปานกลาง

2. การประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร ผลการประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร พบว่า การประเมินโครงร่างหลักสูตรมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00 แสดงว่า โครงร่างหลักสูตรของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องทุกประเด็น ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตร

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ดัชนีความ สอดคล้อง	ความหมาย
1.	สภาพปัญหาของหลักสูตรกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	1.00	สอดคล้อง
2.	สภาพปัญหาของหลักสูตรกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตร	0.80	สอดคล้อง
3.	สภาพปัญหาของหลักสูตรกับเนื้อหาของหลักสูตร	0.80	สอดคล้อง
4.	สภาพปัญหาของหลักสูตรกับหัวข้อวิชาฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
5.	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตรในแต่ละหัวข้อวิชาฝึกอบรม	0.80	สอดคล้อง
6.	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับเนื้อหาของหลักสูตร	1.00	สอดคล้อง
7.	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับหัวข้อวิชาฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
8.	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหาของหลักสูตรในหัวข้อวิชาฝึกอบรม	0.80	สอดคล้อง
9.	เนื้อหาวิชาฝึกอบรมกับหัวข้อวิชาฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
10.	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในหัวข้อวิชาฝึกอบรมกับกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
11.	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในหัวข้อวิชาฝึกกับสื่อ	1.00	สอดคล้อง
12.	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในหัวข้อวิชาฝึกกับการประเมินผล	1.00	สอดคล้อง
13.	เนื้อหาในหัวข้อวิชาฝึกอบรมกับสื่อ	1.00	สอดคล้อง
14.	เนื้อหาในหัวข้อวิชาฝึกกับการประเมินผล	0.60	สอดคล้อง
15.	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมในหัวข้อวิชาฝึกกับสื่อ	1.00	สอดคล้อง
16.	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมในหัวข้อวิชาฝึกกับการประเมินผล	0.80	สอดคล้อง

ผลการปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้

การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้ผลดังนี้

1. สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม ได้ปรับปรุงการเขียนสภาพปัญหาและความจำเป็นให้สอดคล้องกัน ปรับปรุงภาษา เพิ่มรายละเอียดกระบวนการฝึกอบรมที่ใช้เทคนิคกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม

2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เขียนให้ชัดเจนขึ้น และสามารถประเมินผลได้
3. เนื้อหาการฝึกอบรม ปรับเนื้อหาให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็น มีความสอดคล้องกับภาวะในการเรียนรู้และประสบการณ์ของผู้เข้าฝึกอบรม ตลอดจนปรับเนื้อหาให้เหมาะสมกับกิจกรรมและเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม
4. กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม ปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับหัวข้อวิชา ได้จัดให้มีกิจกรรมที่หลากหลาย ได้แก่ การระดมสมอง การอภิปรายกลุ่ม การสาธิต กรณีตัวอย่าง จัดทำคู่มือสำหรับวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยเน้นให้ผู้เข้าฝึกอบรมอ่านแล้วเข้าใจง่ายได้ เกิดความคิดรวบยอดและมีแนวคิดของแต่ละเนื้อหา
5. การประเมินผล ได้ประเมินความสำเร็จของการฝึกอบรม และการประเมินการพัฒนาความรู้ เจตคติและทักษะในการนำไปปฏิบัติจริง

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตร

นำหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) ชั้นปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2540 จำนวน 32 คน ได้ผลดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์จากแบบทดสอบก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรมจากแบบทดสอบหลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์จากแบบทดสอบก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

การทดสอบ	n	$\bar{X}$	S.D.	t
ก่อนทดลองใช้หลักสูตร	32	15.47	4.27	9.38**
หลังทดลองใช้หลักสูตร	32	18.97	3.86	

** แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ผลการเปรียบเทียบเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) พบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 เปรียบเทียบเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตร

การทดสอบ	n	$\bar{X}$	S.D.	t
ก่อนทดลองใช้หลักสูตร	32	109.84	12.37	8.02**
หลังทดลองใช้หลักสูตร	32	119.38	13.16	

** แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ผลการสังเกตทักษะ จากผู้สังเกต โดยใช้แบบประเมินทักษะผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร พบว่า ทักษะที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมในระดับมาก มี 11 ทักษะ ได้แก่ ความสามารถในการสร้างการยอมรับภายในกลุ่ม ความสามารถในการปรับตนเองเข้ากับผู้อื่นได้ ความสามารถในการช่วยเหลือผู้อื่นได้ ความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ความสามารถในการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถในการร่วมมือกับกลุ่ม ความสามารถในการเป็นสมาชิกกลุ่มที่ดี ความสามารถในการวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น ความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตาม ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีของกลุ่ม และความสามารถในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.97 - 3.53 ส่วนอีก 9 ทักษะ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 3.09 เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรม การพูดเพื่อสื่อความหมาย พบว่า มีค่าสูงกว่าพฤติกรรมอื่น ๆ แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากกว่าพฤติกรรมอื่น ๆ ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสังเกตทักษะพฤติกรรมผู้นำทาง
การเกษตรของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม

ข้อ	พฤติกรรม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตาม	3.59	0.67	มาก
2	ความสามารถในการอภิปรายและแสดงความคิดเห็น	3.13	0.71	ปานกลาง
3	ความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.81	0.59	มาก
4	ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาการเกษตร	3.28	0.63	ปานกลาง
5	ความสามารถในการเสนอความคิดที่แปลกใหม่	3.09	0.78	ปานกลาง
6	ความสามารถพูดเพื่อสื่อความหมาย	3.25	0.95	ปานกลาง
7	ความสามารถที่จะระดมความคิดจากกลุ่มได้	3.41	0.80	ปานกลาง
8	ความสามารถที่จะเปิดเผยข้อดีและข้อบกพร่องของตนเองได้	3.16	0.68	ปานกลาง
9	ความสามารถในการวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่นได้	3.63	0.55	มาก
10	ความสามารถในการช่วยเหลือผู้อื่นได้	3.84	0.77	มาก
11	ความสามารถในยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.78	0.71	มาก
12	ความสามารถในการสร้างการยอมรับภายในกลุ่ม	3.97	0.78	มาก
13	ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีของกลุ่ม	3.53	0.84	มาก
14	ความสามารถในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของกลุ่ม	3.53	0.88	มาก
15	ความสามารถในการนำเสนอผลงานกลุ่มต่อที่ประชุม	3.09	0.69	ปานกลาง
16	ความสามารถในการปรับตนเองเข้ากับผู้อื่น	3.91	0.78	มาก
17	ความสามารถในการร่วมมือกับกลุ่ม	3.78	0.83	มาก
18	ความสามารถในการเป็นสมาชิกกลุ่มที่ดี	3.66	0.83	มาก
19	ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลทางการเกษตรเพื่อนำมาใช้ แก้ปัญหาการเกษตร	3.28	0.73	ปานกลาง
20	ความสามารถในการพูดให้ความรู้ทางการเกษตร	3.09	0.69	ปานกลาง

4. ผลการทดลองใช้หลักสูตรในสภาพการณ์จริง

นำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร กับนักเรียน อศ.กช. ชั้นปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2540 จำนวน 32 คน แยกเป็นชาย 12 คน และหญิง 20 คน จัดฝึกอบรมระหว่างวันที่ 1 - 3 ตุลาคม 2540 สถานที่ฝึกอบรมใช้อาคารฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากอาคารอำนวยการประมาณ 2 กิโลเมตร และอาคารเรียนคณะวิทยาศาสตร์ประมาณ 500 เมตร สภาพแวดล้อมร่มรื่น เงียบ ไม่มีเสียงรบกวนจากภายนอก อาคารฝึกอบรมเป็นอาคาร 2 ชั้น ชั้นบนเป็นห้องพัก ชั้นล่างมี 3 ห้องเป็นสำนักงานหลักสูตรพิเศษ ห้องสมุด และห้องฝึกอบรม ซึ่งห้องฝึกอบรมเป็นห้องพัดลม ขนาด 9x12 ตารางเมตร มีประตูอยู่หลังห้อง 1 ประตู มีไมโครโฟนและเครื่องขยายเสียง 1 ชุด ไมค์ลอย 2 ชุด เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ 1 เครื่อง ใช้ผ้าผนังแทนจอรับภาพจากเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ และมีเครื่องดนตรีสำหรับนันทนาการ ได้แก่ กลอง ฉิ่ง 1 ชุด การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมแต่ละเนื้อหา มีวิทยากร 1 คน ยกเว้น เรื่อง ผู้นำทางการเกษตรกับการประสานงาน มีวิทยากร 2 คน มีวิทยากรประจำกลุ่มย่อย 4 คน วิทยากรประจำกลุ่มย่อยนี้ทำหน้าที่สังเกตทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรของผู้เข้าฝึกอบรมด้วย โดยวิทยากรประจำกลุ่มย่อย 1 คน รับผิดชอบสังเกตทักษะพฤติกรรมผู้เข้าฝึกอบรม 8 คน สำหรับการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมในแต่ละเนื้อหาสาระ มีรายละเอียดดังนี้

4.1 การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเรื่องแนวคิดและพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

หลังจากการปฐมนิเทศการฝึกอบรม กิจกรรมสร้างความคุ้นเคย และการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์และเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรแล้ว จึงเริ่มกิจกรรมการฝึกอบรมเรื่องแนวคิดและพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรเป็นเรื่องแรก วิทยากรให้ผู้เข้าฝึกอบรมปฏิบัติกิจกรรมกรณีตัวอย่าง แบ่งกลุ่มเป็น 6 กลุ่ม ผู้เข้าฝึกอบรมจับกลุ่มกันเอง ส่วนใหญ่จับกลุ่มตามความคุ้นเคยหรือรู้จักกันมาก่อน และเป็นเพศเดียวกัน ผู้เข้าฝึกอบรมศึกษาประวัติ แนวคิด และผลงานของผู้นำทางการเกษตร จำนวน 3 คน แล้วส่งตัวแทนมานำเสนอผลการศึกษาของผู้นำทางการเกษตรทั้ง 3 คน ผู้เข้าฝึกอบรมใช้เวลาในการอ่านมาก ส่วนใหญ่จะอ่านหนังสือซ้ำ เวลาผ่านไป 1 ชั่วโมง ยังศึกษากรณีตัวอย่างไม่ครบทั้ง 3 คน วิทยากรจึงต้องเปลี่ยนแปลงการนำเสนอผลงานกลุ่มใหม่ โดยให้แต่ละกลุ่มนำเสนอประวัติและผลงานของผู้นำทางการเกษตรเพียงคนเดียว เมื่อนำเสนอผลงานครบทุกกลุ่ม จึงนำอภิปรายเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรทั้ง 3 คน การอภิปรายของผู้เข้าฝึกอบรมมีส่วนร่วมอภิปรายไม่มากนัก วิทยากรต้องพยายามใช้คำถามนำเพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าฝึกอบรมร่วมอภิปราย แต่ผู้เข้าฝึกอบรมยังไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น

4.2 การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเรื่องผู้นำทางการเกษตรกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การจัดกิจกรรมตามหัวข้อวิชานี้ได้จัดไว้ในวันแรกของตารางการฝึกอบรม แต่วิทยากรในหัวข้อวิชา เทคนิคและวิธีการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร ซึ่งมีอยู่วันสุดท้ายของการฝึกอบรม ไม่ว่างมีชั่วโมงสอน จึงขอปรับเปลี่ยนกับวิทยากรในหัวข้อวิชา ผู้นำทางการเกษตรกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การจัดกิจกรรมในหัวข้อวิชานี้ เริ่มจากวิทยากรนำเข้าสู่เนื้อหาด้วยการกล่าวถึงความสำคัญของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จากนั้นจึงเข้าสู่กิจกรรม 3 กิจกรรม ได้แก่ หาคำมาต่อ การโฆษณา และประโยชน์ของสิ่งของ แบ่งกลุ่มผู้เข้าฝึกอบรมเป็น 5 กลุ่ม ผู้เข้าฝึกอบรมจับกลุ่มกันเองตามความคุ้นเคย ผู้เข้าฝึกอบรมมีความสนใจและร่วมปฏิบัติกิจกรรมทั้งสามเป็นอย่างดี เพราะเป็นเกมแข่งขันระหว่างกลุ่ม และได้ใช้ความคิดอย่างอิสระ ทุกคนจึงสนใจและช่วยเหลือกันอย่างเต็มที่ภายในกลุ่ม เมื่อวิทยากรให้คะแนนแต่ละกลุ่ม สมาชิกกลุ่มช่วยกันปกป้องผลประโยชน์ของกลุ่ม และได้แย้งกันกรณีที่มีการให้คะแนนไม่ชัดเจน เพื่อให้คะแนนของกลุ่มตนมากกว่าคะแนนของกลุ่มอื่น บรรยากาศจึงสนุกสนานแม้จะมีการโต้แย้งกันบ้าง ผู้เข้าฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมทุกคน สามารถอภิปรายและสรุปผลของกิจกรรมได้เป็นอย่างดี ต่อจากนั้นวิทยากรให้ผู้เข้าฝึกอบรมปฏิบัติกิจกรรมการระดมสมอง โดยให้ผู้เข้าฝึกอบรมเขียนปัญหาการเกษตรที่ตนเองประสบอยู่ คนละปัญหา แล้วนำมาเขียนบนกระดานดำ ปัญหาที่ผู้เข้าฝึกอบรมเสนอมาส่วนใหญ่คล้ายกัน แล้วให้เลือกปัญหาที่คิดว่าสำคัญที่สุดมา 1 ปัญหา เพื่อนำมาเป็นหัวข้อในการแก้ปัญหา นั้น เมื่อเลือกปัญหาได้แล้ว จึงให้ผู้เสนอปัญหานั้นมาเล่าสภาพปัญหาให้เพื่อนฟัง พร้อมกับตอบข้อซักถามที่เพื่อนสงสัย ผู้เข้าฝึกอบรมทุกคนช่วยกันคิดวิธีการแก้ปัญหา แล้วมาเขียนวิธีแก้ปัญหบบนกระดาน ความคิดในการแก้ปัญหาของผู้ฝึกอบรมส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมของผู้ฝึกอบรมที่อยู่ในท้องถิ่นเดียวกัน แนวคิดจึงไม่แตกต่างกันมากนัก แต่ทุกคนก็ได้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ วิทยากรและผู้เข้าฝึกอบรมร่วมกันสรุปกิจกรรมการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา

4.3 การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเรื่องผู้นำทางการเกษตรกับการประสานงาน

การจัดกิจกรรมตามหัวข้อวิชานี้ จัดในภาคบ่าย อากาศค่อนข้างจะร้อนอบอ้าว วิทยากรจึงนำกิจกรรมนันทนาการ แล้วใช้กิจกรรมแบ่งกลุ่ม แบ่งผู้เข้าฝึกอบรมเป็น 5 กลุ่ม ทำกิจกรรมต่อวงกลม และกิจกรรมช่อดอกไม้สามัคคี ผู้เข้าฝึกอบรมแบ่งหน้าที่กัน ให้ความร่วมมือและกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม เวลาที่ใช้จึงไม่มากนัก วิทยากรนำสรุปผลกิจกรรมโดยใช้คำถาม แต่ผู้เข้าฝึกอบรมไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ซึ่งอาจคิดหาคำตอบอยู่ วิทยากรจึงได้สรุปกิจกรรมให้ผู้เข้าฝึกอบรมฟัง จากนั้นให้ผู้เข้าฝึกอบรมปฏิบัติกิจกรรมสื่อความหมาย โดยเลือกอาสาสมัครมานำกิจกรรม ทำหน้าที่บอกให้ผู้เข้าฝึกอบรมวาดรูปตาม โดยภาพแรกไม่ให้ผู้เข้าฝึก

อบรมซักถามคำถามใด ๆ ทั้งสิ้น ส่วนภาพที่สอง เปิดโอกาสให้ผู้เข้าฝึกอบรมซักถามได้และอาสาสมัครก็ต้องอธิบายให้ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถวาดภาพได้ แต่เมื่อดำเนินกิจกรรมเสร็จสิ้นวิทยากรได้ฉายภาพทั้งสอง ปรากฏว่าไม่มีผู้ใดวาดรูปตามที่อาสาสมัครบอกได้ถูกต้องเลยทั้งสองภาพ แต่ภาพที่สองผู้เข้าฝึกอบรมส่วนใหญ่วาดได้ใกล้เคียง การปฏิบัติกิจกรรมนี้ อาสาสมัครไม่มีเวลาเตรียมตัวเพื่อเตรียมคำพูดที่ใช้ในการอธิบายภาพ จึงพูดค่อนข้างสับสน ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมวาดภาพตามคำสั่งไม่ถูก แต่ผู้เข้าฝึกอบรมก็สามารถสรุปกิจกรรมการสื่อความหมายได้ และมีความเข้าใจในเรื่องของการสื่อความหมาย

4.4 การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับสารนิเทศทางการเกษตร

วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้าฝึกอบรมเป็น 5 กลุ่ม โดยใช้เกมแบ่งกลุ่ม จากนั้นผู้เข้าฝึกอบรมปฏิบัติกิจกรรมการตั้งคำถาม โดยมีสิ่งของที่บรรจุอยู่ในถุงกระดาษปิดมิดชิด แล้วให้แต่ละกลุ่มตั้งคำถาม เพื่อทายว่าในถุงนั้นบรรจุสิ่งของชนิดใด ผู้เข้าฝึกอบรมแต่ละกลุ่มช่วยกันตั้งคำถามเป็นข้อๆ และมีความกระตือรือร้นในการคิดหาคำตอบ แต่ที่ใช้คำถามถึง 25-28 คำถาม จึงได้คำตอบที่ถูกต้อง วิทยากรและผู้เข้าฝึกอบรมร่วมกันสรุปกิจกรรม จากนั้นให้สมาชิกนั่งล้อมวงเป็นวงกลม ปฏิบัติกิจกรรมการรวมใจ ให้ผู้เข้าฝึกอบรมเอาสิ่งของเล็กๆ มาใส่กล่องรวมกัน แล้วให้ช่วยกันบอกว่าในกล่องมีสิ่งของอะไรบ้าง และมีจำนวนเท่าใด จากนั้นวิทยากรนำอภิปรายการแสวงหาความรู้ทางการเกษตร และแหล่งสารนิเทศทางการเกษตร จากการอภิปรายของผู้เข้าฝึกอบรม พบว่า แหล่งความรู้ทางการเกษตรของผู้เข้าฝึกอบรมเมื่อมีปัญหาการเกษตรส่วนใหญ่ไปปรึกษากับเพื่อน ญาติพี่น้อง หรืออาจารย์ที่ไปนิเทศโครงการเกษตร และส่วนใหญ่ไม่คิดไปติดต่อกับหน่วยงานทางการเกษตรของราชการ เพราะมีความยุ่งยากและเสียเวลา วิทยากรได้พยายามอธิบายแหล่งสารนิเทศทางการเกษตร เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมเห็นความสำคัญของแหล่งสารนิเทศทางการเกษตร และไปใช้บริการได้ทั้งหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน

4.5 การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเรื่องการวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น

การจัดกิจกรรมตามเนื้อหา นี้ วิทยากรได้มีการมอบหมายงานให้กับผู้เข้าฝึกอบรมล่วงหน้าก่อนหนึ่งวัน แบ่งกลุ่มผู้เข้าฝึกอบรมตามท้องถิ่นที่อยู่เป็น 5 กลุ่มคือ กลุ่มบ้านหนองแวง กลุ่มบ้านหนองทุ่ม กลุ่มบ้านหนองม่วง กลุ่มบ้านหนองรูแซ่ และผู้ที่ไม่ได้อยู่ในหมู่บ้านดังกล่าว รวมกันอีกกลุ่มหนึ่ง แล้วให้ไปสำรวจภูมิปัญญาท้องถิ่นในหมู่บ้านของตน แล้วนำมาอภิปรายกลุ่มในห้องประชุม จากนั้นแต่ละกลุ่มนำเสนอภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการนำเสนอเทคโนโลยีชาวบ้าน เช่น การเลี้ยงไก่ลูกผสมสามสายเลือด การอัดรูปลือด การทำไม้กวาดมือเสือ เป็นต้น ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นเรื่องที่คุ้นเคยจึงทำให้มีความมั่นใจในการนำเสนอ วิทยากรและผู้เข้าฝึกอบรมร่วมกันวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญา

ท้องถิ่น โดยยกตัวอย่างกรณีผู้ใหญ่ผาย สร้อยสระกลาง กับการทำเกษตรผสมผสานและ การพัฒนาหมู่บ้านสระคูณ สูงชาติ มาระแสง กับการสร้างแหล่งน้ำต่อสู้ความแห้งแล้งแห่ง บ้านกุดชวย และพ่อจารย์ทองดี นันทะ กับการทำงานเกษตรกรรม “เฮ็ดอยู่ เฮ็ดกิน” แห่งบ้าน ตลาด บรรยากาศการฝึกอบรมมีความเป็นกันเองระหว่างผู้เข้าฝึกอบรมกับวิทยากร วิทยากรใช้ ภาษาอีสานสอดแทรกในการนำเสนอตัวอย่างภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้เข้าฝึกอบรมจึงเพลิดเพลินกับ เนื้อเรื่องด้วย และสามารถร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นได้อย่างกว้างขวาง

4.6 การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเรื่องเทคนิคและวิธีการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมการสาธิตการเกษตร แล้วแบ่งกลุ่มเป็น 5 กลุ่ม ผู้เข้าฝึ กอบรมจับกลุ่มกันเอง วิทยากรได้เตรียมนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มา สาธิตการเกษตร 2 เรื่อง เรื่องแรก สาธิตการให้วัคซีนไก่ มีผู้สาธิต 2 คน ผู้สาธิตยังไม่มี ความชำนาญ ขาดความมั่นใจ การอธิบายขั้นตอนยังไม่ค่อยชัดเจน เรื่องที่สอง สาธิตการเปลี่ยน ยอดป๊ายเขียวพันธุ์ดี ผู้สาธิตมีทักษะดี อธิบายขั้นตอนได้ชัดเจน ตอบคำถามหรือข้อสงสัยของ ผู้เข้าฝึกอบรมได้ดี จากนั้นแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายถึงความเหมาะสมของเรื่องที่น่ามาสาธิต การเตรียมพร้อมของผู้สาธิต ความสามารถและบุคลิกภาพของผู้สาธิต แล้วส่งตัวแทนมานำเสนอ ผลงานกลุ่ม ซึ่งตัวแทนแต่ละกลุ่มสามารถวิจารณ์การสาธิตการเกษตรทั้งสองเรื่องได้เป็นอย่างดี

4.7 การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเรื่องศิลปะการพูดของผู้นำทางการเกษตร

วิทยากรนำผู้เข้าฝึกอบรมปฏิบัติกิจกรรมกล่อมนำโชค ผู้เข้าฝึกอบรมจับสลากจาก กล่อมนำโชคคนละ 1 แผ่น แล้วพูดตามหัวข้อที่กำหนดไว้ในสลาก เช่น ความสามารถพิเศษ งานอดิเรก สิ่งที่น่าสนใจ เป็นต้น โดยให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้พูดทุกคน คนละประมาณ 3 นาที แต่มีเวลาไม่พอ จึงสุ่มเลือกให้พูดเพียง 10 คน เรื่องที่พูดเป็นการพูดแบบไม่เตรียมตัว ผู้พูดใช้ เวลาช้านาน บางครั้งวิทยากรจึงต้องเกริ่นนำเรื่องเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้พูด ผู้พูดส่วนใหญ่จึงเล่า เรื่องสั้น ๆ ประมาณ 5-6 ประโยค ผู้พูดยังไม่ค่อยมั่นใจเท่าที่ควร อาจเป็นเพราะเป็นวันแรกของการ ฝึกอบรม ผู้เข้าฝึกอบรมยังไม่ค่อยคุ้นเคยกัน จึงไม่ค่อยกล้าแสดงออก จากนั้นวิทยากรนำ สรุปลักษณะกล่อมนำโชค แล้วนำเข้าสู่กิจกรรมผู้นำเกษตรกรคนใหม่ วิทยากรใช้เกมแบ่งกลุ่มเป็น 6 กลุ่ม ให้แต่ละกลุ่มเตรียมความรู้ทางการเกษตร 1 เรื่อง เพื่อนำมาเสนอให้กับผู้เข้าฝึกอบรม โดยสมมติให้ผู้เข้าอบรมเป็นเกษตรกร ส่วนผู้นำเสนอเป็นผู้นำทางการเกษตรที่มาเผยแพร่ความรู้ ทางทางการเกษตรให้กับเกษตรกร ปรากฏว่าทั้ง 6 กลุ่ม นำเสนอโดยใช้วิธีการสาธิตการเกษตร และ เป็นการสาธิตการขยายพันธุ์พืช 5 กลุ่ม และ การทำเชื้อเห็ดนางฟ้าอีก 1 กลุ่ม ผู้เข้าฝึกอบรมใช้ วิธีการสาธิต เพราะเห็นว่าสามารถจัดหาวัสดุอุปกรณ์ได้ง่าย สามารถแสดงขั้นตอนได้ชัดเจน ผู้ที่ มาสาธิตก็มีทักษะอยู่แล้ว จึงอธิบายให้เข้าใจได้ง่าย จากนั้นวิทยากรและผู้เข้าฝึกอบรมจึงร่วมกัน

สรุปกิจกรรม พร้อมทั้งสรุปศิลปะการพูด และจบลงด้วยการกล่าวถึงพระบรมราโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลปัจจุบันว่า “บ้านเมืองไทยของเราเนี่ย ถึงจะมีรายได้ทางอื่น อยู่มาก แต่ก็ต้องถือว่าเลี้ยงตัวอยู่ด้วยการเกษตร ดังนั้นจึงมีความจำเป็นตลอดไปที่จะต้องทำนุ บำรุง ...เกษตรกรรมทุกสาขาพร้อมกับเกษตรกรทุกระดับ... ให้พัฒนาก้าวหน้าอยู่เสมอ เพื่อให้ การผลิตมีคุณภาพสูงขึ้น โดยไม่ผลาญทรัพยากรให้เปลืองเปล่า”

5. ข้อค้นพบจากการทดลองใช้หลักสูตรในสภาพการณ์จริง

ผลจากการนำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรไปทดลอง ใช้กับนักเรียน อศ.กษ. ในสภาพการณ์จริง ได้ข้อค้นพบดังนี้

5.1 การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม การศึกษากรณีตัวอย่าง เรื่องที่นำมาให้ผู้เข้าฝึกอบรม ศึกษาไม่ควรมีเนื้อหารายละเอียดมากเกินไป เพราะผู้เข้าฝึกอบรมอ่านหนังสือซ้ำ ทำให้เสียเวลา ในการอ่านมาก ดังนั้น เอกสารประกอบการฝึกอบรม การศึกษากรณีตัวอย่าง ควรสรุปเฉพาะ ประวัติและผลงาน เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมไม่ต้องเสียเวลาในการอ่านมาก และสามารถเข้าใจ แนวคิดที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษาค้นคว้า

5.2 การสรุปผลที่ได้จากกิจกรรมแต่ละกิจกรรม เมื่อวิทยากรได้ใช้คำถามกับผู้เข้าฝึ กอบรมแล้ว ควรให้เวลากับผู้เข้าฝึกอบรมในการคิดหาคำตอบหรือข้อสรุป ถ้าผู้เข้าฝึกอบรมยังคิด หาคำตอบไม่ได้ ควรให้ผู้เข้าฝึกอบรมหันหน้าเข้าปรึกษากับเพื่อนหรือกลุ่ม เพื่อให้สามารถคิดหา คำตอบหรือข้อสรุปนั้นได้ วิทยากรไม่ควรรีบด่วนสรุปในขณะที่ผู้เข้าฝึกอบรมกำลังใช้ความคิดอยู่ เพราะจะทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมไม่ได้ใช้ความคิด คอยฟังข้อสรุปจากวิทยากร

5.3 การจัดกิจกรรมที่เป็นเกมการแข่งขันเป็นกลุ่ม ช่วยทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้ช่วยเหลือ กันภายในกลุ่มอย่างเต็มที่เพื่อให้กลุ่มของตนเองชนะกลุ่มอื่น และมีความสนุกสนาน แต่บางครั้ง มีการกระทบกระทั่งหรือเกิดการโต้แย้งเพื่อให้กลุ่มของตนเองมีคะแนนเพิ่มขึ้น วิทยากรควรเน้น การเคารพในกฎกติกาและความมีน้ำใจ กลุ่มที่ชนะให้คำยกย่องชมเชย กลุ่มที่แพ้ก็ให้กำลังใจ

5.4 การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมกลุ่ม จึงควรเตรียมเกมแบ่ง กลุ่มไว้หลาย ๆ เกม เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้กระจายกันไปอยู่ตามกลุ่มต่าง ๆ ไม่จับกลุ่มกับเพื่อน ที่คุ้นเคยกันตลอด ซึ่งจะช่วยให้รู้จักเพื่อนใหม่และได้ฝึกการทำงานกิจกรรมกับผู้ที่ไม่คุ้นเคย

5.5 การอภิปรายหรือการนำเสนอผลงานกลุ่มของผู้เข้าฝึกอบรม บางครั้งผู้พูดขาด ความมั่นใจในตนเอง เพราะเมื่อพูดมีภาษาอีสานปนอยู่หรือสำเนียงออกภาษาอีสาน ทำให้เป็น เรื่องตลกขบขันสำหรับผู้ฟัง ผู้พูดจึงไม่ค่อยกล้าพูดหรือแสดงความคิดเห็น วิทยากรควรอนุญาต ให้พูดภาษาอีสานได้ หรือวิทยากรอาจพูดภาษาอีสานด้วยเพื่อให้รู้สึกว่ามีความเป็นกันเองและช่วย ให้สื่อสารได้เข้าใจขึ้น ตลอดทั้งผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้สึกมั่นใจ กล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็น

5.6 ผู้เข้าฝึกอบรมส่วนใหญ่จับกลุ่มกันกับเพื่อนที่คุ้นเคย จึงควรหาวิธีการที่จะให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้พูดคุยหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าฝึกอบรมอื่น ๆ ให้มากที่สุด เช่น การจัดบอร์ด ตัดกระดาษสีเป็นรูปหัวใจ แล้วเขียนชื่อผู้เข้าฝึกอบรมทุกคนไปติดไว้ที่บอร์ด วิทยากรประจำกลุ่มย่อยเห็นผู้เข้าฝึกอบรมคนใดได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ก็ไปเขียนชื่อเพื่อนที่กระดาษรูปหัวใจของแต่ละคน ทำให้ทราบว่าผู้เข้าฝึกอบรมแต่ละคนได้พูดคุยกับเพื่อนที่เข้าฝึกอบรมด้วยกันมากน้อยเท่าใด และอาจมีรางวัลให้สำหรับผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งจะทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความคุ้นเคยกันมากขึ้น และสามารถปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันได้เป็นอย่างดี

5.7 การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ในส่วนที่ต้องการให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็น ควรยกตัวอย่างหรือเรื่องที่ใกล้ตัวผู้เข้าฝึกอบรม หรือผู้เข้าฝึกอบรมมีประสบการณ์ เช่น การวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างกว้างขวาง เพราะเป็นสิ่งที่ผู้เข้าฝึกอบรมได้พบเห็นอยู่ในชีวิตประจำวัน

5.8 การจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรม ควรใช้เวลาการดำเนินกิจกรรมได้อย่างเต็มที่ ไม่ควรยัดยัดกับเวลา เพราะทำให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างเร่งรีบ ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดความสับสน และอาจไม่ได้ใช้ความวิเคราะห์สิ่งที่เรียนรู้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

5.9 การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมในภาคบ่าย ควรเน้นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้เคลื่อนไหว เพราะถ้าให้นั่งอยู่กับที่ หรือเป็นกิจกรรมการอภิปราย ผู้เข้าฝึกอบรมรู้สึกเบื่อและง่วงนอน

5.10 การประชุมวิทยากรเพื่อทำความเข้าใจในหลักสูตรมีความสำคัญมาก เพราะช่วยให้วิทยากรมีความเข้าใจหลักสูตรและสามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง สัมพันธ์กัน และเป็นไปในแนวทางเดียวกันตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

5.11 การจัดทำคู่มือวิทยากรมีรายละเอียดของเนื้อหา มาก ทำให้วิทยากรมีความกังวลกับเนื้อหา กลัวให้ความรู้ไม่ครอบคลุมเนื้อหา จึงทำให้วิทยากรปรับกิจกรรมโดยการบรรยายเนื้อหาด้วย จึงควรทำความเข้าใจกับวิทยากรให้เน้นการจัดกิจกรรมตามคู่มือของวิทยากร

6. ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรจากผู้เข้าฝึกอบรม พบว่า เนื้อหาวิชา วิทยากรแต่ละหัวข้อวิชา การนำเสนอของวิทยากร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรม เอกสารและสื่อ สถานที่ฝึกอบรม และการจัดเลี้ยงอาหารว่าง มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.53 - 4.50 มีความเหมาะสมระดับมาก สำหรับระยะเวลาฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 3.03 มีความเหมาะสมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในเรื่องระยะเวลาฝึกอบรมสูงกว่าเรื่องอื่น ๆ แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากกว่าเรื่องอื่น ๆ ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 การประเมินผลการฝึกอบรมจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อ	เรื่อง	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
1.	เนื้อหาวิชาของการฝึกอบรม	4.50	0.26	มาก
2.	วิทยากรแต่ละหัวข้อวิชาของการฝึกอบรม	4.47	0.39	มาก
3.	การนำเสนอของวิทยากรแต่ละหัวข้อวิชา	4.22	0.50	มาก
4.	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้เข้าฝึกอบรม	4.00	0.32	มาก
5.	การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรม	3.53	0.45	มาก
6.	เอกสารประกอบการฝึกอบรม	3.94	0.70	มาก
7.	สื่อประกอบการฝึกอบรม	4.09	0.60	มาก
8.	สถานที่สำหรับฝึกอบรม	4.06	0.64	มาก
9.	การจัดเลี้ยงอาหารว่าง	3.81	0.80	มาก
10.	ระยะเวลาในการฝึกอบรม	3.03	0.93	ปานกลาง

7. ผลการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

ผลจากการทดลองใช้หลักสูตร ได้นำผลมาปรับปรุงหลักสูตรในประเด็นต่อไปนี้

7.1 สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม ได้ปรับปรุงการเขียนให้มีความสอดคล้องกัน เน้นกระบวนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ โดยใช้กิจกรรมแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เข้าฝึกอบรมอย่างแท้จริง

7.2 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เพิ่มวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมให้ครอบคลุมเนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรม

7.3 เนื้อหาการฝึกอบรม ปรับปรุงเนื้อหาวิชาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และตัดส่วนที่มีรายละเอียดมากเกินไป เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกิจกรรม

7.4 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม เขียนรายละเอียดวิธีการฝึกอบรมให้ชัดเจนขึ้น ปรับเวลาให้เหมาะสมกับกิจกรรม และปรับกิจกรรมให้มีความน่าสนใจ สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและวุฒิภาวะของผู้เข้าฝึกอบรม ตลอดจนสามารถช่วยให้ผู้เข้าฝึกอบรมร่วมปฏิบัติกิจกรรม และจัดทำแผนการสอน เพื่อให้เห็นรายละเอียด ขั้นตอน และความต่อเนื่องกันของเนื้อหาวิชา

7.5 การประเมินผล เขียนการประเมินผลให้ชัดเจนขึ้น เพิ่มการประเมินผลจากรายงานของผู้เข้าฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 ผลการติดตามผลหลักสูตร

ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามผลหลักสูตร หลังจากการทดลองใช้หลักสูตร 1 เดือน ใช้แบบสอบถาม ไปสอบถามกับนักเรียน อส.กช. ที่ผ่านการฝึกอบรม ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำทางกิจกรรม ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และผู้นำชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร รวม 77 คน ได้ผลดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้นำทางกิจกรรมของนักเรียน อส.กช. ที่ผ่านการฝึกอบรม

พฤติกรรม	นักเรียน n = 29		ผู้ปกครอง n = 30		ผู้นำ n = 18		รวม n = 77		ระดับ การ ปฏิบัติ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์									
1.1 ขอมรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ	4.14	0.74	4.17	0.59	3.89	0.83	4.09	0.71	มาก
1.2 แสดงออกในการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการประกอบอาชีพเกษตร	3.34	0.55	3.40	0.67	3.33	0.69	3.36	0.63	ปานกลาง
1.3 พึ่งพาตนเองในการแก้ปัญหาการเกษตรและการดำเนินชีวิต	3.55	0.74	3.53	0.73	3.56	0.62	3.55	0.70	มาก
1.4 มีความกล้าเสี่ยงทดลองทำการเกษตรในสิ่งแปลกใหม่อย่างมีเหตุผล	3.10	0.85	3.13	0.94	3.33	0.69	3.25	0.85	ปานกลาง
1.5 สามารถอภิปรายหรือเสนอความคิดเห็นที่แปลกใหม่	3.28	0.75	3.20	0.81	3.44	1.05	3.29	0.84	ปานกลาง
รวม	3.52	0.79	3.49	0.83	3.51	0.80	3.51	0.81	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

พฤติกรรม	นักเรียน n = 29		ผู้ปกครอง n = 30		ผู้นำ n = 18		รวม n = 77		ระดับ การ ปฏิบัติ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
2.การประสานงาน									
2.1 มีการประสานงานกับหน่วยงาน การเกษตรเพื่อการพัฒนา อาชีพ	3.14	1.03	2.90	1.12	2.67	0.91	2.94	1.04	ปานกลาง
2.2 มีการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วม กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ เกษตร	3.41	0.98	3.43	1.14	3.44	1.15	3.43	1.07	ปานกลาง
2.3 รวมกลุ่มหรือเป็นสมาชิก กลุ่มที่จัดให้มีขึ้นในชุมชน	3.00	1.07	2.97	1.00	3.33	1.19	3.06	1.07	ปานกลาง
2.4 ช่วยเป็นสื่อกลางในการจัด หาพันธุ์พืช/พันธุ์สัตว์แก่ชุมชน	2.79	0.82	2.50	0.82	2.83	0.92	2.69	0.85	ปานกลาง
2.5 สามารถเข้ากับบุคคลอื่นใน ชุมชนได้	3.93	0.80	3.90	0.66	3.89	0.83	3.91	0.75	มาก
2.6 เชื้อเพื่อต่อเพื่อนบ้านและ ผู้อื่นในชุมชน	3.97	0.73	3.90	0.76	3.94	0.64	3.94	0.71	มาก
รวม	3.37	1.00	3.27	1.06	3.35	1.05	3.33	1.04	ปานกลาง
3. การแสวงหาความรู้ทาง การเกษตร									
3.1 ใฝ่หาความรู้ทางการเกษตร เพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ใน การประกอบอาชีพ	3.90	0.77	3.73	0.83	3.56	0.86	3.75	0.81	มาก
3.2 พบปะพูดคุยกับผู้ที่มี ประสบการณ์ทางการเกษตร ในชุมชน	3.69	1.07	3.77	0.82	3.72	0.83	3.73	0.91	มาก
3.3 มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำ มาใช้ในการแก้ปัญหา การเกษตร	3.31	0.81	3.60	0.77	3.28	0.83	3.42	0.80	ปานกลาง
3.4 มีการติดตามข่าวสาร การเกษตร	3.48	0.83	3.87	0.68	3.72	0.89	3.69	0.80	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

พฤติกรรม	นักเรียน n = 29		ผู้ปกครอง n = 30		ผู้นำ n = 18		รวม n = 77		ระดับ การ ปฏิบัติ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3.5 มีการแลกเปลี่ยนความรู้และ ปัญหาทางการเกษตรกับบุคคล อื่นทั้งในและนอกชุมชน	3.52	1.09	3.74	0.91	3.50	0.62	3.60	0.92	มาก
รวม	3.58	0.93	3.74	0.78	3.56	0.81	3.64	0.86	มาก
4. การเผยแพร่ความรู้ทาง การเกษตร									
4.1 มีการนำความรู้ทาง การเกษตรมาสู่บุคคลอื่น ๆ ในชุมชน	3.31	0.97	3.30	0.88	3.33	1.03	3.31	0.94	ปานกลาง
4.2 ให้คำปรึกษาปัญหา การเกษตรแก่ชุมชน	3.03	1.12	2.70	0.84	3.33	1.19	2.97	1.05	ปานกลาง
4.3 พยายามให้ความรู้ทางการเกษตร แก่บุคคลอื่นได้อย่างมั่นใจ	3.41	1.05	3.07	1.20	3.22	1.17	3.23	1.13	ปานกลาง
4.4 พยายามสื่อความหมายให้ บุคคลอื่นเข้าใจ	3.55	0.91	3.50	0.73	3.44	0.70	3.51	0.79	มาก
4.5 รับฟังคำแนะนำหรือข้อคิด เห็นของบุคคลอื่นในชุมชน	3.93	0.88	4.13	0.73	3.94	0.87	4.01	0.82	มาก
รวม	3.45	1.02	3.34	1.00	3.46	1.02	3.41	1.01	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.48	0.95	3.45	0.95	3.46	0.93	3.46	0.94	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า นักเรียน อส.กช. ที่ผ่านการฝึกอบรมมีพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจากเดิมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.94) เมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรแต่ละด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรด้านการแสวงหาความรู้ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นในระดับมาก พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรด้านการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร และการประสานงาน เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมด้านการประสานงาน (S.D. = 1.04) สูงกว่าค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมด้านอื่น ๆ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นแตกต่าง

กันมากกว่าพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรด้านอื่น ๆ เมื่อพิจารณารายข้อในพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรแต่ละด้าน มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจากเดิมในระดับมาก ดังนี้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มี 2 ข้อ ได้แก่ การยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ และการพึ่งพาตนเองในการแก้ปัญหาการเกษตรและการดำเนินชีวิต การประสานงาน มี 2 ข้อ ได้แก่ ความสามารถเข้ากับบุคคลอื่นในชุมชนได้ และความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนบ้านและผู้อื่นในชุมชน การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร มี 4 ข้อ ได้แก่ การเฝ้าหาความรู้ทางการเกษตรเพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ในการประกอบอาชีพ การพบปะพูดคุยกับผู้ที่มีความรู้ทางการเกษตรในชุมชน การติดตามข่าวสารการเกษตร และการแลกเปลี่ยนความรู้และปัญหาทางการเกษตรกับบุคคลอื่นทั้งในและนอกชุมชน การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร มี 2 ข้อ ได้แก่ การพูดเพื่อสื่อความหมายให้บุคคลอื่นเข้าใจ และการรับฟังคำแนะนำหรือข้อคิดเห็นของบุคคลอื่นในชุมชน

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรแยกตามกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสามกลุ่ม มีความคิดเห็นสอดคล้องกันทุกกลุ่ม แต่เมื่อพิจารณารายข้อในพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรแต่ละด้าน พบว่า มีพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรด้านการแสวงหาความรู้ 2 ข้อ ที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาการเกษตร และการติดตามข่าวสารการเกษตร

จากการติดตามผลหลักสูตร เห็นได้ว่านักเรียน อศ.กช. ที่ผ่านหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร มีการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นกว่าเดิม ในระดับปานกลาง ซึ่งถือว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) มีการดำเนินการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรกล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี ต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร และมีทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียน อศ.กช. มีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

การดำเนินการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นการสำรวจเพื่อหาข้อมูลที่จะนำมาสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน อศ.กช. เริ่มจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ อศ.กช. และพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ได้ทำเทคนิคเหตุการณ์วิกฤติเพื่อให้ได้พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรสำหรับนักเรียน อศ.กช. โดยการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เกษตรกรดีเด่นระดับจังหวัด และผู้นำชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร ในจังหวัดมหาสารคาม รวมจำนวน 31 คน นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม เพื่อสำรวจความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร จากหัวหน้างาน อศ.กช. 1 คน ครูนิเทศโครงการเกษตร 27 คน และผู้จบหลักสูตร ปวช. จากโครงการ อศ.กช. ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม 46 คน รวม 74 คน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูล ได้หาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความต้องการ แล้วนำเสนอแบบบรรยายและตาราง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร

การดำเนินการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นการนำผลจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานมากำหนดเป็นประเด็นต่าง ๆ ในหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริง ได้แก่ สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาสาระ การฝึกอบรม วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม

การวัดและประเมินผล และแผนการฝึกอบรม นำข้อมูลมากำหนดเป็นโครงร่างหลักสูตร นำโครงร่างหลักสูตรที่ได้พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร การส่งเสริมการเกษตร และการฝึกอบรม จำนวน 6 คน ประเมินโครงร่างหลักสูตร เพื่อหาค่าความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบภายในโครงร่างของหลักสูตร ปรับปรุงแก้ไขโครงร่างหลักสูตรตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำร่างหลักสูตรไปทดลองแบบหนึ่งต่อหนึ่ง และกลุ่มขนาดเล็ก เพื่อตรวจสอบความเข้าใจภาษาที่ใช้ และจับเวลาในการทำกิจกรรม นำมาปรับปรุงแก้ไข และจัดทำคู่มือวิทยากรและคู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 8 การทดลองใช้หลักสูตร

การดำเนินการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นการนำหลักสูตรที่ได้แก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับนักเรียน อส.กษ. ชั้นปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2540 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม จำนวน 32 คน การทดลองใช้แผนการทดลองแบบ One-Group Pretest-Posttest Design ก่อนการทดลองให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดสอบด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์และแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ขณะฝึกอบรมใช้แบบสังเกตทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดสอบด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์และแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรชุดเดียวกับที่ใช้ทดสอบก่อนการทดลอง และใช้แบบประเมินผลการฝึกอบรม การวิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบความแตกต่างของคะแนนการทดสอบผลสัมฤทธิ์และเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้สถิติ t-test ส่วนข้อมูลจากแบบสังเกตทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร และแบบประเมินผลการฝึกอบรม คำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง นำผลที่ได้จากการทดลองปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรส่วนที่ยังบกพร่อง

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามผลหลักสูตร

การดำเนินการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นการติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติในชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพ มีพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจากเดิมมากน้อยเพียงใด หลังจากที่ผ่านมาการฝึกอบรมไปแล้ว 1 เดือน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย นักเรียน อส.กษ. ที่ผ่านการฝึกอบรม 29 คน ผู้ปกครองนักเรียน 30 คน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและผู้นำชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร 18 คน รวม 77 คน การวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางเปรียบเทียบกับเกณฑ์

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำทางการเกษตร พบว่า ผู้นำทางการเกษตรต้องเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ ยอมรับนวัตกรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีระบบการจัดการ มีแบบแผนการผลิต และสามารถเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรได้ และเพื่อให้ได้พฤติกรรมทางการเกษตรที่เฉพาะเจาะจง สามารถนำมาจัดเป็นกิจกรรมสำหรับการฝึกอบรมที่ชัดเจน จึงได้ทำเทคนิคเหตุการณ์วิกฤติ พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ อดทน ขยัน เสียสละเพื่อส่วนรวม กล้าตัดสินใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความรับผิดชอบสูง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการรวมกลุ่มเกษตรกร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักนำเทคโนโลยีทางการเกษตรมาประยุกต์ใช้ มีความสามารถในการปรับปรุงการผลิตให้มีคุณภาพ มีความสามารถในการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรให้กับเกษตรกรอื่น และเป็นผู้ที่ชอบแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ

ผลการสำรวจความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรที่ต้องการเสริมสร้างให้กับนักเรียน อศ.กษ. ตามระดับความต้องการมาก เรียงลำดับดังนี้ การเผยแพร่ความรู้การเกษตร การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร การประสานงาน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

2. ผลการสร้างหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กษ.) มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร และมีทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร หลักสูตรที่สร้างขึ้นประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม หัวข้อวิชา เนื้อหาและกิจกรรม การวัดและประเมินผล พร้อมทั้งกำหนดแผนการฝึกอบรม และจัดทำคู่มือวิทยากร และคู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรมไว้ประกอบการนำหลักสูตรไปใช้ด้วย

ผลการตรวจสอบเอกสารหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วยการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร และความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร พบว่า โครงร่างหลักสูตรมีความเหมาะสมมากเกือบทุกประเด็น ยกเว้น ระยะเวลาในการฝึกอบรม มีความเหมาะสมปานกลาง และมีความสอดคล้องกันทุกประเด็น

ผลการปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้ ได้ปรับปรุงการเขียนสภาพปัญหาและความจำเป็นให้สอดคล้องกัน ปรับปรุงภาษา เพิ่มรายละเอียดกระบวนการฝึกอบรมที่ใช้เทคนิคกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม เขียนจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ชัดเจนขึ้น สามารถประเมินผลได้ ปรับเนื้อหาสาระให้เหมาะสมกับกิจกรรมและเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม ตลอดจนสภาพความเป็นจริงในการประกอบอาชีพ จัดกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมให้มีความหลากหลายและเหมาะสมกับกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ตลอดจนสามารถนำไปใช้ฝึกอบรมจริง

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตร

ผลการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กษ.) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม ได้ผลดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียน อศ.กษ. พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรมจากแบบทดสอบหลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 ผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียน อศ.กษ. พบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.3 ผลการสังเกตทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร พบว่า ทักษะที่ผู้เข้าฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมในระดับมาก มี 11 ทักษะ จาก 20 ทักษะ ได้แก่ ความสามารถในการสร้างการยอมรับภายในกลุ่ม ความสามารถในการปรับตนเองเข้ากับผู้อื่นได้ ความสามารถในการช่วยเหลือผู้อื่นได้ ความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ความสามารถในการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถในการร่วมมือกับกลุ่ม ความสามารถในการเป็นสมาชิกกลุ่มที่ดี ความสามารถในการวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น ความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตาม ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีของกลุ่ม และความสามารถในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของกลุ่ม

3.4 ผลการทดลองใช้หลักสูตรในสภาพการณ์จริง พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม สนุกสนานกับกิจกรรม ตั้งใจปฏิบัติกิจกรรมเป็นอย่างดี มีส่วนร่วมในการอภิปรายและสรุปกิจกรรม แต่มีบางส่วนที่อ่านหนังสือและใช้ความคิดวิเคราะห์ช้า จึงทำให้ไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น และขาดความเชื่อมั่นในตนเอง

3.5 ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า เนื้อหาวิชา วิทยาการแต่ละหัวข้อวิชา การนำเสนอของวิทยากร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรม เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม และการจัดเลี้ยงอาหารว่าง มีความเหมาะสมในระดับมาก สำหรับระยะเวลาในการฝึกอบรม มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

3.6 ผลการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรหลังการทดลองใช้ มีการปรับปรุงดังนี้ สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม ได้ปรับปรุงการเขียนให้มีความสอดคล้องกัน เน้นกระบวนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ โดยใช้กิจกรรมแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เข้าฝึกอบรมอย่างแท้จริง เพิ่มวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมให้ครอบคลุมเนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรม เนื้อหาการฝึกอบรม ปรับปรุงเนื้อหาวิชาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และตัดส่วนที่มีรายละเอียดมากเกินไป เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกิจกรรม กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม เขียนรายละเอียดวิธีการฝึกอบรมให้ชัดเจนขึ้น ปรับเวลาให้เหมาะสมกับกิจกรรม เพิ่มการประเมินผลจากรายงานของผู้เข้าฝึกอบรม

4. ผลการติดตามผลหลักสูตร

ผลการติดตามผลหลักสูตร พบว่า นักเรียน อศ.กษ. ที่ผ่านหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร มีพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจากเดิมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรแต่ละด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรด้านการแสวงหาความรู้ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นในระดับมาก พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรด้านการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร และการประสานงาน เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง จากการติดตามผลหลักสูตรนี้ นักเรียน อศ.กษ. ที่ผ่านหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร มีการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นกว่าเดิม ในระดับปานกลาง ซึ่งถือว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ได้ข้อมูลที่เป็นพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร แต่เพื่อให้ได้พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรที่เฉพาะเจาะจงสำหรับผู้นำทางการเกษตรในจังหวัดมหาสารคาม จึงได้ทำเทคนิคเหตุการณ์วิกฤติ ได้ความหมายของผู้นำทางการเกษตร ซึ่งสอดคล้องกับความหมายผู้นำทางการเกษตรของรุ่งพร ภัทรพานิ (2527 : 13-14) และชาลวาทฒ ไชยนิวติ (2536 : 548) ในส่วนพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรที่

ประสบความสำเร็จมี 25 พฤติกรรม แต่ผู้วิจัยได้คัดเลือกส่วนที่เป็นความรู้ความสามารถของผู้นำทางการเกษตรออก เช่น ความสามารถในการจัดการผลผลิตเกษตร ความสามารถจัดการเกษตรเชิงธุรกิจ ความสามารถด้านการตลาด เป็นต้น เพราะนักเรียน อศ.กษ. ได้เรียนรู้ในรายวิชาตามหลักสูตร ปวช. ส่วนพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรที่ผู้วิจัยคัดเลือกมาสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสำรวจความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรนั้น เป็นพฤติกรรมที่นักเรียน อศ.กษ. ไม่เคยเรียนรู้มาก่อน ดังข้อเสนอแนะของ ประยูร ศรีประสาธน์, ประพนธ์ เจียรกุล และภณิกา มาประเสริฐ (2535 : 114-121) ได้เสนอแนะให้เพิ่มความสนใจในการฝึกอบรมผู้เรียนในด้านบุคลิกภาพและเจตคติ พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรที่ต้องการเสริมสร้างให้กับนักเรียน อศ.กษ. ได้แก่ การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร การประสานงาน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ประเมศวร์ สุขมาก (2529 : 84-94) สมพันธ์ เตชะอธิก, ปรีชา อุยตระกูล และชื่น ศรีสวัสดิ์ (2537 : 46-57) ได้ศึกษาผู้นำทางการเกษตรที่ได้รับการยอมรับจากชุมชนว่า เป็นบุคคลที่มีความสนใจใฝ่รู้ กล้าทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ช่างคิดช่างทำ ช่างสังเกตจดจำ นำมาประยุกต์ใช้ มีความสามารถประสานงานได้ทั้งบุคคล องค์กร และสถาบันต่าง ๆ นอกจากนั้นยังเป็นผู้ริเริ่มนำเทคโนโลยีการเกษตรมาถ่ายทอดสู่เกษตรกร โดยทำเป็นตัวอย่าง เพื่อให้เกิดความมั่นใจ แล้วถ่ายทอดความรู้สู่เกษตรกร ทำให้เกษตรกรเห็นคุณค่าของผู้นำทางการเกษตรสูงขึ้น

2. การสร้างหลักสูตร

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการ อศ.กษ. และพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร มาเขียนเป็นสภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม และกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร นำพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรที่ได้จากการสำรวจความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร การประสานงาน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มากำหนดเป็นเนื้อหาสาระในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งเป็นไปตามหลักการพัฒนาหลักสูตรที่ต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ได้ก่อนแล้วจึงเลือกและจัดเนื้อหาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย (Taba, 1962 : 345-379)

ผลการสร้างหลักสูตร พบว่า คุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนผลการประเมินโครงร่างหลักสูตรตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ส่วนประกอบของโครงร่างหลักสูตร ได้แก่ สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาสาระ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล มีความเหมาะสมที่จะนำไปทดลองใช้ในระดับมาก ยกเว้น

ระยะเวลาในการฝึกอบรม มีความเหมาะสมปานกลาง และมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.70 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความแตกต่างกันมาก ซึ่งสูงกว่าประเด็นอื่น ๆ ทั้งนี้ เพราะการฝึกอบรมใช้ระยะเวลา 3 วัน การเปลี่ยนแปลงด้านเจตคติอาจยังไม่เกิดขึ้น แต่จากการวิจัยของคูเปอร์ และคนอื่น ๆ (Newman and Newman, 1983 : 544-548 ; citing Cooper and others, 1974) พบว่า การใช้เวลาเพียง 2-4 วันสามารถเปลี่ยนแปลงเจตคติได้ ซึ่งนิวแมน และ นิวแมน (Newman and Newman, 1983 : 540 -541) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ได้แก่ ความน่าเชื่อถือของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีความชำนาญการ มีเสน่ห์ น่าประทับใจ มีความน่าไว้วางใจ และลักษณะของผู้รับข้อมูล ถ้าผู้รับข้อมูลมีความกระตือรือร้น ให้ความสนใจกับข้อมูลนั้นก็ช่วยเปลี่ยนแปลงเจตคติได้ง่าย ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงเจตคติจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการเรียนรู้เพียงอย่างเดียว เมื่อพิจารณาความสอดคล้องภายในของส่วนประกอบของหลักสูตร พบว่า ทุกประเด็นมีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้ได้ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา มีระบบและเป็นขั้นตอน ตามขั้นตอนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมของวิเชียร ชิวพิมาย (2528 : 7-15), เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ (2531 : 61-69) และกุลยา ตันติผลาชีวะ (2537 : 58-77) เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อให้ได้โครงร่างของหลักสูตรที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่แท้จริง โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้พิจารณา โครงร่างของหลักสูตร และเมื่อพบข้อบกพร่องหรือมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนใด ได้นำไปปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมในโครงร่างหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรม ได้แก่ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ และแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ได้หาคุณภาพของเครื่องมือทั้งแบบรายข้อ และทั้งฉบับ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ มีค่าความยากง่าย ระหว่าง 0.22 - 0.78 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.22 - 0.67 และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ เท่ากับ 0.78 แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 2.38 - 10.26 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร เท่ากับ 0.89 ซึ่งค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามเกณฑ์ คือ มีค่าความยากง่าย ระหว่าง 0.20 - 0.80 และค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรเป็นไปตามเกณฑ์เช่นกัน คือ ค่าอำนาจจำแนก มีค่าตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ส่วนค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ซึ่งเกย์ (Gay, 1992 : 168-169) กล่าวว่า ค่าต่ำสุดของความเชื่อมั่นที่ดีเป็นเกณฑ์ยอมรับย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งที่ประสงค์จะให้เครื่องมือวัด เช่น เครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ที่ถือว่ายอมรับได้ ต้องมีค่าความเชื่อมั่นประมาณ 0.70 เป็นอย่างน้อย

3. การทดลองใช้หลักสูตร

การทดลองใช้หลักสูตรจำเป็นต้องทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายจริง แม้ว่ากระบวนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมได้ดำเนินการสร้างอย่างถูกต้องตามขั้นตอนและมีระบบ รวมทั้งได้รับการประเมินและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ทั้งนี้เพราะหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมาเป็นเพียงหลักสูตรที่ผู้วิจัยและผู้เชี่ยวชาญคาดคิดไว้ว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมและมีความสอดคล้องกันขององค์ประกอบของหลักสูตร โดยอาศัยข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย และประสบการณ์ที่มีอยู่เท่านั้น หลักสูตรฝึกอบรมที่ยังไม่ได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายจริง จึงยังไม่สามารถที่จะกล่าวได้ว่า เป็นหลักสูตรที่เหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ทันที การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับกลุ่มเป้าหมายจริงจึงเป็นการประเมินผลการใช้หลักสูตรว่า สามารถดำเนินการให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้หรือไม่ และทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการใช้หลักสูตรอีกด้วย เพราะในการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมนั้น โครงร่างหลักสูตรเป็นเพียงแนวทางการปฏิบัติเท่านั้น ในการดำเนินการใช้หลักสูตรจริงต้องมีการเตรียมการและการจัดการในเรื่องต่าง ๆ ก่อนการใช้หลักสูตร เช่น การเสนอโครงการ การจัดเตรียมงบประมาณ การจัดเตรียมวิทยากร การเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ควรกำหนดให้เหมาะสม เพื่อกำหนดหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการทดลองใช้หลักสูตร ที่ควรนำมาอภิปรายมีดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์และแบบวัดเจตคติก่อนและหลังการฝึกอบรม

ผลการศึกษา พบว่า คะแนนจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าฝึกอบรม หลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่า แบบทดสอบมีความยากง่ายพอเหมาะ เพราะคะแนนหลังการทดลองใช้หลักสูตรเท่ากับ 18.97 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานก่อนการทดลองใช้หลักสูตร ($S.D. = 4.27$) สูงกว่าค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานหลังทดลองใช้หลักสูตร ($S.D. = 3.86$) แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีการเรียนรู้เพิ่มขึ้นหลังจากการฝึกอบรม เพราะคะแนนจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์หลังการทดลองใช้หลักสูตร มีการกระจายน้อยกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตร และคะแนนจากแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรหลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกัน แสดงว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นส่งผลต่อความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรของนักเรียน อส.กษ. ที่ผ่านการฝึกอบรม ทั้งนี้เพราะความน่าเชื่อถือและความสามารถในการดำเนินกิจกรรมของวิทยากร และผู้เข้าฝึกอบรมมีความตั้งใจ

สนใจ และกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม ร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมอย่างเต็มที่ จึงช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติได้ง่าย ตามที่ นิวแมน และนิวแมน (Newman and Newman. 1983 : 540-541) ได้เสนอไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กริทธิย์ ม้าไว (2530 : 186-188), ชวนใจ คำวัฒนา (2537 : 67) และเอกชัย เอื้อเฟื้อ (2537 : 80) พบว่า เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมความเป็นผู้นำแล้ว ผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นและมีเจตคติดีขึ้น

3.2 ผลการสังเกตทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

การสังเกตทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ใช้ผู้สังเกต 1 คนต่อผู้เข้าฝึกอบรม 8 คน เพื่อสังเกตทักษะพฤติกรรมขณะฝึกอบรม พบว่า ทักษะที่ผู้เข้าฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมากมี 11 ทักษะ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นทักษะที่เกี่ยวกับการร่วมมือกับกลุ่ม การปรับตัวเข้ากับกลุ่ม การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในกลุ่ม การเป็นสมาชิกกลุ่มที่ดี ทั้งนี้เพราะ ผู้เข้าฝึกอบรมมีความกระตือรือร้น และร่วมมือทำกิจกรรมเป็นอย่างดี ส่วนที่เหลืออีก 9 ทักษะ ผู้เข้าฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งส่วนมากเป็นทักษะเกี่ยวกับการอภิปราย การแสดงความคิดเห็น การคิดวิเคราะห์ และการนำเสนอผลงาน ทั้งนี้เพราะผู้เข้าฝึกอบรมบางส่วนอ่านหนังสือได้ช้า การคิดวิเคราะห์ช้า ทำให้ตามกลุ่มไม่ค่อยทัน อีกทั้งยังไม่คุ้นเคยกับรูปแบบการทำกิจกรรมแบบนี้ จึงไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น และขาดความมั่นใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532 : 30), ราชรี มะโฮฐาน (2534 : 84-85), กรมอาชีวศึกษา (2536 : 35-39) และสวัสดิ์ กลับทับลังค์ (2539 : 130-131) พบว่า นักเรียน อศ.กษ. มีพื้นฐานความรู้ต่ำ ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง

3.3 ผลการประเมินการฝึกอบรมหลังการใช้หลักสูตร

ผลการประเมินการฝึกอบรมหลังการใช้หลักสูตร พบว่า เนื้อหาวิชา วิทยาการแต่ละหัวข้อวิชา การนำเสนอของวิทยากร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรม เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม และการจัดเลี้ยงอาหารว่าง มีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ผู้เข้าฝึกอบรมส่วนใหญ่เสนอแนะให้จัดฝึกอบรมระหว่าง 5-7 วัน เพราะเห็นว่ารูปแบบการฝึกอบรมน่าสนใจ กิจกรรมมีความหลากหลาย สนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพและชีวิตประจำวันได้

3.4 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียน อศ.กษ. ได้มีการปรับปรุงหลังจากนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้แล้ว โดยมีการพัฒนาปรับปรุงทั้งในด้านรูปแบบและรายละเอียดภายในหลักสูตร เพื่อให้มีความถูกต้อง เหมาะสม

สามารถนำไปใช้อบรมนักเรียน อศ.กช. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งได้นำมาอภิปรายตามลำดับขององค์ประกอบดังนี้

3.4.1 สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม กำหนดขึ้นมาจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการ อศ.กช. และพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร รวมทั้งการศึกษาสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และแนวทางการพัฒนาการอาชีวศึกษา เพื่อนำมากำหนดหลักสูตรฝึกอบรมให้มีความสอดคล้องและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้น สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรมจึงกำหนดได้ครอบคลุมปัญหาทั้งหมดที่คาดว่าจะได้รับการแก้ไข

3.4.2 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จากสภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม ได้นำมากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งได้จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคม (Taba. 1962 : 345-355) จุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นจุดมุ่งหมายที่กว้าง และครอบคลุมพฤติกรรมที่ต้องการเสริมสร้าง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างแท้จริง

3.4.3 หน่วยการฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 หน่วย ได้แก่

หน่วยที่ 1 การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ได้แก่ แนวคิดและพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ผู้นำทางการเกษตรกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และผู้นำทางการเกษตรกับการประสานงาน

หน่วยที่ 2 การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับสารนิเทศทางการเกษตร และการวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น

หน่วยที่ 3 การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร ได้แก่ เทคนิคและวิธีการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร และศิลปะการพูดของผู้นำทางการเกษตร

หน่วยการฝึกอบรมมีองค์ประกอบดังนี้คือ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อ และวิธีการวัดและการประเมินผล

3.4.4 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ในแต่ละหัวข้อการฝึกอบรมเป็นวัตถุประสงค์ที่คาดหวังให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้สามารถแสดงออกหรือมีการกระทำที่สามารถสังเกตเห็นและสามารถวัดได้ ซึ่งวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมส่วนใหญ่เป็นการประเมินความรู้ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ และทักษะ เพราะวัตถุประสงค์ที่มุ่งให้เกิดความรู้ความเข้าใจ การนำไปใช้ และทักษะนั้น สามารถที่จะประเมินผลได้ในขณะดำเนินการฝึกอบรม และเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถนำไปปฏิบัติหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ดังนั้น วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

ในแต่ละหัวข้อวิชาจึงเป็นวัตถุประสงค์ที่สามารถประเมินความรู้ ความเข้าใจ เจตคติและทักษะของพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

3.4.5 เนื้อหาการฝึกอบรม ได้กำหนดเป็นหัวข้อโดยกำหนดตามความต้องการของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ได้กำหนดไว้แล้ว เนื้อหาการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละหัวข้อนั้น บางเนื้อหากำหนดขึ้นเพื่อสนองวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมเพียงหนึ่งข้อ บางเนื้อหาจะสนองวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมหลายข้อ และวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมบางข้อจะต้องกำหนดเนื้อหาหลายเนื้อหาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมข้อนั้น (Tyler, 1949) การเรียงลำดับหัวข้อวิชาเรียงตามลำดับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามลำดับก่อนหลัง เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้จากพื้นฐานความรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามลำดับ และเพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพได้สูงสุด ผู้วิจัยได้รวบรวมเป็นคู่มือสำหรับวิทยากร และคู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยเฉพาะคู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีการปรับภาษา จัดลำดับความคิด และลำดับเนื้อหาให้เหมาะสมกับพื้นฐานและสภาพความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.4.6 กิจกรรม สื่อ และวิธีการฝึกอบรม การจัดกิจกรรม สื่อและวิธีการฝึกอบรม เน้นการสร้างกิจกรรมที่สามารถให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว โดยยึดผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่มีความยากง่ายตามลำดับของการเรียนรู้สอดคล้องกับทฤษฎีกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็น ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการจัดกิจกรรมสร้างความคุ้นเคยเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้ทำความรู้จักกัน มีความเป็นกันเอง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าฝึกอบรมเริ่มที่จะเป็นตัวของตัวเอง และกล้าแสดงออกมากขึ้น นอกจากนี้ การเตรียมเกมแบ่งกลุ่มหรือการละเล่นให้แทรกอยู่ในการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ จะช่วยให้ผู้เข้าฝึกอบรมสนุกสนาน คลายเครียด และเปลี่ยนบรรยากาศได้เป็นอย่างดี

3.4.7 วิธีการวัดและการประเมินผล ใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ เพื่อประเมินผลว่า ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้จากการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด ใช้แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร เพื่อวัดเจตคติของผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด ใช้แบบสังเกตทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร เพื่อสังเกตทักษะขณะฝึกอบรมและพิจารณาว่าผู้เข้าฝึกอบรมมีพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการมากน้อยเพียงใด และใช้แบบประเมินผลโครงการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้าอบรมประเมินผลโครงการโดยภาพรวม

4. การติดตามผลหลักสูตร

ผู้วิจัยได้ติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม 1 เดือน ว่าได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการประกอบอาชีพและในชีวิตประจำวันมากน้อยเพียงใด ผลการติดตามพบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรแต่ละด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรด้านการแสวงหาความรู้ทางการเกษตร และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรด้านการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร และการประสานงาน มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นว่าพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้ผ่านการฝึกอบรม มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นในระดับมาก แสดงว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาปรับปรุงตนเอง เช่น พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรด้านการแสวงหาความรู้ มีการใฝ่หาความรู้ทางการเกษตรเพิ่มเติม มีการติดตามข่าวสารการเกษตร มีการพบปะพูดคุยกับผู้ที่มิมีประสบการณ์การเกษตรในชุมชน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และปัญหาการเกษตร และพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งพาตนเองในการแก้ปัญหาการเกษตร และการดำเนินชีวิต ส่วนพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง จะเป็นพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หรือหน่วยงานทางการเกษตร เช่น พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรด้านการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร มีการนำความรู้ทางการเกษตรมาสู่บุคคลอื่น ๆ ในชุมชน ให้คำปรึกษาปัญหาการเกษตรแก่ชุมชน พยายามให้ความรู้ทางการเกษตรแก่บุคคลอื่นได้อย่างมั่นใจ และพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรด้านการประสานงาน มีการประสานงานกับหน่วยงานการเกษตรเพื่อการพัฒนาอาชีพ การเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาอาชีพเกษตร ช่วยเป็นสื่อกลางในการจัดหาพันธุ์พืช/พันธุ์สัตว์แก่ชุมชน ทั้งนี้เพราะระยะเวลาการติดตามผลหลังการฝึกอบรมเพียง 1 เดือน อาจยังไม่เกิดสถานการณ์ที่จะช่วยให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้แสดงพฤติกรรมหรือบทบาทให้เกิดขึ้นกับชุมชน ดังทฤษฎีบุคคลและสถานการณ์ ที่เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเป็นผลรวมของบุคลิกลักษณะ ธรรมชาติ กลุ่มสมาชิก เหตุการณ์ และมวลประสบการณ์ที่ได้รับ (Stogdill, 1974 : 21-28 ; จีรพรธน์ กาญจนจิตรรา, 2523 : 128-129 ; สุนทร เคียววิเศษ, 2527 : 107-115) ซึ่งอาจต้องมีการติดตามผลในระยะ 3 เดือน หรือ 6 เดือน เพื่อให้เกิดสถานการณ์ที่ทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้แสดงบทบาทนั้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่า นักเรียน อศ.กษ. ที่ผ่านการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองและเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรไปสู่ท้องถิ่น กรมอาชีวศึกษาควรกำหนดนโยบายให้สถานศึกษาที่จัดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ตามโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กษ.) นำหลักสูตรพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรไปจัดเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตร และจัดให้มีการฝึกอบรมครู-อาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถในการฝึกอบรมโดยเน้นกิจกรรมเป็นหลัก เพื่อให้ครู-อาจารย์ในสถานศึกษาได้นำหลักสูตรพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรไปปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้

การนำหลักสูตรพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรไปใช้ สถานศึกษาควรดำเนินการต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักสูตรพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร เพื่อปรับสาระและกิจกรรมให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย
2. จัดเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมสำหรับการฝึกอบรม โดยเน้นกิจกรรมเป็นหลัก และควรคัดเลือกบุคลากรที่มีเวลาให้การฝึกอบรมตลอดช่วงการฝึกอบรม เพื่อการวางแผนและการประสานงานการฝึกอบรมได้อย่างต่อเนื่อง
3. จัดเตรียมทรัพยากรและสื่อประกอบฝึกอบรม ให้มีเพียงพอกับผู้เข้าฝึกอบรม สามารถใช้ได้ มีความเหมาะสมกับวุฒิและประสบการณ์ของผู้เข้าฝึกอบรม เพื่อช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลัก
4. จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมการฝึกอบรมที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร
5. สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อใช้วัดความรู้ เจตคติ และสังเกตทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ทั้งก่อนฝึกอบรม ระหว่างฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม และการติดตามผลการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรให้เป็นหลักสูตรรายวิชา เพื่อให้ครอบคลุมทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรด้านต่าง ๆ โดยใช้แผนการทดลองแบบ Time-Series Design
2. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร แบบไม่ยึดเนื้อหา มุ่งกระบวนการฝึกอบรมที่เน้นกิจกรรมเป็นหลักเพื่อให้เกิดพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.
- กรัทธิพ์ ม้าไว. การศึกษาผลกระทบของการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาชนบทที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร : ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการไทย-เนเธอร์แลนด์ ประจำศูนย์ฝึกอบรมพัฒนานักนิมสร้างตนเองภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมประมงสงเคราะห์. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530. อัดสำเนา.
- การฝึกหัดครู, กรม. รายงานการวิจัยประเมินผลโครงการเสริมบทบาทผู้นำท้องถิ่นเพื่อพัฒนาชนบทยากจน ปีงบประมาณ 2528. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2528.
- กุลยา ดันดีผลาชีวะ. การฝึกอบรม : เอกสารคำสอน ประกอบการสอนวิชา ปว.671 การฝึกบุคลากรสำหรับการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2537.
- เกษตรกรรมสุพรรณบุรี, วิทยาลัย. การประเมินผลโครงการอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความยากจนในชนบท. สุพรรณบุรี : วิทยาลัยเกษตรกรรมสุพรรณบุรี, 2532. อัดสำเนา.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2536.
- _____. รายงานการติดตามผล โครงการอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความยากจนในชนบท (อศ.กช.). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2532. อัดสำเนา.
- _____. รายงานการติดตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) ระยะครึ่งแผน (พ.ศ.2535-2537) การอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, ม.ป.ป. อัดสำเนา.
- _____. ร่าง แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2545). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2539.ก. อัดสำเนา.
- _____. รายงานการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของระบบผลิต. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2539.ข.
- คณะกรรมการสาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. รายงานการวิจัย ผู้นำในชนบทของประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สภาวิจัยแห่งชาติ, 2514.

- เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ. หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา : แนวทางการวางแผน การเขียนโครงการ และการบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ : สยามศิลป์การพิมพ์, 2531.
- โครงการการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์. การศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์ : สู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงของชาติในศตวรรษหน้า. เอกสารประกอบการสัมมนาระดับชาติเรื่อง “ยุทธศาสตร์การศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์” ณ ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์, 18 ตุลาคม 2538.
- โหมจิต ปั่นเปี่ยมรัมย์. โครงสร้างการผลิตกับการกระจายผลการพัฒนา. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลีฟวิ่ง, 2532.
- จรัญ จันทลักขณา. “วัฒนธรรม (หรือ การเกษตรยั่งยืน) เพื่อความอยู่รอดของสังคม,” พัฒนาที่ดิน. 32(354) : 38-43 ; พฤศจิกายน 2537.
- จรัญ นาประเสริฐ. การปฏิบัติงานตามบทบาทของเกษตรกรหมู่บ้านในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2533. อัดสำเนา.
- จิตติ ชื่นยง. “วนเกษตร : การผสมผสานระหว่างการผลิตทางการเกษตรและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ,” เศรษฐกิจและสังคม. 30(4) : 42-47 ; กรกฎาคม - สิงหาคม 2536.
- จินดา ขลิบทอง. “การพูดเพื่อการประชาสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร,” ใน เอกสารการสอนชุดวิชา การประชาสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร. บรรณาธิการโดย เบญจมาศ อยู่ประเสริฐ หน้า 1-34. นนทบุรี : สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2538.
- จิรพรรณ กาญจนจิตรรา. การพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รามคำแหง, 2523.
- จูไร ชุมชุม. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรฝ่ายกิจการนักศึกษาของสถาบันราชภัฏเรื่อง การสร้างและพัฒนาคณะทำงาน. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.
- จุลพงศ์ คมกฤส. คุณลักษณะทางจิตใจของปราชญ์ชาวบ้าน : การศึกษารายกรณีเกษตรกรที่ดำเนินเกษตรกรรมทางเลือก. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- ชลทิพย์ เอี่ยมสำอางค์ และวิณี คีตตระกูล. “ภูมิปัญญาชาวบ้าน เทคโนโลยีพื้นบ้าน และแหล่งวิทยาการในชุมชน,” ใน เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาและการใช้แหล่งวิทยาการในชุมชน. บรรณาธิการโดย ศุภมงคล ยอดแก้ว และคนอื่น ๆ หน้า 201-249. นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533.

- ชวนใจ คำวัฒนา. ผลการใช้กลุ่มฝึกอบรมที่มีต่อความเป็นผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537. อัดสำเนา.
- ชาวลูชาคม ไชยนิติ. "บทบาทของผู้นำเกษตรกรในการส่งเสริมการเกษตร," ใน เอกสาร การสอนชุดวิชา การนิเทศงานส่งเสริมการเกษตร และการสร้างผู้นำเกษตร. พิมพ์ครั้งที่ 8. บรรณาธิการโดย ปัญญา หิรัญรัมย์ หน้า 541-572. นนทบุรี : สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536.
- ชะรัตน์ มงคลลิขิต. การสร้างชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองเรื่อง "โรคแอนแทรกซ์ในสมะม่วงและแมลงค้ำวงงักใบมะม่วง" สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความยากจนในชนบท (อศ.กษ.) วิทยาลัยเกษตรกรรมสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2533. อัดสำเนา.
- ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ และคนอื่น ๆ. สารนิเทศศาสตร์เบื้องต้น. ปทุมธานี : สาขาวิชา สารนิเทศ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต, 2537.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. เทคนิคการสื่อความหมายที่ทรงประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ, 2536.
- ชูชัย สมितिไกร. การพัฒนาบุคลากรด้วยกลุ่มสร้างสรรค์ความองงามทางจิตใจ. เชียงใหม่ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538.
- ฉรงค์ ฉายชนด์. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการบริหาร สำหรับหัวหน้าแผนกวิชาในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- คำรงค์ ฐานดี. รัฐกับการพัฒนา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- ดิเรก ฤกษ์หรรษา. การส่งเสริมการเกษตร : หลักการและวิธีการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.
- เดชา ศิริภัทร. "การเกษตรแบบผสมผสาน ทางออกของเกษตรกร," ปจารยสาร. 14(1) : 131-136 ; มกราคม - กุมภาพันธ์ 2530.
- ทวีป อภิสิทธิ์. เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : พับลิคิสิเนสพริ้นท์, 2536.
- ทองคูณ หงส์พันธุ์. การวิจัยเพื่อจัดรูปแบบยุทธวิธีการฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522. อัดสำเนา.
- ทองฟู ชินะโชติ. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531.

- ทศนา แคมมณี และคนอื่น ๆ. กลุ่มสัมพันธ์ : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ เล่ม 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บุรพาศิลป์, 2522.
- นที ขลิบทอง. “แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับผู้นำ ผู้นำท้องถิ่น และผู้นำเกษตรกร,” ใน เอกสารการสอนชุดวิชา การนิเทศงานส่งเสริมการเกษตร และการสร้างผู้นำเกษตร. พิมพ์ครั้งที่ 8. บรรณาธิการโดย ปัญญา หิรัญรัมย์ หน้า 372-388. นนทบุรี : สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536.
- นพมาศ พระทอง. การพัฒนาชนบทในรูปของเกษตรแบบผสมผสาน : กรณีศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและงานของมหาอยู่ สุนทรชัย เกษตรกรตัวอย่างแห่งจังหวัดสุรินทร์. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- นาถ พันธุมนาวิน. ความแตกต่างระหว่างผู้นำทางการเมืองและผู้ที่มิใช่ผู้นำ ในเรื่อง แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมกล้าเสี่ยง และพฤติกรรมการแพร่ขยาย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2518. อัดสำเนา.
- โนแลน, วินเซนต์. เข้าใจสื่อสารเข้าใจตรงกัน แปลจาก Communication โดย กริช สืบสนธิ์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2536.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. “การศึกษาเพื่อไปสู่ความเป็นนิคส์,” ใน การศึกษาเพื่อความเป็นนิคส์ หนังสือที่ระลึกในงานศิลปหัตถกรรมและอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2532.
- บุญทอง สุขสวัสดิ์. การสร้างชุดการสอนเรื่อง “การทากุ้งมะม่วง” สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาคาความยากจนในชนบท(อศ.กช.) วิทยาลัยเกษตรกรรมสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2533. อัดสำเนา.
- บุญเทียม เจริญยิ่ง. การดำเนินงานวิทยาลัยชุมชนของกระทรวงศึกษาธิการ. รายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง วิทยาลัยชุมชนของกระทรวงศึกษาธิการ ณ โรงแรมสยามธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี 31 มกราคม - 2 กุมภาพันธ์ 2537.
- ปนัดดา เผือกพันธ์. รายงานการวิจัยเรื่อง ผู้นำท้องถิ่นอีสานกับเครือข่ายความสัมพันธ์ : กรณีศึกษากำนันสตรี. ขอนแก่น : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2535.
- ปรเมศวร์ สุขมาก. การรวมกลุ่มของเกษตรกร : ศึกษากรณีของเกษตรกรบ้านห้วยหินและบ้านหนองปร่าง, ฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2529. อัดสำเนา.

- ประภาวดี สืบสนธิ์. การใช้และการแสวงหาสารนิเทศของเกษตรกร อำเภอมะขาม
จังหวัดจันทบุรี. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ประยูร ศรีประสาทธน, ประพนธ์ เจียรกุล และภณิศา มาประเสริฐ. รายงานการวิจัยเรื่อง
ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการทำงานของผู้สำเร็จหลักสูตรอาชีวศึกษา.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี, 2539.
- ประสาธ อิศรปริดา. รายงานการวิจัยการพัฒนาคิดสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการฝึก.
มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์, 2532.
- ปัญญา หิรัญศรี, พูลศรี กนกวิจิตร และ นที ขลิบทอง. “แหล่งที่มาของข้อมูลทางเกษตร,”
ใน เอกสารการสอนชุดวิชา การใช้สื่อทางไกลทางงานส่งเสริมการเกษตร. พิมพ์ครั้งที่
ที่ 5. หน้า 335-377. นนทบุรี : สาขาวิชาส่งเสริม การเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช, 2529.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. การประเมินผลการปฏิบัติงาน : แนวคิดและเทคนิค. กรุงเทพฯ :
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2532. (เอกสารการศึกษา
รัฐประศาสนศาสตร์ อันดับที่ 64)
- พจน์ สะเพียรชัย. “มองการศึกษา,” วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 19(5) : 1-2 ; มิถุนายน -
กรกฎาคม 2529.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์, 2531.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มูลนิธิโกมล
คีมทอง, 2539.
- พิทยา สายหู. รายงานการศึกษาลักษณะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาภาคใต้. กรุงเทพฯ :
กรมพัฒนาชุมชน, 2510.
- พิทยา ว่องกุล. ชีวประวัติบุคคลไม่สำคัญ ปราชญ์ชาวบ้าน. กรุงเทพฯ : หมู่บ้าน, 2532.
- พินุลศิลป์ วัฒนะพงศ์. ศูนย์สนเทศทางการเกษตรแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักหอสมุด
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531.
- ยุกดี สาริกะภูติ. “เกษตรกรรมในทศวรรษหน้า ระบบเกษตรผสมผสาน : ทางเลือกของ
เกษตรกรรายย่อย,” วารสารพัฒนาที่ดิน. 29(322) : 12-22 ; มีนาคม 2535.
- ยุวดี ฤาชา. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนแบบที่ใช้ปัญหาเป็นหลัก สำหรับ
อาจารย์พยาบาล. ปริญญานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.

- รวม พุ่มแพง. การศึกษาริเปรียบเทียบการใช้แหล่งสารนิเทศด้านการเกษตรของเกษตรกรดีเด่นระดับจังหวัดและเกษตรกรทั่วไป เขตภาคเหนือ. ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- รัตนะ บัวสนธ์. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเพื่อถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นกรณีศึกษาชุมชนแห่งหนึ่งในเขตภาคกลางตอนล่าง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.
- ราตรี มะโฮฐาน. การสำรวจปัญหาโครงการอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความยากจนในชนบทของวิทยาลัยเกษตรกรรมในภาคกลาง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- รุ่งพร ภัทรพานิ. ศึกษาบทบาทของเกษตรกรผู้นำในการส่งเสริมการเกษตรในอำเภอเมืองจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2527. อัดสำเนา.
- เรวดี ไชยพาน. พฤติกรรมผู้นำที่เป็นอุปสรรคและ/หรือส่งเสริมงานพัฒนาชุมชน. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523. อัดสำเนา.
- เริงลักษณ์ ไรจนพันธ์. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.
- ฤทธิรงค์ สุน้อยพรม. ปัญหาการดำเนินงานโครงการอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความยากจนในชนบท (อศ.กช.) ของวิทยาลัยเกษตรกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2538. อัดสำเนา.
- วรภา ชัยเลิศวิชกุล. คู่มือการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความคุ้นเคยในการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ., 2536.
- วิจิตร อาวะกุล. "เกษตรกรต้องเลี้ยงสัตว์และปลูกพืช," วารสารไทย. 11(42) : 65-67, 95 ; เมษายน - มิถุนายน 2534.
- _____. หลักการส่งเสริมการเกษตร. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์, 2527.
- วิชัย ตันศิริ. โฉมหน้าการศึกษาไทยในอนาคต แนวคิดและบทวิเคราะห์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- วิชัย นิระพันธ์. การศึกษาริเทียบเคียงลักษณะของกลุ่มเกษตรกรดีเด่นกับกลุ่มเกษตรกรกำลังพัฒนาในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2536. อัดสำเนา.

- ศึกษานิกร, กระทรวง. ความคิดสร้างสรรค์ : หลักการ ทฤษฎี การเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษานิกร, 2534.
- _____. หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น (เกษตรกรรม) พุทธศักราช 2536. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, 2536.ก. อัดสำเนา.
- _____. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพพิเศษ พุทธศักราช 2536 ประเภทวิชาเกษตรกรรม. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, 2536.ข. อัดสำเนา.
- _____. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 ประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขา วิชาเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, 2538. อัดสำเนา.
- ส่งเสริมการเกษตร, กรม. ระเบียบกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ว่าด้วยการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล เกษตรกรผู้นำ เกษตร หมู่บ้าน พุทธศักราช 2526. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมส่งเสริมการเกษตร, 2526.
- สมคิด เมตไตรพันธ์. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสมรรถภาพการทำงานเป็นกลุ่ม สำหรับ ผู้นำท้องถิ่นระดับหมู่บ้านในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ค. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.
- สมชัย รักวิจิตร. ความเป็นผู้นำในหมู่บ้านทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศ. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยและพัฒนากาการทหาร, 2514.
- สมพงศ์ คำคำ. ภาวะการนำของผู้ในกลุ่มเกษตรกรในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ทษ.ม. เชียงใหม่ : สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้, 2536. อัดสำเนา.
- สมพร สุทธิชัย, ม.ร.ว. มนูญสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- สมพันธ์ เตชะอธิก, ปรีชา อุดระกูล และ ชื่น ศรีสวัสดิ์. ศักยภาพและเครือข่ายผู้นำท้องถิ่น : คู่มือและทิศทางการพัฒนาชาวบ้านเพื่อบำบัดปัญหาในชนบท. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2537.
- สมศักดิ์ ภู่วิภาคารวรรณ์. เทคนิคการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2537.
- สมชาติ กิจยรรยง. 108 เกมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2539.
- สวัสดิ์ กลับทับลังค์. การดำเนินงานโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) ศึกษา เฉพาะกรณี : วิทยาลัยเกษตรกรรมบุรีรัมย์ วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2539. อัดสำเนา.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. การพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

- สาคร พุทธปวน. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการป้องกันการใช้จ่ายและยาเสพติดสำหรับ
สำหรับบุคลากรในงานสาธารณสุขมูลฐาน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- สายพิรุณ น้อยศิริ. ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรประชาชนในชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณี
ธนาคารข้าว บ้านโนนขุข ตำบลชุมพวง อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา.
 วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530. อัดสำเนา.
- สายัณห์ กลางถิ่น. ลักษณะผู้นำท้องถิ่นด้านการเกษตรตามการรับรู้ของชาวเขาเผ่ากะเหรี่ยง
ในอำเภอแม่ลา จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์ ทษ.ม. เชียงใหม่ : สถาบันเทคโนโลยี
 การเกษตรแม่โจ้, 2537. อัดสำเนา.
- สำเนียง สร้อยนาคพงษ์. “ภูมิปัญญาชาวบ้าน : สายใยแห่งองค์ความรู้.” ก้าวไกล.
 5(11) : 4-15 ; มีนาคม 2538.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. ลักษณะหลากหลาย-วิธีหลาย : การประยุกต์ใช้วิเคราะห์ความเที่ยงตรงของ
แบบทดสอบ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.
- สิปปนนท์ เกตุทัต. “การวิจัยในอนาคต : สร้างสรรค์ปัญญาเพื่อพัฒนาประเทศ,”
วิธีวิทยาการวิจัย. 7(1) : 1-12 ; มกราคม - มิถุนายน 2538.
- _____. ทางสายกลางของสังคมไทยในอนาคต : เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและ
สิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2534.
- สุชาติ ลีตระกูล. การพัฒนาหลักสูตรสำหรับลูกกรรมกรก่อสร้างก่อนวัยเรียนในเขต
กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- สุนิลา ทนุผล. การศึกษาผู้ใหญ่ทางการเกษตร. เชียงใหม่ : สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้,
 2533.
- สุนีย์ ศรีวันพิมพ์. ผลของการฝึกความคิดสร้างสรรค์เป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคลแก่นักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี. ปรินูญานิพนธ์
 กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- สุเมธ เดียวอิศเรศ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภูพัฒนา, 2527.
- สุริยา เหมตะศิลป์. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการพัฒนา
หลักสูตรแบบมีฐานมาจากระดับโรงเรียน สำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา.
 ปรินูญานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
 2537, อัดสำเนา.

- เสรี พงศ์พิศ. ความหวังใหม่ของสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์, 2532.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคนอื่นๆ. รายงานการวิจัย การศึกษากับงานอาชีพ : ผลกระทบจาก การศึกษาด้านอาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2538. อัดสำเนา.
- อนาสตาซี, แอน. การตรวจสอบเชิงจิตวิทยา. แปลจาก Psychological Testing โดย ประชุมสุข อาชาวอำรุง และคนอื่นๆ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.
- อนุกุล เยี่ยงพฤกษาวลัย. ผู้นำกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคน. กรุงเทพฯ : สายใจ, ม.ป.ป.
- _____. แก่นการบริหาร 101 กิจกรรมการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สายใจ, ม.ป.ป.
- อลิศรา ชูชาติ, นวรัตน์ สุวรรณพ่อง และ วิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง. เทคนิคการศึกษาเพื่อ การพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม. นครปฐม : สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา, 2538.
- อาชีวศึกษา, กรม. โครงการอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความยากจนในชนบท (อศ.กช.). กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, 2527.
- _____. โครงการอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความยากจนในชนบท (อศ.กช.). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ป.สัมพันธ์พาณิชย์, 2531. อัดสำเนา.
- _____. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาหัวหน้างาน อศ.กช. และหัวหน้างานหลักสูตรและ การสอน. กรุงเทพฯ : กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา, 2536. อัดสำเนา.
- อารี รังสินนท์. ความคิดสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 2532.
- อุดม จุ้สุวรรณ. “กระบวนการสร้างผู้นำเกษตรกร,” ใน เอกสารการสอนชุดวิชา การนิเทศงาน ส่งเสริมการเกษตร และการสร้างผู้นำเกษตร. พิมพ์ครั้งที่ 8. บรรณาธิการโดย ปัญญา หิรัญรัมย์ หน้า 389-428. นนทบุรี : สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536.
- อุทัย คลยเกษม. “การพึ่งตนเองระดับปัจเจกบุคคล,” มหาวิทยาลัยศิลปากร. 9(2) : 99-107 ; ธันวาคม 2531 - พฤษภาคม 2532.
- เอกชัย เอื้อเฟื้อ. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ และด้านการทำงานเป็นกลุ่ม สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปริญญาโท กศ.ศ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- เอกวิทย์ ณ ถลาง. “ภูมิปัญญาชนบท : คุณค่ากับการทำทนาย,” คณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วย การศึกษาฯ สหประชาชาติ. 27(2) : 42-46 ; เมษายน-มิถุนายน 2538.

เอกวิทย์ ณ ถลาง และคนอื่น ๆ. ภูมิปัญญาและกระบวนการเรียนรู้ของชาวบ้านไทย.

นนทบุรี : โครงการกิตติเมธี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
2539. อัดสำเนา.

Adams, Jerome and Janice D. Yoder. Effective Leadership for Woman and Men. Norwood,
New Jersey : Ablex Publishing Cooperation, 1989.

Anderson, Ronald D. and others. Developing Children's Thinking Through Science.
Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, 1970.

Arnold, Hugh J. and Daniel C. Feldman. Organizational Behavior. Singapore :
McGraw-Hill, 1986.

Baer, John. Creativity and Divergent Thinking : A Task-Specific Approach. Hillsdale,
New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, 1993.

Bass, Bernard M. and Bruce J. Avolio. Transformational Leadership Development. Palo Alto,
California : Consulting Psychologists Press, 1990.

Batten, T.R. Communities and Development. London : Oxford University Press, 1962.

Beach, Dale S. Personal : The management of People at Work. 3rd ed. New York :
MacMillan Publishing, 1980.

Beare, Hedley, Brian J. Caldwell and Ross H. Millikan. Creating an Excellent School.
New York : Routledge, 1989.

Beauchamp, George A. Curriculum Theory. 4th ed. Itasca, Illinois : F.E. Peacock, 1981.

Beckner, Weldon. "The Why and How. Commitment and Leadership," NASSP Bulletin.
74(529) : 4-11 ; November, 1990.

Boone, Edgar J. Developing Programs in Adult Education. Englewood Cliffs, New Jersey :
Prentice-Hall, 1985.

Boydell, T.H. A Guide to Identification of Training Needs. London : British Association
for Commercial and Industrial Education, 1979.

California Media and Library Educators Association. From Library Skills to Information
Literacy : A Handbook for the 21st Century. Castle Rock, Colorado : Hi Willow
Research and Publishing, 1994.

- Carkhuff, R.R. and B.G. Berenson. Beyond Counseling and Therapy. 2nd ed. New York : Holt Rinehart and Winston, 1977.
- Chemers, Martin M. "The Social, Organizational, and Cultural Context of Effective Leadership," in Leadership : Multidisciplinary Perspectives. edited by Barbara Kellerman. p.91-112. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1984.
- Connelly, F.M. and O. Lantz. "Curriculum, Definitions of," in The International Encyclopedia of Education. Oxford : Pergamon Press, 1985.
- Costley, Dan L. and Ralph Todd. Human Relation in Organizations. 2nd ed. New York : West Publishing Company, 1983.
- Cronbach, Lee J. Essential of Psychological Testing. 3rd ed. New York : Harper and Row, 1970.
- Cutlip, Scott M. and Allen H. Center. Effective Public Relations. 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1978.
- Dreyfus, A. "Agricultural and Rural Education," in The International Encyclopedia of Education. V.1 2nd ed. edited by Torsten Husen and T. Neville Postlethwaite. p.240-244. Oxford : Pergamon, 1994.
- DuBrin, Andrew J. Human Relations : A Job Oriented Approach. 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1992.
- Dworken, Bari Susan. "A Study of the Development Life Cycle of Work Groups : A Critical Incident Analysis (Camping)," Dissertation Abstracts International. 54(06) : 3359-A ; December, 1993.
- Edwards, Allen Louis. Techniques of Attitude Scale Construction. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1957.
- English, Herence B. and Ava C. English. A Comprehensive Dictionary of Psychological Term. New York : David Mckay, 1960.
- Fiedler, Fred E. A Theory of Leadership in Psychology and Education. New York : McGraw-Hill, 1967.
- Flippo, Edwin B. Management : A Behavioral Approach. Boston : Allyn and Bacon, 1970.
- Gay, L.R. Education Research : Competencies for Analysis and Application. 4th ed. New York : Macmillan, 1992.

- Gibb, C.A. Leadership : Selected Reaching. Middlesex : Penquin Deucation, 1969.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. 3rd ed. New York : McGraw-Hill, 1973.
- Hartney, Donna Renee. "The Management of Information System Projects : A Study of Critical Success Factor," Dissertation Abstracts International. 55(11) : 3565-A ; May, 1995.
- Hollander, Edwin P. and Lynn R. Offerman. "Relational Features of Organizational Leadership and Fellowship," in Measures of Leadership. edited by Kenneth E. Clark and Miriam B. Clark. p.83-91. West Orange, New Jersey : Leadership Library of America, 1990.
- Holloran, Jack. Applied Human Relations : An Organizational Approach. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1978.
- Howell, William S. and Ernest G. Bormanne. Presentational Speaking for Business and the Professions. New York : Harper & Row, 1971.
- Hurlock, E.B. Child Development. New York : McGraw-Hill, 1964.
- Jarvic, Peter. Adult and Continuing Education : Theory and Practice. New York : Nicholas Publishing, 1983.
- Johnson, David W. Human Relations and Your Career. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1987.
- Katz, D. and R.L. Kahn. The Social Psychology of Organizations. 2nd ed. New York : John Wiley and Sons, 1978.
- Kemp, Jerrold E. The Instructional Design Process. New York : Harper & Row, 1985.
- Kerr, John F. Changing the Curriculum. London : University of London Press, 1989.
- Knowles, Malcolm S. The Modern Practice of Adult Education : From Pedagogy to Andragogy. Chicago : Follett Publishing Company, 1980.
- Krug, Edward A. Curriculum Planning. New York : Harper & Row, 1957.
- Lehner, Gerald Paul. "Collaborative Leadership Development : Impact on Leadership Behaviors of Principals and Special Education Directors," Dissertation Abstracts International. 54(06) : 2014-A ; December, 1993.
- Lewins, Arthur J. and Meil Alice. Supervision for Improved Instruction New Challenges. New Responses. Belmont, California : Wadworth Publishing, 1972.

- Lionberger, Herbert F. and Paul H. Gwin. Communication Strategies : A Guide for Agricultural Change Agents. Illinois : The Interstate Printers and Publishers, 1982.
- Lucas, Stephen E. The Art of Public Speaking. New York : Random House, 1983.
- Luthans, Fred. Organizational Behavior. 7th ed. New York : McGraw-Hill, 1995.
- Mani, Gomathi. Adult Learning : Theory and Practice. New Delhi : Sterling, 1994.
- Monroe, Alan H. and Douglas Ehninger. Principles and Types of Speech Communication. 7th ed. Illinois : Scott Foresman, 1974.
- Nadler, Leonard. Design Training Program : The Critical Events Model. Massachusetts : Addison Wesley Publishing Company, 1982.
- Newman, Phillip R. and Barbara M. Newman. Psychology. Illinois : The Dorsey Press, 1983.
- Nilvises, Pornchulee. "The Role of Agricultural Leaders in Farmer Associations and the Implications to Agricultural Extension Education in Thailand," Dissertation Abstracts International. 50(01) : 55-A ; July, 1989.
- Oliva, Peter F. Developing the Curriculum. 3rd ed. New York : Harper Collins Publishers, 1992.
- Pao, Mirunda Lee. Concepts of Information Retrieval. Englewood, Colorado : Libraries Unlimited, 1989.
- Quible, Zane K. Administrative Office Management. 6th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1996.
- Rasmussen, Patricia Ann. "The Changing Role of Instructional Administrators in Selected Southern California Community Colleges," Dissertation Abstracts International. 55(12) : 3723-A ; June, 1995.
- Regan, William B. and Gane D. Shephard. Modern Elementary Curriculum. New York : Holt and Winston, 1977.
- Reilly, R.R. and E.L. Lewis. Education Psychology. New York : Macmillan, 1983.
- Rogers, Everett M. Diffusion of Innovations. 3rd ed. New York : The Free Press, 1983.
- Rogers, Everett M. and F. Floyd Shoemaker. Communication of Innovations : A Cross-Cultural Approach. 2nd ed. New York : The Free Press, 1971.
- Ross, M.G. and C.E. Hendry. New Understanding of Leadership. New York : Association Press, 1972.

- Saylor, John Galen, William M. Alexander and Arthur J. Lewis. Curriculum Planning for Better Teaching and Learning. 4th ed. New York : Holt, Rinehart and Winston, 1981.
- Scannell, Edward E. and John W. Newstrom. Still More Game Trainers Play : Experiential Learning Exercises. New York : McGraw-Hill, 1991.
- Slaughter, Nancy Lynn. "Evaluation of a Selected Program for Educational Leadership (Leadership Development Process)," Dissertation Abstracts International. 54(04) : 1190-A ; October, 1993.
- Stogdill, Ralph M. Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research. New York : Mcmillan Publishing, 1974.
- Taba, Hilda. Curriculum Development : Theory and Practice. New York : Harcourt Brace & World, 1962.
- Tead, Ordway. The Art of Leadership. New York : McGraw-Hill, 1970.
- Tichy, Noel M. and Mary Anne Davanna. "The Transformational Leader," Training and Development Journal. 40(7) : 27-32 ; July, 1986.
- Trump, J. Lloyd and Delmas E. Miller. Secondary School Curriculum Improvement. Boston : Allyn and Bacon, 1968.
- Tyler, Raph W. Basic Principles of Curriculum and Instruction. Chicago : The University of Chicago Press, 1949.
- Vockell, Edward L. and J. William Asher. Education Research. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1995.
- Vispoel, Walter P. and James R. Austin. "Success and Failure in Junior High School : A Critical Incident Approach to Understanding Students' Attributional Beliefs," American Educational Research Journal. 32(2) : 377-412 ; Summer, 1995.
- Westcott, Alvin M. and Jame A. Smith. Creative Teacher of Mathematics in the Elementary School. Boston : Allyn and Bacon, 1967.
- Wexley, Kenneth N. and Glay P. Latham. Developing and Training Human Resources in Organization. Illinois : Scott, Toresman and Company, 1981.
- Yukl, Gary A. Leadership in Organizations. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1989.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสัมภาษณ์เหตุการณ์วิกฤติเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

แบบสอบถาม เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

แบบประเมินโครงสร้างหลักสูตร

แบบประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

แบบสัมภาษณ์เหตุการณ์วิกฤติเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

เพศ () ชาย () หญิง

อายุ.....ปี

ประเภทผู้นำทางการเกษตร () เกษตรกรคิดค้น () เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร

() ผู้นำชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร

1. ผู้นำทางการเกษตรหมายถึงอะไร โปรดอธิบาย

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าผู้นำทางการเกษตรที่ประสบความสำเร็จจะมีพฤติกรรม หรือกระทำสิ่งใด อย่างไร

[illegible]

3. ท่านคิดว่าผู้นำทางการเกษตรที่ไม่ประสบความสำเร็จจะมีพฤติกรรม หรือกระทำการใด อย่างไร

[illegible]

แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กษ.)

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กษ.) ได้แก่ หัวหน้างาน อศ.กษ. ครูนิเทศโครงการเกษตร และนักเรียน อศ.กษ. ที่จบหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

รายละเอียดของแบบสอบถาม จะเป็นความต้องการเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียน อศ.กษ. ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม ซึ่งจะนำไปพัฒนาเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมดังกล่าวแก่นักเรียน อศ.กษ. ต่อไป

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรในแต่ละรายการ ท่านเห็นว่ารายการใดต้องการเสริมสร้างให้กับนักเรียน อศ.กษ. มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความต้องการที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตัวเลขระดับความต้องการไว้ดังนี้

- 5 หมายถึง พฤติกรรมที่ท่านต้องการเสริมสร้างให้กับนักเรียน อศ.กษ. มากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมที่ท่านต้องการเสริมสร้างให้กับนักเรียน อศ.กษ. มาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรมที่ท่านต้องการเสริมสร้างให้กับนักเรียน อศ.กษ. ปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมที่ท่านต้องการเสริมสร้างให้กับนักเรียน อศ.กษ. น้อย
- 1 หมายถึง พฤติกรรมที่ท่านต้องการเสริมสร้างให้กับนักเรียน อศ.กษ. น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ดังตัวอย่าง

ข้อ	เรื่องที่ต้องการเสริมสร้างเพิ่มเติม	ระดับความต้องการ					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
00	การรวมกลุ่มเกษตรกร		✓				

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

- () หัวหน้างาน อส.กช. () ครูนิเทศโครงการเกษตร
- () นักเรียน อส.กช. ที่จบหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	เรื่องที่ต้องการเสริมสร้างเพิ่มเติม	ระดับความต้องการ					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1.	พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรที่พึงประสงค์ -----						
2.	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน-----						
3.	การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม -----						
4.	การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร-----						
5.	การรวมกลุ่มเกษตรกร-----						
6.	การยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ -----						
7.	การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร-----						
8.	การสร้างมนุษยสัมพันธ์-----						
9.	การตัดสินใจ-----						
10.	การประสานงาน-----						

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินโครงสร้างหลักสูตร

แบบประเมินฉบับนี้ เป็นแบบประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรสำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท (อศ.กช.)” โดยมีวัตถุประสงค์ให้ท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาพิจารณาความเหมาะสม และความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และขอความกรุณาเขียนข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงต่อไป

แบบประเมินมี 2 ตอน คือ แบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร และแบบประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตร

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรในส่วนต่าง ๆ ต่อไปนี้

มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามระดับความเหมาะสม

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1	หลักการของหลักสูตรในการนำไปปฏิบัติจริง						
2	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรในการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร						
3	เนื้อหาของหลักสูตรในการนำไปใช้ฝึกอบรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย						
4	เนื้อหาของหลักสูตรในการนำไปปฏิบัติจริง						
5	หัวข้อวิชาฝึกอบรมเหมาะสมกับขอบข่ายของหลักสูตร						

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตร

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรมีความสอดคล้องมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
1	สภาพปัญหาของหลักสูตรกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร			
2	สภาพปัญหาของหลักสูตรกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตร			
3	สภาพปัญหาของหลักสูตรกับเนื้อหาของหลักสูตร			
4	สภาพปัญหาของหลักสูตรกับหัวข้อวิชาฝึกอบรม			
5	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตรในแต่ละหัวข้อวิชาฝึกอบรม			
6	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับเนื้อหาของหลักสูตร			
7	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับหัวข้อวิชาฝึกอบรม			
8	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหาของหลักสูตรในหัวข้อวิชาฝึกอบรม			
9	เนื้อหาวิชาฝึกอบรมกับหัวข้อวิชาฝึกอบรม			
10	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในหัวข้อวิชาฝึกอบรมกับกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม			
11	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในหัวข้อวิชา กับสื่อ			
12	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในหัวข้อวิชา กับ การประเมินผล			
13	เนื้อหาในหัวข้อวิชาฝึกอบรม กับ สื่อ			
14	เนื้อหาในหัวข้อวิชาฝึกอบรม กับ การประเมินผล			
15	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมในหัวข้อวิชา กับ สื่อ			
16	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมในหัวข้อวิชา กับ การประเมินผล			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

แบบประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ตามความคิดเห็นของท่านว่าเหมาะสมเพียงใด ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสม มากที่สุด ดีมาก
 4 หมายถึง มีความเหมาะสม มาก ดี
 3 หมายถึง มีความเหมาะสม ปานกลาง
 2 หมายถึง มีความเหมาะสม น้อย
 1 หมายถึง มีความเหมาะสม น้อยที่สุด ควรแก้ไขปรับปรุง

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1	เนื้อหาวิชาของการฝึกอบรม						
2	วิทยากรแต่ละหัวข้อวิชาของการฝึกอบรม						
3	การนำเสนอของวิทยากรแต่ละหัวข้อวิชา						
4	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้เข้าฝึกอบรม						
5	การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรม						
6	เอกสารประกอบการฝึกอบรม						
7	สื่อประกอบการฝึกอบรม						
8	สถานที่สำหรับฝึกอบรม						
9	การจัดเลี้ยงอาหารว่าง						
10	ระยะเวลาในการฝึกอบรม						

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อการฝึกอบรม.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

แบบวัดผลสัมฤทธิ์พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

เฉลยแบบวัดผลสัมฤทธิ์พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

>แบบวัดเจตคติพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

/แบบสังเกตทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร



แบบวัดผลสัมฤทธิ์พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย X ลงในช่องตรงกับตัวเลือก ก, ข, ค หรือ ง ที่ท่านพิจารณาว่าถูกต้องเหมาะสมมากที่สุด

1. คุณสมบัติของผู้นำทางการเกษตรเรื่องใดที่มีความสำคัญน้อยที่สุด

- ก. มีฐานะดี ได้รับการศึกษาสูง
- ข. มีความซื่อสัตย์ เสียสละเพื่อส่วนรวม
- ค. เพื่อนบ้านให้การยอมรับในเรื่องการเกษตร
- ง. มีความสามารถในการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

2. ผู้นำทางการเกษตรควรมีบทบาทเกี่ยวกับเรื่องใดน้อยที่สุด

- ก. บทบาทเกี่ยวกับคน
- ข. บทบาทเกี่ยวกับงาน
- ค. บทบาทเกี่ยวกับชุมชน
- ง. บทบาทเกี่ยวกับส่วนตัว

3. ผู้นำทางการเกษตรจะมีบทบาททางด้านการตลาดได้อย่างไร

- ก. ช่วยให้มีการรวมกลุ่มเกษตรกร
- ข. ให้เงินสนับสนุนการผลิตแก่เกษตรกร
- ค. ช่วยเกษตรกรรวบรวมข่าวสารการเกษตร
- ง. ประสานงานกับเจ้าหน้าที่เกษตรในการใช้เทคโนโลยีการเกษตร

4. ผู้นำทางการเกษตรควรใช้อำนาจแบบใดในการพัฒนาการเกษตรให้มีประสิทธิภาพ

- ก. การสั่งการ
- ข. ปลอ่ยตามสบาย
- ค. แข่งขันกัน
- ง. ร่วมมือร่วมกัน

5. บุคคลใดมีลักษณะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

- ก. คนที่จำกัดขอบเขตในการคิด
- ข. คนที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ
- ค. คนที่เอาจริงเอาจังกับการทำงาน
- ง. คนที่ยอมรับในสิ่งที่ไม่แน่นอน

6. เกษตรกรประเภทใดที่ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

- ก. ช่างสงสัย ชอบซักถาม
- ข. ชอบทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ
- ค. พอใจกับสภาพที่ตนเองมีอยู่
- ง. กล้าที่จะคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง

7. ท่านจะพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นได้อย่างไร

- ก. กระจายการตกลงให้เกิดอารมณ์ขัน
- ข. ฝึกนิสัยพึ่งตนเองให้มากที่สุด
- ค. ฟังและคล้อยตามความคิดเห็นผู้อื่น
- ง. หลีกเลี่ยงในสิ่งที่เป็นข้อขัดแย้ง

8. ผู้นำทางการเกษตรใช้อำนาจแบบใดจึงจะช่วยให้สมาชิกเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - ก. แบบตามสบาย
 - ข. แบบเผด็จการ
 - ค. แบบกึ่งเผด็จการ
 - ง. แบบประชาธิปไตย
9. หลักการสำคัญของการระดมสมองคืออะไร
 - ก. สมาชิกทุกคนเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ
 - ข. สมาชิกทุกคนเสนอความคิดเห็นภายในกรอบที่กำหนด
 - ค. สมาชิกทุกคนเสนอความคิดเห็นได้เพียงความคิดเห็นเดียว
 - ง. สมาชิกทุกคนเสนอความคิดเห็นได้เฉพาะที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน
10. ปัจจัยใดที่สำคัญที่สุดที่ทำให้การทำงานเป็นกลุ่มประสบความสำเร็จ
 - ก. ผู้นำดี สมาชิกดี เงินทุนดี
 - ข. ผู้นำดี สมาชิกดี การจัดการดี
 - ค. เงินทุนดี การจัดการดี สมาชิกดี
 - ง. ผู้นำดี เงินทุนดี การจัดการดี
11. บทบาทของสมาชิกกลุ่มที่ดีควรมีลักษณะอย่างไร
 - ก. ให้ความร่วมมือในการทำงาน
 - ข. ทำในสิ่งที่ตนได้รับประโยชน์
 - ค. เปิดโอกาสให้สมาชิกคนอื่นได้ทำงาน
 - ง. เปิดโอกาสให้ผู้นำกลุ่มได้ทำงาน
12. ลักษณะใดไม่ใช่ลักษณะของการประสานงานที่ดี
 - ก. การออกคำสั่ง
 - ข. การร่วมมือร่วมใจ
 - ค. การสร้างความสัมพันธ์
 - ง. การมอบหมายงาน
13. บุคคลใดที่สามารถสื่อความหมายได้ดีที่สุด
 - ก. พูดเสียงดังฟังชัด
 - ข. พูดชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามได้
 - ค. พูดจาไพเราะน่าฟัง
 - ง. พูดให้คนอื่นเข้าใจตามที่ต้องการได้
14. กลุ่มทำงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด เมื่อสมาชิกกลุ่มมีลักษณะอย่างไร
 - ก. ทำงานตามคำสั่ง
 - ข. ทำงานตามสบาย
 - ค. ยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน
 - ง. ไม่พอใจถ้าไม่ได้ดังที่ตนคิด
15. หน่วยงานใดที่ให้สารสนเทศทางการเกษตรน้อยที่สุด
 - ก. ทบวงมหาวิทยาลัย
 - ข. กระทรวงศึกษาธิการ
 - ค. กระทรวงพาณิชย์
 - ง. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
16. หน่วยงานใดมีหน้าที่ศึกษาค้นคว้าวิจัยความรู้ต่าง ๆ ทางด้านพืช
 - ก. กรมพัฒนาที่ดิน
 - ข. กรมวิชาการเกษตร
 - ค. กรมส่งเสริมการเกษตร
 - ง. สำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร

17. หน่วยงานใดที่ให้สารสนเทศทางการเกษตรด้านภาวะสินค้าและแนวทางแก้ไขปัญหาด้าน
เกษตร

ก. อ.ต.ถ.

ข. กรมพาณิชย์สัมพันธ์

ค. กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์

ง. กรมส่งเสริมการเกษตร

18. เรื่องใดไม่ใช่แนวคิดเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

ก. ภูมิปัญญาท้องถิ่นช่วยให้นักพัฒนามีความเข้าใจชุมชนนั้นมากขึ้น

ข. ภูมิปัญญาท้องถิ่นช่วยแก้ปัญหการประกอบอาชีพของท้องถิ่นนั้น

ค. ภูมิปัญญาท้องถิ่นแต่ละแห่งมีลักษณะเหมือนกัน ใช้เป็นแบบอย่างกันได้

ง. การจัดหาแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น ควรมองที่ระบบความคิดและการสั่งสมความรู้

19. การเกิดภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านอาชีพการเกษตร ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากอะไร

ก. การปฏิบัติตามจารีตประเพณี

ข. การพาชาวบ้านไปเรียนรู้จากชาวบ้าน

ค. การปฏิบัติตามแนวคิดของผู้นำทางการเกษตร

ง. การผ่านประสบการณ์ชีวิตที่ล้มเหลวในการประกอบอาชีพเกษตร

20. เกษตรกรกลุ่มใดจะยอมรับความรู้ทางการเกษตรช้าที่สุด

ก. พวกขลาดทำที่

ข. พวกเบี่ยงตลึงเล

ค. พวกงอมมือจับเจ้า

ง. พวกหันเหหัวคือ

21. การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรวิธีใดเป็นการสื่อสารทางเดียว

ก. โทรทัศน์

ข. การสาริต

ค. การสัมมนา

ง. ทักษศึกษา

22. ผู้ที่ยอมรับแนวคิดทางการเกษตรใหม่ ๆ ได้เร็ว จะมีลักษณะอย่างไร

ก. ผู้ที่มีญาติพี่น้องมากมาย

ข. ผู้ที่เป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ

ค. ผู้ที่ยอมรับอิทธิพลของเพื่อนบ้าน

ง. ผู้ที่ต้องการเห็นตัวอย่างเป็นรูปธรรม

23. ในการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร ถ้าต้องการให้เกษตรกรได้เห็นจริง และเข้าใจถึงขั้นตอน
การปฏิบัติ ควรใช้เทคนิควิธีใด

ก. การบรรยาย

ข. การสาริต

ค. การอภิปรายกลุ่ม

ง. การแสดงบทบาทสมมติ

24. ในการอภิปรายกลุ่ม ถ้าสมาชิกไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ผู้นำกลุ่มควรทำอย่างไร
- ให้รางวัลถ้าเขาแสดงความคิดเห็น
 - เรียกให้คนที่กล้าแสดงความคิดเห็นพูดบ่อย ๆ
 - ใช้คำถามถามนำในประเด็นที่คิดเขามีความรู้
 - เรียกให้มาทำความเข้าใจหลังเลิกการอภิปรายกลุ่ม
25. เรื่องใดไม่เหมาะใช้วิธีการสาธิต
- การตอนกิ่งมะม่วง
 - การทำเย็บปักถักร้อย
 - การซ่อมเครื่องตัดหญ้า
 - การป้องกันกำจัดศัตรูฝรั่ง
26. การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรแบบสาธิต ไม่นิยม ใช้ในกรณีใด
- เล่าเรื่องที่ต้องใช้เวลานาน
 - อธิบายวิธีการประดิษฐ์สิ่งของ
 - อธิบายสิ่งที่ละเอียดซับซ้อน
 - บอกขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
27. ลักษณะใดไม่ใช่คุณธรรมของนักพูด
- มีความสุจริตใจต่อผู้ฟัง
 - มีความปรารถนาดีต่อผู้ฟัง
 - มีความมั่นใจว่าตนเองเก่งกว่าผู้ฟัง
 - มีความรับผิดชอบต่อคำพูดที่พูดออกไป
28. ความหมายใดสรุปเกี่ยวกับการพูดได้ถูกต้องที่สุด
- การเปล่งเสียงเป็นถ้อยคำ
 - การเปล่งเสียงเพื่อสื่อสารของบุคคล
 - การเปล่งเสียงเพื่อแสดงความในใจ
 - การเปล่งเสียงที่มีความหมายเพื่อสื่อสาร
29. ความสามารถในการพูดลักษณะใดสำคัญที่สุด
- น้ำเสียงดี
 - ออกเสียงชัดเจน
 - ถ่ายทอดความรู้สึกได้ดี
 - สื่อความหมายได้ชัดเจน
30. " ปากเป็นเอกเทศเป็นโทโบราณว่า
 ถึงรู้มากไม่มีปากลำบากกาย
 คำประพันธ์ข้างต้นกล่าวถึงความสำคัญในเรื่องใด
- การเขียนหนังสือ
 - การแสวงหาความรู้
 - การคิดหาถ้อยคำในการพูด
 - การถ่ายทอดความรู้โดยการพูด

เฉลย

แบบวัดผลสัมฤทธิ์พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

- | | |
|-------------------|-------------------|
| ข้อ 1 คำตอบคือ ก | ข้อ 16 คำตอบคือ ข |
| ข้อ 2 คำตอบคือ ง | ข้อ 17 คำตอบคือ ค |
| ข้อ 3 คำตอบคือ ก | ข้อ 18 คำตอบคือ ค |
| ข้อ 4 คำตอบคือ ง | ข้อ 19 คำตอบคือ ง |
| ข้อ 5 คำตอบคือ ง | ข้อ 20 คำตอบคือ ค |
| ข้อ 6 คำตอบคือ ค | ข้อ 21 คำตอบคือ ก |
| ข้อ 7 คำตอบคือ ข | ข้อ 22 คำตอบคือ ข |
| ข้อ 8 คำตอบคือ ง | ข้อ 23 คำตอบคือ ข |
| ข้อ 9 คำตอบคือ ก | ข้อ 24 คำตอบคือ ค |
| ข้อ 10 คำตอบคือ ข | ข้อ 25 คำตอบคือ ง |
| ข้อ 11 คำตอบคือ ก | ข้อ 26 คำตอบคือ ก |
| ข้อ 12 คำตอบคือ ก | ข้อ 27 คำตอบคือ ค |
| ข้อ 13 คำตอบคือ ง | ข้อ 28 คำตอบคือ ง |
| ข้อ 14 คำตอบคือ ค | ข้อ 29 คำตอบคือ ง |
| ข้อ 15 คำตอบคือ ง | ข้อ 30 คำตอบคือ ง |
-

แบบวัดเจตคติพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรฉบับนี้ สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความรู้สึกต่อข้อความต่าง ๆ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วย ยอมรับ หรือชอบ มากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วย ยอมรับ หรือชอบ มาก

3 หมายถึง เห็นด้วย ยอมรับ หรือชอบ ปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วย ยอมรับ หรือชอบ น้อย

1 หมายถึง เห็นด้วย ยอมรับ หรือชอบ น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ความรู้สึก เห็นด้วย ยอมรับ หรือชอบ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	ผู้นำทางการเกษตรเป็นผู้ที่เสียสละเพื่อส่วนรวม					
2	ข้าพเจ้ารู้สึกอีกอึดใจที่ต้องทำงานร่วมกับบุคคลที่มาจากที่ต่าง ๆ กัน					
3	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหาทางการเกษตรกับผู้อื่น					
4	ข้าพเจ้าชอบอ่านประวัติและแนวคิดของผู้นำทางการเกษตร					
5	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าครอบครัวเกษตรกรทั้งหมดเป็นกลุ่มชนที่น่าสนใจ					
6	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่จะต้องรับรู้ข่าวสารการเกษตร					
7	ผู้นำทางการเกษตรควรเป็นผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่น					
8	คนหนุ่มสาวไม่เหมาะที่จะเป็นผู้นำทางการเกษตร					

ข้อ	ข้อความ	ความรู้สึก เห็นด้วย ยอมรับ หรือชอบ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
9	ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนเกษตรกร					
10	ข้าพเจ้าไม่ชอบสังคมเกษตรกรรมเพราะไม่มีโอกาสที่จะทำให้คนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี					
11	ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีใครสามารถแก้ปัญหาการเกษตรได้					
12	ข้าพเจ้ามีความลำบากใจเมื่อมีผู้มาปรึกษาปัญหาการเกษตร					
13	ผู้นำทางการเกษตรต้องรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก					
14	ข้าพเจ้าคิดว่าการแก้ปัญหาการเกษตรเป็นเรื่องของเจ้าหน้าที่เกษตร					
15	ผู้นำทางการเกษตรต้องรู้จักตน เข้าใจตน และปรับตนได้ดี					
16	ข้าพเจ้าคิดว่าผู้นำทางการเกษตรที่เข้ากับทุกคนได้ดีมักไม่ค่อยมีผลงาน					
17	ข้าพเจ้าคิดว่าการรับรู้ข่าวสารการเกษตรช่วยให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพเกษตร					
18	ผู้นำทางการเกษตรที่ประสานงานโดยให้สมาชิกยอมรับจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงาน					
19	ผู้นำทางการเกษตรที่สามารถอธิบายสิ่งที่จะทำให้สมาชิกเข้าใจได้ย่อมจะได้รับความร่วมมือในการทำงาน					

ข้อ	ข้อความ	ความรู้สึก เห็นด้วย ขอมรับ หรือชอบ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
20	ข้าพเจ้าคิดว่าความรู้ทางการเกษตรที่ได้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นเรื่องล้ำสมัย					
21	ผู้นำทางการเกษตรเป็นผู้ที่นำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงและพัฒนาการเกษตร					
22	ข้าพเจ้าคิดว่าการที่เกษตรกรรวมกลุ่มกันทำให้เกิดปัญหายุ่งยากมากขึ้น					
23	ข้าพเจ้าคิดว่าอาชีพเกษตรกรต้องการคนที่มีความรู้ น้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ					
24	ผู้นำทางการเกษตรควรเป็นผู้มีความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล					
25	ข้าพเจ้าคิดว่าการประสานงานไม่มีความจำเป็นสำหรับผู้นำทางการเกษตรเพราะจะทำให้เสียเวลาและเกิดความล่าช้าในการทำงาน					
26	ผู้ที่ชอบคิดในเรื่องแปลก ๆ ไม่เหมือนผู้อื่น ไม่เหมาะที่จะเป็นผู้นำทางการเกษตร					
27	ข้าพเจ้าชอบไปพูดคุยกับผู้ที่มีการประสบการณ์ทางการเกษตรในท้องถิ่น					
28	ข้าพเจ้าคิดว่าการประกอบอาชีพเกษตรกรที่ทำตามบรรพบุรุษเป็นสิ่งที่ดีอยู่แล้ว					
29	ข้าพเจ้าชอบผู้นำทางการเกษตรที่ชอบทดลองทำในสิ่งแปลกใหม่					
30	ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่ได้ให้คำปรึกษาปัญหาการเกษตรแก่เพื่อนเกษตรกร					

แบบสังเกตทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชื่อ.....นามสกุล.....

การประเมินผล ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

5 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่กำหนดให้ มากที่สุด

4 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่กำหนดให้ มาก

3 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่กำหนดให้ ปานกลาง

2 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่กำหนดให้ น้อย

1 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่กำหนดให้ น้อยที่สุด

ข้อ	พฤติกรรม	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่กำหนดให้				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	ความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตาม					
2	ความสามารถในการอธิบายและแสดงความคิดเห็น					
3	ความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
4	ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาการเกษตร					
5	ความสามารถในการเสนอความคิดที่แปลกใหม่					
6	ความสามารถพูดเพื่อสื่อความหมาย					
7	ความสามารถที่จะระดมความคิดจากกลุ่มได้					
8	ความสามารถที่จะเปิดเผยข้อดีและข้อบกพร่องของตนเองได้					
9	ความสามารถในการวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่นได้					
10	ความสามารถในการช่วยเหลือผู้อื่นได้					

ข้อ	พฤติกรรม	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่กำหนดให้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
11	ความสามารถในยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
12	ความสามารถในการสร้างการยอมรับภายในกลุ่ม					
13	ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีของกลุ่ม					
14	ความสามารถในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของกลุ่ม					
15	ความสามารถในการนำเสนอผลงานกลุ่มต่อที่ประชุม					
16	ความสามารถในการปรับตนเองเข้ากับผู้อื่นได้					
17	ความสามารถในการร่วมมือกับกลุ่ม					
18	ความสามารถในการเป็นสมาชิกกลุ่มที่ดี					
19	ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลทางการเกษตรเพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาการเกษตร					
20	ความสามารถในการพูดให้ความรู้ทางการเกษตร					

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ประเมิน

ภาคผนวก ก

ตารางค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดผลสัมฤทธิ์
ตารางค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

ตารางค่าความยากง่ายรายข้อ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดผลสัมฤทธิ์

ข้อ	p	r	ข้อ	p	r	ข้อ	p	r
1.	0.78	0.44	11.	0.67	0.44	21.	0.50	0.33
2.	0.72	0.56	12.	0.61	0.56	22.	0.22	0.22
3.	0.33	0.22	13.	0.56	0.44	23.	0.67	0.67
4.	0.72	0.50	14.	0.28	0.33	24.	0.61	0.33
5.	0.22	0.44	15.	0.28	0.56	25.	0.28	0.56
6.	0.72	0.33	16.	0.44	0.22	26.	0.33	0.56
7.	0.61	0.33	17.	0.33	0.22	27.	0.56	0.44
8.	0.78	0.44	18.	0.67	0.44	28.	0.78	0.44
9.	0.56	0.67	19.	0.39	0.56	29.	0.72	0.56
10.	0.56	0.44	20.	0.44	0.22	30.	0.28	0.56

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดผลสัมฤทธิ์ (r_H) = 0.78

ตารางค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทัศนคติพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

ข้อ	t	ข้อ	t	ข้อ	t
1.	3.85	11.	6.36	21.	4.75
2.	2.79	12.	8.33	22.	9.80
3.	3.83	13.	5.45	23.	10.26
4.	3.70	14.	2.73	24.	4.70
5.	4.62	15.	3.89	25.	6.34
6.	6.06	16.	4.57	26.	3.59
7.	2.38	17.	6.84	27.	2.97
8.	4.61	18.	7.50	28.	3.24
9.	4.63	19.	5.76	29.	5.20
10.	6.50	20.	4.94	30.	3.70

ค่าความเชื่อมั่น (α) = 0.89

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเนื้อหาและโครงร่างหลักสูตร

รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเนื้อหาและโครงร่างหลักสูตร

1. รศ.ดร.วิชัย	วงษ์ใหญ่	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. รศ.ดร.สมบูรณ์	ชิดพงศ์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
3. ผศ.ดร.สมสุดา	ผู้พัฒน์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
4. ดร.โสภณ	ธนะมัย	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
5. ดร.นพคุณ	ศิริวรรณ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
6. ดร.รจนา	ศรีบุญมา	กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา

รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม
หลักสูตรเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร
สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กษ.)
ระหว่างวันที่ 1 - 3 ตุลาคม พ.ศ. 2540
ณ อาคารฝึกอบรมระยะสั้น วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม

1. นายปรีชา	ลารคร	30 หมู่ 2 บ้านแดง ตำบลยาง อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม 44130
2. นางสาวทองมี	วิฑูมา	7 หมู่ 8 บ้านหนองแวงใต้ ตำบลหนองบัวสันต อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม 44210
3. นายสุวิท	ทุมมานอก	48 หมู่ 7 บ้านหนองแวงเหนือ ตำบลหนองบัวสันต อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม 44210
4. นางสาวลำไย	เหลารินทร์	19 หมู่ 8 บ้านหนองแวงใต้ ตำบลหนองบัวสันต อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม 44210
5. นางสาวศิรินทร	ทรงสิทธิ์	57 หมู่ 7 บ้านหนองแวงเหนือ ตำบลหนองบัวสันต อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม 44210
6. นางสาวหนูแดง	ไทรภูทอน	4 หมู่ 8 บ้านหนองแวงใต้ ตำบลหนองบัวสันต อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม 44210
7. นางสาวจันทร์ทิน	โคดาโม	46 หมู่ 10 บ้านเหล่าจั่ว ตำบลหนองบัวสันต อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม 44210
8. นางสาวเกศฎาภร	สัตยพันธ์	3 หมู่ 8 บ้านโนนม่วง ตำบลหนองม่วง อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม 44130
9. นางสาวอุมาพร	ชินรัตน์	72 หมู่ 8 บ้านโนนม่วง ตำบลหนองม่วง อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม 44130
10. นางสาวไพฑูรย์	อุปแสน	7 หมู่ 12 บ้านโนนหัวฝาย ตำบลแก่งเลิงจาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000
11. นางสาวสดสี	บรรเทา	59 หมู่ 12 บ้านหนองอุ่ม ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 44150

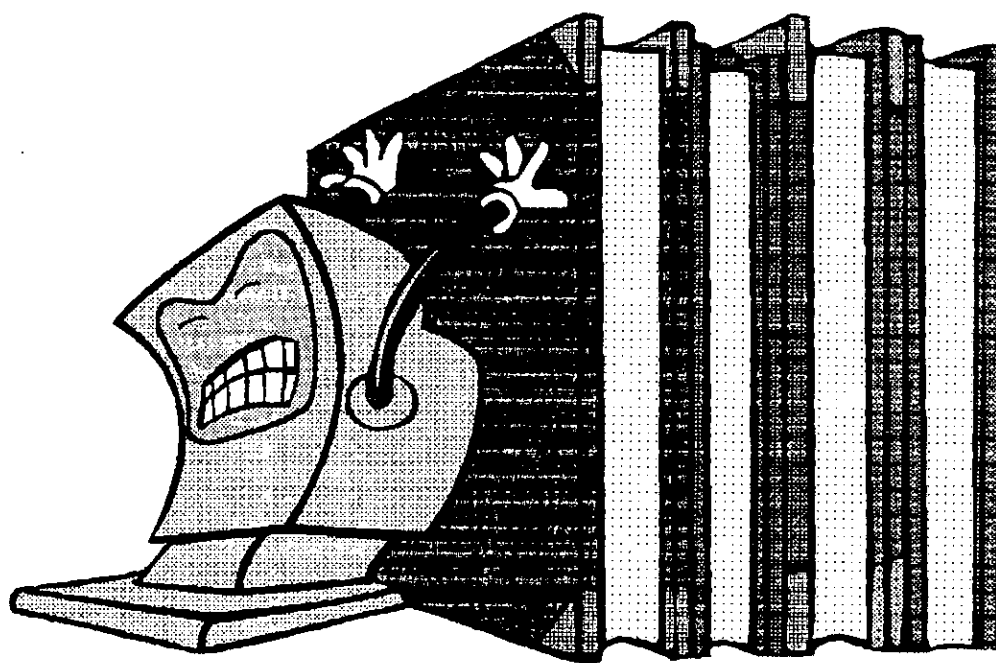
12. นางสาวสุจิตรา	จันทร์มนตรี	62 หมู่ 6 บ้านยาง ตำบลมิตรภาพ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม 44190
13. นายผดุงศักดิ์	วงษ์นอก	26 หมู่ 11 บ้านหนองทุ่ม ตำบลหนองบัวสันต อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม 44210
14. นายสุระชัย	กองแก้ว	68 หมู่ 11 บ้านหนองทุ่ม ตำบลหนองบัวสันต อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม 44210
15. นางสาวบุญโฮม	ดาวัณนา	30 หมู่ 6 บ้านหนองขุ่น ตำบลหนองบัวสันต อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม 44210
16. นางสาววัลภา	โพเทพา	35 หมู่ 3 บ้านหนองบัวใต้ ตำบลหนองบัวสันต อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม 44210
17. นางสาวสมควร	เวทพิทักษ์	11 หมู่ 3 บ้านหนองบัวใต้ ตำบลหนองบัวสันต อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม 44210
18. นางสาวสุมาลี	โตคำสำ	21 หมู่ 12 บ้านหนองกุงศรี ตำบลหนองบัวสันต อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม 44210
19. นายสงกรานต์	เกษมทะยุง	84 หมู่ 12 บ้านหนองกุงศรี ตำบลหนองบัวสันต อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม 44210
20. นางสาวสยาม	เกตุศิริถวิลวงษ์	36 หมู่ 5 บ้านหนองรูแซ่ ตำบลหนองบัวสันต อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม 44210
21. นางสาวสุลาณี	พลมีเดช	71 หมู่ 5 บ้านหนองรูแซ่ ตำบลหนองบัวสันต อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม 44210
22. นายวิวัฒน์	มณีศรี	3 หมู่ 5 บ้านหนองรูแซ่ ตำบลหนองบัวสันต อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม 44210
23. นายโกวิท	จิตสม	50 หมู่ 8 บ้านหนองบัวใต้ ตำบลหนองบัวสันต อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม 44210
24. นายอภิศักดิ์	คุณเอนก	70 หมู่ 3 บ้านหนองบัวสันต ตำบลหนองบัวสันต อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม 44210
25. นายวีระพล	จันวงษา	53 หมู่ 11 บ้านหนองทุ่ม ตำบลหนองบัวสันต อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม 44210

- | | | |
|--------------------|----------|--|
| 26. นางสาวสมัย | สิงขาคา | 21 หมู่ 9 บ้านหนองพุก ตำบลหนองบัวสันตุ
อำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม 44210 |
| 27. นายพาเพลิน | พรหล่อ | 27 หมู่ 9 บ้านหนองพุก ตำบลหนองบัวสันตุ
อำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม 44210 |
| 28. นางสาวพัชร | ถาเกตุลี | 47 หมู่ 6 บ้านยาง ตำบลมิตรภาพ
อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม 44190 |
| 29. นางสาวลัดดา | แก้วพรหม | 80 หมู่ 8 บ้านโนนม่วง ตำบลหนองม่วง
อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม 44130 |
| 30. นางสาวนงลักษณ์ | วงนาก | 17 หมู่ 7 บ้านโคกเสือเผ่น ตำบลหนองม่วง
อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม 44130 |
| 31. นายสุรศักดิ์ | ภูมิศรี | 43 หมู่ 8 บ้านโนนม่วง ตำบลหนองม่วง
อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม 44130 |
| 32. นายวัชร | ลือจันดา | 5 หมู่ 5 บ้านหนองรูแซ่ ตำบลหนองบัวสันตุ
อำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม 44210 |
-

ภาคผนวก จ
คู่มือวิทยากร

คู่มือวิทยากร

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร
สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กษ.)



พัฒนาโดย

นายองอาจ พงษ์พิสุทธิบุบผา

ตารางการฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร
สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กษ.)

ระหว่างวันที่ 1 - 3 ตุลาคม พ.ศ. 2540

ณ อาคารฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม

วันที่ 1 ตุลาคม 2540

08.30 น. - 08.50 น.	ปฐมนิเทศหลักสูตรฝึกอบรม
08.50 น. - 09.30 น.	กิจกรรมสร้างความคุ้นเคย
09.30 น. - 10.00 น.	การทดสอบก่อนการฝึกอบรม
10.00 น. - 10.15 น.	พัก 15 นาที
10.15 น. - 12.00 น.	แนวคิดและพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร
12.00 น. - 13.00 น.	พักกลางวัน
13.00 น. - 14.30 น.	ผู้นำทางการเกษตรกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
14.30 น. - 14.45 น.	พัก 15 นาที
14.45 น. - 16.30 น.	ผู้นำทางการเกษตรกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

วันที่ 2 ตุลาคม 2540

08.30 น. - 09.00 น.	กิจกรรมเตรียมความพร้อม
09.00 น. - 10.30 น.	ผู้นำทางการเกษตรกับการประสานงาน
10.30 น. - 10.45 น.	พัก 15 นาที
10.45 น. - 12.00 น.	ผู้นำทางการเกษตรกับการประสานงาน
12.00 น. - 13.00 น.	พักกลางวัน
13.00 น. - 14.30 น.	แนวคิดเกี่ยวกับสารนิเทศทางการเกษตร
14.30 น. - 14.45 น.	พัก 15 นาที
14.45 น. - 16.30 น.	การวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น

วันที่ 3 ตุลาคม 2540

08.30 น. - 09.00 น.	กิจกรรมเตรียมความพร้อม
09.00 น. - 10.30 น.	เทคนิคและวิธีการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร
10.30 น. - 10.45 น.	พัก 15 นาที
10.45 น. - 12.00 น.	ศิลปะการพูดของผู้นำทางการเกษตร
12.00 น. - 13.00 น.	พักกลางวัน
13.00 น. - 15.30 น.	ศิลปะการพูดของผู้นำทางการเกษตร
15.30 น. - 15.45 น.	พัก 15 นาที
15.45 น. - 16.15 น.	การทดสอบหลังการฝึกอบรม
16.15 น. - 16.30 น.	สรุปผลและปิดการฝึกอบรม

คำนำ

คู่มือวิทยากรหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้วิทยากรได้ทราบเกี่ยวกับ สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาสาระ วิธีดำเนินการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล และแผนการฝึกอบรม เพื่อวิทยากรจะได้เห็นแนวทางในการเตรียมตัววิทยากรให้มีความพร้อมก่อนการฝึกอบรม และบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรตามที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือวิทยากรฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ได้นำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การประสานงาน การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร และการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร เพื่อพัฒนานักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรในท้องถิ่นชนบทให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

นายองอาจ พงษ์พิสุทธินุบผา

กันยายน 2540

สารบัญ

	หน้า
สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม.....	(1)
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร.....	(2)
โครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาสาระการฝึกอบรม.....	(2)
วิธีดำเนินการฝึกอบรม.....	(4)
การวัดและการประเมินผลการฝึกอบรม.....	(5)
แผนการฝึกอบรม.....	(6)
รายละเอียดกิจกรรมและเนื้อหาสาระ	
กิจกรรมสร้างความคุ้นเคย.....	(9)
หน่วยที่ 1 การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร	
หัวข้อวิชาและกิจกรรมที่ 1 แนวคิดและพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร.....	(13)
เนื้อหาสาระหัวข้อวิชาที่ 1 แนวคิดและพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร.....	(19)
หัวข้อวิชาและกิจกรรมที่ 2 ผู้นำทางการเกษตรกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์..	(21)
เนื้อหาสาระหัวข้อวิชาที่ 2 ผู้นำทางการเกษตรกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์..	(26)
หัวข้อวิชาและกิจกรรมที่ 3 ผู้นำทางการเกษตรกับการประสานงาน.....	(31)
เนื้อหาสาระหัวข้อวิชาที่ 3 ผู้นำทางการเกษตรกับการประสานงาน.....	(38)
หน่วยที่ 2 การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร	
หัวข้อวิชาและกิจกรรมที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับสารนิเทศทางการเกษตร.....	(44)
เนื้อหาสาระหัวข้อวิชาที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับสารนิเทศทางการเกษตร.....	(47)
หัวข้อวิชาและกิจกรรมที่ 2 การวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น.....	(56)
เนื้อหาสาระหัวข้อวิชาที่ 2 การวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น.....	(58)
หน่วยที่ 3 การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร	
หัวข้อวิชาและกิจกรรมที่ 1 เทคนิคและวิธีการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร.....	(66)
เนื้อหาสาระหัวข้อวิชาที่ 1 เทคนิคและวิธีการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร..	(68)
หัวข้อวิชาและกิจกรรมที่ 2 ศิลปะการพูดของผู้นำทางการเกษตร.....	(74)
เนื้อหาสาระหัวข้อวิชาที่ 2 ศิลปะการพูดของผู้นำทางการเกษตร.....	(77)
บรรณานุกรม.....	(83)

(1)

สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม

โครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) เป็นโครงการขยายโอกาสการศึกษา แก่เยาวชนผู้จบการศึกษาภาคบังคับในชนบท ด้วยการจัดให้เยาวชนได้ยกระดับการศึกษาควบคู่ไปกับการประกอบอาชีพเกษตรในท้องถิ่น จัดการเรียนการสอนเป็นแบบโรงเรียน-โรงงาน เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในไร่นา เป็นการฝึกประสบการณ์และทักษะวิชาชีพจากอาชีพของตนเอง

นักเรียนในโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) ประกอบอาชีพเกษตรอยู่ในท้องถิ่นของตนเอง จึงได้รับการคาดหวังจากเพื่อนบ้านว่าต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางการเกษตรและให้คำปรึกษาแนะนำด้านการเกษตรได้ ถ้านักเรียนมีพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร จะช่วยให้เกิดความร่วมมือกันพัฒนาท้องถิ่นของคนได้ ซึ่งผู้ที่มีพฤติกรรมเหมาะกับการเป็นผู้นำทางการเกษตรนั้น ควรมีความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล ยอมรับนวัตกรรมใหม่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความอดทน มีคุณธรรมจริยธรรม พฤติกรรมเหล่านี้ควรส่งเสริมให้กับเกษตรกรไทยในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศที่แนวโน้มมีการพัฒนาการเกษตรที่ใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น มีอุตสาหกรรมแปรรูปการเกษตรเพิ่มขึ้น มีการขยายการพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดย่อมไปสู่ชนบท มีการพัฒนาไปพร้อมกับการอนุรักษ์ เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ ในลักษณะของการพัฒนาที่ยั่งยืน

แต่จากผลการวิจัย พบว่า ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีความรู้พื้นฐานเพียงพอกับการประกอบอาชีพ แต่มีจุดอ่อนในด้านบุคลิกภาพและเจตคติคือ ขาดความกระตือรือร้น ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขาดความเป็นผู้นำ และจากการวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนการสอนและงานวิจัยที่เกี่ยวกับโครงการ อศ.กช. พบว่า โครงสร้างของหลักสูตรไม่มีรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร และครูผู้สอนไม่มีเวลาว่างเตรียมหรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร เพราะมีภาระหน้าที่รับผิดชอบมาก นอกจากนี้ ผู้เรียนมาเรียนสัปดาห์ละวัน ทำให้ไม่ค่อยมีโอกาสดำเนินกิจกรรมกลุ่มร่วมกันและได้ฝึกพัฒนาบุคลิกภาพผู้นำทางการเกษตร แต่ถ้ามีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรให้กับผู้เรียน เป็นการเติมเต็มหลักสูตร ช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปพัฒนาอาชีพได้อย่างมั่นใจ สามารถให้คำปรึกษาทางการเกษตรกับเพื่อนบ้านด้วยความเต็มใจ สามารถรวมพลังประสานความคิดของบุคคลในท้องถิ่นให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการแก้ปัญหาการเกษตร ตลอดจนมีความมุ่งมั่นร่วมมือกับเพื่อนบ้านและเจ้าหน้าที่ของรัฐพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

การฝึกอบรม เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำให้เกิดขึ้นได้และมีผลการวิจัยหลายเรื่องพบว่า การฝึกอบรมมีผลต่อพฤติกรรมผู้นำและสามารถพัฒนา

(2)

ความเป็นผู้นำได้ เพราะการฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้เฉพาะเรื่อง สามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ โดยเฉพาะกระบวนการฝึกอบรมที่ใช้เทคนิคกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม (Participatory Activities) ซึ่งเน้นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงาน ได้วิเคราะห์และสังเกตสิ่งที่ได้เรียน รวมทั้งรู้วิธีการเรียนรู้ของตนเองไปด้วย จึงเป็นการใช้วิธีการทางปัญญานำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะและพฤติกรรมที่ต้องการ ดังนั้น การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรให้กับนักเรียน อศ.กษ. จึงมีความสำคัญในการช่วยพัฒนาคุณภาพของนักเรียนที่จะจบการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพของตนเอง และสามารถถ่ายทอดความรู้ เทคนิค วิธีการ ตลอดจนเจตคติที่ดีต่องานอาชีพเกษตรกรรมไปสู่บุคคลอื่นในท้องถิ่น เป็นการนำความเจริญไปสู่ท้องถิ่นชนบท

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

เพื่อให้นักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กษ.) ที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการเป็นผู้นำทางการเกษตร

โครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาสาระการฝึกอบรม

โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 หน่วย คือ หน่วยที่ 1 การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร หน่วยที่ 2 การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร และหน่วยที่ 3 การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

เทคนิควิธีการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรตามหลักสูตรฝึกอบรมนี้ใช้เทคนิคกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม (Participatory Activities) โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เน้นที่กระบวนการกลุ่ม การอภิปรายกลุ่ม กรณีตัวอย่าง และการระดมสมองเพื่อการเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม และพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

เนื้อหาสาระและกิจกรรมในแต่ละหัวข้อวิชาของหน่วยการฝึกอบรม มีดังนี้

หน่วยที่ 1 การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร แบ่งออกเป็น 3 หัวข้อวิชา ดังนี้

หัวข้อวิชาที่ 1 แนวคิดและพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

เนื้อหาสาระ

- ความหมายของผู้นำทางการเกษตร
- คุณสมบัติผู้นำทางการเกษตร
- บทบาทของผู้นำทางการเกษตร

intka

self on own

(3)

กิจกรรม - กรณีตัวอย่าง

หัวข้อวิชาที่ 2 ผู้นำทางการเกษตรกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ *ad raga*

เนื้อหาสาระ - การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- เทคนิคการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน
- การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา

กิจกรรม - หาคำมาต่อ
- การโฆษณา
- ประโยชน์ของสิ่งของ
- การระดมสมอง

หัวข้อวิชาที่ 3 ผู้นำทางการเกษตรกับการประสานงาน *method*

เนื้อหาสาระ - หลักการประสานงาน
- การทำงานเป็นกลุ่ม
- เทคนิคการสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพ
- การสร้างบรรยากาศเพื่อความสำเร็จ

กิจกรรม - ต่อวงกลม
- ซ่อคอกไม้สามัคคี
- สื่อความหมาย

Inter หน่วยที่ 2 การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อวิชา ดังนี้

หัวข้อวิชาที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับสารสนเทศทางการเกษตร *uphstg*

เนื้อหาสาระ - ความสำคัญของสารสนเทศทางการเกษตร
- คุณค่าของสารสนเทศทางการเกษตร
- แหล่งสารสนเทศทางการเกษตร
- การแสวงหาสารสนเทศทางการเกษตร

กิจกรรม - การตั้งคำถาม
- การรวมใจ

(4)

หัวข้อวิชาที่ 2 การวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น*204: 1/1*

- เนื้อหาสาระ**
- แนวคิดเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - การจัดหาแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ประโยชน์ของภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - กรณีตัวอย่างการวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้
- กิจกรรม**
- อภิปรายกลุ่ม

หน่วยที่ 3 การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อวิชา ดังนี้**หัวข้อวิชาที่ 1 เทคนิคและวิธีการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร**

- เนื้อหาสาระ**
- กระบวนการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร
 - วิธีการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร
 - เทคนิคการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร
- กิจกรรม**
- การสาธิตการเกษตร

หัวข้อวิชาที่ 2 ศิลปะการพูดของผู้นำทางการเกษตร

- เนื้อหาสาระ**
- องค์ประกอบการพูด
 - คุณธรรมของนักพูด
 - การเตรียมการพูด
- กิจกรรม**
- กล้องนำโชค
 - ผู้นำเกษตรกรคนใหม่

วิธีดำเนินการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีวิธีการดำเนินงานเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างความคุ้นเคย ใช้เกมในการสร้างความคุ้นเคย เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเปิดเผยตัวเองให้ผู้อื่นรู้จัก อันจะเป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ การแสดงความคิดเห็นและการทำงานเป็นกลุ่มร่วมกันต่อไป
2. การทดสอบก่อนการฝึกอบรม ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ และแบบวัดเจตคติก่อนการฝึกอบรม เพื่อวัดความรู้และเจตคติต่อผู้นำทางการเกษตรของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(5)

3. การดำเนินการฝึกอบรม ใช้กิจกรรมแบบมีส่วนร่วม คือให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม และเล่นเกมต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม โดยเน้นกระบวนการกลุ่ม กรณีตัวอย่าง การอภิปรายกลุ่ม และการระดมสมองของผู้รับการฝึกอบรมจากการร่วมกันทำกิจกรรม และการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ค้นพบและเรียนรู้ด้วยตนเอง อันเป็นแนวทางการพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนในการทำกิจกรรมมีดังนี้

- 3.1 ขั้นนำ เป็นขั้นที่นำเข้าสู่กิจกรรมที่จะต้องทำร่วมกัน
- 3.2 ขั้นกิจกรรม เป็นขั้นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องลงมือทำสิ่งต่างๆ ที่ได้กำหนดให้
- 3.3 ขั้นอภิปราย เป็นขั้นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำสิ่งที่ได้พบระหว่างการทำกิจกรรมมาปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- 3.4 ขั้นสรุป เป็นการสรุปความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ได้จากการร่วมกันทำกิจกรรม และการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นข้อความรู้สั้น ๆ จดง่าย ๆ สำหรับนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่ออาชีพและชีวิตประจำวัน

4. ขณะดำเนินการฝึกอบรมจะใช้แบบสังเกตทักษะ เพื่อสังเกตผู้เข้ารับการอบรมว่าเกิดทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรมากน้อยเพียงใด

5. การทดสอบหลังการฝึกอบรม ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ และแบบวัดเจตคติหลังการฝึกอบรม เพื่อวัดความรู้และเจตคติต่อผู้นำทางการเกษตรของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า ได้รับความรู้และมีเจตคติต่อผู้นำทางการเกษตรเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด

การวัดและการประเมินผลการฝึกอบรม

กระบวนการวัดและการประเมินการฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ
ด้านความรู้ ด้านเจตคติ และด้านทักษะ

ด้านความรู้ ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม

ด้านเจตคติ ใช้แบบวัดเจตคติก่อนและหลังการฝึกอบรม

ด้านทักษะ ใช้แบบสังเกตทักษะขณะทำการฝึกอบรม

(7)

หัวข้อวิชา	วัตถุประสงค์เชิง พฤติกรรม	วิธีการฝึกอบรม /กิจกรรม	การประเมินผล
1.3 ผู้นำทางการเกษตร กับการประสานงาน	-อธิบายหลักการประสานงานได้ -อธิบายลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มได้ -บอกบทบาทหน้าที่ของผู้นำและสมาชิกกลุ่มได้ -อธิบายเทคนิคการสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพได้ -อธิบายแนวทางการสร้างบรรยากาศเพื่อความสำเร็จ	-แบ่งกลุ่มย่อย -กิจกรรมต่อวงกลม -กิจกรรมช็อคคอกไม้สามัคคี -กิจกรรมสื่อความหมาย -การอภิปรายร่วมกัน	-แบบสังเกตทักษะ -การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
2.การแสวงหาความรู้ ทางการเกษตร			
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับ สารสนเทศทาง การเกษตร	-บอกแหล่งสารสนเทศทางการเกษตรได้ -อธิบายคุณค่าและการแสวงหาสารสนเทศทางการเกษตรได้	-แบ่งกลุ่มย่อย -กิจกรรมการตั้งคำถาม -กิจกรรมการรวมใจ -อภิปรายร่วมกัน	-แบบสังเกตทักษะ -การอภิปรายและแสดงความคิดเห็น
2.2 การวิเคราะห์ระบบ คุณค่าภูมิปัญญา ท้องถิ่น	-อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ -อธิบายการจัดหาแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ -บอกประโยชน์ของภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ -วิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ -อธิบายการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ได้	-แบ่งกลุ่มย่อย -อภิปรายกลุ่ม -นำเสนอผลงานกลุ่ม	-แบบสังเกตทักษะ -รายงานผลการวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น -การนำเสนอผลงานกลุ่ม

(8)

หัวข้อวิชา	วัตถุประสงค์เชิง พฤติกรรม	วิธีการฝึกอบรม /กิจกรรม	การประเมินผล
3. การเผยแพร่ความรู้ ทางการเกษตร 3.1 เทคนิคและวิธีการ เผยแพร่ความรู้ทางการ เกษตร 3.2 ศิลปะการพูดของ ผู้นำทางการเกษตร	-อธิบายกระบวนการและวิธี การเผยแพร่ความรู้ทาง การเกษตรได้ -อธิบายเทคนิคการเผยแพร่ ความรู้ทางการเกษตรได้ -อธิบายการเตรียมการพูดได้ -บอกคุณธรรมของนักพูด ได้ -พูดให้ความรู้ทาง การเกษตรได้	-แบ่งกลุ่มย่อย -กิจกรรมสาธิต การเกษตร -อภิปรายกลุ่ม -นำเสนอผลงานกลุ่ม -กิจกรรมกล่อมนำโชค -แบ่งกลุ่มย่อย -กิจกรรมผู้นำ เกษตรกรคนใหม่ -การอภิปรายร่วมกัน	-แบบสังเกต ทักษะ -รายงานผล การสาธิต การเกษตร -การนำเสนอ ผลงานกลุ่ม -แบบสังเกต ทักษะ -รายงานผล ผู้นำเกษตรกร คนใหม่ -การนำเสนอ ผลงานกลุ่ม

(9)

กิจกรรมสร้างความคุ้นเคย

เวลา 40 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อจบการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถ

1. บอกพฤติกรรมของตนเองได้
2. บอกพฤติกรรมของเพื่อนสมาชิกในกลุ่มได้
3. ทำความรู้จักคุ้นเคยกับเพื่อนสมาชิกได้

กิจกรรมและวิธีดำเนินกิจกรรม

กิจกรรมที่ 1 เกมบิงโก-คนเก่ง

1. วิทยากรแจกเอกสารบิงโก-คนเก่ง ให้สมาชิกทุกคน คนละ 1 แผ่น และชี้แจงรายละเอียดกติกา ตามที่ปรากฏในเอกสารอีกครั้งเพื่อความเข้าใจตรงกัน
2. ให้สมาชิกเขียนชื่อ-นามสกุลของตนเอง
3. วิทยากรให้สัญญาณให้ทุกคนเริ่มกิจกรรม
4. เมื่อสมาชิกส่งแบบบิงโก-คนเก่ง ครบ 10 คนแรก วิทยากรให้สัญญาณหมดเวลา
5. วิทยากรและสมาชิกร่วมกันอภิปรายแนวคิดที่ได้จากกิจกรรม

กิจกรรมที่ 2 บัตรยิ้ม

1. วิทยากรแจกบัตรให้สมาชิกคนละ 1 แผ่น และให้สมาชิกทุกคนเขียนชื่อ-นามสกุล พร้อมทั้งเขียนว่า ตนเองชอบอะไร ไม่ชอบอะไร แล้วส่งคืนวิทยากร
2. วิทยากรรวบรวมบัตรแจกกลับอีกครั้งหนึ่ง โดยไม่ซ้ำคนเดิม 3 รอบ กำหนดให้ผู้ที่ได้รับบัตรเขียนข้อความสั้น ๆ ว่าชอบอะไรในตัวเจ้าของบัตร 2 เรื่อง
3. เมื่อดำเนินการครบ 3 รอบ วิทยากรจะรวบรวมและสุ่มเลือกสมาชิกราย 5 คน แล้วให้อ่านบัตรของตนเอง
4. วิทยากรและสมาชิกร่วมกันอภิปรายเพื่อให้ได้ข้อสรุป การมองในความคิดของกันและกัน ถ้าต่างคนต่างมุ่งมองความดีกัน จะทำให้ทุกคนมีกำลังใจในการทำ ความดี ส่วนไม่ดีก็จะลดน้อยลงไปที่สุดในที่สุด และทุกคนก็จะอยู่กันอย่างมีความสุข

สื่อประกอบกิจกรรม

- | | |
|-----------------------|---------------|
| 1. เอกสารบิงโก-คนเก่ง | จำนวน 35 แผ่น |
| 2. บัตรขนาดของจดหมาย | จำนวน 35 แผ่น |
| 3. ปากกา | จำนวน 35 ด้าม |

(10)

การประเมินผล

1. การสัมภาษณ์วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. การสังเกตการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. การบันทึกพฤติกรรมในบัตรบิงโกและบัตรยิ้ม

สรุปข้อคิดจากกิจกรรม

กิจกรรมสร้างความคุ้นเคยจัดขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. เป็นการทำความรู้จักหรือเกราะของแต่ละคนให้เข้าหากันได้อย่างสนิทใจ
2. เป็นการสร้างบรรยากาศของความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน
3. เป็นการอุ่นเครื่องให้มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี เป็นกันเอง
4. เป็นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงออก เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน
5. เป็นการสร้างความสนิทสนมไว้วางใจและผู้ที่รู้จักกันอยู่แล้วจะยังมีความรู้จักกันเพิ่ม

มากยิ่งขึ้น

(11)

เอกสารประกอบกิจกรรมบิงโก-คนเก่ง

(แบบที่ 1)

คำชี้แจง 1. เขียนชื่อ-นามสกุลของตนเอง

2. ค้นหาผู้มีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมตามข้อความในตาราง โดยการสอบถาม หนึ่งคน ต่อหนึ่งช่อง ไม่ให้ซ้ำกันเดิม

3. ให้เจ้าของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมนั้น เขียนชื่อได้ข้อความอย่างชัดเจน

4. ต้องให้ได้รายชื่อครบ 5 ช่อง เต็มตามแนวนอน แนวตั้ง หรือแนวขวางเพียงแถวเดียว

5. เมื่อได้ครบ 5 ช่องตามที่กำหนด นำส่งวิทยากร 10 คนแรกคือ ผู้ชนะ

ร้องเพลงเก่ง ✱	ทำอาหารเก่ง ✱	สวมแหวน ✱	เกิดวันจันทร์ ✱	ชอบอ่านนิยาย ☆
ชอบหลับในห้อง ☀	ชอบเล่นตะกร้อ ✱	หุ่นเท่ ☼	ชอบสีแดง ✱	ขี้อาย ☼
หัวเราะเสียงดัง ☼	ใส่แว่นตา ✱	ชอบกินกล้วยเตี๋ย ✱	ผิวดำ ✱	เขียนมือซ้าย ✱
รูปร่างอ้วน ✱	ผมยาว ✱	ที่บ้านเลี้ยงไก่ ✱	พูดไพเราะ ✱	ขี้มก่ง ✱
เกิดเดือนมีนาคม ✱	นุ่งกางเกงยีนส์ ☼	ทาบกิ่งมะม่วงได้ ✱	กินเก่ง ✱	มารยาทดี ✱

(12)

เอกสารประกอบกิจกรรมบิงโก-คนเก่ง

(แบบที่ 2)

คำชี้แจง 1. เขียนชื่อ-นามสกุลของตนเอง

2. ค้นหาผู้มีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมตามข้อความในตาราง โดยการสอบถาม หนึ่งคนต่อหนึ่งช่อง ไม่ให้ซ้ำคนเดิม

3. ให้เจ้าของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมนั้น เขียนชื่อได้ข้อความอย่างชัดเจน

4. ต้องให้ได้รายชื่อครบ 5 ช่อง เต็มตามแนวนอน แนวตั้ง หรือแนวทแยงเพียงแถวเดียว

5. เมื่อได้ครบ 5 ช่องตามที่กำหนด นำส่งวิทยากร 10 คนแรกคือ ผู้ชนะ

คุยเก่ง ●	ชอบแหย่เพื่อน ✱	ใจดี ✱	ขี้บ่น ✱	หัวผมแฉกกลาง ✱
พูดเสียงดัง ✱	เดินร่าเริง ☼	เกิดวันอาทิตย์ ✱	ขี้มียาก ☼	ชอบใส่เสื้อยัด ★
ชอบใส่หมวก ✱	ว่ายนํ้าไม่เป็น ✱	มีแฟนน่ารัก ☼	ชอบเล่นฟุตบอล ☼	ผิวปากได้ ✱
ชอบกินไอติม ☆	ใส่nahmิก้าข้อมือ ☼	เกิดเดือนตุลาคม ✱	แต่งตัวดี ✱	ชอบสีเหลือง ☼
ที่บ้านเลี้ยงหมู ☼	ทำเสียงแมวได้ ✱	รูปร่างผอม ★	ขับรถไดนาได้ ☆	เล่าเรื่องตลกได้ ✱

(13)

หน่วยที่ 1 การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

หัวข้อวิชาและกิจกรรมที่ 1 แนวคิดและพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

เวลา 1 ชั่วโมง 45 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อจบการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถ

1. อธิบายความหมายของผู้นำทางการเกษตรได้
2. บอกคุณสมบัติของผู้นำทางการเกษตรได้
3. อธิบายบทบาทของผู้นำทางการเกษตรได้

เนื้อหาการฝึกอบรม

1. ความหมายของผู้นำทางการเกษตร
2. คุณสมบัติของผู้นำทางการเกษตร
3. บทบาทของผู้นำทางการเกษตร

กิจกรรมและวิธีดำเนินกิจกรรม

1. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติกิจกรรมที่ 1 กรณีตัวอย่าง
2. วิทยากรและสมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปผลการปฏิบัติกิจกรรม

สื่อประกอบกิจกรรม

1. เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ
2. เอกสารประกอบ

การประเมินผล

1. การสัมภาษณ์วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. รายงานผลจากการศึกษากรณีตัวอย่างของแต่ละกลุ่ม
3. การสังเกตการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
4. การอภิปรายและการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
5. การนำเสนอผลงานกลุ่ม

(14)

กิจกรรมที่ 1 กรณีตัวอย่าง

เวลา 1 ชั่วโมง 45 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกกิจกรรมแล้ว มีความสามารถ

1. อธิบายความหมายของผู้นำทางการเกษตรได้
2. บอกคุณสมบัติของผู้นำทางการเกษตรได้
3. อธิบายบทบาทของผู้นำทางการเกษตรได้
4. อภิปรายแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล

สื่อประกอบกิจกรรม

- | | |
|---------------------------|---------------|
| 1. เอกสารกรณีตัวอย่าง | จำนวน 35 ชุด |
| 2. กระดาษอัดสำเนา | จำนวน 70 แผ่น |
| 3. แผ่นใส | จำนวน 15 แผ่น |
| 4. เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ | |

กิจกรรมและวิธีดำเนินการกิจกรรม

1. แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 6 คน และให้นั่งเป็นวงกลม
2. แต่ละกลุ่มให้เลือกหัวหน้ากลุ่มและเลขานุการกลุ่ม
3. วิทยากรแจกเอกสารกรณีตัวอย่างให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน
4. เมื่อสมาชิกกลุ่มได้ศึกษากรณีตัวอย่างแล้ว ให้สมาชิกในแต่ละกลุ่มช่วยกันวิเคราะห์ถึงคุณสมบัติของผู้นำทางการเกษตร และบทบาทของผู้นำทางการเกษตร แล้วสรุปความหมายของผู้นำทางการเกษตร
5. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอผลงาน

สรุปข้อคิดจากกิจกรรม

ผู้นำทางการเกษตรเป็นบุคคลที่สามารถทำให้บุคคลอื่นคล้อยตามได้ ไม่ว่าจะเป็นแนวความคิด หรือการปฏิบัติในการประกอบอาชีพเกษตร ซึ่งคุณสมบัติของผู้นำทางการเกษตรที่ต้องการคือ ความเป็นผู้นำ และความรู้ความสามารถทางการเกษตร กล่าวคือ เป็นผู้นำทั้งการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความคิดและพฤติกรรม มีความสามารถในการรวบรวม วิเคราะห์ และประยุกต์ข่าวสารการเกษตรเพื่อเผยแพร่ไปสู่เพื่อเกษตรกร ตลอดจนเป็นสื่อกลางระหว่างบุคคลกลุ่ม และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อดำเนินการทางด้านการตลาด

(15)

เอกสารกรณีตัวอย่าง

ประวัติ แนวคิดและผลงานของผู้นำทางการเกษตร

มหาอยู่ สุนทรชัย

ชีวิตและครอบครัว

มหาอยู่ สุนทรชัย เกษตรกรอีสานผู้ซึ่งนำเอาหลักพุทธธรรมกับประสบการณ์ชีวิต มาปรับใช้เพื่อหาทางเลือกให้กับชีวิตของตนเองและเกษตรกรอีสานในรูปแบบของการเกษตรผสมผสาน ภายใต้ปรัชญาของการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นบุตรคนที่ 3 ของนายคำซู่ และนางเม็ง สุนทรชัย เกิดเมื่อปี พ.ศ. 2464 ที่บ้านตะแบกน้อย ตำบลสลักได อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ศึกษาเบื้องต้นจากโรงเรียนสุรวิทยาคม จบชั้นประถมปีที่ 4 ภายหลังที่ออกจากโรงเรียนแล้ว ได้มาช่วยพ่อแม่ทำนาอยู่ช่วงหนึ่ง แล้วจึงได้บวชเรียนที่วัดจุมพลสุทธาวาสในตัวเมืองสุรินทร์ จากนั้นได้ย้ายสำนักไปอยู่ที่วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ กรุงเทพมหานคร จนสอบนักธรรมชั้นเอก และเปรียญธรรม 3 ประโยคได้ ในปี พ.ศ. 2489 ขณะที่พระมหาอยู่ได้กลับมาเยี่ยมโยมพ่อ-โยมแม่ ที่จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งชราภาพแล้วได้มองเห็นความลำบากตรากตรำของโยมพ่อโยมแม่จึงเกิดความรู้สึกสงสารและได้ตัดสินใจสึกออกมาช่วยพ่อแม่ทำนา จนกระทั่งอยู่มาในปี พ.ศ. 2490 ทางญาติผู้ใหญ่จึงได้ไปส่งขอคุณแม่สู่มาตีบุตรสาวสมุหบัญชีอำเภอเมืองสุรินทร์ มาเป็นคู่ครอง และมีบุตรสืบตระกูลด้วยกัน 5 คน

แนวคิด และผลงาน

จากประสบการณ์ที่เคยบวชเรียนมาและจากการอบรมสั่งสอนจากบิดาซึ่งสืบเชื้อสายจากตระกูลเจ้าเมืองเก่า ได้ทำให้มหาอยู่มีแนวคิดและปรัชญาในการทำงานที่สำคัญดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปลูกพืชแบบยกร่อง ในช่วงที่มหาอยู่บวชเรียนอยู่ที่กรุงเทพฯ ได้พบเห็นชาวสวนแถว ๆ ฟังชันบุรีและนนทบุรี ปลูกพืชแบบยกร่อง ซึ่งทำให้ดินไม่มีความร่วนซุย ไบไม้ที่ร่วงหล่นและเน่าเป็นปุ๋ย จี๋โคลนที่ลอกขึ้นมาแล้วนำมากลบโคนต้นไม้เป็นปุ๋ยอย่างดี และที่สำคัญจะมีคลองกักเก็บน้ำไว้ใช้อย่างดี

2. แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องการกักเก็บน้ำ ตลอดชีวิตในวัยที่ผ่านมาของมหาอยู่ ได้ประสบกับความแห้งแล้งมาตลอด เมื่อเกิดภาวะแห้งแล้งมาก ๆ ก็แทบจะไม่ได้ทำนา จึงทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะต่อสู้กับความแห้งแล้ง โดยพยายามที่จะกักเก็บน้ำที่มีอยู่เป็นจำนวนมากในหน้าฝนไว้ใช้ตลอดปี ดังนั้นจึงได้ตั้งปณิธานมุ่งมั่นที่จะขุดทำฝายกั้นน้ำโดยใช้กำลังของตนเองจนสามารถเก็บกักน้ำไว้ใช้ได้ตลอดปี

(16)

3. แนวคิดในการพึ่งตนเอง ภายหลังที่เอาชนะเรื่องน้ำได้แล้ว มหาอยู่ได้หันมาสร้าง ความอุดมสมบูรณ์ให้กับครอบครัวตนเอง ภายใต้อุบายความคิดที่ว่า แม้จะขายไม่ได้แต่ขอให้ซื้อ น้อยที่สุด ดังนั้นจึงได้ปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์นานาชนิดในพื้นที่มรดกที่มีอยู่จำนวน 44 ไร่

4. แนวคิดเกี่ยวกับทางเลือกของคนอีสาน ในสภาพธรรมชาติที่เป็นอยู่ของชาวอีสาน จะต้องมียางเลือกไว้หลาย ๆ ทางคือ ต้องมีทั้งอาชีพหลัก คือการทำนา และอาชีพรอง คือ การทำสวนและเลี้ยงสัตว์ควบคู่กันไป นอกจากนี้ยังต้องมีความรู้ในทางธุรกิจและมีการออมทรัพย์ ไว้เป็นทุนอีกด้วย

จากแนวคิดและการกระทำดังกล่าว ชั่วระยะเวลา 39 ปี มหาอยู่ก็สามารถพึ่งตนเองได้ แม้จะเกิดภาวะฝนแล้ง และราคาพืชผลตกต่ำ ก็มีได้มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของมหาอยู่เลย และในช่วงเวลานั้นเป็นภาวะการณ์ที่องค์กรพัฒนาเอกชนในภาคอีสาน ได้เข้ามามีบทบาทใน การหนุนช่วยชาวนา โดยช่วยกันนำเสนอทางเลือกใหม่ให้กับชาวนา ดังนั้นแนวทางการทำเกษตร แบบผสมผสานของมหาอยู่ จึงได้รับการกล่าวถึงบ่อย ๆ และมหาอยู่ได้กลายเป็นวิทยากรสำคัญที่ ได้รับเชิญไปพูดคุยนับร้อยให้กับหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากนี้ที่บ้านของมหาอยู่ได้กลายสภาพเป็น แหล่งศึกษาของงานของนักพัฒนา นักวิชาการ ชาวบ้านทั้งในและต่างประเทศ จากการอุทิศตนเพื่อ สังคมโดยมิได้เห็นความเหน็ดเหนื่อยดังกล่าว มหาอยู่จึงได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลดีเด่นของ สังคมในองค์กรต่าง ๆ ทั้งจากองค์กรของรัฐและเอกชน

นางบุญสวย ลวดอุปโป

ชีวิตและครอบครัว

นางบุญสวย ลวดอุปโป แม่บ้านผู้เป็นหัวหอกในการเลี้ยงไหมและปลูกหม่อนที่บ้าน ไปสู่การเลี้ยงไหมชาวตามแบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นชาวบ้านหนองเชียงซุย อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เกิดเมื่อปี พ.ศ.2492 เป็นบุตรคนที่ 2 ในพี่น้อง 5 คน นางบุญสวยได้รับการ ศึกษาจากโรงเรียนหนองเชียงซุย จบชั้นประถมปีที่ 4 แล้วไม่ได้เรียนต่ออีก แต่โดยที่ นางบุญสวยเป็นลูกสาวผู้ใหญ่บ้านจึงได้มีโอกาสคบค้าสมาคมกับคนมากหน้าหลายตา อันนำไปสู่ การเสริมสร้างให้นางบุญสวยเป็นคนคล่องแคล่ว กล้าหาญและมีปฏิภาณไหวพริบในการเจรจา ติดต่อกับบุคคลภายนอก นางบุญสวยแต่งงานกับนายแสวง ลวดอุปโป และมีบุตรธิดา 4 คน

แนวคิดและผลงาน

จากการที่บ้านหนองเชียงซุยเป็นหมู่บ้านขนาดใหญ่ และเคยมีการพัฒนามาก่อนจึงเป็นที่ สนใจขององค์กรพัฒนาทั้งจากภาครัฐและเอกชน เมื่อมีหน่วยงานภายนอกเข้าไปจัดตั้งองค์กรใน ชุมชน นางบุญสวยจึงได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำอยู่เสมอ อย่างเช่น ในปี พ.ศ.2525 ได้รับ

(19)

เนื้อหาสาระ

หน่วยที่ 1 การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร หัวข้อวิชาที่ 1 แนวคิดและพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

ความหมายของผู้นำทางการเกษตร

ผู้นำทางการเกษตร หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพการเกษตร จนได้รับการยอมรับและเป็นแบบอย่างให้กับเกษตรกรคนอื่นได้ มีความสามารถในการรวมกลุ่มเกษตรกร ตลอดจนสามารถเผยแพร่ความรู้และให้คำปรึกษาแก่เกษตรกรคนอื่นได้

ประเภทของผู้นำทางการเกษตร

ผู้นำทางการเกษตรแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ผู้นำทางการเกษตรแบบไม่เป็นทางการ เป็นบุคคลในท้องถิ่นที่ได้รับการยอมรับหรือได้รับเลือกให้เป็นผู้นำทางการเกษตรในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ตามความสามารถของบุคคลผู้นั้น และความต้องการของบุคคลในท้องถิ่น แบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะคือ

1.1 ผู้นำทางการเกษตรที่เกิดจากความรู้ความสามารถของบุคคลผู้นั้นเอง และทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมในท้องถิ่น

1.2 ผู้นำทางการเกษตรที่ได้รับการส่งเสริม หรือแต่งตั้งขึ้นมาโดยอิทธิพลของบุคคลภายนอก เช่น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ให้เป็นผู้ประสานงานทางการเกษตรของท้องถิ่น

1.3 ผู้นำทางการเกษตรที่เกิดจากบุคคลนั้น ๆ ตั้งตัวเป็นผู้มีอิทธิพล เช่น ผู้มีอิทธิพลทางการเงิน หรือทางด้านการตลาด ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการเกษตรโดยตรง แต่จะมีอิทธิพลทำให้เกษตรกรเชื่อถือคล้อยตามหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่บุคคลเหล่านั้นต้องการ

2. ผู้นำทางการเกษตรแบบเป็นทางการ เป็นผู้นำทางการเกษตรที่มีตำแหน่งหน้าที่ได้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการเกษตรอย่างชัดเจน แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

2.1 ผู้นำทางการเกษตรที่มีผลต่อการพัฒนาการเกษตร หรือเกษตรกรโดยตรง เช่น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เป็นต้น

2.2 ผู้นำทางการเกษตรที่ได้รับการแต่งตั้งจากทางราชการให้เป็นผู้นำท้องถิ่น และมีผลทางการเกษตร หรือเกษตรกรโดยอ้อม เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ครู พัฒนาการ เป็นต้น

2.3 ผู้นำทางการเกษตรที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นประธานของสถาบันทางการเกษตรที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย เช่น ประธานสหกรณ์การเกษตร ประธานกลุ่มเกษตรกร เป็นต้น

(20)

คุณสมบัติของผู้นำทางการเกษตร

1. คุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติในด้านความเป็นผู้นำที่ต้องการสำหรับผู้นำทางการเกษตร ได้แก่ มีความรับผิดชอบต่อการทำงาน ซื่อสัตย์ เสียสละ มีวินัย เชื้อมั่นในตัวเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มนุษยสัมพันธ์ดี มีการประสานงาน ควบคุมงาน ติดตามและบริการ มีความกระตือรือร้น และกล้าที่จะตัดสินใจในการทำงานอย่างมีเหตุผล

2. คุณสมบัติเฉพาะ มีความรู้ความสามารถทางการเกษตรเป็นที่ยอมรับของเกษตรกรในท้องถิ่น สามารถติดตามช่วยเหลือให้คำแนะนำหรือตัดสินใจในการแก้ปัญหาให้แก่เกษตรกรในท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง ขณะเดียวกัน ผู้นำทางการเกษตรต้องเป็นผู้รับการส่งเสริมที่ดีมีคุณภาพ พร้อมกับการเป็นผู้ถ่ายทอดเผยแพร่สิ่งที่ตนเองได้รับให้แก่เกษตรกรรายอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทของผู้นำทางการเกษตร

1. บทบาทในการพัฒนาด้านการผลิต ได้แก่

1.1 เป็นผู้สนับสนุนการผลิต ให้การช่วยเหลือสนับสนุนการผลิต ปรับปรุงการผลิต หาแหล่งสินเชื่อการเกษตร การจำหน่ายผลผลิตตลอดจนการรวมกลุ่มของเกษตรกร

1.2 เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ให้ความรู้กับเกษตรกร ทั้งในการพบปะพูดคุย การประชุม ของหมู่บ้าน และการปฏิบัติในไร่นา

1.3 เป็นผู้เสียสละและช่วยเหลือราชการ เมื่อประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ก็เผยแพร่ให้เกษตรกรอื่นได้รับทราบและปฏิบัติตามเพื่อก่อให้เกิดพัฒนาร่วมกันเป็นกลุ่ม

2. บทบาทในการบริการข่าวสารการเกษตร ได้แก่

2.1 เป็นผู้คอยรับข่าวสาร เมื่อรับข่าวสารต่าง ๆ แล้ว ต้องมีความรู้ที่จะทำให้ได้ข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน มีความผิดพลาดน้อย และสามารถนำไปปฏิบัติในท้องถิ่นของตนเองได้

2.2 เป็นผู้รวบรวมและวิเคราะห์ข่าวสาร มีการนำข่าวสารมาทำการรวบรวม วิเคราะห์ และประยุกต์ข่าวสารเสียใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพของเกษตรกรและสภาพในแต่ละท้องถิ่น

2.3 เป็นผู้ถ่ายทอดข่าวสาร ในการถ่ายทอดข่าวสารควรการนำที่ดี กระตุ้นความสนใจ และมีสรุปที่รวบรวมเนื้อหาสั้น ๆ ใจความ

3. บทบาททางการตลาด ได้แก่

3.1 ช่วยดำเนินงานให้มีการรวมกลุ่มเกษตรกร โดยผู้นำทางการเกษตรทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม และร่วมดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม

3.2 ช่วยเหลือด้านระบบการตลาด รวมถึงการบรรจุและขนส่งผลิตผล เพื่อให้เกษตรกรได้รับผลตอบแทนอย่างคุ้มค่า

(21)

หน่วยที่ 1 การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

หัวข้อวิชาและกิจกรรมที่ 2 ผู้นำทางการเกษตรกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

เวลา 3 ชั่วโมง 15 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. บอกลักษณะบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้
2. อธิบายแนวทางการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้
3. อธิบายเทคนิคการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานได้
4. นำแนวคิดเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาใน

การประกอบอาชีพเกษตรได้

เนื้อหาการฝึกอบรม

1. การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. เทคนิคการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน
3. การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา

กิจกรรมและวิธีดำเนินกิจกรรม

1. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติกิจกรรมที่ 2.1 หาคำมาต่อ กิจกรรมที่ 2.2 การโฆษณา กิจกรรมที่ 2.3 ประโยชน์ของสิ่งของ กิจกรรมที่ 2.4 การระดมสมอง
2. วิทยากรและสมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปผลการปฏิบัติกิจกรรม

สื่อประกอบกิจกรรม

1. เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ
2. เอกสารประกอบ

การประเมินผล

1. การสัมภาษณ์วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. กระดาษคำตอบการทำกิจกรรม
3. การสังเกตการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
4. การอภิปรายและการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
5. การนำเสนอผลงานกลุ่ม

(22)

กิจกรรมที่ 2.1 หาคำมาต่อ

เวลา 30 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว มีความสามารถ

1. เขียนคำที่มาต่อหรือประสมกับคำที่กำหนดให้ได้จำนวนมากที่สุดในเวลาที่กำหนดให้
2. ทำกิจกรรมร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สื่อประกอบกิจกรรม

1. บัตรคำ 4 ใบ ได้แก่ แม่ คน ลม เสียง
2. กระดาษอัดสำเนา จำนวน 25 แผ่น
3. นาฬิกาจับเวลา จำนวน 1 เครื่อง

กิจกรรมและวิธีดำเนินการกิจกรรม

1. แบ่งผู้เข้าฝึกอบรมออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 6 คน แจกกระดาษอัดสำเนาให้กลุ่มละ 4 แผ่น และเขียนชื่อกลุ่มบนกระดาษทุกแผ่น

2. วิทยากรกล่าวถึงคำต่าง ๆ เมื่อนำคำอื่นมาต่อหรือประสมก็จะได้คำใหม่ เช่น คำว่า “น้ำ” เมื่อหาคำมาต่อหรือประสมก็จะได้คำใหม่ที่มีความหมาย เช่น น้ำนม น้ำฝน เป็นต้น

3. วิทยากรบอกว่ามีบัตรคำทั้งหมด 4 ใบ เมื่อผู้เข้าฝึกอบรมเห็นคำใด ให้แต่ละกลุ่มช่วยกันคิดหาคำมาต่อคำนั้นให้เป็นคำใหม่ โดยพยายามคิดให้ได้มากที่สุด แล้วเขียนลงในกระดาษที่แจกให้ ให้เวลาในการคิดและเขียนตอบ 2 นาที เมื่อหมดเวลาให้ส่งกระดาษคำตอบ

4. ให้ตัวแทนกลุ่มอ่านคำตอบของกลุ่ม วิทยากรให้คะแนน

5. การให้คะแนนให้คำตอบที่ถูกคำตอบละ 1 คะแนนกลุ่มที่ได้คะแนนรวมมากที่สุดเป็นกลุ่มที่มีความคิดคล่องแคล่วมากที่สุด

วิทยากรและผู้เข้าฝึกอบรมช่วยกันสรุปแนวคิดที่ได้จากกิจกรรมนี้

สรุปข้อคิดจากกิจกรรม

บุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะต้องชอบคิด คิดได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว มีสมาธิ

(23)

กิจกรรมที่ 2.2 การโฆษณา

เวลา 40 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกกิจกรรมแล้ว มีความสามารถ

1. เขียนคำโฆษณาจากสินค้าที่กำหนดให้ ด้วยคำพูดที่แปลกใหม่ได้
2. อภิปรายแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล
3. พูดยและแสดงกิริยาท่าทางประกอบการโฆษณาสินค้าที่กำหนดให้ได้
4. ทำกิจกรรมร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สื่อประกอบกิจกรรม

1. บัตรคำโฆษณาสินค้าดังนี้ ผลไม้แก้ววน ผักกาดกระป๋อง ไข่กรอกอีสาน ภาพยนตร์
สบู่ เสื้อผ้า น้ำดื่ม
2. กระดาษอัดสำเนา จำนวน 20 แผ่น
3. นาฬิกาจับเวลา จำนวน 1 เครื่อง

กิจกรรมและวิธีดำเนินกิจกรรม

1. แบ่งผู้เข้าฝึกอบรมออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 6 คน
2. วิทยากรเล่าถึงเรื่องของการโฆษณาที่พบเห็นในปัจจุบัน ทั้งทางวิทยุ หนังสือพิมพ์
โทรทัศน์ และป้ายโฆษณาทั่ว ๆ ไป
3. ให้แต่ละกลุ่มจับสลากบัตรคำโฆษณาสินค้า กลุ่มละ 1 ใบ
4. ให้แต่ละกลุ่มช่วยกันหาวิธีพูด คำพูด ตลอดจนกิริยาท่าทางประกอบการโฆษณาสินค้า
ของตนเอง เพื่อดึงดูดความสนใจของลูกค้าหรือผู้ฟัง โดยพยายามคิดให้แปลกใหม่ ไม่ซ้ำกับที่มี
อยู่หรือไม่ซ้ำกับใคร ให้เวลาคิด 10 นาที จากนั้นออกมาโฆษณาสินค้ากลุ่มละ 3 นาที
5. วิทยากรและผู้เข้าอบรมช่วยกันสรุปแนวคิดที่ได้จากการทำกิจกรรมนี้

สรุปข้อคิดจากกิจกรรม

ลักษณะของผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะต้องกล้าคิด กล้าแสดงออก ชอบแสดง
ความเห็น ชอบทำสิ่งที่ซับซ้อนและแปลกใหม่ มีจินตนาการ

(24)

กิจกรรมที่ 2.3 ประโยชน์ของสิ่งของ

เวลา 35 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกกิจกรรมแล้ว มีความสามารถ

1. บอกประโยชน์ของสิ่งของที่กำหนดให้ได้หลายประเภทหลายแง่หลายมุม
2. อภิปรายแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล
3. ทำกิจกรรมร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สื่อประกอบกิจกรรม

1. บัตรคำ 3 ใบ ได้แก่ ใบตอง ปากกา ยางรถยนต์ใช้แล้ว
2. กระดาษอัดสำเนา จำนวน 20 แผ่น
3. นาฬิกาจับเวลา จำนวน 1 เครื่อง

กิจกรรมและวิธีดำเนินการกิจกรรม

1. แบ่งผู้เข้าฝึกอบรมเป็นกลุ่ม ๆ ละ 6 คน แจกกระดาษอัดสำเนา กลุ่มละ 3 แผ่น และเขียนชื่อกลุ่มบนกระดาษทุกแผ่น
2. วิทยากรกล่าวถึงสิ่งของ หรือเศษวัสดุต่าง ๆ ว่านำมาใช้ทำประโยชน์ได้หลายอย่าง ซึ่งจัดเป็นประเภทได้ เช่น หวาย นำมาใช้เป็นเครื่องประดับ เครื่องใช้ เครื่องกีฬา เป็นต้น
3. วิทยากรอธิบายกิจกรรม มีบัตรคำอยู่ 3 ใบในแต่ละใบจะเป็นคำเกี่ยวกับสิ่งของต่าง ๆ โดยจะชูบัตรคำให้ดูครั้งละ 1 ใบ เมื่อผู้เข้ารับการอบรมเห็นคำใด ให้แต่ละกลุ่มช่วยกันคิดคำตอบให้ได้ว่า สิ่งของที่กำหนดให้ นั้น นำไปใช้ประโยชน์อะไรได้บ้าง โดยพยายามคิดในแง่ต่าง ๆ ให้ได้มากที่สุด แล้วเขียนลงในกระดาษที่แจกให้ ให้เวลาในการตอบคำละ 3 นาที
4. การให้คะแนน ให้ 1 คะแนนต่อคำตอบ 1 กลุ่มหรือประเภท ถ้ากลุ่มใดตอบได้หลายแง่หลายมุม ก็ได้คะแนนมากและเป็นกลุ่มที่มีคิดยืดหยุ่น เช่น วิทยากรชูบัตรคำว่า ขอลด ถ้าตอบว่า ใช้วาดรูปการ์ตูน ทำล้อเล็ก ๆ ใช้วาดวงกลม ใช้แกะสลักทำตุ๊กตา ดังนั้นจะได้ 3 คะแนน เพราะใช้วาดการ์ตูนกับวาดวงกลม เป็นคำตอบที่จัดเป็นกลุ่มหรือประเภทเดียวกัน
5. ให้ตัวแทนกลุ่มอ่านคำตอบของกลุ่ม วิทยากรให้คะแนน
6. วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมช่วยกันสรุปแนวคิดที่ได้จากการทำกิจกรรมนี้

สรุปข้อคิดจากกิจกรรม

ลักษณะของผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นบุคคลที่มีความคิดยืดหยุ่น พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงวิธีเก่ามาสู่แนวใหม่หรือวิธีการใหม่ ชอบคิดหาคำตอบหลายแง่หลายมุม

(25)

กิจกรรมที่ 2.4 การระดมสมอง

เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกกิจกรรมแล้ว มีความสามารถ

1. ปฏิบัติการแก้ปัญหาด้วยวิธีการระดมสมองได้
2. ทำกิจกรรมร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สื่อประกอบกิจกรรม

- | | |
|-------------------|---------------|
| 1. กระดาษชาร์ต | จำนวน 10 แผ่น |
| 2. ปากกาเมจิก | จำนวน 1 กล่อง |
| 3. กระดาษอัดสำเนา | จำนวน 80 แผ่น |

กิจกรรมและวิธีดำเนินการกิจกรรม

1. แจกกระดาษอัดสำเนาให้สมาชิกทุกคน ๆ ละ 1 แผ่น ให้ทุกคนเขียนปัญหาทางการเกษตรที่เผชิญอยู่คนละปัญหา โดยบอกสภาพการณ์ด้วย
2. เมื่อเขียนปัญหาเสร็จแล้ว วิทยากรนำปัญหามาอ่านให้สมาชิกฟัง แล้วร่วมกับสมาชิกเลือกปัญหาที่น่าสนใจมา 1 ปัญหา โดยให้ผู้เขียนปัญหาที่ถูกเลือกมานั้น มายืนอยู่หน้าห้อง แล้วให้สมาชิกช่วยกันหาสาเหตุของปัญหานั้น โดยสามารถซักถามเจ้าของปัญหาได้
3. วิทยากรแบ่งสมาชิกออกเป็น 2 พวก พวกหนึ่งให้ทำงานเดี่ยว มีจำนวน 5 คน อีกพวกหนึ่งให้ทำงานเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 6 คน จำนวน 4 กลุ่ม
4. เอาปัญหาให้กลุ่มหาวิธีแก้ไข รวมทั้งผู้ที่ทำงานเดี่ยวด้วย โดยที่ผู้ใดจะซักถามกับเจ้าของปัญหาอย่างใดก็ได้ ให้เวลา 10 นาที ให้หาวิธีแก้ไขให้ได้มากที่สุด ให้เขียนคำตอบลงในกระดาษชาร์ตที่แจกให้
5. เมื่อครบ 10 นาที ให้ทุกกลุ่มและผู้ทำงานเดี่ยวทุกคนนำผลงานไปติดไว้หน้ากระดานหน้าห้อง แล้วให้ทุกคนรวมเข้ากลุ่มใหญ่
6. วิทยากรเลือกผลงานชิ้นหนึ่ง แล้วให้กลุ่มช่วยกันอภิปรายว่า วิธีใดที่เป็นไปได้ที่จะทำวิธีใดที่สามารถนำมาปรับปรุงให้เป็นไปได้ วิธีใดเป็นวิธีที่สามารถทำได้ง่ายที่สุด ยากที่สุด วิธีใดน่าจะเป็นวิธีที่ให้ผลดีที่สุด จากนั้นจึงร่วมกันอภิปรายแนวคิดที่ได้จากการกิจกรรมนี้

สรุปข้อคิดจากกิจกรรม

การระดมสมอง เป็นเทคนิคในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ซึ่งจะเป็นการเปิดใจให้กว้าง ปลดปล่อยความคิดฝันหรือจินตนาการในการหาทางเลือกที่จะแก้ปัญหา

(26)

เนื้อหาสาระ

หน่วยที่ 1 การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

หัวข้อวิชาที่ 2 ผู้นำทางการเกษตรกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แบ่งได้เป็นสองคำคือ ความคิดริเริ่ม กับความคิดสร้างสรรค์ สำหรับความคิดริเริ่ม เป็นความสามารถที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ เป็นความคิดริเริ่มแรกที่ไม่ซ้ำแบบใคร ส่วนความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่เดิม และพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ที่ต่อเนื่องและมีคุณค่า

ดังนั้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดได้หลายทิศทาง มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์สิ่งของ หรือความคิดที่มีความแตกต่างกันมากเข้าด้วยกัน มีความแปลกใหม่ เป็นความคิดที่มีประโยชน์ มีคุณค่า ผลผลิตของความคิดอาจเป็นกระบวนการ ผลงาน การคิดแก้ปัญหา หรือการออกแบบความคิดใหม่ ๆ

ด้วยเหตุที่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นความคิดที่แปลกใหม่และมีคุณค่า จึงอาจพิจารณาได้หลายระดับ ซึ่งในที่นี้ได้กำหนดกรอบของความคิดไว้ 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับบุคคล (Personal Reference) เป็นความคิดแปลกใหม่และมีคุณค่าสำหรับบุคคลนั้น โดยไม่คำนึงว่าผู้อื่นจะคล้อยตามด้วยหรือไม่ โดยนัยนี้ทุกคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้
2. ระดับกลุ่ม (Peer Group Reference) เป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ไม่เคยมีใครคิดมาก่อน และมีคุณค่าและประโยชน์ในการแก้ปัญหา โดยได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน
3. ระดับสังคม (Societal Frame of Reference) เป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ระดับสูงสุดที่สังคมยอมรับในความแปลกใหม่และคุณค่าของความคิดนั้น เป็นความคิดที่มีคุณค่าและหาได้ยาก

กระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

กระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง วิธีการคิด หรือกระบวนการทำงานของสมองอย่างเป็นขั้นตอน สามารถคิดแก้ปัญหาได้สำเร็จ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นกระบวนการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีผู้เสนอแนวคิดของกระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

1. กระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตามทัศนะของวอลลาซ (Wallach)

วอลลาซ (Wallach) ได้กล่าวว่า กระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกิดจากความคิดสิ่งใหม่ ๆ โดยการลองผิดลองถูก และได้แบ่งขั้นตอนไว้เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

(29)

อุปสรรคที่สกัดกั้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคล อาจมีอุปสรรคที่จะสกัดกั้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ ซึ่งอุปสรรคที่สกัดกั้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พอสรุปได้ดังนี้

1. การต้องการคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว
2. การจำกัดความคิดตนเอง
3. ความเคยชิน
4. การไม่สนใจในสิ่งที่ท้าทายความคิด
5. การประเมินผลความคิดเร็วเกินไป
6. ความกลัวจะถูกมองว่าโง่

จึงกล่าวได้ว่าสิ่งที่สกัดกั้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ ความไม่รู้ ความกลัว อคติ ขาดความกระตือรือร้น และบรรยากาศที่เคร่งเครียดจนเกินไป ถ้าบุคคลยอมรับและเข้าใจอุปสรรคเหล่านี้ก็สามารถเอาชนะอุปสรรคเหล่านี้ได้ เพื่อสามารถพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้สูงขึ้น ดังนั้นแนวทางการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความมั่นใจในตนเอง กระทำได้ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศประชาธิปไตย เช่น ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ การสร้างโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่
2. ฝึกนิสัยฟังตนเองให้มากที่สุด และในขณะที่คุยกันปลูกฝังการให้ความรัก ความเอาใจใส่ในสิ่งแวดล้อม
3. หลีกเลี่ยงการตำหนิ ตีเคียน ลงโทษ เพราะเป็นสิ่งที่ขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรจะสรรหาคำชมที่จริงใจ และการให้แรงเสริมไม่ว่าจะเป็นคำพูด ท่าทาง หรือวัตถุสิ่งของ
4. ต้องเปิดใจกว้าง คิดกว้าง รับฟัง ศึกษาในสิ่งที่ตนเองไม่เห็นด้วย หรือแตกต่างจากตนเอง เพื่อจะได้พิจารณามุมมองที่แปลกออกไป ซึ่งจะช่วยให้พบทางที่สามที่คาดไม่ถึง
5. ต้องกล้าคิดและทำในสิ่งที่ไม่มีใครเคยทำมาก่อน หมั่นตอกย้ำตนเองว่า สิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ในอดีตเคยคิดมาก่อนว่าเป็นไปไม่ได้ แต่สิ่งเหล่านี้ก็เกิดขึ้นเพราะมีคนกล้าทำจนสำเร็จ
6. จงอย่าพอใจกับสภาพที่เป็นอยู่ เพราะเมื่อใดที่เราพอใจ ความคิดก็จะหยุดด้วย เราจงแสวงหาหนทาง วิธีการที่ดีกว่าเสมอ และอย่าลังเลที่จะเปลี่ยนความคิดเป็นการปฏิบัติทันที
7. จงหมั่นสร้างจินตนาการขึ้นในใจเสมอ เมื่อได้พบเห็นพฤติกรรมกระทำของผู้อื่น และตั้งคำถามหาคำตอบที่ว่า “ถ้าฉันเป็นเขา ฉันจะอย่างไร”
8. ถ้าต้องการทำงานเป็นทีม การระดมสมอง รวบรวมความคิดจากหลายคนให้ได้ปริมาณมากที่สุด แล้วเลือกเอาความคิดที่ดีที่สุด โดยที่ผู้นำจะเป็นผู้รวบรวมความคิดเพื่อพิชิตงาน

(30)

เทคนิคการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสิ่งมีคุณค่า ช่วยให้มีแนวทางการทำงาน ส่งเสริมบรรยากาศที่ดี ช่วยลดความขัดแย้ง ช่วยพัฒนาคุณภาพของสมาชิกกลุ่ม ตลอดจนช่วยให้สมาชิกกลุ่มยอมรับลักษณะการบริหารของผู้นำกลุ่มมากขึ้น ผู้นำทางการเกษตรจึงควรเสริมสร้างให้ตนเองและสมาชิกได้มีและได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการทำงาน มีวิธีการดังนี้

1. เตรียมสมาชิกให้มีความพร้อมในแง่ความรู้ ขวัญกำลังใจ
2. แสดงให้สมาชิกในกลุ่มรู้ว่า ผู้นำยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของเขา
3. ให้สมาชิกมีโอกาสพบเห็นสภาพการทำงานที่มีประสิทธิภาพของกลุ่มหรือหน่วยงานอื่นที่มีการทำงานคล้าย ๆ กัน
4. กระตุ้นและเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. นำข้อเสนอหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่สมาชิกเสนอมาใช้
6. ให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลแก่ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มหรือหน่วยงาน

การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา

ในการทำงานมักเกิดปัญหาขึ้นเสมอ และบางครั้งมีความรู้สึกว่าหมดทางที่จะแก้ไข เพราะอะไรที่คิด ๆ จะทำก็เคยทดลองมาแล้ว คงจะไม่บังเกิดผลอย่างแน่นอน บางครั้งรู้สึกว้าวมองหิบบ คิดอะไรไม่ออก จะเลือกทางนั้นก็ขัดกับกฎ จะเลือกทางนี้ก็ขัดกับระเบียบ ซึ่งลักษณะเช่นนี้ทำให้เราวนเวียนอยู่กับความคิดของตนเอง และไม่สามารถคิดหาทางออกที่ดีได้

การแก้ปัญหของงานที่เกิดขึ้นจึงควรให้ความสำคัญกับคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยใช้เทคนิคการระดมสมอง (Brainstorming) หรือการระดมความคิดโดยกลุ่มสมาชิก ซึ่งหลักสำคัญของการระดมสมองก็คือ การเปิดใจให้กว้าง ปล่อยให้ความคิดผุดหรือจินตนาการในการหาทางเลือกที่จะแก้ปัญหของแต่ละคนได้พรั่งพรูออกมาอย่างอิสระ ใครคิดอะไรได้ก็เสนอออกมาได้ทันที โดยจะมีสมาชิกคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้จดคำตอบต่าง ๆ ทั้งหมดลงบนกระดานหรือที่ทุกคนสามารถเห็นได้ชัด เน้นการที่ให้ทุกคนได้ช่วยกันคิดให้ได้ทางเลือกมากที่สุด เท่าที่จะเป็นไปได้และการสร้างความคิดใหม่บนความคิดที่มีอยู่ โดยจะไม่มีมีการประเมินค่าใด ๆ ทั้งสิ้นว่า ทางเลือกที่เสนอนั้นจะเหมาะสมหรือปฏิบัติได้จริงหรือไม่ เพราะยังคิดดูทางที่จะแก้ปัญหออกได้มากทางเท่าใด โอกาสเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นก็จะลดน้อยลงไปเท่านั้น และเมื่อหมดช่วงของการระดมความคิดแล้ว จึงค่อยกลับมาใช้หลักเหตุผลในการพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ที่ได้เสนอมานี้แล้วอีกครั้งหนึ่ง

(31)

หน่วยที่ 1 การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

หัวข้อวิชาและกิจกรรมที่ 3 ผู้นำทางการเกษตรกับการประสานงาน

เวลา 2 ชั่วโมง 45 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อจบการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถ

1. อธิบายหลักการประสานงานได้
2. อธิบายลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มได้
3. บอกบทบาทหน้าที่ของผู้นำและสมาชิกกลุ่มได้
4. อธิบายเทคนิคการสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพได้
3. อธิบายแนวทางการสร้างบรรยากาศเพื่อความสำเร็จได้

เนื้อหาการฝึกอบรม

1. หลักการประสานงาน
2. การทำงานเป็นกลุ่ม
3. เทคนิคการสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพ
4. การสร้างบรรยากาศเพื่อความสำเร็จ

กิจกรรมและวิธีดำเนินกิจกรรม

1. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติกิจกรรมที่ 3.1 ต่อวงกลม กิจกรรมที่ 3.2 ซ่อดอกไม้สามัคคี กิจกรรมที่ 3.3 สื่อความหมาย
2. วิทยากรและสมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปผลการปฏิบัติกิจกรรม

สื่อประกอบกิจกรรม

1. เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ
2. เอกสารประกอบ

การประเมินผล

1. การสัมภาษณ์วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. การสังเกตการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. การอภิปรายและการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(32)

กิจกรรมที่ 3.1 ท่อวงกลม

เวลา 45 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกกิจกรรมแล้ว มีความสามารถ

1. สร้างความร่วมมือประสานงานในกลุ่มได้
2. สร้างความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันได้
3. ปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สื่อประกอบกิจกรรม

1. เชือกฟางความยาว 1 ฟุต จำนวน 35 เส้น

กิจกรรมและวิธีดำเนินกิจกรรม

1. แบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 6 คน
2. วิทยากรแจกเชือกฟางให้สมาชิกทุกคน คนละ 1 เส้น
3. เมื่อวิทยากรให้สัญญาณเริ่มต้น ให้แต่ละกลุ่มช่วยกันใช้เชือกฟางในกลุ่มของตนต่อเชือกให้เป็นวงกลมเร็วที่สุด เชือกที่ต่อกันต้องแข็งแรงและไม่หลุดออกจากกัน
4. กลุ่มใดต่อเป็นวงกลมแล้วให้นั่งลงถือวงกลมของตนไว้โดยชูเชือกวงกลมไว้เหนือศีรษะ กลุ่มใดเสร็จก่อนและต่อเชือกเป็นวงกลมสมบูรณ์ถือว่าชนะในรอบแรก
5. รอจนกลุ่มอื่น ๆ ต่อเชือกเป็นวงกลมสมบูรณ์แล้ว วิทยากรให้สัญญาณว่ากลุ่มใดแกะเชือกทุกเส้นได้ตามจำนวนสมาชิกเสร็จก่อนทีมนั้นชนะเลิศ
6. วิทยากรและสมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปแนวคิดที่ได้จากการทำกิจกรรม

สรุปข้อคิดจากกิจกรรม

การที่กลุ่มทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายเดียวกันได้ ต้องมีการประสานงาน ร่วมแรงร่วมใจกัน

(33)

กิจกรรมที่ 3.2 ช่อดอกไม้สามัคคี

เวลา 40 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกกิจกรรมแล้ว มีความสามารถ

1. สร้างความร่วมมือประสานงานในกลุ่มได้
2. วิเคราะห์ประโยชน์ที่ได้รับจากกลุ่ม จากบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในกลุ่ม
3. ปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สื่อประกอบกิจกรรม

- | | |
|---------------------|--------------|
| 1. เชือกหรือริบบิ้น | จำนวน 7 เส้น |
| 2. กระดาษ | จำนวน 7 แผ่น |

กิจกรรมและวิธีดำเนินกิจกรรม

1. แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่ม ๆ ละ 6 คน
2. เมื่อวิทยากรให้สัญญาณเริ่มต้น ให้สมาชิกแต่ละคนรีบไปหากิ่งไม้ ใบไม้ ใบหญ้า ดอกไม้ อย่างรวดเร็ว แต่ไม่อนุญาตให้คนใดคนหนึ่งเก็บมาหมดทั้งกิ่งไม้ ใบไม้ และดอกไม้
3. เมื่อเก็บมาได้แล้ว แต่ละกลุ่มให้เอาเข้าช่อมัดด้วยริบบิ้นหรือเชือก
4. ให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มอธิบายเปรียบเทียบช่อดอกไม้ ใบไม้ กิ่งไม้ และใบหญ้า เหมือนบุคคลที่มีความแตกต่างกัน และมาอยู่ร่วมกัน ทำงานด้วยกันเป็นกลุ่ม
5. ให้แต่ละกลุ่มนำช่อดอกไม้มามีครวมเป็นช่อใหญ่ช่อเดียวกัน
6. วิทยากรและสมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปแนวคิดที่ได้จากการทำกิจกรรม

สรุปข้อคิดจากกิจกรรม

การที่กลุ่มทำงานร่วมกันได้นั้น จะต้องมีการอาศัยซึ่งกันและกัน การแสดงความคิดเห็น และการยอมรับความคิดเห็นที่มีเหตุผล มีการสร้างบรรยากาศเพื่อความสำเร็จ ย่อมทำให้ การดำเนินงานไปถึงจุดมุ่งหมายด้วยความราบรื่น

(34)

กิจกรรมที่ 3.3 สื่อความหมาย

เวลา 1 ชั่วโมง 20 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกกิจกรรมแล้ว มีความสามารถ

1. เปรียบเทียบความแตกต่างในความรู้สึก และผลงานที่เกิดขึ้นจากการสื่อความหมายทางเดียวและสองทางได้

2. บอกความสำคัญของการใช้ภาษาในการสื่อความหมายได้

สื่อประกอบกิจกรรม

1. กระดาษอัดสำเนา จำนวน 70 แผ่น
2. ดินสอ จำนวน 35 แท่ง
3. นาฬิกาจับเวลา จำนวน 1 เครื่อง
4. ภาพการสื่อความหมายทางเดียวและภาพการสื่อความหมายสองทาง

กิจกรรมและวิธีดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรเลือกอาสาสมัครขึ้นมา 1 คน และผู้สังเกตการณ์ 2 คน ที่เหลือเป็นผู้ร่วมกิจกรรม

2. วิทยากรให้คำแนะนำแก่อาสาสมัคร ผู้ร่วมกิจกรรมและผู้สังเกตการณ์ ดังนี้

2.1 อาสาสมัคร จะได้รับแจกภาพ 2 ภาพ

โดยจะมีหน้าที่อธิบายให้ผู้ร่วมกิจกรรมทำตามตามที่ตนบอก 2 ตอน ตอนแรกนำภาพที่ 1 มาถือแล้วออกคำสั่งให้ผู้ร่วมกิจกรรมทำตาม จนกระทั่งผลงานเสร็จ โดยไม่อนุญาตให้ผู้ร่วมกิจกรรมซักถามหรือส่งสัญญาณใด ๆ ตอนที่ 2 นำภาพที่ 2 มาถือแล้วออกคำสั่งให้ผู้ร่วมกิจกรรมทำตาม โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมกิจกรรมซักถามได้จนเป็นที่พอใจ ก่อนที่จะอธิบายแต่ละภาพ ให้อาสาสมัครทำความเข้าใจกับภาพและเตรียมวิธีการส่งหรืออธิบาย เป็นเวลา 2 นาที

2.2 ผู้ร่วมกิจกรรม จะได้รับแจกกระดาษอัดสำเนาคนละ 2 แผ่น สำหรับทำกิจกรรมตามคำสั่งตอนแรกและตอนที่ 2 ดินสอคนละ 1 แท่ง

การทำกิจกรรมตอนแรกไม่อนุญาตให้ผู้ร่วมกิจกรรมซักถามหรือส่งสัญญาณใด ๆ ทั้งสิ้น ผู้ร่วมกิจกรรมมีหน้าที่อย่างเดียว คือทำตามคำสั่งของอาสาสมัคร

การทำกิจกรรมตอนที่สอง เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมกิจกรรมทำตามที่อาสาสมัครบอก และสามารถซักถามได้เมื่อมีข้อสงสัย จนกระทั่งผลงานเสร็จจนเป็นที่พอใจ

(35)

2.3 ผู้สังเกตการณ์ มีหน้าที่สังเกตพฤติกรรมของอาสาสมัครว่ามีวิธีการออกคำสั่งอย่างไร และผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีพฤติกรรมอย่างไรในตอนแรก และตอนที่ 2 ตลอดจนดูปฏิกิริยาของทั้งสองฝ่ายด้วยเพื่อนำมาอภิปรายในกลุ่ม และทำหน้าที่จับเวลาตั้งแต่อาสาสมัครเริ่มอธิบายหรือออกคำสั่งจนกระทั่งจบกิจกรรมแต่ละตอน

3. เมื่อทุกฝ่ายเข้าใจ ให้เริ่มดำเนินกิจกรรม

4. วิทยากรฉายภาพตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ถามผู้ร่วมกิจกรรมว่าในแต่ละตอนมีผู้วาดภาพถูกกี่คน

5. ให้ผู้สังเกตการณ์เล่าพฤติกรรมและปฏิกิริยาตลอดจนวิธีการของอาสาสมัครและผู้ร่วมกิจกรรมที่ได้พบในขณะที่ดำเนินกิจกรรมทั้งสองขั้นตอน

6. ถามความรู้สึกของอาสาสมัครที่ประสบในขณะที่ดำเนินกิจกรรมทั้งสองขั้นตอน

7. เปรียบเทียบจำนวนผู้วาดภาพถูก รวมทั้งเวลาที่ใช้ในการวาดภาพทั้งสองตอน ซึ่งจะพบว่า ตอนที่สองจะมีผู้วาดภาพถูกมากกว่า และใช้เวลามากกว่าตอนแรกด้วย แต่ผู้พูดและผู้ฟังเข้าใจกันได้ดีและสบายใจกว่า

8. วิทยากรและสมาชิกร่วมกันอภิปรายข้อคิดที่ได้จากการทำกิจกรรมนี้
สรุปข้อคิดจากกิจกรรม

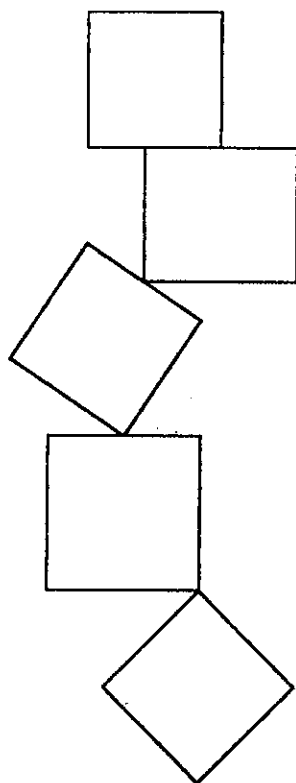
การสื่อความหมายเป็นการสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการสื่อความหมายทางวาจา การสื่อความหมายที่ดีจะต้องให้ความสำคัญกับผู้ฟังด้วย โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ฟังมีโอกาสได้ตอบ เพื่อการเข้าใจตรงกัน ซึ่งจะทำให้การสื่อความหมายนั้นมีประสิทธิภาพมากที่สุด

(36)

เอกสารประกอบกิจกรรมการสื่อความหมาย

ภาพที่ 1 การสื่อความหมายทางเดียว

คำสั่ง ดูภาพนี้แล้วหันหลังให้กลุ่ม คุณจะต้องให้เพื่อนสมาชิกวาดภาพนี้ โดยเริ่มจากสี่เหลี่ยมบนสุดลงมาตามลำดับ และอธิบายให้ต่อเนื่องกันลงมาถึงรูป โดยให้สังเกตส่วนที่เชื่อมโยงกันในแต่ละรูป โดยไม่ให้มีการชักถาม

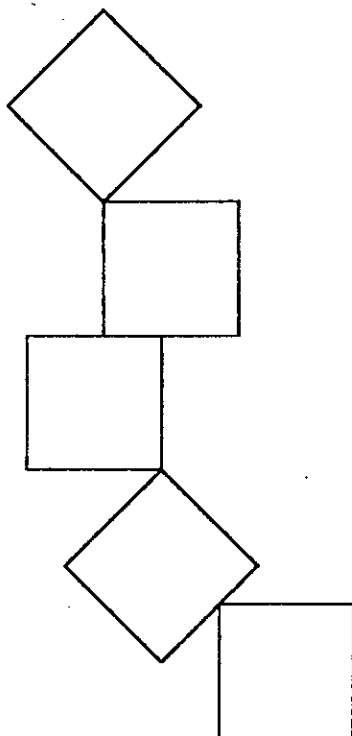


(37)

เอกสารประกอบกิจกรรมการสื่อความหมาย

ภาพที่ 2 การสื่อความหมายสองทาง

คำสั่ง ดูภาพนี้แล้วหันหน้าเข้าหากลุ่ม คุณจะอธิบายให้เพื่อนสมาชิกวาดภาพนี้ โดยเริ่มจากสี่เหลี่ยมบนสุดลงมาตามลำดับ และอธิบายให้ต่อเนื่องกันลงมาที่ละรูป โดยให้สังเกตส่วนที่เชื่อมโยงกันในแต่ละรูป คุณสามารถอธิบายซ้ำได้ตามความต้องการ



(38)

เนื้อหาสาระ

หน่วยที่ 1 การพัฒนาผู้นำทางการเกษตร

หัวข้อวิชาที่ 3 ผู้นำทางการเกษตรกับการประสานงาน

หลักการประสานงาน

การประสานงาน หมายถึง กระบวนการจัดระเบียบในการทำงานเป็นกลุ่ม ให้มีเอกภาพ และบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

ลักษณะของการประสานงาน มี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การประสานงานภายในกลุ่ม แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1.1 การประสานงานระหว่างผู้นำกลุ่มกับสมาชิกกลุ่ม ได้แก่ การจัดวางตัวบุคคลในการทำงาน การมอบหมายงานให้สมาชิกทำงานสัมพันธ์สอดคล้องกัน โดยใช้การติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม การร่วมกันวางแผนในการปฏิบัติงาน สำหรับการประสานงานโดยการออกคำสั่ง ไม่ใช่การประสานงานที่แท้จริง การประสานงานที่ได้ผลไม่ได้ขึ้นอยู่กับกฎระเบียบ

1.2 การประสานงานระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การประสานงานอาจออกมาในลักษณะการพูดคุยเรื่องงานเป็นส่วนตัว มีการพบปะพูดคุยสม่ำเสมอ

2. การประสานงานระหว่างกลุ่ม เป็นความร่วมมือจากกลุ่มหรือหน่วยงานอื่น ผู้ประสานงานต้องมีความเข้าใจและเรียนรู้เกี่ยวกับงานของกลุ่มหรือหน่วยงานอื่นด้วย ในการประสานงานระหว่างกลุ่มควรสร้างความรู้สึกการทำงานเป็นทีมร่วมกัน โดยความเต็มใจทั้งสองฝ่าย ดังนั้น ความรู้สึกและความตั้งใจทำงานร่วมกัน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องระลึกถึงเสมอ

เทคนิคที่ช่วยให้การประสานงานบรรลุเป้าหมายมีดังนี้

1. ควรปรับปรุงให้มีความยุติธรรม ความเป็นเพื่อน และสร้างความมั่นคง
2. ควรสร้างและยึดมั่นมาตรฐานความสำเร็จบนรากฐานที่มีเหตุผล
3. ควรวางแผนอย่างระมัดระวัง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในวัตถุประสงค์ของการทำงาน
4. ควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความปลอดภัย และน่ารื่นรมย์เท่าที่จะทำได้
5. ควรสร้างตัวอย่างของงานที่ดี ความกระตือรือร้น การมองเห็นงานในแง่ดี
6. ควรเสนอแนะเป็นรายบุคคล หรือกลุ่มสำหรับแนวทางที่ดีในการทำงาน
7. ควรจะปฏิบัติการให้ฉับพลันในการแก้ปัญหาและความเข้าใจที่ถูกต้อง

เทคนิคต่าง ๆ ดังกล่าวนี้ ผู้นำทางการเกษตรควรนำไปใช้ เพื่อช่วยให้การทำงานราบรื่น และง่ายขึ้น นอกจากนี้ยังเพิ่มประสิทธิภาพและได้ผลงานอีกด้วย

(39)

การทำงานเป็นกลุ่ม

การทำงานเป็นกลุ่ม หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กลุ่มต้องการ ซึ่งต้องประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน บุคคลที่มาร่วมกันทำงานต้องมีวัตถุประสงค์ในการมาร่วมกลุ่มกัน คือต้องมีการรับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่าจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น ต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานของกลุ่มในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง
3. การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์สื่อความหมาย เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถทำงานร่วมกันได้
4. การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น ต้องมีการประสานงานเพื่อให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่ความสำเร็จ
5. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น ได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนจากผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน

การรวมกลุ่มใดที่ขาดลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่กล่าวมา จะไม่เรียกว่าการทำงานเป็นกลุ่ม แต่เป็นเพียงการรวมกลุ่มกันธรรมดา หรือเป็นการทำงานที่ต่างคนต่างทำเท่านั้น

การทำงานเป็นกลุ่ม ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น เป้าหมายของการทำงาน การรับรู้และความเข้าใจในเป้าหมาย บทบาทของผู้ร่วมกลุ่ม การประสานงาน การสื่อความหมาย และการจัดสรรผลประโยชน์ร่วมกัน องค์ประกอบของกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยดังกล่าว หรือมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดปัจจัยดังกล่าวนี้ ได้แก่

1. ผู้นำกลุ่ม เป็นเสมือนแกนกลางของกลุ่ม ถ้ากลุ่มมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ เข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ โอกาสที่กลุ่มประสบผลสำเร็จก็มีมาก
2. สมาชิกกลุ่ม กลุ่มใดที่มีสมาชิกดี มีความตั้งใจ ให้ความร่วมมือ ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ งานของกลุ่มก็จะดำเนินไปโดยราบรื่น
3. กระบวนการในการทำงานเป็นกลุ่ม กลุ่มที่มีวิธีการทำงานที่ดีแล้ว งานของกลุ่มก็จะประสบความสำเร็จด้วยดี

การทำงานเป็นกลุ่ม สมาชิกกลุ่มต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่และบทบาทของตนเอง มีการประสานงานที่ดี มีความรักและความสามัคคีกัน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม กลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้

(40)

1. บรรยายภาพเป็นกันเอง สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมและให้ความสนใจ
2. ใช้เวลาอภิปรายหรือปรึกษาหารือกันในเรื่องของการงานเป็นส่วนใหญ่
3. สมาชิกเข้าใจนโยบายและเป้าหมายของกลุ่ม
4. กำหนดหน้าที่ของสมาชิกไว้อย่างชัดเจน
5. สมาชิกเข้าใจงานและบทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี และอุทิศตนให้กับการทำงาน
6. สมาชิกรับฟัง และเชื่อมโยงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
7. สมาชิกแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ไม่นำเอาข้อขัดแย้งส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคใน

การปฏิบัติงาน

8. สมาชิกทั้งหมดเห็นด้วยกับแนวทางแก้ปัญหาของกลุ่ม
9. มีการให้หัวข้อวิจารณ์ในเรื่องที่เกี่ยวกับความคิดเห็น แต่มิใช่เรื่องเกี่ยวกับคน
10. สมาชิกปรึกษาหารือกันแสดงออกซึ่งความรู้สึกและแสดงความคิดเห็นกันอย่างจริงจัง
11. ยึดถือเอาความรู้ความสามารถเป็นสำคัญและมีการหมุนเวียนผู้นำกลุ่มตามความจำเป็น
12. สมาชิกให้ความสนใจทั้งวิธีการและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และพยายามที่จะ

แก้ไขปัญหาด่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

13. สมาชิกพัฒนาตนเองและทีมงานอยู่เสมอ

บทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม

สมาชิกกลุ่ม หมายถึงผู้ร่วมงานทุกคนที่อยู่ในกลุ่ม มีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน และมีการรับผิดชอบร่วมกัน คุณสมบัติของสมาชิกกลุ่มที่ดีโดยทั่ว ๆ ไป มีดังนี้

1. มีความเข้าใจและกระตือรือร้นที่จะทำงาน หากสมาชิกไม่มีความเต็มใจและขาดความกระตือรือร้นในการทำงานแล้ว งานจะดำเนินไปโดยราบรื่นนั้น ย่อมเป็นไปได้ยาก
2. มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่มที่ดี สมาชิกกลุ่มต้องรู้ว่าตนควรทำอะไรบ้างที่จะเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
3. มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตน สมาชิกแต่ละคนย่อมต้องช่วยกันแบ่งเบาภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องทำ
4. มีลักษณะความเป็นประชาธิปไตย กล่าวคือเป็นผู้มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักใช้เหตุผลในการตัดสินใจ มีความเคารพผู้อื่น และยอมรับมติของกลุ่ม เป็นต้น
5. ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนจนเกินไป สมาชิกกลุ่มที่ดีจึงควรเป็นผู้รู้จักประสานประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมเข้าด้วยกัน

(41)

บทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่มในการทำงานเป็นกลุ่ม อาจแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. บทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการทำงาน (Task Function) เป็นบทบาทหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการทำงาน ทำให้งานดำเนินไปได้ตามขั้นตอนด้วยความเรียบร้อย

2. บทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการรวมกลุ่ม (Maintenance Function) เป็นบทบาทหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของกลุ่ม ทำให้กลุ่มดำรงคงสภาพอยู่ไม่แตกแยกกัน สมาชิกมีความสามัคคีปรองดองร่วมมือร่วมใจกันทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มที่กำหนดไว้

3. บทบาทเฉพาะตน (Self-Oriented Function) เป็นบทบาทส่วนตนของสมาชิกแต่ละคน ที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานกลุ่มได้ คืออาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มลดลง เมื่อบทบาทเฉพาะตนนั้นไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

คุณสมบัติของผู้นำในการพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม

ผู้นำเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการทำให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติงาน ให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้ ผู้นำกลุ่มต้องมีคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้นำกลุ่มดังต่อไปนี้

1. มีความเข้าใจแนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม ผู้นำกลุ่มต้องมีความเข้าใจถึงเป้าหมาย บรรยากาศการปฏิบัติงาน รูปแบบการมีส่วนร่วมของสมาชิกและการสื่อความหมายของกลุ่ม มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ของกลุ่ม และทำให้สมาชิกในกลุ่มได้ทราบและเข้าใจด้วย

2. มีความสามารถคิดในเวลาจำกัด ผู้นำมีหน้าที่ทำให้การสื่อความหมายและการปฏิบัติงานร่วมมือกันดำเนินไปอย่างราบรื่น จึงต้องรู้จักกระตุ้นให้มีการปฏิบัติงานและต้องใช้ความคิดในการปรับหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการเพื่อความเหมาะสมอยู่ตลอดเวลา

3. มีทักษะในการพูด ผู้นำกลุ่มจำเป็นต้องมีทักษะในการสื่อความหมาย มีความสามารถในการฟัง มีความสามารถในการพูด โดยสามารถเลือกคำพูดที่เหมาะสมในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกมีกำลังใจและความสบายใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน

4. มีความรู้ในเนื้อหา ผู้นำกลุ่มไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องงานที่สมาชิกปฏิบัติร่วมกัน แต่จำเป็นต้องมีความรู้ในเนื้อหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงานดังกล่าวเพียงพอที่จะบอกได้ว่า สมาชิกในทีมปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่

5. รู้จักควบคุมตนเองและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้นำกลุ่มที่ดีต้องรู้จักควบคุมตนเองและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา และบางครั้งผู้นำมีความจำเป็นต้องให้ข้อมูลเพิ่มเติมและให้ข้อเสนอแนะให้กับกลุ่มในโอกาสที่เหมาะสมด้วย

6. มีความสามารถในการอธิบาย บางครั้งสมาชิกอภิปรายคลุมเครือ ไม่ชัดเจน จึงเป็นหน้าที่ของผู้นำที่จะคอยอธิบายเพิ่มเติมให้สมาชิกได้เข้าใจเรื่องต่าง ๆ ไปในแนวเดียวกัน

(42)

เทคนิคการสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพ

การสื่อความหมาย เป็นการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึกนึกคิด และความต้องการระหว่างกัน ถ้าบุคคลสื่อความหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานก็เป็นไปโดยราบรื่น การสื่อความหมายจึงมีความสำคัญในการประสานงาน

การสื่อความหมายมีลักษณะเป็นกระบวนการที่มีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้ส่งสาร หมายถึง ผู้ที่ส่งสารที่ต้องการให้ผู้อื่นรับทราบโดยทางวาจา หรือทางท่าทาง หรือกล่าวย่าง ๆ คือ ผู้พูด
2. ผู้รับสาร หมายถึง ผู้ที่รับสารที่ผู้ส่งสารมาให้ หรือกล่าวย่าง ๆ คือ ผู้ฟัง
3. สารหรือข่าวสาร หมายถึง เนื้อหาหรือเรื่องราวที่ผู้ส่งสารส่งไปให้ผู้รับสาร
4. สื่อ หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร เพื่อช่วยในการส่งหรือรับสาร
5. สิ่งแวดล้อมภายนอกขณะสื่อความหมาย หมายถึง สิ่งรบกวนที่มาจากสภาพแวดล้อมรอบตัวผู้ส่งและผู้รับสารขณะสื่อความหมายกันอยู่

การสื่อความหมายโดยทั่วไป มี 3 ประเภทคือ

1. การสื่อความหมายที่ใช้ถ้อยคำหรือการสื่อความหมายทางวาจา ได้แก่ การสื่อความหมายที่ใช้การพูดเป็นสื่อในการทำความเข้าใจกัน
2. การสื่อความหมายที่ไม่ใช่ถ้อยคำ ได้แก่ การใช้สัญลักษณ์หรือสัญญาณ หรือเครื่องหมายต่าง ๆ เป็นสื่อในการส่งข่าวสาร
3. การสื่อความหมายทางท่าทาง ได้แก่ การใช้ท่าทางหรือกิริยาอาการต่าง ๆ เป็นสื่อในการทำความเข้าใจ

การสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การสื่อความหมายที่ผู้รับสารและผู้ส่งสารเข้าใจตรงกัน หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเข้าใจไม่ตรงกัน แสดงว่าการสื่อความหมายขาดประสิทธิภาพ

ข้อปฏิบัติในการสื่อความหมายให้มีประสิทธิภาพ ควรปฏิบัติดังนี้

1. ควรสังเกตปฏิกิริยาของอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อว่าเขาเข้าใจตรงกับเราหรือไม่ ไม่ควรคิดว่าผู้อื่นเขาเข้าใจในสิ่งที่เราพูดเสมอไป หรือเราเข้าใจสิ่งที่ผู้อื่นพูดตรงกับที่เขาคิดใจจะบอกเสมอไป
2. ควรป้องกันปัญหาไว้เสียก่อน โดยการหมั่นตรวจสอบความเข้าใจของทั้งสองฝ่ายให้ตรงกัน ถ้าเราเป็นผู้พูด ก็ควรตรวจสอบทบทวนความเข้าใจของผู้ฟังว่าเข้าใจตรงกับเราหรือไม่ และถ้าเราเป็นผู้ฟัง ก็ควรตรวจสอบว่า เราเข้าใจตรงกับที่เขาคิดใจต้องการให้เราเข้าใจหรือไม่
3. เมื่อเราสื่อความไปแล้วและพบว่า มีปัญหาเข้าใจผิดขึ้นมา ควรแก้ไขทันที โดยปรับความเข้าใจของทั้งสองฝ่ายให้เข้าใจตรงกัน อย่าปล่อยทิ้งเอาไว้ เพราะอาจทำให้เกิดปัญหาได้

(43)

4. ควรพยายามระมัดระวังและปฏิบัติตนในการเป็นผู้สื่อและผู้รับที่ดี หากเราเป็นผู้พูดก็ควรเป็นผู้พูดที่ดี หากเราเป็นผู้ฟังก็ควรเป็นผู้ฟังที่ดี

ข้อควรปฏิบัติดังกล่าวช่วยให้การติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่น เพราะประกอบไปด้วยมาตรการทั้งในด้านการป้องกันและแก้ไข

การสร้างบรรยากาศเพื่อความสำเร็จ

บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่สมาชิกกลุ่มมีต่อการทำงานและมีต่อสมาชิกด้วยกัน กลุ่มใดที่สมาชิกในกลุ่มมีความเข้าใจกัน มีความจริงใจต่อกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการประสานงานกันเป็นอย่างดี มีความสดชื่น ร่าเริง ไว้วางใจกัน การดำเนินงานก็จะเป็นไปโดยราบรื่น รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เรียกว่ามีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

หลักการสร้างบรรยากาศความคุ้นเคยเป็นกันเอง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงานร่วมกัน มีอยู่ 5 ประการ ดังนี้

1. บรรยากาศของความรู้จักซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกได้มีโอกาสศึกษากันและกัน โดยการสัมภาษณ์พูดคุยและนำตัวต่อกันในเรื่องทั่วไป เช่น ความคิด เจตคติ ความรู้สึก เป็นต้น
2. บรรยากาศที่มีการยอมรับนับถือ ให้สมาชิกรู้จักตนเอง ยอมรับนับถือตนเองและคนอื่น ๆ ในฐานะที่เป็นสมาชิกกลุ่มด้วยกัน
3. บรรยากาศที่มีความอบอุ่น ให้สมาชิกเห็นว่ากลุ่มนั้นมีค่ามีประโยชน์ต่อตน พยายามให้สมาชิกมีความสุข โดยให้ความจริงใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
4. บรรยากาศที่มีอิสระ ให้สมาชิกรู้สึกว่า ได้รับความเชื่อถือยอมรับในความสามารถของตน ปลอดภัยจากการตัดสินหรือมองไปในทางที่ไม่ถูกต้อง สามารถที่จะแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ต่อกลุ่ม
5. บรรยากาศแห่งความสำเร็จ ให้สมาชิกได้กำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อสนองความต้องการของทุกคน ให้ทุกคนยอมรับในวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และให้เกิดความภาคภูมิใจในการความสำเร็จของงานที่ตนเองเป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และได้รับผลประโยชน์จากความสำเร็จของการทำงานร่วมกันอย่างยุติธรรม

บรรยากาศความคุ้นเคยเป็นกันเอง เป็นสิ่งจูงใจสมาชิกให้เกิดความพอใจในการทำงานร่วมกับสมาชิกคนอื่น ๆ เกิดความรักความสามัคคีเห็นอกเห็นใจร่วมมือกัน ทำให้เกิดความเต็มใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการทำงานร่วมกันในกลุ่ม

(44)

หน่วยที่ 2 การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร

หัวข้อวิชาและกิจกรรมที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับสารนิเทศทางการเกษตร

เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อจบการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถ

1. บอกแหล่งสารนิเทศทางการเกษตรได้
2. อธิบายคุณค่าของสารนิเทศทางการเกษตรได้
3. อธิบายการแสวงหาสารนิเทศทางการเกษตรได้

เนื้อหาการฝึกอบรม

1. แหล่งสารนิเทศทางการเกษตร
2. คุณค่าของสารนิเทศทางการเกษตร
3. การแสวงหาสารนิเทศทางการเกษตร

กิจกรรมและวิธีดำเนินการกิจกรรม

1. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติกิจกรรมที่ 1.1 การตั้งคำถาม กิจกรรมที่ 1.2 การรวมใจ
2. วิทยากรและสมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปผลการปฏิบัติกิจกรรม

สื่อประกอบกิจกรรม

1. เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ
2. เอกสารประกอบ

การประเมินผล

1. การสัมภาษณ์วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. การสังเกตการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. การอภิปรายและการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
4. การนำเสนอผลงานกลุ่ม

(45)

กิจกรรมที่ 1.1 การตั้งคำถาม

เวลา 40 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกกิจกรรมแล้ว มีความสามารถ

1. ตั้งคำถามเพื่อสืบค้นหาคำตอบได้
2. ปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สื่อประกอบกิจกรรม

- | | |
|------------------|---------------|
| 1. กล่องขนาดเล็ก | จำนวน 1 กล่อง |
| 2. ทุกระดาษ | จำนวน 3 ทุ |
| 3. แวนดา | จำนวน 1 อัน |
| 4. น้ำ | จำนวน 1 ทุ |
| 5. ส้มเขียวหวาน | จำนวน 1 ผล |

กิจกรรมและวิธีดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรแบ่งกลุ่มสมาชิกออกเป็น 6 กลุ่ม ๆ ละ 5 คน
2. วิทยากรนำทุกระดาษ ซึ่งภายในทุกระดาษบรรจุของดังนี้ ทุที่หนึ่ง มี แวนดา ทุที่สอง มี น้ำ ทุที่สาม มี ส้มเขียวหวาน นำมาวางบนโต๊ะหน้าห้อง
3. วิทยากรอธิบายวิธีเล่นและกติกา ดังนี้ ให้แต่ละกลุ่มผลัดกันตั้งคำถามเพื่อหาข้อมูลมาทายสิ่งของที่อยู่ในทุ โดยหมุนเวียนกันตั้งคำถาม เมื่อแน่ใจว่าสิ่งของที่อยู่ในทุคืออะไรก็ทายได้ ถ้าทายไม่ถูกก็จะหมดโอกาสถามหรือทายต่อไป สำหรับกลุ่มที่ทายถูกจะได้เปิดทุนั้น สำหรับในการตอบคำถาม วิทยากรจะตอบเพียง “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” เท่านั้น
4. หลังจากทายสิ่งของครบทั้งสามอย่างแล้ว วิทยากรนำอภิปรายถึงวิธีการหาแสวงหาคำตอบในสิ่งที่เราอยากรู้ พร้อมทั้งให้ยกตัวอย่าง ตลอดจนชี้ให้เห็นว่า ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มอื่น ๆ ก็ใช้เป็นประโยชน์ในการที่จะแสวงหาคำตอบได้
5. วิทยากรและสมาชิกร่วมกันสรุปแนวคิดที่ได้จากกิจกรรมนี้

สรุปข้อคิดจากกิจกรรม

การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นวิธีการหนึ่งในการแสวงหาคำตอบ เพื่อตอบคำถามหรือแก้ปัญหาในสิ่งที่เรากำลังเผชิญอยู่

(46)

กิจกรรมที่ 1.2 การรวมใจ

เวลา 50 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกกิจกรรมแล้ว มีความสามารถ

1. บอกวิธีการแสวงหาความรู้ได้
2. เลือกใช้วิธีการแสวงหาความรู้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้

สื่อประกอบกิจกรรม

1. กล่องขนาดเล็ก จำนวน 1 กล่อง
2. สิ่งของเล็ก ๆ ของสมาชิก เช่น กุญแจ ยางลบ เหรียญบาท แหวน

กิจกรรมและวิธีดำเนินกิจกรรม

1. ให้สมาชิกนั่งเป็นวงกลม วิทยากรอยู่กลางวงถือกล่องเปล่า จากนั้นวิทยากรขอสิ่งของเล็ก ๆ ที่ใส่ในกล่องได้จากสมาชิก แล้วนำมาใส่ในกล่องปิดไว้

2. วิทยากรส่งกล่องนี้ให้กับสมาชิก พร้อมกับถามว่า “มีอะไรอยู่ในกล่องนี้บ้าง อย่างละเท่าไร” จากนั้นให้สมาชิกทุกคนช่วยกันบอกสิ่งของที่อยู่ในกล่องนี้ให้ถูกต้องทั้งหมด โดยวิธีใดก็ได้ในเวลา 5 นาที

3. วิทยากรเปิดกล่อง เพื่อตรวจนับสิ่งของที่มีอยู่ในกล่อง แล้วส่งคืนสิ่งของให้กับสมาชิก

4. วิทยากรนำอภิปรายกิจกรรมว่าเมื่ออยากรู้คำตอบที่ถูกต้อง ทำไมไม่เปิดกล่องดู สำหรับคนที่เปิดกล่องดู ทำไมจึงเปิดกล่องดู สิ่งที่มาขัดขวางความอยากรู้อยากเห็นของคนเรามีอะไรบ้าง วิธีการแก้ไข และสิ่งที่จะส่งเสริมให้เราได้รับคำตอบน่าจะมีอะไรบ้าง

5. วิทยากรนำอภิปรายไปสู่การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร และแหล่งสารสนเทศทางการเกษตร

สรุปข้อคิดจากกิจกรรม

วิธีการที่จะได้ความรู้มีทั้ง 2 ทาง คือ ทางอ้อม โดยการสืบค้นหา กับทางตรง โดยการถาม ดู สัมผัส ในการที่จะเลือกใช้วิธีใด เมื่อใด ต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับสถานการณ์

(47)

เนื้อหาสาระ

หน่วยที่ 2 การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร

หัวข้อวิชาที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับสารนิเทศทางการเกษตร

ความสำคัญของสารนิเทศทางการเกษตร

คำว่า สารนิเทศ มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Information มีผู้นำมาใช้ในภาษาไทยหลายคำ เช่น ข่าวสาร ข้อมูล ข้อเสนอเทศ สารสนเทศ และสารนิเทศ แต่มักพบคำว่า สารสนเทศ และสารนิเทศ มากกว่าคำอื่น ๆ ปัจจุบันราชบัณฑิตยสถานให้ใช้ได้ทั้งสองคำ

สารนิเทศ หมายถึง ข้อมูล ข้อเท็จจริง ข่าวสาร ความคิด ความรู้ เหตุการณ์ที่ผ่านกระบวนการประมวลผลและมีผู้ถ่ายทอดบันทึกไว้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์ รายงาน โสตทัศนวัสดุ เทปคอมพิวเตอร์ ตลอดจนการถ่ายทอดในรูปแบบอื่น ๆ เช่น คำพูด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ให้ผู้รับสารนิเทศได้ทราบ

ดังนั้น สารนิเทศทางการเกษตร หมายถึง ความรู้ ข่าวสาร ข้อมูล ข้อเท็จจริงทางด้านการเกษตรในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ สิ่งพิมพ์ วัสดุโสตทัศนศึกษา บุคคล สถาบัน และแหล่งสารนิเทศทางการเกษตรอื่น ๆ เช่น ห้องสมุด กิจกรรม การสาธิต งานวันเกษตร เป็นต้น

ความสำคัญของสารนิเทศทางการเกษตร สามารถสรุปได้ 2 ประการ ดังนี้

1. ช่วยในการวางแผนการพัฒนากิจการเกษตรได้ถูกต้องและใกล้เคียงกับสิ่งที่ดำเนินการทางเกษตร เป็นปัจจัยที่จะช่วยให้ผู้วางแผนทางการเกษตรได้วางแผนอย่างประสบผล
2. มีส่วนช่วยให้เกษตรกรได้ตัดสินใจในการผลิต และลดต้นทุนการผลิต

คุณค่าของสารนิเทศทางการเกษตร

สารนิเทศทางการเกษตรต้องตอบสนอง หรือเกิดความพึงพอใจต่อกลุ่มผู้ใช้สารนิเทศทางการเกษตรแต่ละกลุ่ม ไม่ว่าผู้บริหาร ผู้กำหนดนโยบาย นักวิจัย ผู้ปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ส่งเสริม จนกระทั่งเกษตรกร จะแสวงหาและใช้สารนิเทศเพื่อการทำงานในระดับที่ต่างกัน เช่น เกษตรกรต้องการสารนิเทศทางเทคนิคการเกษตร เศรษฐศาสตร์ เพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการผลิตและการตลาด เป็นต้น คุณค่าของสารนิเทศทางการเกษตรจึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่สำคัญต่อไปนี้

1. สามารถเข้าถึงได้ (Accessibility) ได้แก่ ความสะดวกในการเข้าถึง
2. ความครบถ้วน (Completeness) หมายถึง ความสมบูรณ์ในเนื้อหาของสารนิเทศ โดยพิจารณาทางด้านคุณภาพของสารนิเทศมากกว่าด้านปริมาณ

(48)

3. ความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy) หมายถึง สารนิเทศที่ได้รับต้องไม่มีข้อผิดพลาด ได้แก่ ข้อผิดพลาดด้านการคัดลอก หรือการบันทึกข้อมูล ข้อผิดพลาดในด้านการคำนวณ ฯลฯ

4. ความเหมาะสม (Appropriateness) หมายถึง ข้อมูลหรือสารนิเทศที่ได้รับตรงกับความต้องการของผู้ใช้มากน้อยเพียงใด

5. ความทันเวลา (Timeliness) หมายถึง สารนิเทศนั้นต้องใช้ระยะเวลาสั้น และมีความรวดเร็วในการประมวลผล เพื่อให้ผู้ใช้ได้รับสารนิเทศทันเวลา

6. ความชัดเจน (Clarity) หมายถึง สารนิเทศที่ได้รับต้องมีความชัดเจน ไม่กำกวม ซึ่งทำให้ผู้ใช้สารนิเทศเข้าใจผิด

7. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง สารนิเทศที่ดีจะต้องให้ประโยชน์แก่บุคคลจำนวนมากอย่างกว้างขวางมากกว่าเป็นสารนิเทศเฉพาะบุคคล

8. ความสามารถในการพิสูจน์ได้ (Verifiability) หมายถึง สารนิเทศนั้นต้องสามารถพิสูจน์หรือตรวจสอบได้ว่าเป็นความจริง

9. ความซ้ำซ้อน (Redundancy) หมายถึง สารนิเทศที่ได้รับมีมากเกินไปจนความจำเป็นหรือไม่

แหล่งสารนิเทศทางการเกษตร

แหล่งสารนิเทศทางการเกษตร หมายถึง ศูนย์รวมสารนิเทศทางการเกษตร แหล่งเกิดสารนิเทศทางการเกษตร และแหล่งผลิตสารนิเทศทางการเกษตร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ศูนย์รวมสารนิเทศทางการเกษตร แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 ศูนย์รวมที่เป็นสิ่งพิมพ์และสิ่งไม่ตีพิมพ์หรือโสตทัศนวัสดุทางการเกษตร

1.2 ศูนย์รวมที่เป็นสถานที่ ได้แก่ ห้องสมุดต่าง ๆ ศูนย์เอกสารสนเทศ หรือศูนย์สารนิเทศและรายงานต่าง ๆ ที่รวมสารนิเทศทางการเกษตร

2. แหล่งเกิดสารสนเทศทางการเกษตร คือต้นตอที่ทำให้เกิดข้อมูลทางการเกษตร ได้แก่ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการพลังงาน เป็นต้น และต้นตอที่ทำให้เกิดสารนิเทศทางการเกษตรที่เป็นบุคคลก็คือ นักวิชาการ นักวิจัย ผู้เชี่ยวชาญการเกษตรสาขาต่าง ๆ ซึ่งได้ประมวลข้อมูลและเขียนข้อมูลทางการเกษตรออกมาเป็นตำราวิชาการ ผลงานวิจัย และบทความทางการเกษตร

3. แหล่งผลิตสารสนเทศทางการเกษตร หน่วยงานผลิตสารนิเทศทางการเกษตรเพื่อการเผยแพร่

(50)

2.1 กรมการศึกษานอกโรงเรียน เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้แก่ผู้ใหญ่ที่เป็นเกษตรกร สารนิเทศทางการเกษตรที่ได้จากหน่วยงานนี้ จึงเป็นเรื่องวิธีการ และเทคนิคในการประกอบอาชีพด้านการเกษตรที่ได้รวบรวมค้นคว้ามาจากหน่วยงานต่าง ๆ หรือจากการค้นคว้าวิจัยภายในหน่วยงานเอง

2.2 สถาบันราชภัฏ เป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาในระดับอนุปริญาถึงปริญญาตรี และบริการความรู้ทางวิชาการอันเป็นประโยชน์ต่อชุมชน สารนิเทศทางการเกษตรในหน่วยงานนี้ได้จากคณะวิชาเกษตรศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ลักษณะสารนิเทศจะเป็นทั้งผลงานของอาจารย์ในสถาบันและผลจากการค้นคว้าวิจัยรวบรวมของหน่วยงานอื่น

2.3 กรมอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และจัดฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมระยะสั้นและเคลื่อนที่ สารนิเทศทางการเกษตรในหน่วยงานนี้ได้จากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

2.4 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล หน่วยงานนี้จัดการศึกษาเช่นเดียวกับกรมอาชีวศึกษา แต่จัดการศึกษาถึงระดับปริญญาตรี และจัดฝึกอบรมอาชีพเกษตรกรรมระยะสั้นและเคลื่อนที่เช่นเดียวกัน สารนิเทศทางการเกษตรในหน่วยงานนี้ได้จากคณะเกษตรศาสตร์ และวิทยาเขตที่เปิดสอนสาขาเกษตร

2.5 กรมสามัญศึกษา เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทจัดการศึกษาในระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษา ซึ่งมีวิชาเกษตรอยู่ด้วย สารนิเทศทางการเกษตรได้จากครูอาจารย์ที่สอนในหมวดการงาน และพื้นฐานอาชีพ

3. หน่วยงานในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ทบวงมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาตลอดจนการค้นคว้าวิจัย และเผยแพร่ความรู้ด้านต่าง ๆ มีหลายมหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาเกษตรในระบบให้กับนิสิตนักศึกษา และออกไปอบรมเผยแพร่ความรู้ทางเกษตรให้แก่เกษตรกรในท้องถิ่นด้วย มีดังนี้

3.1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาทางการเกษตร มีคณะเกษตรทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตทางวิทยาศาสตร์การเกษตร รวมถึงการผลิต การแปรรูป การใช้ประโยชน์และการบริโภคผลผลิตทางการเกษตร และภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จัดการศึกษาทางการศึกษากเกษตร นอกจากนี้ยังมี สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ที่ทำหน้าที่อบรมให้ความรู้ทางการเกษตรแก่บุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และสถาบันค้นคว้าและพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหาร ซึ่งต่างมีงานหลักสำคัญในการค้นคว้าวิจัยด้านการเกษตรทั้งสิ้น

(51)

3.2 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีคณะทรัพยากรธรรมชาติ ที่ทำหน้าที่ให้ความรู้ทางด้านการเกษตร และการศึกษาเกษตรที่มีทั้งการสอนในชั้นเรียน และการนำออกไปส่งเสริมเผยแพร่แก่เกษตรกรโดยตรง

3.3 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคณะเกษตร และภาควิชาอาชีพศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ที่ให้ความรู้ทั้งการเกษตรทั่วไป การส่งเสริมการเกษตร และการศึกษาเกษตร และมีอาจารย์คณะเกษตรออกไปให้ความรู้แก่เกษตรกรโดยตรง ตามโครงการพัฒนาเกษตรกรในท้องถิ่นต่าง ๆ โดยเฉพาะ เช่น โครงการพัฒนาเกษตรกรช่างเคียน โครงการให้ความรู้ชาวเขา เป็นต้น

3.4 มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีคณะเกษตรที่ให้บริการสารนิเทศทางการเกษตร ซึ่งได้จากการค้นคว้าวิจัยทางการเกษตรภายในมหาวิทยาลัยหรือของหน่วยงานอื่นที่ได้รวบรวมไว้

3.5 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีคณะเทคโนโลยีการเกษตร ซึ่งผลิตบัณฑิตทางด้านเกษตร และยังจัดวิทยากร จัดพิมพ์เอกสารออกไปบริการแก่เกษตรกรโดยตรง และยังมีการจัดฝึกอบรมวิชาชีพพระยະสันให้กับเกษตรกรด้วย

4. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย

กระทรวงมหาดไทย มีบทบาทในด้านการรักษาความปลอดภัยและการปกครองภายในประเทศ เนื่องจากเป็นกระทรวงที่มีขอบเขตงานทั่วประเทศ จึงมีงานบางส่วนที่ต้องเกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่เกษตรกรโดยตรง ซึ่งมีหน่วยงานดังนี้

4.1 สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท (รพช.) เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้บริการและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจในชนบท และพัฒนาเยาวชนชนบทให้ประกอบอาชีพ สารนิเทศทางการเกษตรที่ได้จึงเป็นข้อมูลการประกอบอาชีพต่าง ๆ เช่น การผลิตทางการเกษตร หรือการทำอุตสาหกรรมในครัวเรือน รวมทั้งการสำรวจวิจัย แหล่งน้ำ และพัฒนาถนนหนทาง

4.2 สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร มีแผนกส่งเสริมอาชีพ ที่ทำหน้าที่ส่งเสริมอาชีพเกษตรกรในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีการติดต่อกับเกษตรกรโดยตรงทั้งแบบรายบุคคลและแบบกลุ่ม สารนิเทศทางการเกษตรที่เผยแพร่จึงมีลักษณะเป็นเรื่องเฉพาะโครงการ เช่น เรื่องการกำจัดหนู การประกวดพืชผล การประกวดผลผลิตนาข้าว การป้องกันกำจัดศัตรูพืช เป็นต้น

4.3 กรมการพัฒนาชุมชน เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาบุคคลในชุมชน โดยสนับสนุนการรวมกลุ่มในชุมชนแล้วดำเนินโครงการอบรมให้แก่กลุ่มนั้น เช่น โครงการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ โครงการฝึกอาชีพเยาวชน โครงการส่งเสริมอาชีพการเกษตร เป็นต้น สารนิเทศที่ได้จากหน่วยงานนี้จึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดตั้ง การเคลื่อนไหว และความเจริญก้าวหน้าของกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน และความรู้ในเรื่องอาชีพต่าง ๆ

(52)

5. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงพาณิชย์

กระทรวงพาณิชย์เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทในด้านการตลาดทั้งการค้าภายในและระหว่างประเทศ โดยมีผลิตภัณฑ์เป็นสินค้าที่สำคัญประเภทหนึ่ง ดังนั้น กระทรวงพาณิชย์จึงให้สารนิเทศทางการเกษตรด้านการตลาดของสินค้าเกษตร ซึ่งมีความจำเป็นต่อการประกอบอาชีพเกษตรเป็นอย่างมาก หน่วยงานในสังกัดที่มีบทบาทในด้านนี้มีดังนี้

5.1 กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ เป็นหน่วยงานที่ให้สารนิเทศทางการเกษตรด้านภาวะสินค้าเกษตร แนวทางแก้ไขปัญหาดุลการค้าเกษตร ปัญหาเกษตรกรรมทางด้านตลาดเกษตร

5.2 ศูนย์ปฏิบัติการรักษาระดับราคาสินค้าเกษตร เป็นหน่วยงานเฉพาะกิจที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาการค้าสินค้าเกษตร สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับราคาสินค้าเกษตรรายสัปดาห์ แนวทางและวิธีการกำหนดราคาสินค้าเกษตรแต่ละประเภท ตลอดจนปัญหาของเกษตรกรในการขายหรือผลิตสินค้าเกษตรตามท้องถิ่นต่าง ๆ

5.3 กรมการค้าภายใน เป็นหน่วยงานที่ให้สารนิเทศทางการเกษตรด้านแนวทางและวิธีการควบคุมสินค้าเกษตร ข้อมูลทางด้านตลาดสินค้าเกษตร เช่น ราคาสินค้ารายวัน แนวทางการกำหนดราคาสินค้าและการตรวจสอบสภาพสินค้า

6. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการพลังงาน

กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการพลังงาน เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ทางด้านการค้นคว้า วิจัย และเผยแพร่ความรู้ทางทฤษฎีวิทยาศาสตร์และสิ่งแวดลอม และการประยุกต์ทฤษฎีเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติในวิชาการด้านต่าง ๆ หน่วยงานในสังกัดที่มีบทบาทสำคัญในการให้สารนิเทศทางการเกษตรมีดังนี้

6.1 สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ให้สารนิเทศทางการเกษตรในด้านการวิจัย กรรมวิธีเกษตร และการวิจัยดิน ส่วนใหญ่เป็นผลงานวิจัยใหม่ ๆ ทางด้านการใช้เทคโนโลยี

6.2 สำนักงานพลังงานแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ให้สารนิเทศด้านวิธีการนำพลังงานมาใช้ประโยชน์ในการผลิตทางการเกษตร โดยใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่เหมาะสม เช่น การสูบน้ำด้วยไฟฟ้า การวางแผนแหล่งน้ำ โดยพิจารณาความสามารถในการนำพลังงานมาใช้ เป็นต้น

7. หน่วยงานที่เป็นรัฐวิสาหกิจ

7.1 องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร (อ.ต.ก.) ให้สารนิเทศทางการเกษตรเกี่ยวกับข้อมูลทางด้านราคา และความต้องการหรือความเคลื่อนไหวของตลาดต่าง ๆ รวมทั้งการปรับปรุงคุณภาพมาตรฐานผลิตผลทางการเกษตรให้ตรงกับความต้องการของตลาด

(53)

7.2 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) เป็นหน่วยงานที่ให้บริการสารนิเทศทางการเกษตรด้านสินเชื่อการเกษตร สภาพเศรษฐกิจของเกษตรกร สภาพการผลิต การตลาดของเกษตรกร จนกระทั่งถึงภาวะหนี้สินของเกษตรกร การช่วยเหลือเกษตรกร

แหล่งสารนิเทศทางการเกษตรของหน่วยงานเอกชน

หน่วยงานที่ให้บริการสารนิเทศทางการเกษตรของเอกชนที่ดำเนินธุรกิจเกษตร มีการลงทุนในการบริการข้อมูลสูงและมีความพยายามที่จะใกล้ชิดบริการเกษตรกรมาก อีกทั้งมีขอบเขตการดำเนินงานค่อนข้างกว้างขวาง ซึ่งจะได้แบ่งหน่วยงานประเภทนี้ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. หน่วยงานที่เป็นแหล่งสารนิเทศทางการเกษตรด้านพืช ให้สารนิเทศทางการเกษตรที่เกี่ยวกับการดำเนินงานผลิตพืชผลชนิดต่าง ๆ ทางเกษตร ตัวอย่างบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกษตรมีดังนี้

1.1 บริษัทเวลล์แห่งประเทศไทย จำกัด เป็นบริษัทที่จำหน่ายเคมีภัณฑ์ทางการเกษตร ในด้านการผลิตพืชที่สำคัญทางเศรษฐกิจบางชนิด เช่น ถั่ว ฝ้าย

1.2 บริษัทเจซีเคมี จำกัด เป็นบริษัทที่จำหน่ายสารเคมีที่ใช้ป้องกันกำจัดแมลงศัตรูพืช วัชพืช และราศัตรูพืชชนิดต่าง ๆ

1.3 บริษัทมอนซาไต์ไทยแลนด์ จำกัด เป็นบริษัทที่จำหน่ายสารเคมีที่ใช้ในการป้องกันกำจัดศัตรูพืช ซึ่งส่วนใหญ่เป็นวัชพืช

1.4 บริษัท เกียไต่ส่งเสริมเกษตรกรรม จำกัด เป็นบริษัทจำหน่ายปุ๋ย เมล็ดพันธุ์ ตลอดจนยาที่ใช้ในการเร่งผลผลิต หรือป้องกันกำจัดศัตรูพืช

1.5 บริษัท แองโกลไทยมอเตอร์ จำกัด เป็นบริษัทที่จำหน่ายอุปกรณ์ และเครื่องมือทางการเกษตร

2. หน่วยงานที่เป็นแหล่งสารนิเทศทางการเกษตรด้านสัตว์ ให้สารนิเทศทางการเกษตรที่เกี่ยวกับการใช้สารเคมีในการป้องกันกำจัดศัตรูสัตว์ การใช้เครื่องมือทางเกษตรในการผสมเทียม หรือปฏิบัติดูแลรักษา หรือคัดเลือกผสมพันธุ์สัตว์ ตัวอย่างบริษัทที่มีบทบาทสำคัญมีดังนี้

2.1 บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด เป็นบริษัทจำหน่ายผลิตภัณฑ์เคมีภัณฑ์ ในการส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น อาหารเป็ด อาหารไก่ เป็นต้น

2.2 บริษัทฟาร์มแสงสว่างพันธุ์ปลา จำกัด เป็นบริษัทอุปกรณ์เครื่องมือและเคมีภัณฑ์ ในการเพาะเลี้ยงปลา ตลอดจนพันธุ์และอาหารปลาที่สำคัญบางชนิด

2.3 บริษัทเอสโคผลิตภัณฑ์อาหารสัตว์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทจำหน่ายอาหาร และอุปกรณ์เครื่องมือตลอดจนเคมีภัณฑ์ที่ใช้ในการส่งเสริมการเลี้ยงไก่

(54)

8. หน่วยงานประเภทธนาคารพาณิชย์ เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทในการส่งเสริม การเกษตรในด้านการให้สินเชื่อเพื่อการลงทุนของเกษตรกร สารนิเทศทางการเกษตรที่ให้บริการ แก่เกษตรกร จึงเกี่ยวกับสินเชื่อการเกษตร และการวางแผนโครงการ เพื่อให้เกิดการผลิตทาง การเกษตรอย่างมีคุณภาพ และยังเป็นหลักประกันให้ธนาคารเหล่านี้ว่าจะไม่ประสบความขาดทุน จากการให้สินเชื่อเพื่อการผลิตในแต่ละครั้งนั้น ตัวอย่างของธนาคารพาณิชย์ที่ให้บริการสารนิเทศ ทางการเกษตร เช่น หน่วยเกษตรกรกรม ส่วนวิชาการหรือส่วนประชาสัมพันธ์ สำนักบริการ ธนาคารกสิกรไทย ศูนย์สินเชื่อเพื่อการเกษตร ธนาคารกรุงเทพ ฝ่ายวิชาการ หรือฝ่ายสินเชื่อ เพื่อการเกษตร ธนาคารกรุงไทย ส่วนวิจัยเศรษฐกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์ เป็นต้น

ลักษณะของสารนิเทศทางการเกษตรที่หน่วยงานเอกชนเหล่านี้ให้บริการแก่เกษตรกรนั้น พอสรุปได้ดังนี้

1. ใช้การสาธิต แสดงข้อมูลทางด้านวิธีการปฏิบัติของอุปกรณ์ประเภทต่าง ๆ ที่เสนอ
2. จัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ความรู้พื้นฐานทั่วไป ในลักษณะให้เกิดความสนใจในเรื่องที่ เกี่ยวกับสินค้าที่จะขาย แล้วเสนอสินค้าที่จะขายประกอบ
3. จัดวิทยากร เช่น พนักงานสินเชื่อ นักวิชาการเกษตร พนักงานสัตวแพทย์ เป็นต้น ไปอบรมให้ความรู้ทางการเกษตร เพื่อกระตุ้นแรงเร้าให้เกิดความสนใจและเข้าใจในการดำเนิน การผลิตที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้สิ่งที่หน่วยงานนั้นแนะนำเป็นองค์ประกอบ
4. เปิดโอกาสให้มีการทัศนศึกษา เช่น พาเกษตรกรไปเยี่ยมชมโรงงานหรือตัวอย่าง การใช้สินค้าที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความสนใจและเข้าใจในสินค้าที่เสนอขายให้กับเกษตรกร
5. จัดรายการวิทยุกระจายเสียง เพื่อเผยแพร่วิชาการ ตลอดจนจัดรายการตอบจดหมาย ของเกษตรกรผู้สนใจทางวิทยุเป็นประจำ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี
6. แจกเอกสารสิ่งพิมพ์ เช่น โปสเตอร์ แผ่นพับ แผ่นปลิว ฯลฯ ซึ่งเป็นคำแนะนำวิธี การผลิตทางเกษตร และการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานเอกชนใช้วิธีการนี้มากที่สุด
7. เปิดโอกาสให้มีการประกวดการเกษตร เพื่อกระตุ้นความสนใจและสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างเกษตรกรกับหน่วยงาน

การแสวงหาสารนิเทศทางการเกษตร

บุคคลที่จะแสวงหาสารนิเทศนั้น มีความตระหนักหรือเล็งเห็นว่าตนเองมีความรู้ไม่เพียงพอที่จะตอบปัญหาที่สงสัย หรือต้องนำความรู้มาใช้เพื่อแก้ปัญหาในการตัดสินใจ การแสวงหา สารนิเทศจึงเป็นกระบวนการค้นหาทางที่จะได้สารนิเทศที่ต้องการ ซึ่งบุคคลมีลักษณะการแสวง หาสารนิเทศ ดังนี้

(55)

1. บุคคลตระหนักว่าตนมีความต้องการสารสนเทศ เมื่อบุคคลตระหนักถึงความไม่รู้ ไม่แน่ใจเกี่ยวกับปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และพยายามลดความไม่รู้จักความไม่แน่ใจในเรื่องนั้น ๆ

2. พิจารณาถึงแหล่งสารสนเทศ เมื่อมีความต้องการแสวงหาสารสนเทศ บุคคลจะพิจารณาถึงแหล่งสารสนเทศที่ปรากฏอยู่ในสังคมทั้งแหล่งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยพิจารณาเลือกแหล่งสารสนเทศที่มีความสะดวกคุ้นเคยหรือใช้อยู่เป็นประจำ การเลือกใช้แหล่งสารสนเทศอาจพิจารณาจาก ระยะทาง เวลา แรงงาน หรือค่าใช้จ่าย ซึ่งแหล่งสารสนเทศที่บุคคลนั้นเลือกใช้อาจไม่ใช่แหล่งที่ดีที่สุดที่จะให้สารสนเทศที่ต้องการก็ได้ แต่บุคคลมักเลือกแหล่งสารสนเทศที่ตนคุ้นเคยเสียแรงงานน้อยที่สุด เช่น เกษตรกรมีความต้องการข้อมูลเกี่ยวกับพันธุ์ข้าวที่มีคุณภาพสูงก็อาจสอบถามจากเพื่อนเกษตรกรหรือญาติ มากกว่าไปสอบถามเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร หรือแหล่งสุดท้ายที่ไปอาจเป็นห้องสมุด ผู้แสวงหาสารสนเทศมักนิยมเลือกแหล่งสารสนเทศดังนี้

2.1 แหล่งสารสนเทศที่เข้าถึงง่ายและสะดวก เพราะผู้ต้องการสารสนเทศส่วนใหญ่ไม่คาดหวังว่าจะต้องได้สารสนเทศที่มีความสมบูรณ์ที่สุด แต่ต้องการให้เสียเวลาและแรงงานน้อยจึงเลือกแหล่งสารสนเทศที่เข้าถึงได้สะดวกรวดเร็ว

2.2 แหล่งสารสนเทศที่ตนคุ้นเคย โดยมากมักเลือกแหล่งสารสนเทศที่ตนเคยใช้ประจำ หรือเคยประสบความสำเร็จในการค้นหาสารสนเทศในอดีต

2.3 แหล่งสารสนเทศที่ใช้มีการสื่อสารแบบเผชิญหน้าหรือตัวต่อตัว จะเห็นได้ว่าผู้ใช้นิยมใช้แหล่งสารสนเทศที่เป็นตัวบุคคล เช่น ญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงาน มากกว่าห้องสมุด

2.4 ลักษณะเฉพาะบุคคลมีผลต่อการเลือกแหล่งสารสนเทศ เช่น บุคคลในกลุ่มที่มีพื้นฐานทางการศึกษา การอบรมเลี้ยงดู สถานะทางเศรษฐกิจสังคมและอาชีพ มีส่วนสำคัญที่ทำให้บุคคลเลือกแหล่งสารสนเทศแตกต่างกัน

จากการวิจัยของประภาวดี สืบสนธิ์ ศึกษาการใช้และการแสวงหาสารสนเทศของเกษตรกรพบว่า แหล่งสารสนเทศที่มีประโยชน์สามารถให้สารสนเทศทางการเกษตรแต่ละเรื่อง สรุปได้ดังนี้

1. ประสบการณ์และความคิดของตนเอง เป็นแหล่งสารสนเทศที่มีประโยชน์ในการให้คำตอบเกี่ยวกับปัจจัยการเกษตร

2. เพื่อนเกษตรกรหรือเพื่อนร่วมอาชีพเดียวกัน และสำนักงานเกษตร เป็นแหล่งสารสนเทศที่มีประโยชน์ในการให้คำตอบเกี่ยวกับโรค การบำรุงรักษา และเทคนิคการเกษตร

3. เพื่อนบ้าน เป็นแหล่งสารสนเทศที่ให้คำตอบเกี่ยวกับผลผลิต รายได้จากการเกษตร

จึงกล่าวได้ว่า แหล่งสารสนเทศหลาย ๆ แหล่งที่เกษตรกรใช้ ไม่ได้หมายความว่าเกษตรกรได้รับประโยชน์สูงสุดหรือได้รับสารสนเทศที่ต้องการจากแหล่งนั้นเสมอไป นอกจากนี้ยังพบว่า เกษตรกรใช้ประโยชน์จากแหล่งสารสนเทศที่เป็นแหล่งบุคคลมากกว่าแหล่งสารสนเทศประเภทอื่น ๆ

(56)

หน่วยที่ 2 การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร

หัวข้อวิชาและกิจกรรมที่ 2 การวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น

เวลา 1 ชั่วโมง 45 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อจบการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถ

1. อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นได้
2. อธิบายการจัดหาแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นได้
3. บอกประโยชน์ของภูมิปัญญาท้องถิ่นได้
4. วิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่นได้
5. อธิบายการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ได้

เนื้อหาการฝึกอบรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. ประโยชน์ของภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. การวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้

กิจกรรมและวิธีดำเนินกิจกรรม

1. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติกิจกรรมที่ 2 การอภิปรายกลุ่ม
2. วิทยากรและสมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปผลการปฏิบัติกิจกรรม

สื่อประกอบกิจกรรม

1. เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ
2. เอกสารประกอบ

การประเมินผล

1. การสัมภาษณ์วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. รายงานผลการวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. การสังเกตการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
5. การอภิปรายและการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
5. การนำเสนอผลงานกลุ่ม

(58)

เนื้อหาสาระ

หน่วยที่ 2 การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร

หัวข้อวิชาที่ 2 การวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวคิดเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึง ความรู้ ประสบการณ์ของของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งได้รับการศึกษา อบรม สั่งสอน และถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษ หรือเป็นความรู้ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ตรงของตนเอง ซึ่งได้เรียนรู้จากการทำงาน จากธรรมชาติแวดล้อม ซึ่งสิ่งเหล่านั้นเป็นสิ่งที่มีความค่าเสริมสร้างความสามารถทำให้คนมีชีวิตร่วมกันอย่างสันติสุข เป็นความรู้ที่สร้างสรรค์และมีส่วนเสริมสร้างการผลิต

ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นประสบการณ์ที่ผ่านการกลั่นกรองมาแล้วจนกลายเป็นวิถีชีวิตของชาวบ้าน การคงอยู่ของภูมิปัญญาท้องถิ่นนั้น มีการรับและถ่ายทอดกันต่อ ๆ มาจากชนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง ลักษณะของการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น แบ่งเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. การถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างวัย ในชุมชนนั้นมีบุคคลที่ต่างวัยกัน คนในแต่ละวัยก็มีความรู้และประสบการณ์ที่ได้สะสมไว้เป็นของตนเอง และขณะเดียวกันก็รับและถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่กันและกันด้วย

2. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสถาบันต่าง ๆ ในหมู่บ้าน สถาบันต่าง ๆ ในชุมชนเป็นแหล่งสะสมประสบการณ์และภูมิปัญญาของคนรุ่นหนึ่ง ๆ ไว้ และถ่ายทอดให้กับคนอีกรุ่นหนึ่ง สถาบันดังกล่าว ได้แก่ สถาบันครอบครัว และวัด นอกจากนี้ประเพณีและพิธีกรรมก็มีส่วนเสริมสร้าง และช่วยให้ภูมิปัญญาคงอยู่ทั้งสิ้น

3. การเรียนรู้เชิงประจักษ์ ภูมิปัญญาเช่นนี้เกิดจากการได้รู้ ได้เห็น ได้เข้าใจ ได้สะสมการปฏิบัติ ได้จากประสบการณ์การทํามาหากิน การบวชเรียน การเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ประสบการณ์ตรงเช่นนี้นำไปสู่การก่อเกิดภูมิปัญญาในตัวบุคคล

การจัดหาแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น

1. การไปศึกษาเรียนรู้จากชาวบ้าน รูปแบบของการศึกษาดูงานกับชาวบ้าน การพาชาวบ้านไปเรียนรู้จากชาวบ้าน อาจเป็นการพูดคุย ปรัชญาหรือเรียนรู้หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยตรงกับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ทรงภูมิปัญญาในหมู่บ้าน ซึ่งจะเป็นรูปแบบที่จะช่วยให้ได้เรียนรู้ภูมิปัญญา และวิธีการถ่ายทอดภูมิปัญญาของชาวบ้าน

(59)

2. การศึกษาจากแหล่งข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ ในปัจจุบันมีหลายหน่วยงานที่สนใจศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้ศึกษาบทบาทพระผู้นำ บทบาทผู้นำสตรี รวบรวมเทคโนโลยีการเกษตรของชาวบ้านในภาคอีสาน ศูนย์เอกสารเพื่องานพัฒนา ได้ทำการรวบรวมประสบการณ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ค้นพบเรียบเรียงและจัดเก็บไว้เป็นระบบเดียวกัน

การจัดหาแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นนั้น มีข้อควรคำนึงดังนี้

1. ในการจัดหาแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ควรมองที่ตัวบุคคลหรือกิจกรรม แต่ควรมองที่ระบบความคิดของชาวบ้านและการสั่งสมความรู้ ควรศึกษาสภาพแวดล้อมว่ามีปัจจัย มีเหตุผล มีเกณฑ์อย่างไรที่ทำให้เกิดความคิดนั้นขึ้นมา ตลอดจนมีการสืบทอดและมีการเรียนรู้อย่างไร

2. ภูมิปัญญาท้องถิ่นของแต่ละแห่งอาจต่างกันไม่ได้ ต้องนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในแต่ละท้องถิ่น หมู่บ้านแต่ละแห่งมีลักษณะเฉพาะของตนเอง ภูมิปัญญาท้องถิ่นเกิดขึ้นจากความลุ่มลึกในความรู้ ซึ่งเกิดขึ้นเป็นลักษณะเฉพาะของตนเอง

3. การขยายการยอมรับภูมิปัญญาท้องถิ่นอาจทำได้ในเชิงความคิด ในการปฏิบัติจริงมีประเด็นบางอย่างที่ละเอียดอ่อน ต้องระมัดระวังมิให้ผิดเพี้ยนไปจากเนื้อหาและรูปแบบเดิม หากไม่ระวังก็จะทำให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นสูญหายไปโดยเปล่าประโยชน์

การจัดหาแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นจึงมีความสำคัญและควรค่าแก่การปฏิบัติ เพราะภายในชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นอยู่ ซึ่งควรค่าแก่การศึกษา การเปิดใจให้กว้าง พยายามศึกษา เรียนรู้ ประสบการณ์จากชาวบ้าน วิเคราะห์ส่วนดีมีประโยชน์ช่วยให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น

ประโยชน์ของภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อผู้คนที่อยู่ในชุมชนนั้น และประโยชน์ต่อบุคคลภายนอกที่ทำงานกับชุมชน ประโยชน์ของภูมิปัญญาท้องถิ่นมีดังนี้

1. ภูมิปัญญาท้องถิ่นช่วยให้ผู้คนในท้องถิ่นนั้นดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสะดวก กลมกลืนกับสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ ความเชื่อ และข้อห้ามต่าง ๆ สามารถนำมาใช้เพื่อป้องกันการทำลายสิ่งแวดล้อมและช่วยให้เกิดการอนุรักษ์ธรรมชาติได้อย่างดีด้วย

2. ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพเกษตร ภูมิปัญญาท้องถิ่นในปัจจุบันซึ่งเป็นภูมิปัญญาที่ประยุกต์แล้วนำมาใช้ประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพเกษตร แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เรื่องของเกษตรธรรมชาติ เกษตรผสมผสาน การแก้ปัญหาเรื่องการใช้น้ำเพื่อการเกษตร การป้องกันกำจัดแมลงโดยไม่ใช้สารเคมี สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มุ่งแก้ปัญหาในการประกอบอาชีพเกษตรทั้งสิ้น

(60)

3. ภูมิปัญญาท้องถิ่นช่วยเสริมสร้างและดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของสังคมนั้น จารีตประเพณี ขนบธรรมเนียม ตลอดจนวิถีการดำเนินชีวิตของชาวบ้านเป็นสิ่งที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา การปรับเปลี่ยน การประยุกต์ และการสืบทอด ล้วนแล้วแต่ต้องอาศัยภูมิปัญญาของผู้คนในสังคม เพื่อให้เกิดความสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพและเงื่อนไขที่เปลี่ยนไป ดังนั้นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ปรากฏอยู่จึงเป็นสิ่งที่ต้องภาคภูมิใจเพราะเป็นลักษณะเฉพาะของท้องถิ่นนั้น

4. การศึกษาเรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นนั้น ช่วยให้บุคคลที่จะทำงานกับชุมชน เข้าใจชุมชน สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดท่าที และเนื้อหาการทำงานกับชุมชน ช่วยให้การทำงานด้านการพัฒนา การจัดการศึกษามีความเหมาะสมกับชีวิตความต้องการและสภาพของท้องถิ่น

กรณีตัวอย่างการวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น

1. ผู้ใหญ่ผาย สร้อยสระกลาง กับการทำเกษตรผสมผสานและการพัฒนาหมู่บ้านสระคูณ

ในอดีตหมู่บ้านสระคูณ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีสภาพไม่แตกต่างไปจากภาพรวมของหมู่บ้านชนบทอีสานแต่อย่างใด มีความแห้งแล้งกันดาร ความยากจน เป็นหนี้สิน จำเดิมเข้าด้วยการหมกหมุ่นเล่นการพนัน คืมเหล้าสาโท ลักเล็กขโมยน้อย คนหนุ่มสาวละทิ้งความทุกข์ยากมาหารับจ้างในเมืองและเมืองหลวง คนแก่เฒ่าถูกทอดทิ้งให้เลี้ยงลูกหลานอยู่บ้าน

ในวันนี้ หมู่บ้านสระคูณเต็มไปด้วยไร่นาสวนผสม มองเห็นสีเขียวขจี บ่อน้ำกินน้ำใช้ และบ่อปลาในนาข้าวกระจายให้เห็นอยู่ทั่วไป ชาวบ้านไม่มีเวลาว่างจะเล่นการพนัน เพราะต้องไปขลุกอยู่กับการขุดบ่อปลา ปลูกผักริมขอบสระและบนคันดินกลางทุ่งนา คนหนุ่มสาวไม่ละทิ้งหมู่บ้าน เพราะมีความหวังกับบ่อปลา พืช ผักผลไม้ ประเพณี พิธีกรรมฮีดคองเก่า ๆ ได้รับการรื้อฟื้นนำมาปฏิบัติ เพื่อเชื่อมสายใยระหว่างชาวบ้านในหมู่บ้านเดียวกันและต่างหมู่บ้าน แบบอย่างการพัฒนาหมู่บ้านกลายเป็นตัวแบบการพัฒนากระจายออกสู่หมู่บ้านอื่น ความยากจนค่อย ๆ เลือนหายไปจากบ้านสระคูณ ผู้ที่สร้างความหวังใหม่ให้กับพวกเขาก็คือ ผู้ใหญ่ผาย สร้อยสระกลาง ผู้ใหญ่บ้านสระคูณ

ในวัยเด็กผู้ใหญ่ผายมีสุขภาพไม่ค่อยแข็งแรง พ่อแม่จึงไม่อนุญาตให้เรียนหนังสือที่โรงเรียน แต่ด้วยความอยากเรียนหนังสือ จึงขอพ่อแม่บวชเณร ขณะเป็นสามเณรก็สอบเรียนทางธรรมจนได้นักธรรมเอก ครั้นอายุครบเกณฑ์ทหาร ก็สึกออกไปคัดเลือกทหารแต่ไม่คิด ต่อมาเมื่ออายุครบบวชจึงอุปสมบทเป็นพระจำพรรษาที่วัดในหมู่บ้าน ขณะเป็นพระได้รับการถ่ายทอดความรู้ทั้งทางโลกทางธรรมจากเจ้าอาวาสวัด ซึ่งเป็นอุปัชฌาย์ ความรู้ที่ได้รับมีอาทิ การรักษาพื้นบ้าน การประกอบพิธีกรรมต่าง การดูแลรักษาม หลังจากสึกแล้วก็ได้รับเลือกให้เป็นผู้ใหญ่บ้านเพราะชาวบ้านเล็งเห็นและตระหนักถึงความมีศีลธรรมจริยธรรมของหนุ่มผาย

(61)

ผู้ใหญ่ผายเริ่มงานพัฒนาหมู่บ้านทันที โดยวางแผนให้ชาวบ้านช่วยกันสร้างโรงเรียน ซึ่งระดมทุนจากการประเพณีเดิมที่สูญหายไปคือ การทำบุญประเพณีข้าวเปลือก

ต่อจากนั้นได้พัฒนางานของโครงการสี่กระทรวงหลักของรัฐบาล ได้แก่ การสร้างส้วม โอ่งเก็บน้ำ รั้ว จนสำเร็จพร้อมกับทุนการพัฒนาหมู่บ้านที่ได้จากการระดมทุนบุญประเพณีข้าวเปลือกหรือยหรือลงไป เมื่อสร้างแล้วก็ส่งเข้าประกวดหมู่บ้านดีเด่น ผลการประกวดหมู่บ้านปรากฏว่าได้รับรางวัลมากมาย เป็นความภูมิใจของทางอำเภอและหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง แต่ชาวบ้านได้เฉพาะได้กับเงินเพียงสามพันบาท แลกกับเงินทุนหมู่บ้าน แรงงานและไม้ไผ่จำนวนมากที่ต้องโค่นเพื่อนำมาทำรั้ว ทางราชการเมื่อประกวดเสร็จแล้วก็ไม่ได้เข้ามาติดตามอีกแต่อย่างใด ผู้ใหญ่ผายและชาวบ้านรับรู้สิ่งเหล่านี้จึงเลิกสนใจจะพัฒนาสมัยนิยมอีกต่อไป

หลังจากเลิกพัฒนาตามแนวทางของรัฐบาลแล้ว ผู้ใหญ่ผายจึงเริ่มพัฒนาอาชีพชาวบ้าน โดยการจัดสรรที่ดินปลูกหม่อน ให้คณะกรรมการหมู่บ้านเก็บรักษาเงินค่าเช่าไว้เป็นกองทุนหมู่บ้าน ซึ่งเงินกองทุนหมู่บ้านนั้นนอกจากจะได้จากค่าเช่าที่แล้ว ยังได้จากงานบุญประเพณีต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเป็นงานประจำปีของหมู่บ้าน เงินกองทุนจะได้รับการจัดสรรจากคณะกรรมการหมู่บ้านนำไปพัฒนาหมู่บ้านในแต่ละด้าน เช่น การขุดบ่อน้ำบาดาล บ่อเลี้ยงปลาของหมู่บ้าน หรือการสร้างถาวรวัตถุต่าง ๆ เช่น วัด เมรุ ศาลา เป็นต้น

ต่อมาแนวความคิดการทำไร่นาเกษตรผสมผสานได้รับการกล่าวถึงและเริ่มดำเนินการในแถบจังหวัดอีสาน ผู้ใหญ่ผายจึงพาลูกบ้านไปดูงานการทำเกษตรผสมผสาน ครั้นกลับถึงหมู่บ้าน ผู้ใหญ่ผายปรับประยุกต์แนวความคิดการทำไร่นาเกษตรผสมผสาน และลงมือทำในพื้นที่ของตนเองจนแล้วเสร็จ ลูกบ้านมองเห็นนาที่เคยแห้งแล้งของผู้ใหญ่ผาย บัดนี้มีต้นไม้เขียวขึ้นตามคันดินขอบบ่อในท้องนาไม่ว่าจะเป็น พริก ถั่วฝักยาว มะม่วง กล้วย ละคร ในพื้นนาก็มีบ่อทั้งขนาดเล็กใหญ่กระจายทั่วไป ในบ่อนี้จะเห็นปลานิล ปลาไน ปลาดุก ปลาช่อน ปลาจีน ลูกบ้านลงมือทำตามทันที ผลการทำไร่นาเกษตรผสมผสานจากลูกบ้านคนหนึ่งไปอีกคนหนึ่ง จากปากต่อปาก พื้นที่ต่อพื้นที่ ปัจจุบันนี้ท้องนาบ้านสระคูจึงปรากฏเป็นสีเขียวของต้นไม้พืชผักกระจายให้เห็นทั่วไป

ผู้ใหญ่ผาย ไม่หยุดการพัฒนาอยู่เฉพาะหมู่บ้านตนเองเท่านั้น ด้วยจิตใจที่เอื้ออาทรรับรู้ถึงทุกข์ยากของชาวอีสานร่วมแผ่นดิน จึงได้ร่วมมือกับผู้ใหญ่บ้านต่างหมู่บ้านจัดกองทุนพัฒนาระหว่างหมู่บ้านขึ้นโดยใช้ชื่อว่า กลุ่มอิดน้อย ทั้งนี้อาศัยพิธีกรรมฮิตคองของชาวอีสานเป็นตัวเชื่อมประสานจิตใจของชาวบ้านเข้าด้วยกัน เครือข่ายการพัฒนาระหว่างหมู่บ้านเริ่มตั้งตัวดำเนินการอย่างเป็นระบบ หมู่บ้านสระคูกลายเป็นหมู่บ้านพัฒนาโดยเนื้อหาการพัฒนาจากชาวบ้านเอง นอกจากนั้น ผู้ใหญ่ผายยังเป็นวิทยากรให้ความรู้กับผู้สนใจการทำเกษตรผสมผสานในที่ต่าง ๆ

(62)

2. ลุงชาลี มาระแสลงกับการสร้างภูมิปัญญาสู่ความแข็งแรง 18 ปี

ด้วยมือสองข้างบวกกับปณิธานอันแน่วแน่ที่ให้สัจยปัญญาแก่พระแม่ธรณีว่า “แม่เจ้าธรณีเอ๋ย นับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ข้าพเจ้าจะเป็นแรงหนึ่งหนุนชาติ อาศัยร่มบุญร่มไทรพระเจ้าอยู่หัว จะทำบุญให้ท่านไม่ได้เพราะอยู่ห่างไกล จะเอาแรงกายฝากไว้กับพื้นดินผืนนี้ ให้มีบ่อปลานาข้าว สวนผลไม้ ตามประสบการณ์ที่ได้มาให้สำเร็จ”

ลุงชาลี มาระแสลง จากชายหนุ่มนักเลงสุรา นักเล่นการพนัน ต้องใช้เวลาถึง 18 ปี จึงสร้างปณิธานนั้นได้เป็นจริง ปัจจุบันลุงชาลี ได้รับการยอมรับจากชาวบ้านเป็นต้นแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นสำหรับหมู่บ้านกุดซวย อำเภอห้วยตะพาน จังหวัดอุบลราชธานี อะไรคือปรากฏการณ์ชีวิตที่ก่อให้เกิดภูมิปัญญานี้

จากลูกชายคนเดียวของพ่อแม่ที่มีพี่น้อง 4 คน เรียนหนังสือจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 แล้วก็บวชเป็นเณรสอบปริยัติธรรมได้นักธรรมตรี สึกแล้วก็เร่ร่อนหาประสบการณ์ต่างถิ่น รับจ้างทำสารพัดงาน จนกระทั่งเริ่มเบื่อจึงเดินทางกลับบ้านกุดซวย แต่ไม่ทันจะถึงบ้านได้พบช่างใหญ่หัวหน้าคนงานก่อสร้างกรมชลประทาน ได้สมัครทำงานกับนายช่างเป็นระยะเวลาถึง 2 ปี พอติดกับพ่อได้ให้คนมาตามเพื่อให้ไปแต่งงานกับสาวที่พ่อแม่หาให้ ด้วยใจไม่รักแต่ไม่อยากขัดใจพ่อแม่ หนุ่มชาลีอยู่กับเมียแต่งได้ 6 เดือนก็เลิกกัน ทั้งนี้เพราะหนุ่มชาลีมีคนรักอยู่ก่อนแล้ว หลังจากเลิกกับเมียแต่ง หนุ่มชาลีก็พาเมียที่รักกันมาก่อนหนีไปอยู่ด้วยกัน ต่อมาเมียก็ขอร้องให้ทั้งสองคนกลับมาอยู่ด้วย โดยยกที่นาซึ่งเป็นพื้นที่โลกให้ทำกิน 64 ไร่ แต่ใช้ปลูกข้าวได้เพียง 4 ไร่เท่านั้น จากสภาพพื้นที่ดังกล่าวประกอบเข้ากับความแข็งแรงแสงแดดแล่นน้ำ จึงทำนาไม่ได้ผลและก่อปรกับความรักสนุกเที่ยวเตร่ เล่นการพนัน คิมสุราของหนุ่มชาลี จึงทำให้เมียและหนุ่มชาลีต้องอาศัยข้าวบ้านแม่ยายกิน

เหตุการณ์ความทุกข์ยากวนเวียนเกิดขึ้นกับครอบครัวลุงชาลีซ้ำแล้วซ้ำเล่า จนกระทั่งวันหนึ่งนายช่างใหญ่มาเยี่ยม ลุงชาลีจึงขอรับคำแนะนำปรึกษาว่าทำอย่างไรจึงจะสามารถทำนาให้ได้ข้าวพอกิน คำแนะนำที่ได้จากนายช่างใหญ่ก็คือ ต้องขุดดินกันพื้นที่ให้สูงไม่ต่ำกว่า 4 เมตร ยาว 160 เมตร คั่นดินกว้าง 1-2 เมตร ลุงชาลีได้รับคำแนะนำก็เฝ้าครุ่นคิดวางแผนการทำงาน แต่ก็ยังไม่ได้ลงมือ รุ่งขึ้นอีกขวบปีวันที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงผนวช ลุงชาลีเดินออกสู่ท้องนาขอบดินวางเทินไว้บนสิริมะพร้าวทั้งตั้งสัจยปัญญาแก่พระแม่ธรณีขอขุดบ่อทำคันดินกักน้ำทำนา เลี้ยงปลา ทำสวนผลไม้ให้มีกินให้จงได้ และเพื่อให้มีสิ่งเตือนใจ หนุ่มชาลีจึงไว้หนวดเคราและผมจะไม่ตัดจนกว่าจะทำปณิธานได้สำเร็จ

นับจากวันนั้นมาตั้งแต่ตีสี่หรือตีห้าของทุก ๆ วัน ลุงชาลีก็ออกไปขุดบ่อเอาดินถมกันเป็นคันดินเพื่อกักเก็บน้ำ กระทั่งมือทั้งสองข้างที่จับจอบแตกเป็นร่องลึกไม่สามารถเอามาล้างหน้าได้

(63)

ต้องใช้หลังมือลูบหน้าแทน จากแตกเป็นด้านสาทหนากินเวลา 18 ปี คันดินยาว 160 เมตร สูง 4 เมตร ล้นคันดินกว้าง 1-2 เมตร พร้อม ๆ กับบ่อที่เป็นผลได้จากการขุดคันก็แล้วเสร็จ

ผลการคันคุดทำให้สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ทำนาได้อย่างเพียงพอ ผลผลิตข้าวที่ได้ต่อพื้นที่หนึ่งไร่ได้เพิ่มขึ้นมากกว่านาข้าวปกติของคนอื่น ๆ ในหมู่บ้านกุดชวย นอกจากนั้นในบ่อยังมีปลา บนสันคันดินก็มีพืชพันธุ์ไม้ผล ทั้งยืนต้นและล้มลุกปลูกไว้ตลอด ปณิธานของลุงชาติที่จะมีบ่อปลา นาข้าว สวนผลไม้ก็เกิดขึ้นสำเร็จทุกประการ

แม้ว่าตนเองและครอบครัวจะมีกินมีใช้ไม่ขาดสนแล้ว ลุงชาติก็ยังมีความคิดว่าชาวบ้านยังอดอยากอยู่ ด้วยความห่วงใยเพื่อนบ้าน ลุงชาติจึงได้จัดตั้งขยายกลุ่มเลี้ยงปลาหรือกลุ่มบ่อปลาขึ้น โดยอาศัยพันธุ์ปลาที่ได้จากบ่อปลาของตนเองเป็นหลัก

มาในวันนี้ ลุงชาติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิของหมู่บ้าน ชุมชน เป็นบุคคลที่คอยให้คำแนะนำชักจูงชาวบ้านให้หันความยากจน สถาบันพัฒนา สถาบันการศึกษาต่างให้ความยอมรับนับถือยกย่อง ผู้ซึ่งมีหลักคิดในการทำงานว่า

“...ศีล สมาริ ปัญญา คือศีลนี้ไม่ได้พูดมากมายกำยกองอะไร คือต้องไม่หลอกลวง ไม่โกหกตัวเองและโกหกคนอื่นว่าจะขุดบ่อปลาก็ขุดบ่อปลาจริง ๆ เวลาบอกแม่บ้านว่า ไปปลูกต้นไม้ ต้องไปปลูกจริง ๆ ผมไม่หลอกลวงลูกหลอกลวงหลาน นี่แหละคือศีล ส่วนสมาริ ก่อนทำอะไรก็หยุดคิด มองว่ามีปัญญามากน้อยแค่ไหน จะผิคน้อยผิคนามากถ้าเราทำไม่ได้ก็บอกว่าเป็นไม่ได้ เราทำได้ก็ว่าจะทำได้ สงบสตินึกคิด พอสติระลึกรู้ได้ ปัญญามันก็จะมา เป็นการรู้ชั่วในการใช้สื่อนั้น...”

3. พ่อจารย์ทองดี นันทะ กับภูมิปัญญาการทำงานเกษตรกรรม “เฝ้าอยู่ เฝ้ากิน”

ชีวิตในสมณเพศ 21 พรรษา ประกอบกับความเป็นผู้รอบรู้ประเพณี พิธีกรรม ฮีตคองต่าง ๆ และการปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม หลังจากสึกออกมาแล้วจึงทำให้พ่อจารย์ทองดี นันทะได้รับการยอมรับจากชาวบ้านตลาด อำเภอแวงน้อย จังหวัดขอนแก่น ให้เป็นผู้นำชาวบ้านในตำแหน่ง “เจ้า” (ผู้ทำหน้าที่รักษากฎเกณฑ์การประกอบพิธีกรรมในหมู่บ้าน) แต่ในระยะเวลาดังกล่าวนี้ ชาวบ้านตลาดต่างก็ประสบกับสภาพเป็นหนี้สิน ทำมาหากินไม่พอกับความต้องการ แม้ว่าจะลงทุนลงแรงทำงานมาก พ่อจารย์ทองดี นันทะ ก็ประสบกับสภาพเช่นเดียวกัน ชาวบ้านบ้านตลาดถูกกระแสเศรษฐกิจของรัฐบาลที่ส่งเสริมให้ปลูกมันสำปะหลัง ปอ แล้วประสบกับสภาวะราคาคดต่ำ “รัฐบาลพัฒนา แต่พดไผ่ พดนา ผมไปเหมิด” พ่อจารย์ทองดีกล่าวถึงผลการพัฒนาที่ผ่านมา พ่อจารย์ทองดีหาวิธีการแก้ไขปัญหาคาความยากจน ด้วยการทำงานอย่างหนักเอาเบาสู้ ไม่ว่าจะเป็นการค้าขาย รับจ้างเบ็ดเตล็ด เลี้ยงไก่ หมู และทำนา แต่ก็เพียงทำให้มีกินไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น ต่อมานักพัฒนาองค์กรเอกชนเข้าไปในหมู่บ้านร่วมขบคิดแก้ปัญหาและหา

(64)

แนวทางแก้ปัญหาที่บ้าน พ่อจารย์ทองดี เห็นแนวทางจึงตัดสินใจทำเกษตรแบบ “เฮ็ดอยู่ เฮ็ดกิน” ภายได้หลักคิดที่ว่า “เฮ็ดน้อยได้หลาย เฮ็ดหลายได้น้อย” บนเนื้อที่ 6 ไร่ 3 งาน ซึ่งเป็นที่ลาดและลุ่มเนื่องจากติดกับลำห้วย พ่อจารย์ทองดีเริ่มงาน “เฮ็ดอยู่ เฮ็ดกิน” ตามหลัก 7 ประการ

1. เฮ็ดน้อยได้หลาย เฮ็ดหลายได้น้อย หมายถึง ไม่ทำมาก ๆ ลงทุนสูง ๆ เพื่อขาย แต่จะปลูกแต่น้อยต้น เอาใจใส่เตรียมดินใส่ปุ๋ย (มูลสัตว์) ให้คึกแลอย่างทั่วถึง รอจนรุ่นแรกเจริญงอกงาม จึงค่อยปลูกรุ่นต่อ ๆ ไป

2. ทำทุกอย่างด้วยมือของตนเองและครอบครัว

3. ในไร่นานั้นเน้นการปลูกพืชผักพื้นบ้าน ที่ใช้กินในชีวิตประจำวันทุกอย่างโดยสลับกับไม้ผลยืนต้นชนิดอื่น และต้องปลูกทุกวัน ๆ ละ 2-3 ต้น ในช่วงที่ฝนฟ้าอำนวย

4. เลี้ยงสัตว์ที่สามารถช่วยเหลือตนเองด้านอาหารได้ หรือเป็นสัตว์ที่กินเศษอาหารที่เหลือจากสัตว์อื่น หรือกินพืชผักในสวน

5. ไม่ใช้สารเคมีทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นปุ๋ยหรือยาฆ่าแมลง หันกลับมาสู่วิถีแบบเดิมที่พ่อแม่เคยใช้ ซึ่งไม่เป็นพิษเป็นภัย และหันมามุ่งที่การปรับปรุงดินกับสภาพแวดล้อมเป็นหลัก

6. ปลูกพืชสมุนไพร รักษาโรคด้วยสมุนไพรและแพทย์แบบพื้นบ้าน หมอและโรงพยาบาลแผนใหม่จะพึ่งให้น้อยลง เฉพาะโรคที่จำเป็นต้องรักษาด้วยการแพทย์สมัยใหม่เท่านั้น

7. ดำข้าวกินเป็นประจำ เพื่อเอารามาเลี้ยงสัตว์

หลัก 7 ประการ ทำให้ครอบครัวพ่อจารย์ทองดี มีพืชผักสวนครัว ไม้ผลไม้ยืนต้น ผักหวานและกา บ่อปลา 4 บ่อ แปลงนาข้าว หมูกระโดน (หมูพื้นบ้าน) วัว ควาย ทำให้ลดการใช้จ่ายที่ต้องพึ่งพาตลาดภายนอก เมื่อชาวบ้านตลาดเห็นฐานะพ่อจารย์ทองดีเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น จึงเริ่มเอาอย่างทำตาม จากครอบครัวหนึ่งขยายสู่อีกครอบครัวหนึ่ง จนกระทั่งวิถีชีวิตชาวบ้านเริ่มเปลี่ยนจากการเร่งรีบออกทำมาหากิน การอพยพเข้าสู่ตัวเมือง ต่างคนต่างแข่งขันเพื่อหาเงินมาซื้อสิ่งของข้าวปลาอาหาร มาเป็นระบบความสัมพันธ์ของครอบครัว ดังที่พ่อจารย์ทองดีกล่าวว่า

“...ตั้งแต่เฮ็ดเกษตรมา ได้รู้จักชาวคราวพี่น้องลูกหลานทุกคนไปมาหาสู่กันหลายขึ้น เพราะว่าคนมันมักอยากมาปรึกษาหารือกัน อยากเห็นของเพื่อนเฮ็ดได้ช้าได้ไ้ เพื่อนมีก็ยังปลูกแตกต่างกว่าอยู่แต่เก่า มันก็อดอยาก ดิ้นขึ้นมาไปไผ่ไปมัน มันอยากไปหาอยู่หากิน...”

“ถ้าหมู่บ้านตลาดมีสระเลี้ยงปลามาก ๆ เามาต่อกันแล้วมันจะยาวกว่าลำห้วยเดิม อีกอย่างหนึ่งอาหารเราเคยได้จากป่า เมื่อป่าหมดอาหารก็หมด เราต้องสร้างสวนขึ้นมากู้กับสระเลี้ยงปลา สวนจะให้อาหารการกินแก่เรา ให้ต้นไม้ใช้ปลูกบ้าน” พ่อจารย์ทองดีสรุปถึงอนาคตหมู่บ้านตลาดที่กำลังดำเนินตามแนวคิดตน

(65)

จากการศึกษาตัวอย่างภูมิปัญญาท้องถิ่น จะพบว่าบุคคลที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นมีลักษณะบางประการร่วมกันได้แก่

1. ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีการสืบทอดเชื่อมโยงอดีตมาปรับใช้ปัจจุบัน โดยอาศัยคุณค่าเดิมของอดีตที่มีอยู่สืบทอดปรับปรนมาสู่ความหมายใหม่ในปัจจุบันอย่างพอเหมาะ
2. ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีพื้นฐานจากคำสอนความเชื่อตามหลักพุทธศาสนาและคำสอนที่เป็นจารีตยึดถือสืบเนื่องกันมา เช่น ฮีตกองต่าง ๆ
3. ผู้ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นมีลักษณะการเป็นผู้นำทางความคิด โดยอาศัยบารมีคุณความดีที่สั่งสมมาเป็นเครื่องนำ ซึ่งบารมี คุณความดีดังกล่าวก็ได้จาก การประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม ฮีตกองนั่นเอง
4. การเกิดภูมิปัญญาส่วนใหญ่จะผ่านประสบการณ์ชีวิตที่สัมผัสเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ซึ่งพึงพาระบบผลิตและปัจจัยการผลิตจากภายนอกส่งผลให้ผู้ผลิตสูญเสียที่ดินและมีหนี้สินจากการประกอบอาชีพตามแนวทางดังกล่าว
5. ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีลักษณะการมองโลกและสิ่งแวดล้อมเป็นระบบความสัมพันธ์เชื่อมโยงส่งผลกระทบต่อกัน ดังจะเห็นภูมิปัญญาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพทางเกษตรกรรมในแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นการทำแบบเกษตรแบบผสมผสาน ไม่มุ่งปลูกพืชหรือสัตว์เลี้ยงเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว และการทำเกษตรกรรมที่มุ่งให้เกิดการพึ่งพาตนเองเป็นกระแสหลัก

การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ทางการเกษตร

เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง จุดที่รับ มี หรือสร้างความรู้ขึ้นแล้วถ่ายทอดไปให้ผู้อื่น เครือข่ายการเรียนรู้อาจจะเป็นชุมชน บุคคล อาคารสถานที่ เช่น วัด โรงเรียน ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน ห้องสมุดประชาชน ที่ทำการของหน่วยงานต่าง ๆ และแหล่งวิทยาการอื่น ๆ เป็นต้น เครือข่ายการเรียนรู้จะเป็นการช่วยเสริมความสามารถซึ่งกันและกัน โดยมีความเชื่อว่าไม่มีบุคคล คนใดคนหนึ่งหรือองค์การใดองค์การหนึ่งจะเป็นผู้ผูกขาดความรู้แต่ผู้เดียว

การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ทางการเกษตร อาจทำได้โดยใช้สถาบันทางการเกษตรหรือกลุ่มเกษตรกรที่มีอยู่ในท้องถิ่นอยู่แล้ว หรือจัดสร้าง หรือจัดหาขึ้นมาใหม่ให้เป็นแหล่งรับและส่งผ่านความรู้ทางการเกษตรต่อไปยังเกษตรกร โดยให้สถาบันทางการเกษตรหรือกลุ่มเกษตรกรทำหน้าที่ประสานงาน เป็นผู้ส่งข่าวสารข้อมูลให้แก่หน่วยงานทางการเกษตรต่าง ๆ และกลุ่มเกษตรกรอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันก็รับข้อมูลป้อนกลับ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ และเลือกสรรสิ่งที่เป็นประโยชน์ เพื่อส่งต่อไปให้เกษตรกร ซึ่งช่วยให้ทราบข่าวสารทางการเกษตรที่เป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพเกษตรและความเคลื่อนไหวของเกษตรกรกลุ่มอื่น ๆ

(66)

หน่วยที่ 3 การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

หัวข้อวิชาและกิจกรรมที่ 1 เทคนิคและวิธีการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อจบการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถ

1. อธิบายกระบวนการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรได้
2. บอกวิธีการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรได้
3. อธิบายเทคนิคการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรได้

เนื้อหาการฝึกอบรม

1. กระบวนการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร
2. วิธีการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร
3. เทคนิคการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

กิจกรรมและวิธีดำเนินกิจกรรม

1. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติกิจกรรมที่ 1 การสาธิตการเกษตร
2. วิทยากรและสมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปผลการปฏิบัติกิจกรรม

สื่อประกอบกิจกรรม

1. เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ
2. เอกสารประกอบ

การประเมินผล

1. การสัมภาษณ์วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. รายงานผลการสาธิตการเกษตร
3. การสังเกตการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
4. การอภิปรายและการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
5. การนำเสนอผลงานกลุ่ม

(68)

เนื้อหาสาระ

หน่วยที่ 3 การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

หัวข้อวิชาที่ 1 เทคนิคและวิธีการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

กระบวนการการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร เป็นการบริการความรู้ ประสพการณ์เกี่ยวกับศิลปะ และวิทยาการทางการเกษตรไปให้เกษตรกร เพื่อนำไปใช้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงวิธีการผลิตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การให้ความรู้ทางการเกษตรเช่นนี้จะต้องศรัทธาให้เกิดความเชื่อยอมรับและนำไปปฏิบัติ การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรต้องเป็นกระบวนการทั้งให้และรับอย่างสอดคล้อง คือ ผู้ให้ต้องทำให้ผู้รับเกิดความตั้งใจ สนใจ มั่นใจ พอใจ ในการนำไปปฏิบัติและรับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติของผู้รับนั้นมาวิเคราะห์หาทางช่วยเหลือแก้ไขต่อไป

โรเจอร์ส (Rogers) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดกระบวนการเผยแพร่ความรู้ ซึ่งมีอยู่ 4 ประการ ดังนี้

1. แนวความคิดใหม่ (Innovation) เป็นแนวความคิดหรือการปฏิบัติ รวมทั้งสิ่งที่สามารถมองเห็นได้ ซึ่งมีความแปลกใหม่ต่อบุคคลหรือการปรับตัว
2. ช่องทางการสื่อสาร (Communication) เป็นข้อมูลข่าวสารใหม่แลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลหนึ่งกับอีกบุคคลหนึ่งหรือกับกลุ่มบุคคลก็ได้ ดังนั้นองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบในการเผยแพร่ความรู้จึงได้แก่
 - แนวคิดใหม่
 - ความรู้ หรือประสพการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นกับบุคคลหนึ่ง
 - ความไม่รู้ของอีกบุคคลหนึ่ง
 - ช่องการส่งสารที่จะทำให้บุคคลทั้ง 2 ได้ติดต่อกัน
3. ช่วงเวลา (Time) เวลาจะเป็นตัวบ่งชี้อยู่ในทุก ๆ กิจกรรม โดยช่วงของเวลาจะเกี่ยวกับ
 - กระบวนการตัดสินใจของบุคคลว่าจะยอมรับหรือปฏิเสธความรู้นั้น ๆ
 - ความสามารถของสมาชิกในสังคมซึ่งแตกต่างกันในการยอมรับความคิดใหม่ เร็วหรือช้า
 - อัตราการยอมรับแนวความคิดใหม่ใด ๆ ในสังคมมักจะวัดจากการที่สมาชิกของสังคมนั้น ยอมรับแนวความคิดใหม่ในเวลาที่กำหนดให้

4. ระบบสังคม (Social System) เป็นความสัมพันธ์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในระบบสังคม จึงมีการกระจายข่าวสารขึ้นในระบบสังคม

(69)

วิธีการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

วิธีการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร แบ่งเป็น 3 แบบใหญ่ ๆ คือ

1. แบบเป็นรายบุคคล ได้แก่ การติดต่อทางจดหมาย โทรศัพท์ การพบปะเป็นการส่วนตัว
2. แบบเป็นกลุ่มบุคคล ได้แก่ การประชุมอบรม การสาธิต การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทัศนศึกษา นิทรรศการ

3. แบบสื่อสารมวลชน ได้แก่ เอกสารสิ่งพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์

การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรสองแบบแรกนั้น ผู้เผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรและเกษตรกรได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่วนแบบที่สามเป็นการสื่อสารทางเดียวคือจากผู้เผยแพร่ไปยังเกษตรกร ซึ่งเกษตรกรจะต้องตีความข่าวสารเหล่านั้นเอง

ความรู้ทางการเกษตรที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันที่ควรจัดให้แก่เกษตรกรมี 2 ลักษณะ คือ

1. ความรู้ทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการผลิต การปรับปรุงคุณภาพ การขนส่ง การแปรรูป และการจัดจำหน่าย

2. ความรู้ทางวิชาการ ได้แก่ เทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้การผลิตทางการเกษตรมีประสิทธิภาพ
- การยอมรับความรู้ทางการเกษตรของเกษตรกร

สิ่งสำคัญที่สุดในการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรคือ การยอมรับของเกษตรกรเอง ซึ่งมีปัจจัยหลายอย่าง ทั้งด้านสังคมวิทยา จิตวิทยา การสื่อสาร การศึกษา เศรษฐกิจและการเมือง ซึ่ง โรเจอร์ส (Rogers) ได้กล่าวถึงกระบวนการยอมรับว่าเป็นกระบวนการทางจิตใจที่บุคคลหนึ่งได้รับทราบเกี่ยวกับสิ่งนั้น จนถึงขั้นการยอมรับนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนคือ

1. ขั้นตื่นตัวรับรู้ (Awareness) เป็นขั้นที่ผู้รับเริ่มต้นตัว และทราบว่ามิอะไรใหม่เกิดขึ้น
2. ขั้นสนใจ (Interest) เป็นขั้นที่ผู้รับถูกจูงใจ ให้ค้นหารายละเอียดเพิ่มเติมจากสิ่งที่ได้รับ
3. ขั้นประเมินผล (Evaluation) เป็นขั้นที่ผู้รับใคร่ครวญว่าสิ่งที่ได้รับนั้นเหมาะสมหรือไม่
4. ขั้นทดลอง (Trial) เป็นขั้นที่ผู้รับทดลองในสิ่งที่ได้รับในขนาดจำกัด
5. ขั้นยอมรับ (Adoption) เป็นขั้นที่ผู้รับนำสิ่งนั้นไปปฏิบัติตามความเหมาะสม

ประเภทของผู้ยอมรับ

ในหมู่บ้านหนึ่ง ๆ สามารถแบ่งกลุ่มเกษตรกรตามลักษณะการยอมรับได้ 5 ประเภท คือ

1. พวกหัวไวใจสู้ (Innovator) คนกลุ่มนี้มีความกล้าเสี่ยง กล้าได้กล้าเสีย ชอบทดลองของใหม่ จึงทำให้เขามีเพื่อนทั้งในท้องถิ่นและต่างถิ่น ทำให้มีโลกทัศน์กว้างขวาง คนกลุ่มนี้มีความรู้ดีสามารถเข้าใจและใช้นวัตกรรมที่มีความยุ่งยากได้

2. พวกขอคู่มือทำ (Early Adopter) บุคคลกลุ่มนี้มีความกว้างขวาง มีความรู้เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลในท้องถิ่น เป็นคนไฟรู้ อยากรู้ได้แต่กลัวเสีย จึงมักรอคู่มือทำหรือสถานการณ์ก่อน

(73)

5. ทักษะในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง โดยวิธีประนีประนอมความคิดเห็นทั้งสองฝ่าย และอาจให้บุคคลที่สามได้เสนอความคิดเห็นในลักษณะอื่น ๆ ซึ่งบางความเห็นอาจเป็นที่ยอมรับ และแก้ปัญหาความขัดแย้งได้

6. ทักษะในการสรุปผลการอภิปราย เพื่อให้สมาชิกยอมรับเป็นความคิดเห็นของกลุ่ม อาจทำได้โดย สรุปผลการอภิปรายเป็นระยะ ๆ ตามความเหมาะสม เชื่อมโยงประเด็นต่าง ๆ ให้เป็นเรื่องที่สมาชิกเข้าใจง่าย สรุปประเด็นต่าง ๆ ให้ตรงตามความเป็นจริง กระชับและชัดเจน

ข้อดีของการอภิปรายกลุ่ม คือสมาชิกทุกคนมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเต็มที่ ทำให้ได้แนวความคิดที่กว้างขวาง ข้อยุติที่ได้นำไปใช้ประโยชน์และแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง ส่วนข้อจำกัดคือ เทคนิคนี้ไม่เหมาะสำหรับคนกลุ่มใหญ่ ประธานกลุ่มต้องมีความสามารถทำให้สมาชิกได้อภิปรายในขอบเขตของเรื่อง และนำสมาชิกไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้

3. การสาธิต (Demonstration) เป็นเทคนิควิธีที่ทำให้สมาชิกได้เห็นจริง มีความเข้าใจ ถึงกรรมวิธี วิธีการ และขั้นตอนของการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติตามได้หลังจากดูการสาธิต แล้ว เป็นเทคนิคที่เหมาะสมสำหรับการฝึกทักษะที่เป็นขั้นเป็นตอนและใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติ โดยมีการบรรยายหรืออภิปรายประกอบการสาธิตด้วย เพื่อให้การสาธิตดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การเตรียมการสาธิต ผู้สาธิตต้องเตรียมขั้นตอนของการสาธิต วัสดุอุปกรณ์ และซ้อมการสาธิต เพื่อให้เกิดความคล่องแคล่วในการสาธิตจริง รวมทั้งการคำนึงถึงการสาธิตว่าจะแสดงอย่างไรสมาชิกจึงเห็นได้ทั่วถึง และเกิดความเข้าใจชัดเจน

2. การสาธิต ควรเริ่มด้วยการกล่าวนำและชี้แจงการสาธิตอย่างสั้น ๆ จากนั้นก็แสดงตามขั้นตอนที่เตรียมไว้ ขั้นตอนใดที่มีความสำคัญและซับซ้อนควรแสดงให้ดูซ้ำ ๆ พร้อมทั้งอธิบายประกอบ สิ่งใดที่ต้องการให้สมาชิกสนใจเป็นพิเศษต้องย้ำให้ชัดเจน

3. การอภิปรายและทดลองปฏิบัติ หลังจากสาธิตแล้วควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ซักถาม กรณีที่ไม่มีการซักถามต้องทบทวนขั้นตอนของการสาธิต เพื่อย้ำความเข้าใจ

ข้อดีของการสาธิต คือ เป็นเทคนิคการเผยแพร่ความรู้ในลักษณะที่เป็นรูปธรรม สมาชิกได้สัมผัสทางประสาทหลายทางและได้ทดลองปฏิบัติ ทำให้เกิดความมั่นใจ และช่วยให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติ ส่วนข้อจำกัดคือ การสาธิตไม่เหมาะกับกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ ถ้ากลุ่มใหญ่อาจต้องแบ่งเป็นกลุ่มย่อย แล้วสาธิตให้ดูทีละกลุ่ม ซึ่งต้องใช้เวลามาก ผู้สาธิตต้องมีความถนัดและใช้เวลาในการเตรียมตัวล่วงหน้า

(74)

หน่วยที่ 3 การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

หัวข้อวิชาและกิจกรรมที่ 2 ศิลปะการพูดของผู้นำทางการเกษตร

เวลา 4 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อจบการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถ

1. อธิบายองค์ประกอบการพูดได้
2. บอกคุณธรรมของนักพูดได้
3. พูดให้ความรู้ทางการเกษตรได้

เนื้อหาการฝึกอบรม

1. องค์ประกอบการพูด
2. คุณธรรมของนักพูด
3. การเตรียมการพูด

กิจกรรมและวิธีดำเนินการ

1. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติกิจกรรมที่ 2.1 กล้องนำโชค กิจกรรมที่ 2.2 ผู้นำ

เกษตรกรคนใหม่

2. วิทยากรและสมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปผลการปฏิบัติกิจกรรม

สื่อประกอบกิจกรรม

1. เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ
2. เอกสารประกอบ

การประเมินผล

1. การสัมภาษณ์วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. รายงานผลกิจกรรมผู้นำเกษตรกรคนใหม่
3. การสังเกตการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
4. การนำเสนอผลงานกลุ่ม

(75)

กิจกรรมที่ 2.1 กล่องนำโชค

เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกกิจกรรมแล้ว มีความสามารถ

1. พูดได้ถูกต้องตามกาสะเทศะ มีเนื้อหาสาระ
2. พูดได้ชัดเจน และถูกต้องตามอักขรวิธี
3. ทำกิจกรรมร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สื่อประกอบกิจกรรม

1. สลากประเดิมหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้แก่ งานอดิเรก ประสบการณ์ชีวิต เรื่องชีวิตที่ประทับใจ ความคิดที่มีอยู่ในตัว ความบกพร่องที่มีอยู่ในตัว ความสามารถพิเศษ คติประจำใจ บุคคลในอุดมคติ สิ่งที่ยากได้ที่สุดในชีวิต สิ่งหรือคนที่ยากเป็นในชีวิต ความรู้ความสามารถ เรื่องเกี่ยวกับครอบครัว

จำนวน 35 ใบ

2. กล่องใส่สลาก

จำนวน 1 ใบ

กิจกรรมและวิธีดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรนำสลากที่เขียนประเดิมหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ใส่ในกล่องนำโชค
2. ส่งกล่องนำโชคไปให้สมาชิกทีละคน แล้วให้หยิบสลากที่อยู่ในกล่อง
3. เมื่อสมาชิกหยิบสลากได้แล้ว จะต้องพูดตามประเด็นที่หยิบได้ ไม่เกิน 3 นาที
4. เมื่อสมาชิกแต่ละคนพูดเสร็จ วิทยากรให้ข้อเสนอแนะหรือข้อสังเกตการพูดของสมาชิกแต่ละคน

5. วิทยากรและสมาชิกร่วมกันอภิปรายแนวคิดที่ได้จากการทำกิจกรรมนี้

สรุปข้อคิดจากกิจกรรม

การพูดเป็นศิลปะอย่างหนึ่งที่ผู้พูดสามารถใช้น้ำเสียง ภาษา อากัปกิริยา เพื่อถ่ายทอดความคิดและความรู้สึกจากผู้พูดไปยังผู้ฟัง ซึ่งจะต้องทำให้ผู้ฟังเกิดความพอใจ ประทับใจ และชื่นชมในตัวผู้พูด

(76)

กิจกรรมที่ 2.2 ผู้นำเกษตรกรคนใหม่

เวลา 2 ชั่วโมง 30 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกกิจกรรมแล้ว มีความสามารถ

1. พูดยให้ความรู้ทางการเกษตรได้
2. ทำกิจกรรมร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สื่อประกอบกิจกรรม

- | | |
|----------------------------|---------------|
| 1. กระดาษอัดสำเนา | จำนวน 30 แผ่น |
| 2. กระดาษชาร์ท | จำนวน 10 แผ่น |
| 3. สีสเมจิก | จำนวน 1 กล่อง |
| 2. เครื่องถ่ายภาพข้ามศีรษะ | |

กิจกรรมและวิธีดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรแบ่งสมาชิกออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 5 คน จำนวน 6 กลุ่ม
2. สมมติให้สมาชิกทุกคนเป็นผู้นำเกษตรกร มีหน้าที่จะต้องให้ความรู้ทางการเกษตรแก่

เพื่อนเกษตรกร

3. ให้แต่ละกลุ่มประชุมร่วมกันว่าจะให้ความรู้ทางการเกษตรที่น่าสนใจในเรื่องใดแก่เกษตรกร พร้อมทั้งเตรียมเนื้อหาความรู้และสื่อที่จะนำเสนอ ให้เวลาเตรียม 30 นาที
4. ให้ผู้นำเกษตรกรแต่ละกลุ่มมาเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรที่ได้เตรียมมา กลุ่มละไม่เกิน 15 นาที พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้สมาชิกซักถามได้
5. วิทยากรให้ข้อเสนอแนะหรือข้อสังเกตในการเผยแพร่ความรู้ที่แต่ละกลุ่ม
6. วิทยากรและสมาชิกร่วมกันอภิปรายข้อคิดที่ได้จากการทำกิจกรรมนี้

สรุปข้อคิดจากกิจกรรม

การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรนั้น เกษตรกรจะมีความพึงพอใจต่อการพูด ขึ้นอยู่กับเนื้อหาสาระในการพูด ศิลปะการถ่ายทอด อันได้แก่ การเรียงลำดับเนื้อหา การยกตัวอย่าง อารมณ์ขัน การเน้นเสียง การใช้สื่อประกอบ การสร้างความเป็นกันเอง เป็นต้น บุคลิกภาพทั่วไปของผู้พูด ตลอดจนคำนำและการสรุป

(77)

เนื้อหาสาระ

หน่วยที่ 3 การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

หัวข้อวิชาที่ 2 ศิลปะการพูดของผู้นำทางการเกษตร

องค์ประกอบของการพูด

การพูด คือพฤติกรรมในการสื่อความหมายของมนุษย์ โดยการใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น น้ำเสียง ภาษา อากัปกิริยา เพื่อถ่ายทอดความรู้สึกลึกซึ้งจากผู้พูดไปยังผู้ฟัง การพูดเป็นทั้งศิลปะและศาสตร์ ส่วนที่เป็นศาสตร์ คือการศึกษาทางด้านทฤษฎีและหลักการ ศิลปะ คือกลวิธีที่ทำให้ผู้ฟังเกิดความพอใจ ประทับใจในตัวผู้พูด การพูดจึงเป็นเรื่องที่ต้องฝึกฝนเพื่อให้เกิดทักษะ ซึ่งการพูดที่ดีช่วยประหยัดเวลาในการสื่อสาร ช่วยสร้างมนุษยสัมพันธ์และเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพองค์ประกอบในการพูดโดยทั่วไป มีดังนี้

1. ผู้พูด เป็นผู้แสดงความสามารถในการถ่ายทอดความคิดเห็น ข้อเท็จจริง ตลอดจนเจตคติของตนไปสู่ผู้ฟังโดยใช้เสียง ภาษา อากัปกิริยาและบุคลิกภาพของตนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. สารหรือเนื้อเรื่อง ผู้พูดควรเลือกเนื้อเรื่องที่ตนถนัดและมีความรู้ด้านนั้นจริง ๆ ควรมีการเตรียม การลำดับ และการดำเนินเรื่องที่ดี มีบทนำ เนื้อเรื่อง และสรุป เป็นต้น

3. ผู้ฟัง ผู้พูดจะสื่อความหมายได้ตรงเป้าหมายยิ่งขึ้น เมื่อผู้พูดรู้จักผู้ฟัง ดังนั้นผู้พูดควรจะเรียนรู้ว่าผู้ฟังเป็นใคร มีการศึกษา สถานะทางสังคมระดับใด มีความต้องการอะไร

4. เครื่องมือในการสื่อสาร หมายถึงสิ่งที่ช่วยถ่ายทอดความรู้สึกลึกซึ้งของผู้พูดไปให้ผู้ฟัง เช่น น้ำเสียง อากัปกิริยา ภาษา และรวมถึงโสตทัศนูปกรณ์ด้วย

5. ความมุ่งหมายหรือผลจากการพูด การพูดทุกชนิดจะต้องมีจุดมุ่งหมาย เช่น เพื่อให้ความรู้ ข่าวสาร และข้อเท็จจริง เพื่อจูงใจ หรือเพื่อความบันเทิง

คุณธรรมของนักพูด

ลัดดาวัลย์ ศรียานนท์ ได้กล่าวถึงคุณธรรมของนักพูดไว้ 12 ประการ ดังนี้

1. ต้องมีความรักและความปรารถนาดีต่อผู้ฟัง ทำให้เกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทุ่มเทจิตใจไปในการพูด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ฟัง

2. มีความสุจริตใจต่อผู้ฟัง เมื่อพูดสิ่งใดต้องมีความเชื่อและรู้สึกตามนั้น

3. เตรียมตัวมาพูดอย่างดีที่สุดทุกครั้งไป ผู้พูดที่ดีต้องมีการค้นคว้า รวบรวม เรียบเรียงเนื้อหาสาระในการพูดมาให้พร้อม พร้อมทั้งจะพูดและตอบคำถามของผู้ฟัง

(78)

4. ต้องพยายามพูดในทางสร้างสรรค์ มิใช่พูดเพื่อทำลายผู้อื่น ให้ร้ายผู้อื่น หรือเอาเรื่องส่วนตัวในด้านเสื่อมเสียของผู้อื่นมาเปิดเผย

5. ต้องมีสมาธิในการพูดทุกครั้ง ก่อนพูดจะต้องสลัดความวิตกกังวลและอารมณ์ขุ่นมัวทั้งหลายให้หมดไป เพื่อจะได้ทุ่มเทจิตใจไปในการพูดให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงแก่ผู้ฟัง

6. ต้องมีความรับผิดชอบและยอมรับข้อผิดพลาดของเราเองเสมอไป เมื่อพูดออกไปแล้ว ต้องกล้าหาญพอที่จะรับว่าเราเป็นผู้พูด ต้องเป็นนักพูดที่มีศักดิ์ศรีและมีความนับถือตนเอง

7. ต้องคอยเอาใจเขามาใส่ใจเรา พยายามปรับปรุงวิธีการพูดให้ผู้ฟังเข้าใจง่าย ทั้งนี้โดยถือหลัก 3 ประการ หรือหลัก 3 c คือ

Clear ข้อความ น้ำเสียงต้องชัดเจน ฟังเข้าใจง่าย ไม่พูดในจังหวะที่เร็วหรือช้าจนเกินไป

Concise ข้อความสั้น กระชับ ไม่อ้อมค้อม วากวน พูดให้อยู่ในประเด็นเสมอ

Complete ได้นิพจน์สาระสมบูรณ์

8. ขกย่องให้เกียรติแก่นักพูดอื่นที่มีความคิดริเริ่มหรือเป็นต้นตำรับการพูดที่เราลอกเลียนมาใช้ ด้วยการอ้างชื่อของท่านผู้นั้นให้ผู้ฟังได้ทราบ

9. ต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ให้ดี อย่าลุแก่อิสระ บางครั้งอาจถูกผู้ฟังยั่วให้อารมณ์เสีย ต้องใช้ความอดทน ต้องยอมรับว่ามีความแตกต่างในความคิดเห็น อย่าโกรธผู้ฟัง ต้องใจเย็นและควบคุมน้ำเสียง ทิริยา วาจาให้อ่อนโยนและสุภาพเสมอ

10. ต้องไม่ดูถูกหรือพูดจาข่มขู่ผู้ฟัง ผู้พูดที่ดีต้องไม่นึกหรือแสดงว่าตนเองเก่งกาจเหนือผู้ฟัง ควรมีความสุภาพอ่อนน้อมและยกย่องให้เกียรติผู้ฟังอย่างเหมาะสม แต่ก็ไม่ควรดูถูกตัวเองหรือตื่นตกใจเมื่อพบผู้ฟังที่มีชื่อเสียงหรือมีความรู้ความสามารถ ต้องเชื่อมั่นในตนเองพอสมควร

11. ต้องมีสังจรรยาในการพูด รักษาคำพูดของตน ไม่เป็นคนสลับปลับ เมื่อได้ให้คำมั่นสัญญาใด ๆ กับผู้ฟังจะต้องพยายามอย่างที่สุดที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

12. ต้องไม่ใช่คนที่พูดหยาบคาย หรือมีความหมายสองแง่สองง่าม และควรงดเว้นที่จะหยิบยกเอาปมด้อยหรือจุดอ่อนของผู้อื่นขึ้นมาพูดเป็นเรื่องตลก

การเตรียมการพูด

วิทยา คำรงเกียรติศักดิ์ ได้กล่าวถึงการเตรียมการพูดสำหรับนักพูดที่ดีไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ผู้ฟัง

ในการเตรียมการพูดนั้น ผู้พูดต้องวิเคราะห์ผู้ฟังให้ทราบเป็นการล่วงหน้าก่อนเกี่ยวกับลักษณะของผู้ฟัง อายุ เพศ อาชีพ ความสนใจ พื้นฐานการศึกษา จำนวนผู้ฟัง ผู้ฟังมีความรู้ในเรื่องที่ผู้พูดจะพูดเพียงใด มีเจตคติต่อผู้พูดและเรื่องที่จะพูดอย่างไร เพื่อให้ผู้พูดได้มีโอกาส

(79)

เตรียมเรื่องที่จะพูดตลอดจนวิธีการพูด การใช้ถ้อยคำสำนวนให้สอดคล้องกับบรรยากาศของผู้พูดในกลุ่มนั้น ผู้พูดรู้รายละเอียดเกี่ยวกับผู้ฟังมากเพียงใด ความสำเร็จของผู้พูดก็มีมากขึ้นเพียงนั้น การวิเคราะห์ผู้ฟังที่นิยมกันคือ การสอบถาม การสัมภาษณ์ และอ่านจากเอกสาร

2. การเลือกเรื่องที่จะพูดและการกำหนดจุดประสงค์

การเลือกเรื่องที่จะพูดนั้นควรเลือกเรื่องที่ท่านมีความรู้ดีที่สุด มีความสนใจจริงๆ เรื่องที่ผู้ฟังมีความสนใจ เรื่องที่เข้ากับระดับความรู้ความเข้าใจของผู้ฟัง และเรื่องที่มีขอบเขตไม่กว้างนัก ถ้าจำเป็นต้องพูดเรื่องที่กินความกว้าง ให้เลือกพูดเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่ง

เมื่อได้หัวข้อเรื่องแล้ว ต้องมากำหนดจุดประสงค์ในการพูดว่าจะพูดเพื่อให้ข่าวสาร หรือเพื่อบอกใจ การกำหนดจุดประสงค์ควรกำหนดออกมาเป็นข้อความหรือประโยคเพียงประโยคเดียวที่ระบุอย่างเด่นชัดว่าการพูดนี้ต้องบรรลุถึงใด จากจุดประสงค์ก็นำมาพัฒนาเป็นความคิดสำคัญของเรื่อง ซึ่งจะเกิดเมื่อได้รวบรวมความรู้ที่จะพูดเรียบร้อยแล้ว ความคิดสำคัญของเรื่องต้องครอบคลุมจุดสำคัญของเรื่องทั้งหมด เพื่อพัฒนาเป็นเนื้อหาในการพูดต่อไป

3. การตั้งชื่อเรื่อง

ชื่อเรื่องย่อมมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเรื่องที่จะพูด ทำให้พอมองเห็นวัตถุประสงค์และเนื้อหาที่จะยกขึ้นมาพูด ชื่อเรื่องเป็นสิ่งสร้างความสนใจของผู้ฟัง ชื่อต้องเร้าอารมณ์ให้ผู้ฟังเกิดความตื่นเต้น สนใจ และอยากฟัง การตั้งชื่อควรตั้งให้สั้นและฟังง่าย ตั้งชื่อเรื่องให้เข้ากับเรื่องที่จะพูดหรือเข้ากับส่วนใดส่วนหนึ่งของเรื่อง

4. การทักทายผู้ฟัง

การทักทายผู้ฟังควรกระทำตามลำดับก่อนหลังให้ถูกต้อง โดยทักทายให้ครบรัด กินความกว้าง เช่น - ท่านประธาน ท่านสุภาพบุรุษและสตรี

- ท่านประธาน พระคุณเจ้า ท่านสมาชิกและแขกผู้มีเกียรติ

5. คำนำ

คำนำ ถือเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพูด ผู้พูดต้องพยายามทำให้ดีที่สุด เพื่อสร้างบรรยากาศให้ผู้ฟังเกิดความสนใจ เป็นการสร้างความนับถือในตัวผู้พูด เป็นการปูพื้นที่ดีไปสู่ตัวเรื่อง และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ของเรื่องกับผู้ฟัง

ทมนี มหานนท์ แนะนำว่า “ขึ้นต้นให้ตื่นเต้น ตอนกลางให้กลมกลืน และตอนจบให้จับใจ” และ นิพนธ์ ศศิธร แนะนำว่า “ไม่ว่าคำนำจะยาวหรือสั้น จะประกอบด้วยประโยคเดียวหรือสิบประโยค ควรประกอบด้วย จับใจคนฟังให้สนใจที่จะฟัง จี้อใจให้เห็นประโยชน์ และ แจ้งใจในสาระที่จะพูดต่อไป”

(80)

การขึ้นต้นที่ได้ผล อาจขึ้นต้นด้วยการตั้งคำถาม ขึ้นต้นด้วยการทำให้ผู้ฟังสงสัย ตื่นใจ เป็นข้อความฉงน กล่าวถึงความสำคัญของเรื่อง กล่าวนำด้วยการยกยาคติ สำนวน หรือโวหารของผู้มีชื่อเสียง กล่าวนำด้วยตัวอย่างหรือนิทาน หรือกล่าวนำด้วยการใช้อารมณ์ขัน

6. เนื้อหา

เนื้อหาเป็นส่วนสาระของการพูด เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้พูดต้องการพูดออกไป เมื่อกำหนดหัวข้อและวัตถุประสงค์แล้ว ก็ต้องรวบรวมข้อมูลและวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จะนำไปใช้ในการพูด แหล่งข้อมูลสำคัญก็คือ ตัวเอง เพราะควรพูดเรื่องที่ตนเองรู้ดีที่สุด อย่างไรก็ตาม เราจำเป็นต้องใช้ข้อมูลอื่นประกอบ ซึ่งอาจหาโดยการสัมภาษณ์ สอบถามผู้รู้ หรือการค้นหากจากเอกสารต่าง ๆ

ในระหว่างระยะเตรียมการพูด ถ้าได้เห็น ได้ยิน หรือนึกอะไรขึ้นมาพอเป็นประโยชน์ต่อเรื่องที่จะพูด ควรบันทึกไว้ทันที

การลำดับข้อความที่ดี เป็นสิ่งที่จำเป็นมากสำหรับการพูด ผู้ฟังต้องการการเชื่อมโยงหรือสัมพันธภาพของเนื้อหา เพราะเขามีเพียงโอกาสเดียวที่จะจับความคิดของผู้พูด การพูดที่มีการลำดับความดีจะส่งเสริมความเชื่อถือในตัวผู้พูด และง่ายต่อความเข้าใจของผู้ฟัง

7. ขั้นตอนการดำเนินเรื่อง

ได้มีผู้ให้ข้อคิดในการลำดับขั้นตอนการดำเนินเรื่องไว้หลายแบบ ดังนี้

หลัก AIDA แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

Attention	ขั้นให้ผู้ฟังตั้งใจ เอาใจใส่
Interest	ขั้นทำให้ผู้ฟังเกิดความสนใจ
Desire	ขั้นทำให้ผู้ฟังเกิดความปรารถนา
Action	ขั้นกระตุ้นให้ผู้ฟังลงมือปฏิบัติ

หลัก 5 ป. เป็นหลักของนายบรภัต สยามวาลา ได้แนะนำขั้นตอนไว้ดังนี้

ปลุกใจ	ปลุกผู้ฟังให้ตื่นด้วยประโยคสั้น ๆ
ประสาน	ท้าวความประโยคแรกให้พาดพิงมาถึงผู้ฟัง
เป้าหมาย	แจ้งความมุ่งหมายให้ชัดเจนและฟังง่าย
ประสบการณ์	แสดงหลักฐานจากประสบการณ์จริง ๆ เพื่อสนับสนุนข้ออ้าง
ปฏิบัติการ	เรียกร้องให้ผู้ฟังลงมือปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบรรลุเป้าหมายข้างต้น

8. การใช้สายตาและท่าทาง

สายตาเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิดจากผู้พูดไปยังผู้ฟัง การพูดทุกครั้งจึงต้องใช้สายตาให้เป็นประโยชน์ อย่ามองไปที่อื่นนอกจากผู้ฟัง อย่าใส่แว่นตาคำเวลาพูด ผู้พูดต้องฝึกการใช้สายตาจนสามารถเปลี่ยนจุดมองไปทางโน้นทางนี้ได้อย่างเป็นธรรมชาติ เมื่อเริ่มพูด

(81)

ควรมองไปที่ดวงตาของผู้ฟังที่อยู่ตรงกลางแถวหลังสุด ซึ่งจะทำให้ผู้ฟังรู้สึกเหมือนว่า เรากำลังมองผู้ฟังทั้งห้อง ค่อยๆ เปลี่ยนจุดมองไปให้ทั่ว ๆ ถ้ามีผู้ฟังน้อยพยายามมองให้ครบทุกคน ถ้าผู้ฟังมากจงมองเป็นกลุ่ม ๆ อย่าส่ายใบหน้าเหมือนฟัดลม หรือตุ้กตาไขลาน

ส่วนท่าทางประกอบการพูด หมายถึง สีหน้า ท่ายืน การเคลื่อนไหว การเดิน การใช้มือ ตลอดจนการใช้โสตทัศนูปกรณ์ ผู้พูดแต่ละคนย่อมมีบุคลิกเฉพาะตัว อย่าทำลายบุคลิกตนเอง การฝึกการใช้ท่าทางมุ่งให้หัดใช้ท่าทางให้สอดคล้องตามเรื่องราวที่พูด

ท่ายืนที่ดี คือยืนให้เท้าห่างกันพอสมควร ทิ้งน้ำหนักลงบนเท้าทั้งสอง มือทั้งสองข้างถ้าไม่ใช้ก็ปล่อยลงมาเฉย ๆ

การเคลื่อนไหวลำตัวและศีรษะ อาจเคลื่อนไหวไปตามความเหมาะสมกับเรื่องราวและ เป็นไปโดยอัตโนมัติ เช่น การก้มศีรษะ การพยักหน้า เป็นต้น การเดินควรทำเฉพาะกรณีจำเป็น เช่น ในการใช้อุปกรณ์ ข้อสำคัญพยายามอย่าหันหลังให้ผู้ฟัง

การใช้มือประกอบการพูด อาจใช้ในการบอกจำนวน ขนาด รูปร่าง หรือทิศทาง ควรระวังการชี้นิ้ว อย่าชี้หน้าผู้ฟัง หากจำเป็นต้องชี้ควรชี้สูงกว่าระดับสายตา ถ้าจำเป็นต้องชี้ใครคนหนึ่งควรพาดมือแทนการชี้

การใช้สื่อพวกโสตทัศนูปกรณ์ ต้องเตรียมล่วงหน้า ต้องมั่นใจว่ารูปหรือตัวอักษร มีขนาดใหญ่พอให้ผู้ฟังมองเห็นได้ชัด ใช้สื่อขณะที่พูดถึงเรื่องนั้น ๆ อย่าพูดกับสื่อต้องพูดกับคนฟัง อธิบายสื่อให้กระจ่างและกระชับ และสิ่งสำคัญคือ ต้องฝึกการใช้สื่อก่อนการพูด

9. การใช้เสียง

เสียงเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของการพูด เสียงพูดที่ดี คือเสียงที่ออกมาจากความรู้สึก อันแท้จริงของผู้พูด เต็มไปด้วยพลังมีชีวิตชีวา สามารถตรึงผู้ฟังไว้ได้ เสียงพูดต้องดังฟังชัด จังหวะการพูดไม่ช้าหรือเร็วเกินไป อย่าพูดเหมือนอ่านหนังสือ ควรหัดพูดในสถานการณ์จริง คือพูดไปนึกไป ถ่ายทอดความคิดโดยตรงไปยังผู้ฟัง ออกเสียงอักขระควบกล้ำถูกต้องชัดเจน

10. การใช้ภาษา

ถ้อยคำ คือเครื่องมือในการพูด ผู้พูดต้องรู้จักความหมายของคำและรู้จักใช้อย่างถูกต้อง กระจ่างชัด มีชีวิตชีวา กินใจ และเหมาะสมกับผู้ฟัง

11. การสรุปหรือการจบการพูด

การสรุปเป็นการเน้นหรือชี้ให้ผู้ฟังเห็นความสำคัญของเรื่องที่ได้พูดมาแล้ว การพูดสรุปที่ดีย่อมสร้างความประทับใจแก่ผู้ฟังให้จดจำได้ ลองเฟลโล (Longfellow) กวีเอกชาวอเมริกัน กล่าวไว้ว่า “ความยิ่งใหญ่คือศิลปะการขึ้นต้น แต่ที่ยิ่งใหญ่กว่าคือศิลปะของการจบ”

(82)

การสรุปจึงต้องมีความหมายชัดเจน สัมพันธ์กับเนื้อเรื่องและหัวข้อเรื่อง กะทัดรัด ไม่เยิ่นเย้อ การสรุปจะต้องทำเพื่อนำความรู้สึกรู้สึกของผู้ฟังให้เข้าไปสู่จุดสำคัญของการพูด ย้ำจุดนั้นให้กระฉ่างและมีพลังพอที่จะประทับอยู่ในใจของผู้ฟัง และจะต้องจบการพูดลงในลักษณะที่ผู้ฟังเห็นว่าจบอย่างสมบูรณ์ วิธีสรุปการพูดที่ได้ผล อาจจบแบบสรุปความ จบแบบเรียกร้อยหรือชักชวน จบแบบฝากไปให้คิด จบด้วยคำคม คำพังเพย สุภาษิต จบแบบเปิดเผยตัวปัญหา หรือตอนสำคัญในเนื้อหาการพูด หรือจบด้วยการแสดงตัวอย่าง

นอกจากนี้ในการเตรียมบทสรุป ต้องพยายามคิดและค้นหาวิธีการสรุปขณะที่เตรียมเรื่อง อาจใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสรุปเพื่อให้กระชับและประทับใจผู้ฟัง หรือพยายามหาบทสรุปไว้หลาย ๆ แบบ และเลือกแบบซึ่งคิดว่าจะใช้การได้ดีที่สุด บทสรุปอย่าเยิ่นเย้อ ควรยาวเพียงร้อยละ 5-10 ของการพูดทั้งหมด ไม่มีอะไรน่าเบื่อหน่ายเท่ากับเมื่อพูดว่า “กล่าวโดยสรุปแล้ว.....” แต่ก็พูดต่อไปอีก จบไม่ลงสักที สิ่งสำคัญสำหรับการพูดสรุปที่ดีคือ เขียนบทสรุปทุกคำแล้วฝึกพูดจนคล่องแคล่ว ด้วยความรู้สึกมั่นใจ มีชีวิตชีวา สร้างความประทับใจครั้งสุดท้ายกับผู้ฟัง ด้วยบทสรุปที่มีพลังและสร้างความชื่นชมประทับใจไว้ในหัวใจผู้ฟัง

(84)

- นพมาศ พระทอง. การพัฒนาชนบทในรูปของเกษตรแบบผสมผสาน : กรณีศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและงานของมหาอยู่ สุนทรชัย เกษตรกรตัวอย่างแห่งจังหวัดสุรินทร์.
 ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- โนแลน, วินเซนต์. เข้าใจสื่อสารเข้าใจตรงกัน แปลจาก Communication โดย กริช สืบสนธิ์.
 กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดเคชั่น, 2536.
- ประภาวดี สืบสนธิ์. การใช้และการแสวงหาสารสนเทศของเกษตรกร อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ประสาธ อิศรปริดา. รายงานการวิจัยการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการฝึก.
 มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์, 2532.
- ปัญญา หิรัญรัศมี, พูลศรี กนกวิจิตร และ นที ขลิบทอง. “แหล่งที่มาของข้อมูลทางเกษตร,”
 ใน เอกสารการสอนชุดวิชา การใช้สื่อทางไกลทางงานส่งเสริมการเกษตร. พิมพ์ครั้งที่ 5. หน้า 335-377. นนทบุรี : สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2529.
- พิทยา ว่องกุล. ชีวประวัติบุคคลไม่สำคัญ ปราชญ์ชาวบ้าน. กรุงเทพฯ : หมู่บ้าน, 2532.
- พิบูลศิลป์ วัฒนนะพงศ์. ศูนย์สนเทศทางการเกษตรแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531.
- รวม พุ่มแพ่ง. การศึกษารเปรียบเทียบการใช้แหล่งสารสนเทศด้านการเกษตรของเกษตรกรดีเด่นระดับจังหวัดและเกษตรกรทั่วไป เขตภาคเหนือ. ปรินญาณิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- รัตนะ บัวสนธ์. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเพื่อถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นกรณีศึกษาชุมชนแห่งหนึ่งในเขตภาคกลางตอนล่าง. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.
- รภา ชัยเลิศวิชกุล. คู่มือการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความคุ้นเคยในการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ., 2536.
- วิจิตร อาวะกุล. หลักการส่งเสริมการเกษตร. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์, 2527.
- วิทยา คำรงเกียรติศักดิ์. แนวคิดและวิธีการ สื่อสารการเกษตร. พิมพ์ครั้งที่ 7. เชียงใหม่ : สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้, 2537.
- วิรัช คงคะจันทร์. หลักการส่งเสริมการเกษตร. กรุงเทพมหานคร : ที.พี.พรินท์, 2535.

(85)

วิรุณ ตั้งเจริญ. ศิลปกรรม. กรุงเทพฯ : ดันฮ็อ, 2532.

ศึกษาศึกษา, กระทรวง. ความคิดสร้างสรรค์ : หลักการ ทฤษฎี การเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2534.

ส่งเสริมการเกษตร, กรม. ระเบียบกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ว่าด้วยการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำตำบล เกษตรกรผู้นำ เกษตร หมู่บ้าน พุทธศักราช 2526. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมส่งเสริมการเกษตร, 2526.

สมชาติ กิจยรรยง. 108 เกมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2539.

สมพร สุทัศน์ย์, ม.ร.ว. มนูญสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

สมพันธ์ เตชะอธิก, ปรีชา อุตระกุล และ ชื่น ศรีสวัสดิ์. ศักยภาพและเครือข่ายผู้นำท้องถิ่น : คู่มือและทิศทางการพัฒนาชาวบ้านเพื่อแก้ปัญหาในชนบท. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2537.

สมศักดิ์ ภู่วิภาคารวรรณ. เทคนิคการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2537.

สำเนียง สร้อยนาคพงษ์. "ภูมิปัญญาชาวบ้าน : สายใยแห่งองค์ความรู้," ก้าวไกล. 5(11) : 4-15 ; มีนาคม 2538.

สุนิลา ทนุผล. การศึกษาผู้ใหญ่ทางการเกษตร. เชียงใหม่ : สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้, 2533.

สุนีย์ ศรีวันพิมพ์. ผลของการฝึกความคิดสร้างสรรค์เป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคลแก่นักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

เสรี พงศ์พิศ. ความหวังใหม่ของสระคู. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์, 2532.

อนุกุล เอียงพุกพาณิชย์. ผู้นำกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคน. กรุงเทพฯ : สายใจ, ม.ป.ป. _____ . เกมนักบริหาร 101 กิจกรรมการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สายใจ, ม.ป.ป.

อลิศรา ชูชาติ, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง และ วิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง. เทคนิคการศึกษาเพื่อ การพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม. นครปฐม : สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา, 2538.

อารี รังสินันท์. ความคิดสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 2532.

เอกวิทย์ ณ ถลาง. "ภูมิปัญญาชนบท : คุณค่ากับการทำทาย," คณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วย การศึกษา สหประชาชาติ. 27(2) : 42-46 ; เมษายน-มิถุนายน 2538.

(86)

เอกวิทย์ ณ ถลาง และคนอื่น ๆ. ภูมิปัญญาและกระบวนการเรียนรู้ของชาวบ้านไทย.

นนทบุรี : โครงการกิตติเมธี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
2539. อัดสำเนา.

Anderson, Ronald D. and others. Developing Children's Thinking Through Science.

Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, 1970.

Arnold, Hugh J. and Daniel C. Feldman. Organizational Behavior. Singapore :

McGraw-Hill, 1986.

Baer, John. Creativity and Divergent Thinking : A Task-Specific Approach. Hillsdale,

New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, 1993.

Beare, Hedley, Brian J. Caldwell and Ross H. Millikan. Creating an Excellent School.

New York : Routledge, 1989.

Boone, Edgar J. Developing Programs in Adult Education. Englewood Cliffs, New Jersey :

Prentice-Hall, 1985.

Boydell, T.H. A Guide to Identification of Training Needs. London : British Association
for Commercial and Industrial Education, 1979.

California Media and Library Educators Association. From Library Skills to Information
Literacy : A Handbook for the 21st Century. Castle Rock, Colorado : Hi Willow
Research and Publishing, 1994.

Costley, Dan L. and Ralph Todd. Human Relation in Organizations. 2nd ed. New York :
West Publishing Company, 1983.

Cutlip, Scott M. and Allen H. Center. Effective Public Relations. 5th ed. Englewood
Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1978.

DuBrin, Andrew J. Human Relations : A Job Oriented Approach. 5th ed. Englewood Cliffs,
New Jersey : Prentice-Hall, 1992.

Howell, William S. and Ernest G. Bormanne. Presentational Speaking for Business and the
Professions. New York : Harper & Row, 1971.

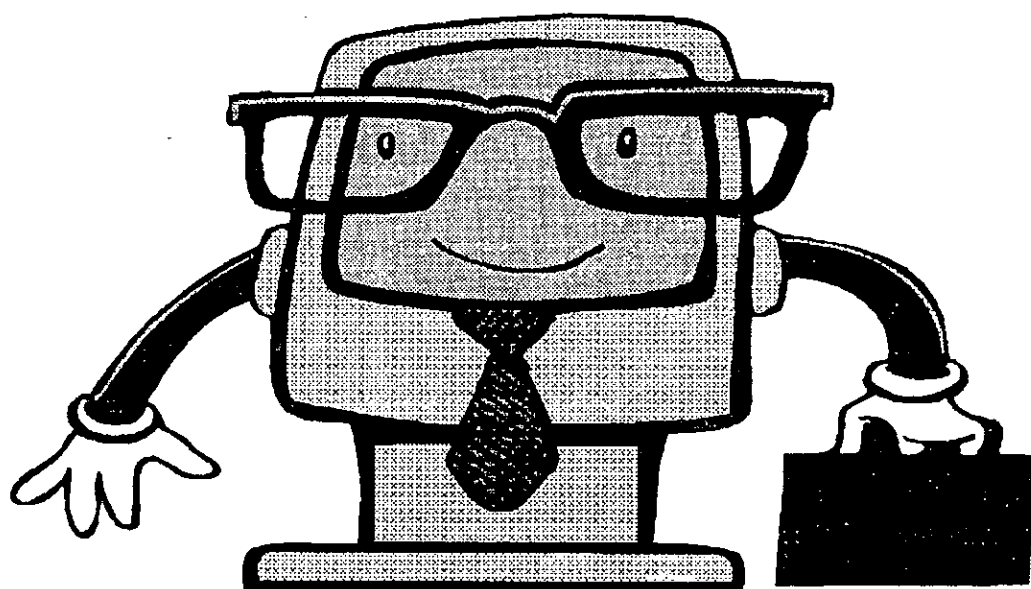
Jarvic, Peter. Adult and Continuing Education : Theory and Practice. New York : Nicholas
Publishing, 1983.

(87)

- Johnson, David W. Human Relations and Your Career. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1987.
- Knowles, Malcolm S. The Modern Practice of Adult Education : From Pedagogy to Andragogy. Chicago : Follett Publishing Company, 1980.
- Lionberger, Herbert F. and Paul H. Gwin. Communication Strategies : A Guide for Agricultural Change Agents. Illinois : The Interstate Printers and Publishers, 1982.
- Lucas, Stephen E. The Art of Public Speaking. New York : Random House, 1983.
- Mani, Gomathi. Adult Learning : Theory and Practice. New Delhi : Sterling, 1994.
- Monroe, Alan H. and Douglas Ehninger. Principles and Types of Speech Communication. 7th ed. Illinois : Scott Foresman, 1974.
- Nadler, Leonard. Design Training Program : The Critical Events Model. Massachusetts : Addison Wesley Publishing Company, 1982.
- Pao, Mirunda Lee. Concepts of Information Retrieval. Englewood, Colorado : Libraries Unlimited, 1989.
- Reilly, R.R. and E.L. Lewis. Education Psychology. New York : Macmillan, 1983.
- Rogers, Everett M. Diffusion of Innovations. 3rd ed. New York : The Free Press, 1983.
- Rogers, Everett M. and F. Floyd Shoemaker. Communication of Innovations : A Cross-Cultural Approach. 2nd ed. New York : The Free Press, 1971.
- Scannell, Edward E. and John W. Newstrom. Still More Game Trainers Play : Experiential Learning Exercises. New York : McGraw-Hill, 1991.
- Westcott, Alvin M. and Jame A. Smith. Creative Teacher of Mathematics in the Elementary School. Boston : Allyn and Bacon, 1967.
- Wexley, Kenneth N. and Glay P. Latham. Developing and Training Human Resources in Organization. Illinois : Scott, Foresman and Company, 1981.

ภาคผนวก ฉ
คู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรม

คู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรม
หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร
สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.)



พัฒนาโดย

นายองอาจ พงษ์พิสุทธิบุบผา

คำนำ

คู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบเกี่ยวกับ สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาสาระ วิธีดำเนินการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล และข้อควรปฏิบัติระหว่างฝึกอบรม เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการเตรียมตัวและปฏิบัติตนระหว่างเข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรตามที่กำหนดไว้ให้มากที่สุด และสามารถนำไปเป็นเอกสารทบทวนความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรมด้วย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรมฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การประสานงาน การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร และการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร เพื่อพัฒนาตนเองและท้องถิ่นชนบทให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

นายองอาจ พงษ์พิสุทธิบุบผา

ธันวาคม 2540

สารบัญ

หน้า

สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม.....	(1)
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร.....	(2)
โครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาสาระการฝึกอบรม.....	(2)
วิธีดำเนินการฝึกอบรม.....	(4)
การวัดและการประเมินผลการฝึกอบรม.....	(5)
ข้อควรปฏิบัติระหว่างการฝึกอบรม.....	(5)
เอกสารประกอบการฝึกอบรม	
หน่วยที่ 1 การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร	
หัวข้อวิชาที่ 1 แนวคิดและพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร.....	(6)
หัวข้อวิชาที่ 2 ผู้นำทางการเกษตรกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	(9)
หัวข้อวิชาที่ 3 ผู้นำทางการเกษตรกับการประสานงาน.....	(14)
หน่วยที่ 2 การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร	
หัวข้อวิชาที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับสารสนเทศทางการเกษตร.....	(23)
หัวข้อวิชาที่ 2 การวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น.....	(33)
หน่วยที่ 3 การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร	
หัวข้อวิชาที่ 1 เทคนิคและวิธีการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร.....	(39)
หัวข้อวิชาที่ 2 ศิลปะการพูดของผู้นำทางการเกษตร.....	(47)

(1)

■ สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม

โครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) เป็นโครงการขยายโอกาสการศึกษา แก่เยาวชนผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในชนบท ด้วยการจัดให้เยาวชนได้ยกระดับการศึกษาควบคู่ไปกับการประกอบอาชีพเกษตรในท้องถิ่น จัดการเรียนการสอนเป็นแบบโรงเรียน-โรงนา เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในไร่นา เป็นการฝึกประสบการณ์และทักษะวิชาชีพจากอาชีพของตนเอง

นักเรียนในโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) ประกอบอาชีพเกษตรอยู่ในท้องถิ่นของตนเอง จึงได้รับการคาดหวังจากเพื่อนบ้านว่าต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางการเกษตรและให้คำปรึกษาแนะนำด้านการเกษตรได้ ถ้านักเรียนมีพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร จะช่วยให้เกิดความร่วมมือกันพัฒนาท้องถิ่นของตนได้ ซึ่งผู้ที่มีพฤติกรรมเหมาะกับการเป็นผู้นำทางการเกษตรนั้น ควรมีความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล ยอมรับนวัตกรรมใหม่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความอดทน มีคุณธรรมจริยธรรม พฤติกรรมเหล่านี้ควรส่งเสริมให้กับเกษตรกรไทยในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศที่แนวโน้มมีการพัฒนาการเกษตรที่ใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น มีอุตสาหกรรมแปรรูปการเกษตรเพิ่มขึ้น มีการขยายการพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดย่อมไปสู่ชนบท มีการพัฒนาไปพร้อมกับการอนุรักษ์ เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ ในลักษณะของการพัฒนาที่ยั่งยืน

แต่จากผลการวิจัย พบว่า ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีความรู้พื้นฐานเพียงพอต่อการประกอบอาชีพ แต่มีจุดอ่อนในด้านบุคลิกภาพและเจตคติคือ ขาดความกระตือรือร้น ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขาดความเป็นผู้นำ และจากการวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนการสอนและงานวิจัยที่เกี่ยวกับโครงการ อศ.กช. พบว่า โครงสร้างของหลักสูตรไม่มีรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร และครูผู้สอนไม่มีเวลาว่างเตรียมหรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร เพราะมีภาระหน้าที่รับผิดชอบมาก นอกจากนี้ ผู้เรียนมาเรียนสัปดาห์ละวัน ทำให้ไม่ค่อยมีโอกาสดำเนินกิจกรรมกลุ่มร่วมกันและได้ฝึกพัฒนาบุคลิกภาพผู้นำทางการเกษตร แต่ดำเนินการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรให้กับผู้เรียน เป็นการเติมเต็มหลักสูตร ช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปพัฒนาอาชีพได้อย่างมั่นใจ สามารถให้คำปรึกษาทางการเกษตรกับเพื่อนบ้านด้วยความเต็มใจ สามารถรวมพลังประสานความคิดของบุคคลในท้องถิ่นให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการแก้ปัญหาการเกษตร ตลอดจนมีความมุ่งมั่นร่วมมือกับเพื่อนบ้านและเจ้าหน้าที่ของรัฐพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

การฝึกอบรม เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำให้เกิดขึ้นได้และมีผลการวิจัยหลายเรื่องพบว่า การฝึกอบรมมีผลต่อพฤติกรรมผู้นำและสามารถพัฒนา

(2)

ความเป็นผู้นำได้ เพราะการฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้เฉพาะเรื่อง สามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ โดยเฉพาะกระบวนการฝึกอบรมที่ใช้เทคนิคกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม (Participatory Activities) ซึ่งเน้นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงาน ได้วิเคราะห์และสังเกตสิ่งที่ได้เรียน รวมทั้งรู้วิธีการเรียนรู้ของตนเองไปด้วย จึงเป็นการใช้วิธีการทางปัญญานำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะและพฤติกรรมที่ต้องการ ดังนั้น การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรให้กับนักเรียน อศ.กษ. จึงมีความสำคัญในการช่วยพัฒนาคุณภาพของนักเรียนที่จะจบการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพของตนเอง และสามารถถ่ายทอดความรู้ เทคนิค วิธีการ ตลอดจนเจตคติที่ดีต่องานอาชีพเกษตรกรรมไปสู่บุคคลอื่นในท้องถิ่น เป็นการนำความเจริญไปสู่ท้องถิ่นชนบท

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

เพื่อให้ นักเรียน โครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กษ.) ที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการเป็นผู้นำทางการเกษตร

โครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาสาระการฝึกอบรม

โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 หน่วย คือ หน่วยที่ 1 การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร หน่วยที่ 2 การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร และหน่วยที่ 3 การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

เทคนิควิธีการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรตามหลักสูตรฝึกอบรมนี้ ใช้เทคนิคกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เน้นที่กระบวนการกลุ่ม การอภิปรายกลุ่ม กรณีตัวอย่าง และการระดมสมอง เพื่อการเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม และพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

หน่วยที่ 1 การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร แบ่งออกเป็น 3 หัวข้อวิชา ดังนี้

หัวข้อวิชาที่ 1 แนวคิดและพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

- | | |
|-------------|-------------------------------|
| เนื้อหาสาระ | - ความหมายของผู้นำทางการเกษตร |
| | - คุณสมบัติผู้นำทางการเกษตร |
| | - บทบาทของผู้นำทางการเกษตร |

- | | |
|---------|----------------|
| กิจกรรม | - กรณีตัวอย่าง |
|---------|----------------|

(3)

หัวข้อวิชาที่ 2 ผู้นำทางการเกษตรกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

- เนื้อหาสาระ**
- การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - เทคนิคการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน
 - การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา
- กิจกรรม**
- หาคำมาต่อ
 - การโฆษณา
 - ประโยชน์ของสิ่งของ
 - การระดมสมอง

หัวข้อวิชาที่ 3 ผู้นำทางการเกษตรกับการประสานงาน

- เนื้อหาสาระ**
- หลักการประสานงาน
 - การทำงานเป็นกลุ่ม
 - เทคนิคการสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพ
 - การสร้างบรรยากาศเพื่อความสำเร็จ
- กิจกรรม**
- ต่อวงกลม
 - ซ่อคอกไม้สามัคคี
 - สื่อความหมาย

หน่วยที่ 2 การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อวิชา ดังนี้**หัวข้อวิชาที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับสารสนเทศทางการเกษตร**

- เนื้อหาสาระ**
- ความสำคัญของสารสนเทศทางการเกษตร
 - คุณค่าของสารสนเทศทางการเกษตร
 - แหล่งสารสนเทศทางการเกษตร
 - การแสวงหาสารสนเทศทางการเกษตร
- กิจกรรม**
- การตั้งคำถาม
 - การรวมใจ

หัวข้อวิชาที่ 2 การวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น

- เนื้อหาสาระ**
- แนวคิดเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - การจัดหาแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ประโยชน์ของภูมิปัญญาท้องถิ่น

(4)

- กรณีตัวอย่างการวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น
- การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้

กิจกรรม - อภิปรายกลุ่ม

หน่วยที่ 8 การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อวิชา ดังนี้

หัวข้อวิชาที่ 1 เทคนิคและวิธีการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

- เนื้อหาสาระ
- กระบวนการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร
 - วิธีการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร
 - เทคนิคการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

กิจกรรม - การสาธิตการเกษตร

หัวข้อวิชาที่ 2 ศิลปะการพูดของผู้นำทางการเกษตร

- เนื้อหาสาระ
- องค์ประกอบของการพูด
 - คุณธรรมของนักพูด
 - การเตรียมการพูด

กิจกรรม

- กล้องนำโชค
- ผู้นำเกษตรกรคนใหม่

๕ วิธีดำเนินการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีวิธีการดำเนินงานเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างความคุ้นเคย ใช้เกมในการสร้างความคุ้นเคย เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเปิดเผยตัวเองให้ผู้อื่นรู้จัก อันจะเป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ การแสดงความคิดเห็นและการทำกิจกรรมเป็นกลุ่มร่วมกันต่อไป

2. การทดสอบก่อนการฝึกอบรม ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ และแบบวัดเจตคติก่อนการฝึกอบรม เพื่อวัดความรู้และเจตคติต่อผู้นำทางการเกษตรของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3. การดำเนินการฝึกอบรม ใช้กิจกรรมแบบมีส่วนร่วม คือให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม และเล่นเกมต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม โดยเน้นกระบวนการกลุ่ม กรณีตัวอย่าง การอภิปรายกลุ่ม และการระดมสมองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จากการร่วมกันทำกิจกรรม และการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ค้นพบและเรียนรู้ด้วยตนเอง อันจะเป็นแนวทางสู่การพัฒนาตนเอง

(5)

ขั้นตอนในการทำกิจกรรมมีดังนี้

- 3.1 ขั้นนำ เป็นขั้นที่นำเข้าสู่กิจกรรมที่จะต้องทำร่วมกัน
- 3.2 ขั้นกิจกรรม เป็นขั้นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องลงมือทำสิ่งต่างๆ ที่ได้กำหนดให้
- 3.3 ขั้นอภิปราย เป็นขั้นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำสิ่งที่ได้พบระหว่างการทำกิจกรรมมาปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3.4 ขั้นสรุป เป็นการสรุปความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ได้จากการร่วมกันทำกิจกรรม และการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นข้อความรู้สั้น ๆ จดจำง่าย สำหรับนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่ออาชีพและชีวิตประจำวัน

4. ขณะดำเนินการฝึกอบรมจะใช้แบบสังเกตทักษะ เพื่อสังเกตผู้เข้ารับการอบรมว่าเกิดทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรมากน้อยเพียงใด

5. การทดสอบหลังการฝึกอบรม ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ และแบบวัดเจตคติหลังการฝึกอบรม เพื่อวัดความรู้และเจตคติต่อผู้นำทางการเกษตรของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า ได้รับความรู้และมีเจตคติต่อผู้นำทางการเกษตรเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด

๗ การวัดและการประเมินผลการฝึกอบรม

กระบวนการวัดและการประเมินการฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ด้านความรู้ ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม

ด้านเจตคติ ใช้แบบวัดเจตคติก่อนและหลังการฝึกอบรม

ด้านทักษะ ใช้แบบสังเกตทักษะขณะทำการฝึกอบรม

๘ ข้อควรปฏิบัติระหว่างการฝึกอบรม

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ประโยชน์จากการฝึกอบรมตามวิธีการฝึกอบรม และรูปแบบนี้ให้มากที่สุด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงควรปฏิบัติตนดังนี้

1. เข้าร่วมการฝึกอบรมให้ตลอดโครงการ โดยไม่ขาดหายในช่วงใดช่วงหนึ่ง
2. ให้ความร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมตามที่กำหนดไว้อย่างตั้งใจ
3. สังเกตและจดจำสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างทำกิจกรรมให้มากที่สุด
4. ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นกับกลุ่มอย่างเต็มความสามารถ
5. พยายามจดจำข้อสรุปที่ได้จากการทำกิจกรรม และพิจารณาหาแนวทางที่จะนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในวิชาชีพเกษตรและชีวิตประจำวันให้มากที่สุด

(6)

เนื้อหาสาระ

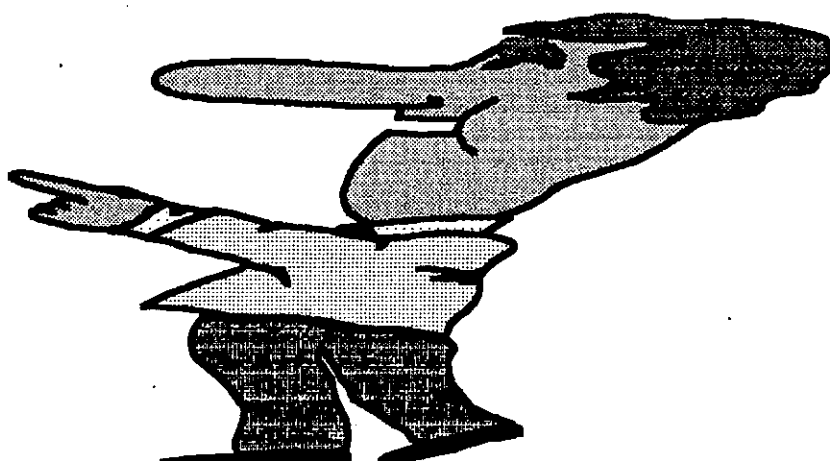
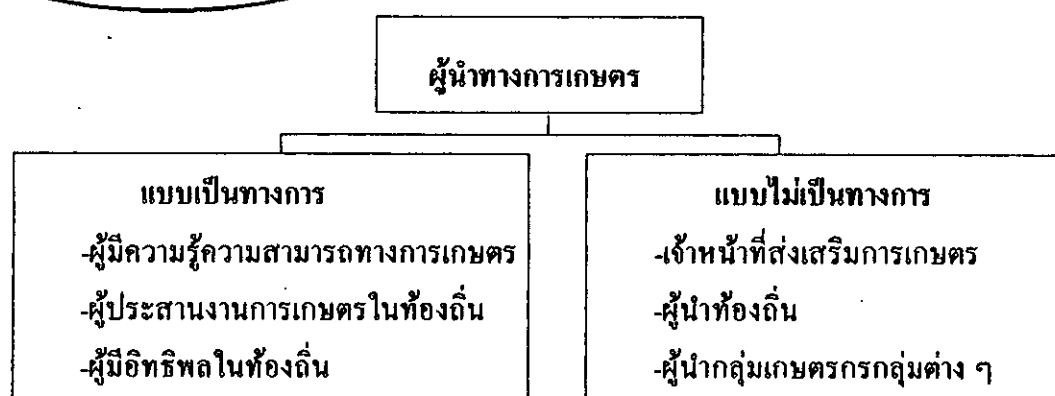
หน่วยที่ 1 การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

หัวข้อวิชาที่ 1 แนวคิดและพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

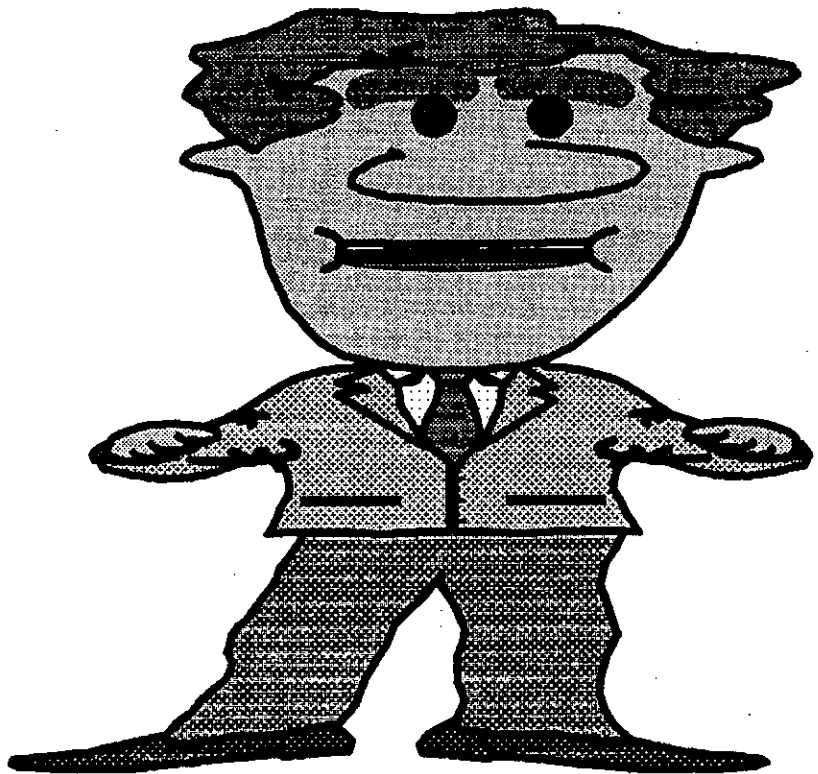
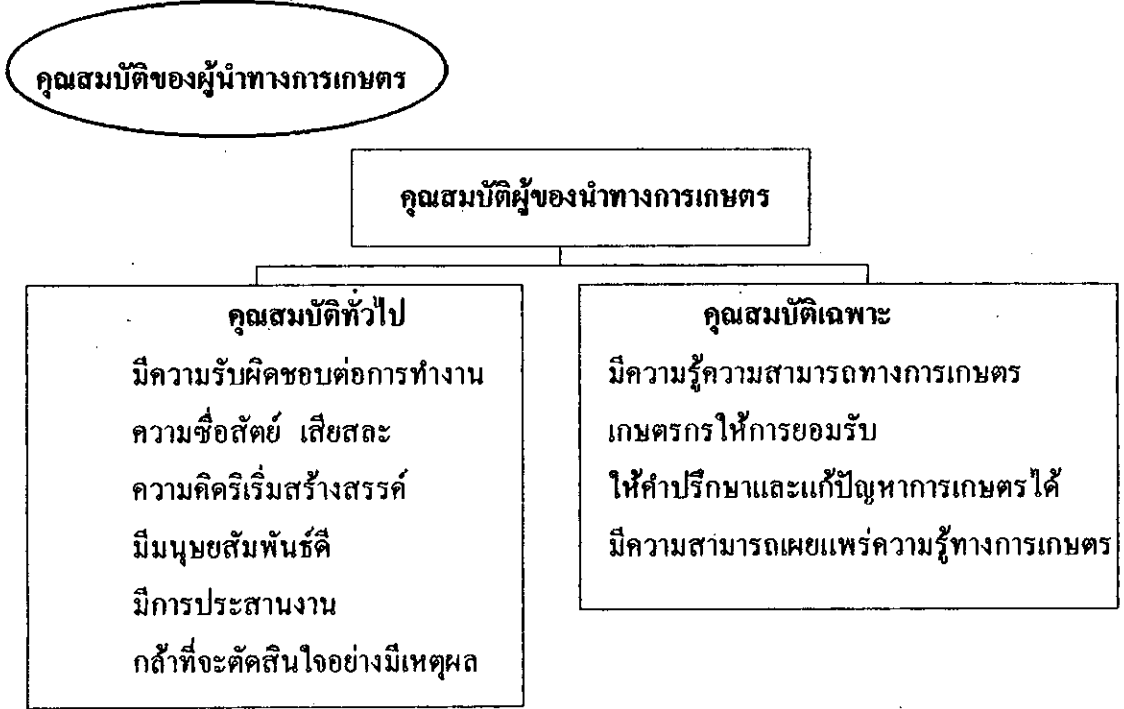
ความหมายของผู้นำทางการเกษตร

☞ ผู้นำทางการเกษตร หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพการเกษตรจนได้รับการยอมรับและเป็นแบบอย่างให้กับเกษตรกรคนอื่นได้ มีความสามารถในการรวมกลุ่มเกษตรกร ตลอดจนสามารถเผยแพร่ความรู้และให้คำปรึกษาแก่เกษตรกรคนอื่นได้

ประเภทของผู้นำทางการเกษตร

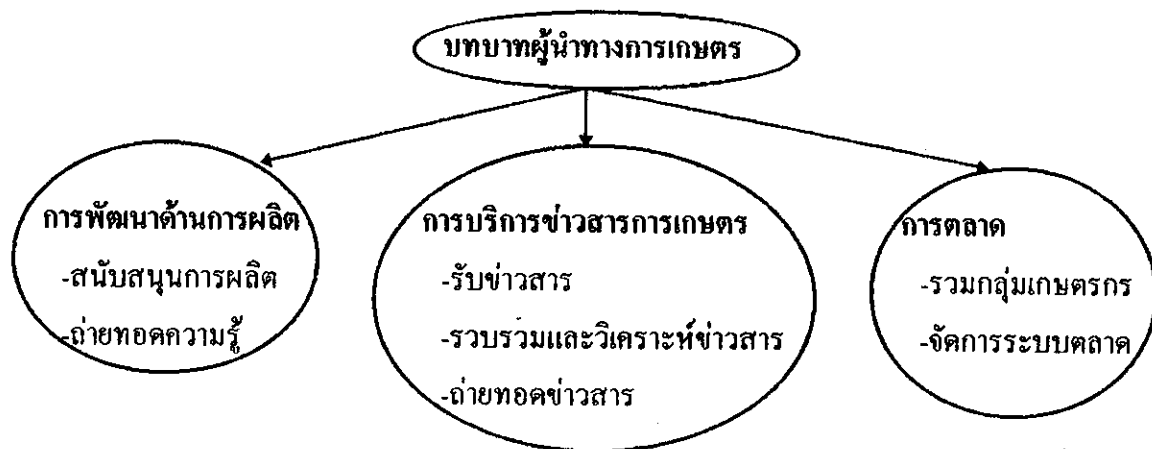


(7)



(8)

บทบาทของผู้นำทางการเกษตร



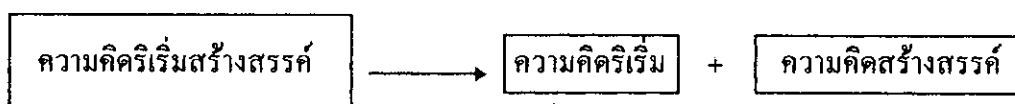
(9)

เนื้อหาสาระ

หน่วยที่ 1 การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร

หัวข้อวิชาที่ 2 ผู้นำทางการเกษตรกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

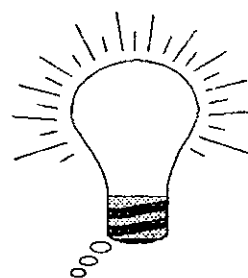
การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์



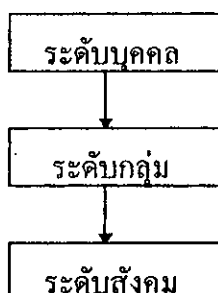
ความคิดริเริ่ม = ความสามารถที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ เป็นความคิดริเริ่มแรกที่ไม่ซ้ำแบบใคร

ความคิดสร้างสรรค์ = ความสามารถที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่เดิม และพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ที่ต่อเนื่องและมีคุณค่า

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดได้หลายทิศทาง มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์สิ่งของหรือความคิดที่มีความแตกต่างกันมากเข้าด้วยกัน มีความแปลกใหม่ เป็นความคิดที่มีประโยชน์ มีคุณค่า ซึ่งผลผลิตของความคิดอาจเป็นกระบวนการ ผลงาน การคิดแก้ปัญหา หรือการออกแบบความคิดใหม่ ๆ



ระดับความคิดสร้างสรรค์



(10)

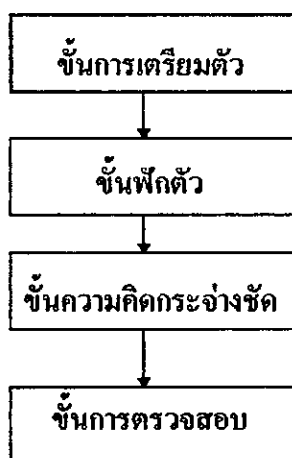


กระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

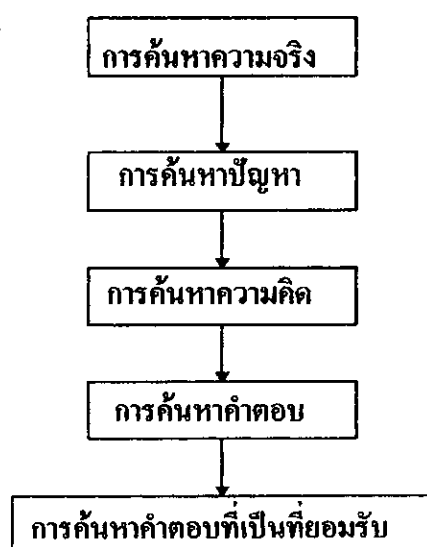
กระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง วิธีการคิด หรือกระบวนการทำงานของสมอง
 อย่างเป็นขั้นตอน สามารถคิดแก้ปัญหาได้สำเร็จ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นกระบวนการแก้
 ปัญหาทางวิทยาศาสตร์



1. กระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตามทัศนะของวอลลาซ (Wallach)



2. กระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตามทัศนะของเดวิส (Davis)



(11)

ผลของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1. เป็นการแสดงออกอย่างอิสระในด้านความคิดริเริ่ม โดยไม่ต้องคำนึงถึงคุณภาพของผลงาน เป็นเพียงกล้าแสดงออกอย่างอิสระ
2. เป็นงานที่เป็นผลผลิตที่ต้องอาศัยทักษะบางอย่าง ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งใหม่ ๆ
3. เป็นการแสดงถึงความคิดใหม่ของบุคคล ไม่ได้ลอกเลียนมาจากใคร แม้ว่าจะมีผู้อื่นคิดไว้แล้วก็ตามงาน
4. เป็นการคิดประดิษฐ์อย่างสร้างสรรค์ สามารถคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ไม่ซ้ำแบบใคร
5. เป็นการพัฒนาผลงานในข้อ 4 ให้ดีขึ้น
6. เป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สุดยอด เกิดจากการคิดสิ่งที่เป็นนามธรรมขั้นสูงสุด เช่น ค้นพบทฤษฎีหลักการใหม่ ๆ

ลักษณะบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

- ★1. เป็นตัวของตัวเอง มีความคิดอิสระ ไม่ชอบตามอย่างใคร
- ☆2. รักที่จะก้าวไปข้างหน้า เต็มใจทำงานหนัก อุทิศเวลาให้งาน
- ★3. ไวต่อปัญหา รับรู้เร็วและง่าย มองการณ์ไกล
- ★4. มีความสามารถในการใช้สมาธิ มีความสามารถในการจินตนาการอย่างดีถ้วน
- ☆5. มีความคิดริเริ่ม ชอบคิด ชอบทำสิ่งที่ซับซ้อนและแปลกใหม่
- ★6. ยอมรับในสิ่งที่ไม่แน่นอนและสิ่งที่เป็นข้อขัดแย้ง อดทนต่อสิ่งที่ยังไม่แน่ชัด
- ★7. มีความอดทนต่อความไม่เป็นระเบียบ ไม่ชอบทำตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์
- ★8. มีอารมณ์ขัน ชอบคิดเล่นไปเรื่อย ๆ มีจินตนาการ



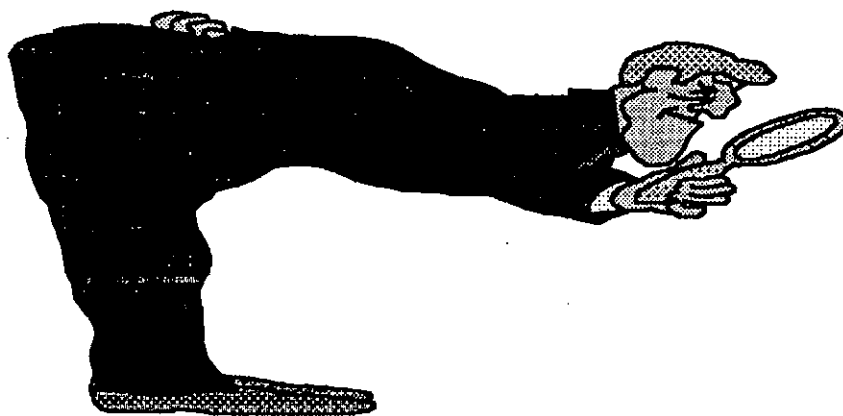
(12)

✂ อุปสรรคที่สกัดกั้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

- ✕ 1. การต้องการคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว
- ✕ 2. การจำกัดความคิดตนเอง
- ✕ 3. ความเคยชิน
- ✕ 4. การไม่สนใจในสิ่งที่ท้าทายความคิด
- ✕ 5. การประเมินผลความคิดเร็วเกินไป
- ✕ 6. ความกลัวจะถูกมองว่าโง่

🖱 แนวทางการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

- † 1. สร้างบรรยากาศประชาธิปไตย
- † 2. ฝึกนิสัยฟังตนเองให้มากที่สุด
- † 3. หลีกเลี่ยงการตำหนิ ตีเคียน ลงโทษ
- ✚ 4. ต้องเปิดใจกว้าง คิดกว้าง รับฟัง ศึกษาในสิ่งที่ตนเองไม่เห็นด้วย
- † 5. ต้องกล้าที่จะคิดจะทำในสิ่งที่ไม่มีใครเคยทำมาก่อน
- ✚ 6. จงอย่าพอใจกับสภาพที่เป็นอยู่
- ✚ 7. จงหมั่นสร้างจินตนาการขึ้นในใจเสมอ
- ✚ 8. การทำงานเป็นทีม ควรใช้การระดมสมอง รวบรวมความคิดเพื่อพิชิตงาน



(13)

เทคนิคการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

1. เตรียมสมาชิกให้มีความพร้อมในแง่ความรู้ ขวัญกำลังใจ
2. แสดงให้สมาชิกในกลุ่มรู้ว่า ผู้นำยอมรับในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของเขาโดยการแจ้งให้ทราบ อาจเป็นโดยการประชุม
3. ให้สมาชิกมีโอกาสพบเห็นสภาพการทำงานที่มีประสิทธิภาพของกลุ่มหรือหน่วยงานอื่นที่มีการทำงานคล้าย ๆ กัน
4. กระตุ้นและเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. นำข้อเสนอหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่สมาชิกเสนอมาใช้ เมื่อได้พิจารณาอย่างเหมาะสมแล้ว
6. ให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลแก่ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มหรือหน่วยงาน

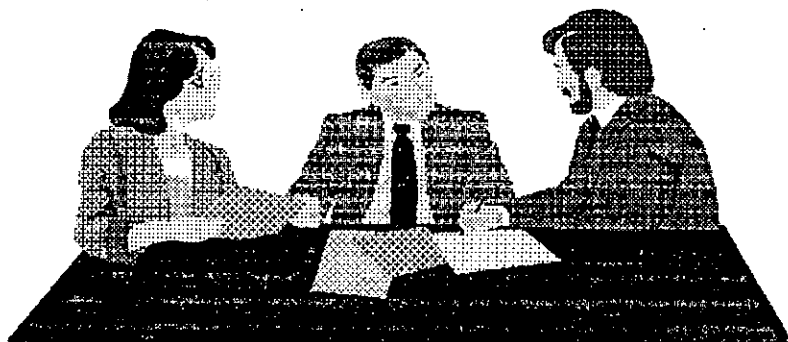
การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา



การแก้ปัญหาในการทำงานใช้ เทคนิคการระดมสมอง (Brainstorming)

หลักสำคัญของการระดมสมอง

การเปิดใจให้กว้าง ปล่อยให้ความคิดผ่นหรือจินตนาการในการหาทางเลือกที่จะแก้ปัญหาของแต่ละคนได้พุ่งพรูออกมาอย่างอิสระ เพื่อช่วยกันคิดให้ได้ทางเลือกมากที่สุด เท่าที่จะเป็นไปได้และการสร้างความคิดใหม่บนความคิดที่มีอยู่ โดยไม่มีการประเมินค่าใด ๆ ทั้งสิ้นว่าทางเลือกที่เสนอนั้นเหมาะสมหรือปฏิบัติได้จริงหรือไม่ และเมื่อหมดช่วงของการระดมความคิดแล้ว จึงค่อยกลับมาใช้หลักเหตุผลในการพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ที่ได้เสนอมานี้แล้วอีกครั้งหนึ่ง



(14)

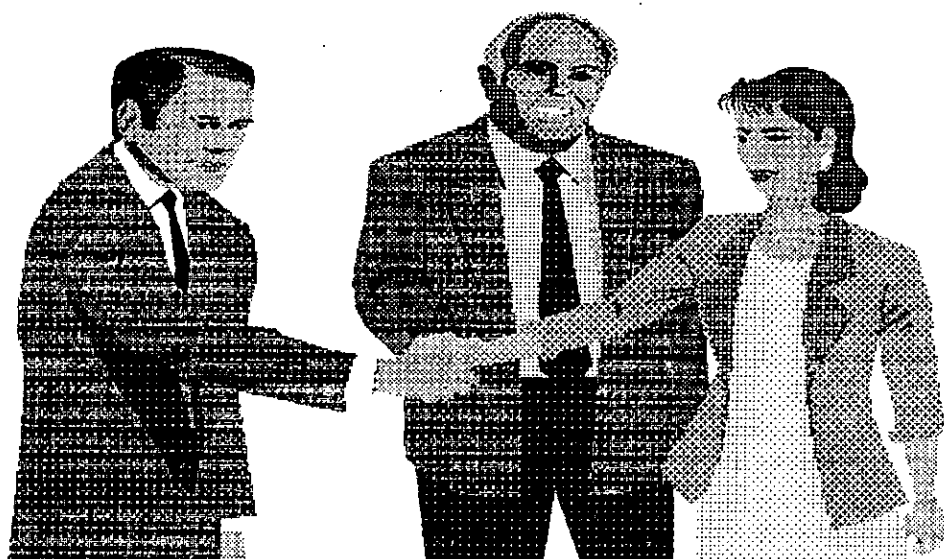
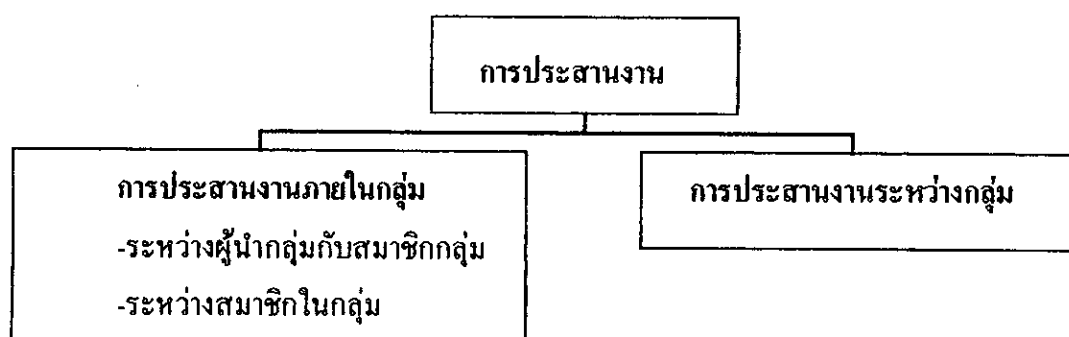
เนื้อหาสาระ

หน่วยที่ 1 การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร
หัวข้อวิชาที่ 8 ผู้นำทางการเกษตรกับการประสานงาน

หลักการประสานงาน

การประสานงาน หมายถึง กระบวนการจัดระเบียบในการทำงานเป็นกลุ่ม ให้มีเอกภาพ
ในการทำงานและบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

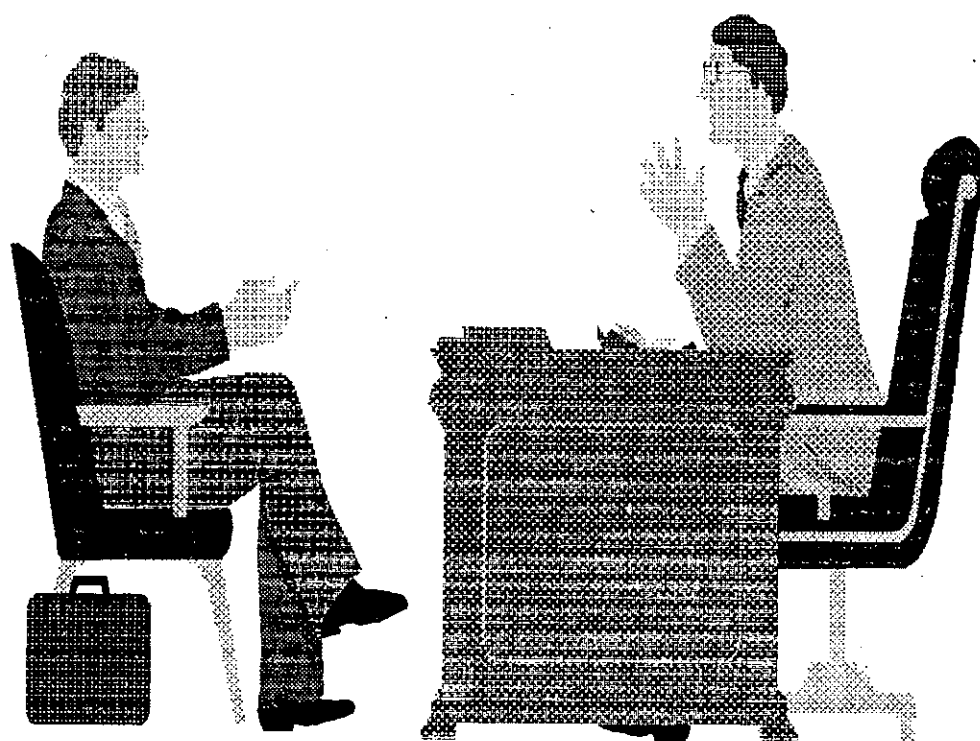
ลักษณะของการประสานงาน



(15)

เทคนิคการประสานงานให้บรรลุเป้าหมาย

- *1. ควรปรับปรุงให้มีความยุติธรรม ความเป็นเพื่อน และสร้างความมั่นคง
- *2. ควรสร้างและยึดมั่นมาตรฐานความสำเร็จบนรากฐานที่มีเหตุผล
- *3. ควรวางแผนอย่างระมัดระวัง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในวัตถุประสงค์ของการทำงาน
- *4. ควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความปลอดภัย และน่ารื่นรมย์เท่าที่จะทำได้
- ❁5. ควรสร้างตัวอย่างของงานที่ดี ความกระตือรือร้น การมองงานในแง่ดี
- ❁6. ควรเสนอแนะเป็นรายบุคคล หรือกลุ่มสำหรับแนวทางที่ดีในการทำงาน
- ❁7. ควรจะปฏิบัติการให้ฉับพลันในการแก้ปัญหาและความเข้าใจที่ถูกต้อง

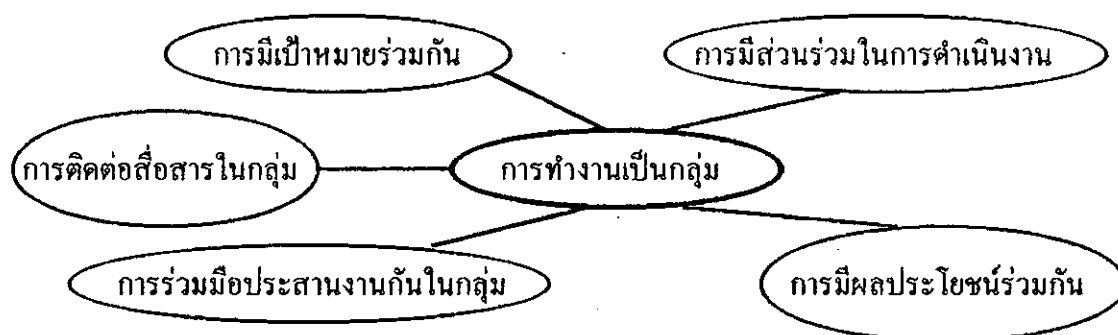


(16)

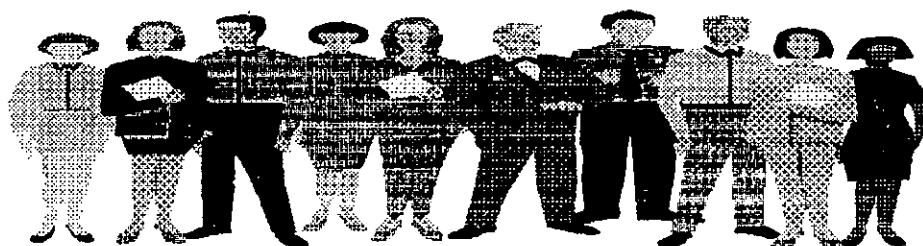
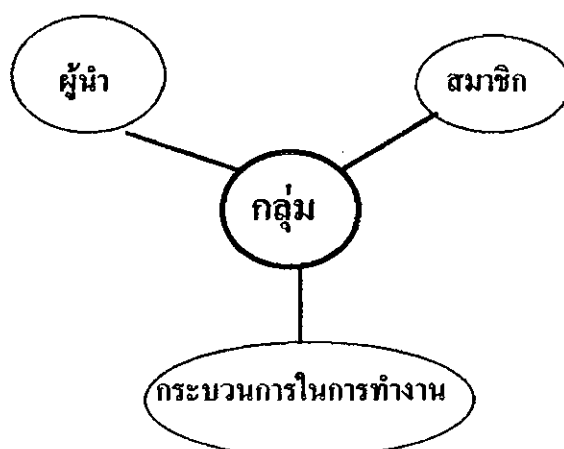
การทำงานเป็นกลุ่ม

การทำงานเป็นกลุ่ม หมายถึง การที่บุคคลเข้าร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กลุ่มต้องการ

ลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่ม



องค์ประกอบของกลุ่ม



(17)

ลักษณะของกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพ

- ☼ 1. บรรยากาศเป็นกันเอง สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมและให้ความสนใจ
- ✱ 2. ใช้เวลาอภิปรายหรือปรึกษารื้อกันในเรื่องของงานเป็นส่วนใหญ่
- ✱ 3. สมาชิกเข้าใจนโยบายและเป้าหมายของกลุ่ม
- ✱ 4. กำหนดหน้าที่ของสมาชิกไว้อย่างชัดเจน
- ✱ 5. สมาชิกเข้าทำงานและบทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี
และอุทิศตนให้กับการทำงาน
- ✱ 6. สมาชิกรับฟัง และเชื่อมโยงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- ✱ 7. สมาชิกแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่
- ✱ 8. สมาชิกทั้งหมดเห็นด้วยกับแนวทางแก้ปัญหาของกลุ่ม
- ✱ 9. มีการให้หัวข้อวิจารณ์ในเรื่องที่เกี่ยวกับความคิดเห็น แต่มิใช่เรื่องเกี่ยวกับคน
- ✱ 10. สมาชิกปรึกษารื้อกันแสดงออกซึ่งความรู้สึก
และแสดงความคิดเห็นกันอย่างจริงใจ
- ☼ 11. ยึดถือเอาความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ
และมีการหมุนเวียนผู้นำกลุ่มตามความจำเป็น
- ✱ 12. สมาชิกให้ความสนใจทั้งวิธีการและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน
- ✱ 13. สมาชิกพัฒนาตนเองและทีมงานอยู่เสมอ



(18)

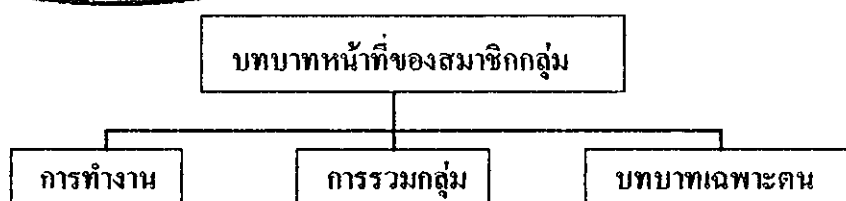
บทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม

สมาชิกกลุ่ม หมายถึง ผู้ร่วมงานทุกคนที่อยู่ในกลุ่ม มีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน และมีภาระรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม

คุณสมบัติของสมาชิกกลุ่มที่ดี

- ☆1. มีความเข้าใจและกระตือรือร้นที่จะทำงาน
- ☆2. มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่มที่ดี
- ☆3. มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตน
- ☆4. มีลักษณะความเป็นประชาธิปไตย
- *5. ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนจนเกินไป

บทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม



(19)

คุณสมบัติของผู้นำในการพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม

- ✦1. มีความเข้าใจแนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม
- ✦2. มีความสามารถคิดในเวลาจำกัด
- ✦3. มีทักษะในการพูด
- ✦4. มีความรู้ในเนื้อหา
- ✦5. รู้จักควบคุมตนเองและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น
- ✦6. มีความสามารถในการอธิบาย

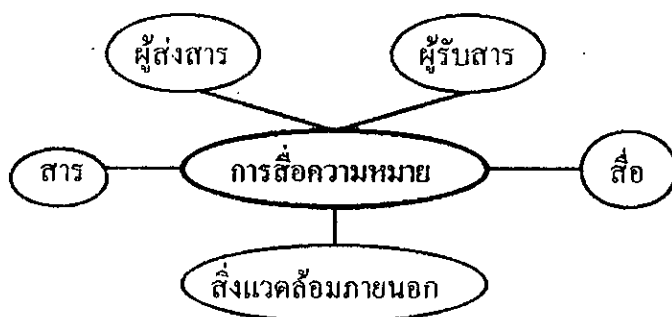


(20)

เทคนิคการสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพ

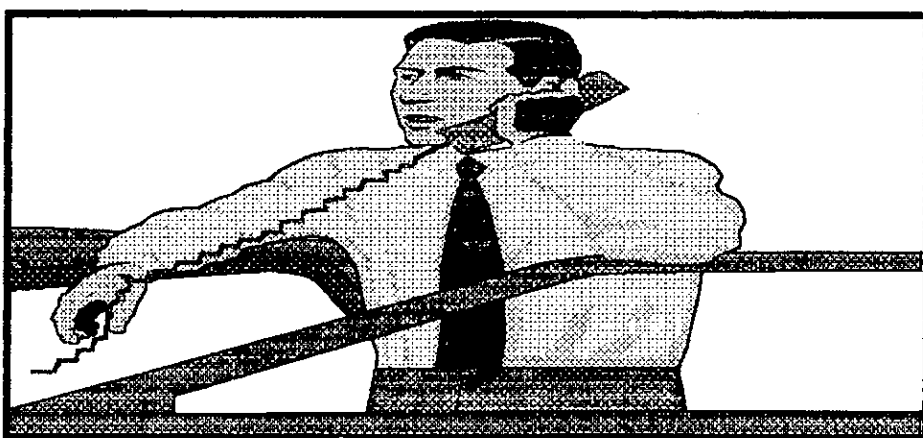
การสื่อความหมาย เป็นการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึกนึกคิด
ความต้องการระหว่างกัน

องค์ประกอบของการสื่อความหมาย



ประเภทการสื่อความหมาย

- ★1. การสื่อความหมายที่ใช้ถ้อยคำหรือการสื่อความหมายทางวาจา
- *2. การสื่อความหมายที่ไม่ใช่ถ้อยคำ
- *3. การสื่อความหมายทางท่าทาง

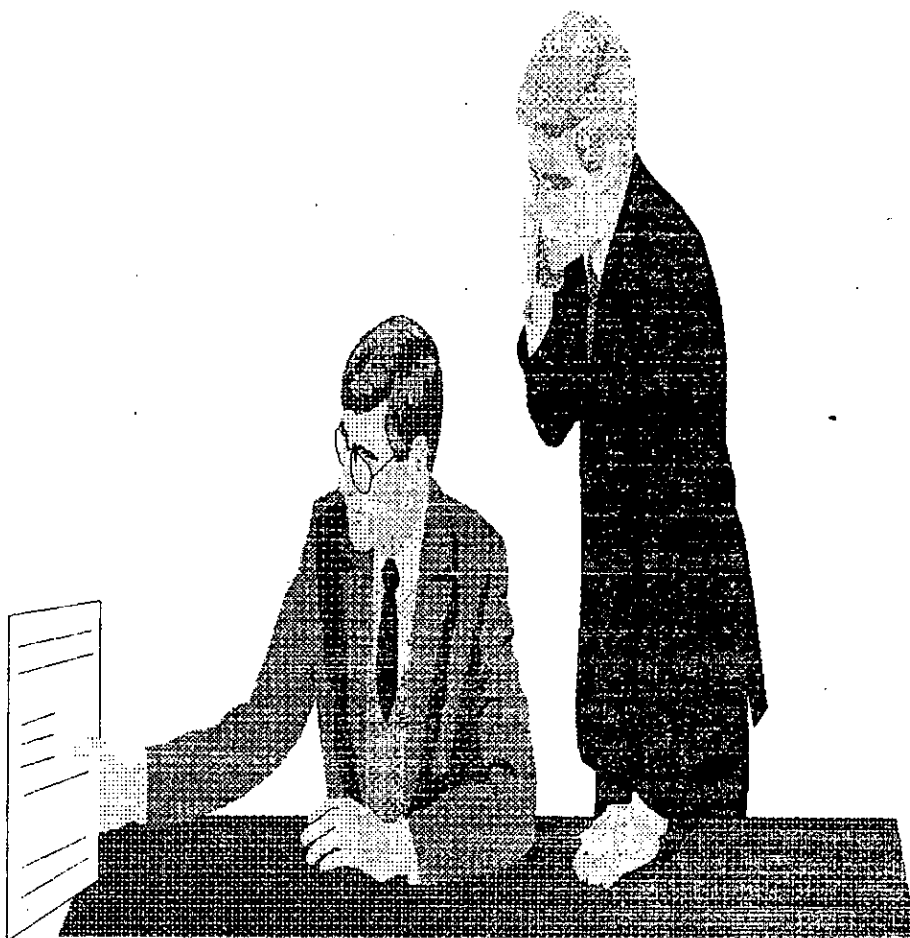


(21)

การสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การสื่อความหมายที่ทั้งผู้รับสารและผู้ส่งสารเข้าใจตรงกัน

ข้อควรปฏิบัติในการสื่อความหมาย เพื่อให้การสื่อความหมายมีประสิทธิภาพ

- *1. ควรหัดสังเกตปฏิกิริยาของอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อดูว่าเขาเข้าใจตรงกับเราหรือไม่
- *2. ควรหมั่นตรวจสอบความเข้าใจของทั้งสองฝ่ายให้ตรงกัน
- *3. เมื่อสื่อความไปแล้วและพบว่า เกิดมีปัญหาเข้าใจผิดขึ้นมา ควรแก้ไขทันที
- *4. ควรพยายามระมัดระวังและปฏิบัติตนในการเป็นผู้สื่อและผู้รับที่ดี



(22)

การสร้างบรรยากาศเพื่อความสำเร็จ

บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่สมาชิกกลุ่มมีต่อการทำงานและมีต่อสมาชิกด้วยกัน

หลักในการสร้างบรรยากาศเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงานร่วมกัน

- ⊗ 1. บรรยากาศของความรู้จักซึ่งกันและกัน
- + 2. บรรยากาศที่มีการยอมรับนับถือ
- ✱ 3. บรรยากาศที่มีความอบอุ่น
- ✪ 4. บรรยากาศที่มีอิสระ
- ☆ 5. บรรยากาศแห่งความสำเร็จ

บรรยากาศความคุ้นเคยเป็นกันเอง เป็นสิ่งจูงใจสมาชิกให้เกิดความพอใจในการทำงานร่วมกับสมาชิกคนอื่น ๆ เกิดความรักความสามัคคีเห็นอกเห็นใจร่วมมือกัน ทำให้เกิดความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งก็จะเกิดผลดีต่อการทำงานร่วมกันในกลุ่ม



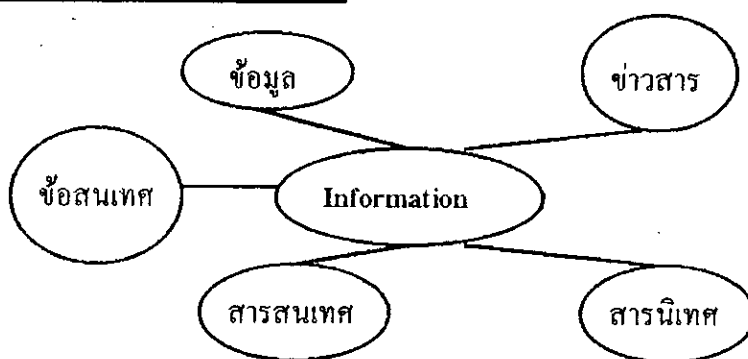
(23)

เนื้อหาสาระ

หน่วยที่ 2 การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร

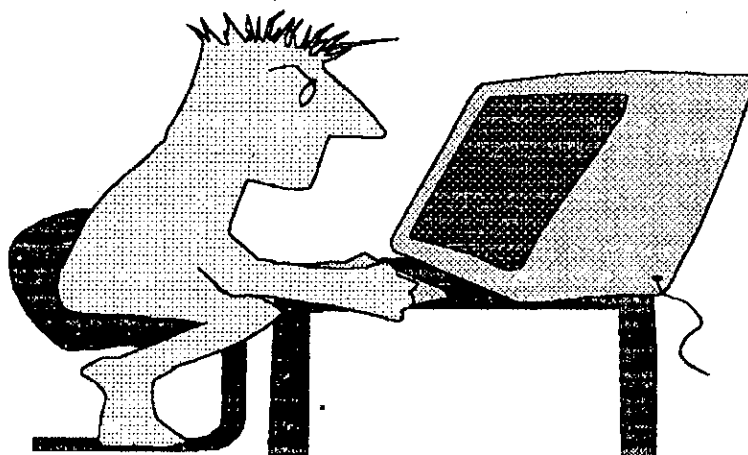
หัวข้อวิชาที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับสารนิเทศทางการเกษตร

ความสำคัญของสารนิเทศทางการเกษตร



สารนิเทศ หมายถึง ข้อมูล ข้อเท็จจริง ข่าวสาร ความคิด ความรู้ เหตุการณ์ที่ผ่านกระบวนการประมวลผลและมีผู้ถ่ายทอดบันทึกไว้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์ รายงาน โสตทัศนวัสดุ เทปคอมพิวเตอร์ ตลอดจนการถ่ายทอดในรูปแบบอื่น ๆ เช่น คำพูด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ให้ผู้รับสารนิเทศได้ทราบ

สารนิเทศทางการเกษตร หมายถึง ความรู้ ข่าวสาร ข้อมูล ข้อเท็จจริงทางการเกษตรในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ สิ่งพิมพ์ วัสดุโสตทัศนวัสดุ บุคคล สถาบัน และแหล่งสารนิเทศทางการเกษตรอื่น ๆ เช่น ห้องสมุด กิจกรรม การสาธิต งานวันเกษตร เป็นต้น

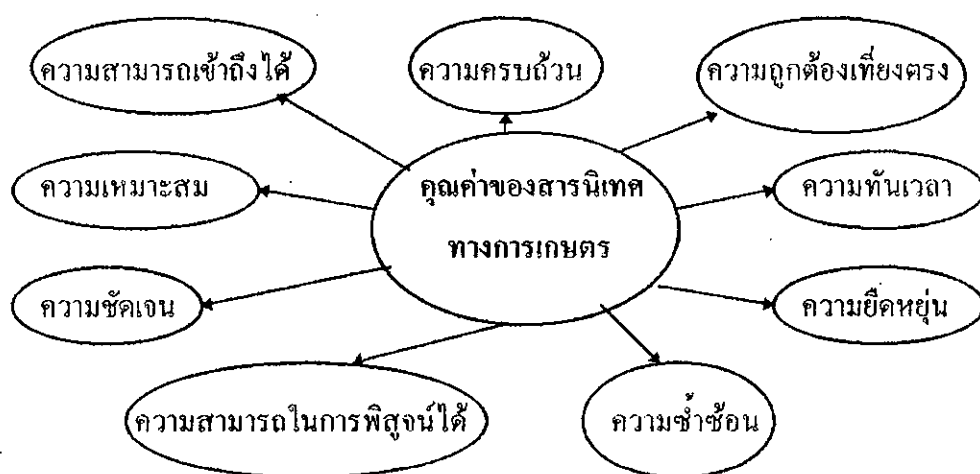


(24)

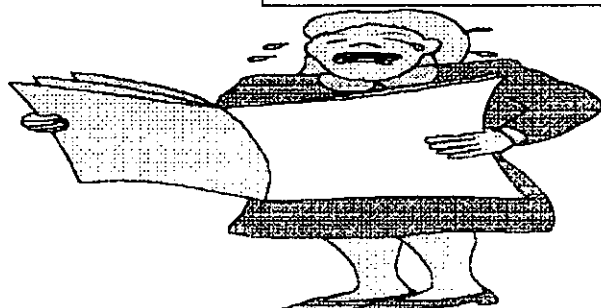
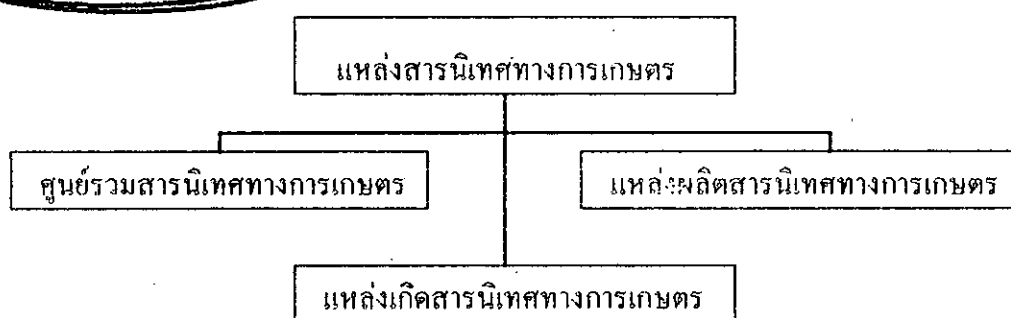
ความสำคัญของสารนิเทศทางการเกษตร

- ✧ ช่วยในการวางแผนการพัฒนากการเกษตรได้ถูกต้อง
- ✧ มีส่วนช่วยให้เกษตรกรได้ตัดสินใจในการผลิต และลดต้นทุนการผลิต

คุณค่าของสารนิเทศทางการเกษตร



แหล่งสารนิเทศทางการเกษตร



(25)

แหล่งสารนิเทศทางการเกษตรของหน่วยงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจ
ตัวอย่างสารนิเทศทางการเกษตรของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

หน่วยงาน	วิทยุ	โทรทัศน์	บุคคล	สิ่งพิมพ์
กรมส่งเสริมการเกษตร	1.รายการก้าวไปกับกลุ่มเกษตร 2.รายการเกษตรเศรษฐกิจ	รายการความรู้ทางเกษตร 1 นาที	นักวิชาการเกษตร เกษตรอำเภอ เกษตรตำบล	1.วารสารส่งเสริมการเกษตร 2.คำแนะนำกรมส่งเสริมการเกษตร 3.รายงานประจำปี ฯลฯ
กรมปศุสัตว์	1.รายการปศุสัตว์ก้าวหน้า 2.รายการนิตยสารการเกษตร	1.รายการนโยบายเกษตร 2.รายการหากินบนแผ่นดินไทย	นักปศุสัตว์	1.วารสารปศุสัตว์ 2.รายงานประจำปี ฯลฯ
กรมประมง	1.รายการข่าวเศรษฐกิจ 2.รายการนาที่ทองประมง	รายการหากินถิ่นเหนือ	นักประมง	1.วารสารประมง 2.เอกสารโรเนียวประจำฝ่ายวิชาการ ฯลฯ
กรมพัฒนาที่ดิน	1.รายการเพื่อชีวิตที่ดีขึ้น 2.รายการต้นไม้ใบหญ้า	1.รายการชุมทองบนที่ราบสูง 2.รายการทักษิณแผ่นดินทอง	นักพัฒนาที่ดิน	1.วารสารพัฒนาที่ดิน 2.เอกสารโรเนียวประจำฝ่ายวิชาการ ฯลฯ
กรมวิชาการเกษตร	ออกรายการเป็นครั้งคราว	ออกรายการเป็นครั้งคราว	นักวิชาการเกษตร	เอกสารพืชไร่
สำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อ การเกษตร	รายการปฏิรูปที่ดินเพื่อ เกษตรกร	ออกรายการเป็นครั้งคราว	นักปฏิรูปที่ดิน	1.เอกสารโรเนียวประจำฝ่ายวิชาการ 2.รายงานประจำปี ฯลฯ

(26)

ตัวอย่างสารนิเทศทางการเกษตรของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

หน่วยงาน	วิทยุ	โทรทัศน์	บุคคล	สิ่งพิมพ์
สถาบันราชภัฏ	ออกรายการเป็นครั้งคราว	ออกรายการเป็นครั้งคราว	อาจารย์คณะเกษตร	1.คู่มือบริหาร 2.ข่าวสารรายสัปดาห์ของกรม
กรมการศึกษานอกโรงเรียน	รายการการศึกษาทางวิทยุไปรษณีย์	ออกรายการเป็นครั้งคราว	อาจารย์สอนวิชาเกษตร	1.รายงานประจำปี 2.เอกสารวิชาการประจำปี
กรมอาชีวศึกษา	ออกรายการเป็นครั้งคราว	ออกรายการเป็นครั้งคราว	อาจารย์สอนวิชาเกษตร	1.รายงานประจำปี 2.เอกสารวิชาการประจำปี
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	ออกรายการเป็นครั้งคราว	ออกรายการเป็นครั้งคราว	อาจารย์สอนวิชาเกษตร	1.รายงานประจำปี 2.เอกสารวิชาการประจำปี
กรมสามัญศึกษา	ออกรายการเป็นครั้งคราว	ออกรายการเป็นครั้งคราว	อาจารย์สอนในหมวดวิชาการงานและพื้นฐานอาชีพ	1.รายงานประจำปี

ตัวอย่างสารนิเทศทางการเกษตรของหน่วยงานในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

หน่วยงาน	วิทยุ	โทรทัศน์	บุคคล	สิ่งพิมพ์
ม.เกษตรศาสตร์	ออกรายการประจำของ สถานีวิทยุ มก.	ออกรายการเป็นครั้งคราว	อาจารย์คณะเกษตร และ คณะศึกษาศาสตร์ วิชาเอกศึกษาศาสตร์เกษตร	1.วารสารพืชสวน 2.รายงานประจำปี 3.รายงานประชุมเชิงวิชาการ ฯลฯ
ม.เชียงใหม่	ออกรายการสถานีวิทยุ มช. เป็นครั้งคราว	ออกรายการเป็นครั้งคราว	อาจารย์คณะเกษตร และ คณะศึกษาศาสตร์ วิชาเอก เกษตร	รายงานการวิจัยประจำปี
ม.ขอนแก่น	รายการเพื่อนเกษตรกร	ออกรายการเป็นครั้งคราว	อาจารย์คณะเกษตร	1.วารสารแก่นเกษตร 2.รายงานประจำปี
ม.สงขลานครินทร์	รายการเพื่อเกษตรกรชาวนาได้	ออกรายการเป็นครั้งคราว	อาจารย์คณะ ทรัพยากรธรรมชาติ	1.คู่มือเจ้าหน้าที่ดำเนินงาน 2.รายงานประจำปี
สถาบันเทคโนโลยีพระ จอมเกล้า (ลาดกระบัง)	ออกรายการเป็นครั้งคราว	ออกรายการเป็นครั้งคราว	อาจารย์สอนวิชาเกษตร	1.วารสารเผยแพร่ความรู้ทางเกษตร 2.เอกสารโรเนียวบริการข่าวสาร ฯลฯ

(28)

ตัวอย่างสารนิเทศทางการเกษตรของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย

หน่วยงาน	วิทยุ	โทรทัศน์	บุคคล	สิ่งพิมพ์
รพช.	ข่าวเผยแพร่ โครงการ	ข่าวผลการดำเนินงาน ของโครงการ	นักเกษตร ส่วนท้องถิ่น	1.แผ่นปลิว 2.เอกสารโรเนียวเกี่ยวกับ การดำเนินงาน โครงการ 3.ข่าวทั่วไปรวมเล่ม
สนง.ปลัด กทม.	จัดทำเป็นครั้ง คราว	จัดทำเป็นครั้ง คราว	นักวิชาการ เกษตร	เอกสารโรเนียวเกี่ยวกับ โครงการต่าง ๆ
กรมพัฒนาชุมชน	จัดทำเป็นครั้ง คราว	1.รายการกองทุน พัฒนาเด็ก 2.รายการสารคดี เกี่ยวกับการ ดำเนินงานและ ผลิตภัณฑ์ที่ชาว บ้านจัดทำขึ้น	พัฒนากร	1.วารสารพัฒนาชุมชน 2.รายงานการดำเนินงาน ประจำปี

(29)

ตัวอย่างสารนิเทศทางการเกษตรของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงพาณิชย์

หน่วยงาน	วิทยุ	โทรทัศน์	บุคคล	สิ่งพิมพ์
กรมเศรษฐกิจ การพาณิชย์	1.รายการข่าวสินค้า 2.บทความแสดง ภาวะสินค้าเกษตร	จัดทำเป็น ครั้งคราว	เจ้าหน้าที่ของกรม ออกไปรวบรวม ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะ การผลิตและราคา สินค้าจากเกษตรกร โดยตรง	1.เอกสารโรเนียว เย็บเล่มเสนอข้อมูล เกี่ยวกับราคาสินค้า และภาวะสินค้า 2.วารสารเศรษฐกิจ การพาณิชย์
ศูนย์ปฏิบัติการ รักษาระดับ ราคาผลิตผล การเกษตร	ข่าวราคาสินค้า เกษตรประจำสัปดาห์	จัดทำเป็น ครั้งคราว	นักวิชาการเกษตร	1.เอกสารโรเนียว เกี่ยวกับการดำเนิน งานโครงการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาการค้า สินค้าในท้องถิ่น 2.รวมบทความเป็น รูปเล่ม
กรมการค้า ภายใน	รายการเศรษฐกิจ ปริทรรศน์	จัดทำเป็น ครั้งคราว	หน่วยเคลื่อนที่ออก ไปอบรมเกษตรกร และรวบรวมข้อมูล ภาวะสินค้าเกษตร	1.ข่าวสินค้ารายวัน 2.ข่าวกรมการค้า ภายใน

(30)

ตัวอย่างสารนิเทศทางการเกษตรของหน่วยงานในสังกัด
กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการพลังงาน

หน่วยงาน	โทรทัศน์	สิ่งพิมพ์
สนง.พลังงานแห่งชาติ	เสนอผลการวิจัยออกเป็นครั้งคราว	เอกสารโรเนียวเย็บเล่มเกี่ยวกับโครงการแต่ละฝ่ายที่ดำเนินงานในท้องถิ่น
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ฯ	เสนอผลการวิจัยออกเป็นครั้งคราว	1. รายงานผลการวิจัย 2. ข่าวการวิจัย

ตัวอย่างสารนิเทศทางการเกษตรของหน่วยงานที่เป็นรัฐวิสาหกิจ

หน่วยงาน	วิทยุ	โทรทัศน์	บุคคล	สิ่งพิมพ์
อ.ต.ก.	จัดทำเป็นครั้งคราว	จัดทำเป็นครั้งคราว	นักเกษตร	1. แผ่นปลิวบริการข่าวด้านการตลาด 2. เอกสารโรเนียวเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานและความเคลื่อนไหวของการตลาด
รทส.	จัดทำเป็นครั้งคราว	จัดทำเป็นครั้งคราว	นักประชาสัมพันธ์	1. จดสารรายเดือน 2. วารสาร 6 เดือนรายงานกิจการธนาคาร

(31)

แหล่งสารนิเทศทางการเกษตรของหน่วยงานเอกชน

ตัวอย่างหน่วยงานที่เป็นแหล่งสารนิเทศทางการเกษตรด้านพืช

บริษัทเวสต์แห่งประเทศไทย จำกัด จำหน่ายเคมีภัณฑ์ทางการเกษตรในด้านการผลิตพืชที่สำคัญทางเศรษฐกิจบางชนิด เช่น ถั่ว ฝ้าย

บริษัทเจซีเคมี จำกัด จำหน่ายสารเคมีที่ใช้ป้องกันกำจัดแมลงศัตรูพืช วัชพืช และราศัตรูพืชชนิดต่าง ๆ

บริษัทมอนซาโต้ไทยแลนด์ จำกัด จำหน่ายสารเคมีที่ใช้ในการป้องกันกำจัดศัตรูพืช ซึ่งส่วนใหญ่เป็นวัชพืช

บริษัท เจียไต๋ส่งเสริมเกษตรกรรม จำกัด จำหน่ายปุ๋ย เมล็ดพันธุ์ ตลอดจนยาที่ใช้ในการเร่งผลผลิต หรือป้องกันกำจัดศัตรูพืช

บริษัท แองโกลไทยมอเตอร์ จำกัด จำหน่ายอุปกรณ์ และเครื่องมือทางการเกษตร

ตัวอย่างหน่วยงานที่เป็นแหล่งสารนิเทศทางการเกษตรด้านสัตว์

บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด จำหน่ายผลิตภัณฑ์เคมีภัณฑ์ในการส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น อาหารเป็ด อาหารไก่ เป็นต้น

บริษัทฟาร์มแสงสว่างพันธุ์ปลา จำกัด จำหน่ายอุปกรณ์เครื่องมือและเคมีภัณฑ์ในการเพาะเลี้ยงปลา ตลอดจนพันธุ์และอาหารปลาที่สำคัญบางชนิด

บริษัทเอลโกรผลิตภัณฑ์อาหารสัตว์ (ประเทศไทย) จำกัด จำหน่ายอาหาร และอุปกรณ์เครื่องมือ ตลอดจนเคมีภัณฑ์ที่ใช้ในการส่งเสริมการเลี้ยงไก่

ตัวอย่างหน่วยงานประเภทธนาคารพาณิชย์

หน่วยเกษตรกรรม ส่วนวิชาการ สำนักบริการ ธนาคารกสิกรไทย

ศูนย์สินเชื่อเพื่อการเกษตร ธนาคารกรุงเทพ

ฝ่ายวิชาการ หรือฝ่ายสินเชื่อเพื่อการเกษตร ธนาคารกรุงไทย

ส่วนวิจัยเศรษฐกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์

(32)

การแสวงหาสารนิเทศทางการเกษตร

1. บุคคลรู้ลึกหรือตระหนักว่าตนมีความต้องการสารนิเทศ
2. พิจารณถึงแหล่งสารนิเทศ
 - 2.1 แหล่งสารนิเทศที่เข้าถึงง่ายและสะดวก
 - 2.2 แหล่งสารนิเทศที่ต้นทุนเคย
 - 2.3 แหล่งสารนิเทศที่ใช้มีการสื่อสารแบบเผชิญหน้าหรือตัวต่อตัว
 - 2.4 ลักษณะเฉพาะบุคคลมีผลต่อการเลือกแหล่งสารนิเทศ



(33)

เนื้อหาสาระ

หน่วยที่ 2 การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร

หัวข้อวิชาที่ 2 การวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวคิดเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

➤ ภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึง ความรู้ ประสบการณ์ของของประชาชนในท้องถิ่นที่ได้รับการศึกษา อบรมสั่งสอน และถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษ หรือเป็นความรู้ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ตรงของตนเอง ที่ได้เรียนรู้จากการทำงาน จากธรรมชาติแวดล้อม สิ่งเหล่านั้นเป็นสิ่งที่มีความค่าเสริมสร้างความสามารถทำให้คนมีชีวิตร่วมกันอย่างสันติสุข เป็นความรู้ที่สร้างสรรค์และมีส่วนเสริมสร้างการผลิต

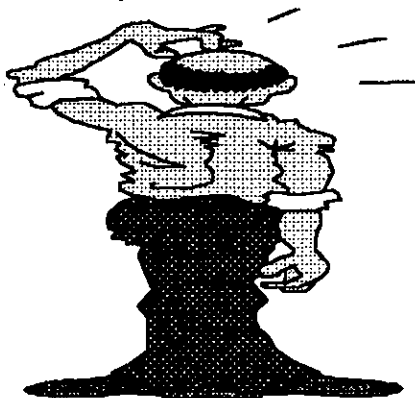


ลักษณะของการถ่ายทอดและการเรียนรู้ภูมิปัญญาชาวบ้าน

- ① การถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างวัย
- ② การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสถาบันต่าง ๆ ในหมู่บ้าน
- ③ การเรียนรู้เชิงประจักษ์

การจัดหาแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ① การไปศึกษาเรียนรู้จากชาวบ้าน
- ② การศึกษาจากแหล่งข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ



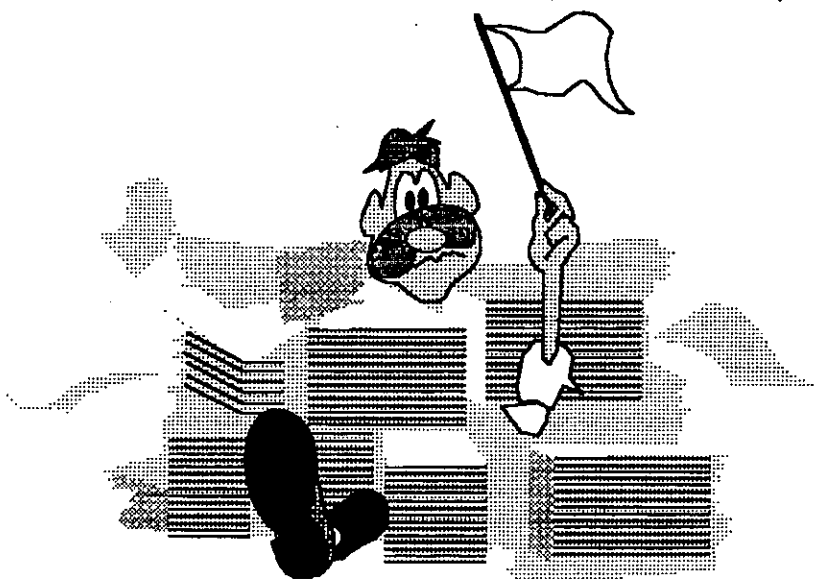
(34)

ข้อควรคำนึงในการจัดหาแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ① การจัดหาแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น ควรมองที่ระบบความคิดของชาวบ้านและการสั่งสมความรู้
- ② ภูมิปัญญาท้องถิ่นของแต่ละแห่งอาจต่างกันไม่ได้ ต้องนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในแต่ละท้องถิ่น
- ③ การขยายการยอมรับภูมิปัญญาท้องถิ่นอาจทำได้ในเชิงความคิด

ประโยชน์ของภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ① ภูมิปัญญาท้องถิ่นช่วยให้ผู้คนในท้องถิ่นนั้นดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสะดวกสบายกลมกลืนกับสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ
- ② ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพเกษตร แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เรื่องของเกษตรธรรมชาติ เกษตรผสมผสาน การแก้ปัญหาเรื่องการใช้น้ำเพื่อการเกษตร การป้องกันกำจัดแมลงโดยไม่ใช้สารเคมี
- ③ ภูมิปัญญาท้องถิ่นช่วยเสริมสร้างและดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของสังคมนั้น จารีต ประเพณี ขนบธรรมเนียม ตลอดจนวิธีการดำเนินชีวิตของชาวบ้าน
- ④ การศึกษาเรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นนั้น ช่วยให้บุคคลที่จะทำงานกับชุมชน เข้าใจชุมชน



(35)

กรณีตัวอย่างการวิเคราะห์ระบบคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่น

ผู้ใหญ่นาย สร้อยสระกลาง กับการทำเกษตรผสมผสานและการพัฒนาหมู่บ้านสระทอง

ผู้ใหญ่นาย สร้อยสระกลาง แห่งบ้านสระทอง ตำบลโคกลำม อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้รู้จักเชื่อมโยงภูมิปัญญาของอดีตนำมาปรับใช้ปัจจุบันได้ดี จนได้รับการยกย่องว่า เป็นคนดีศรีสังคมแห่งภาคอีสาน ผู้ใหญ่นายเป็นผู้ใหญ่บ้านที่นำชาวบ้านพัฒนา โดยประยุกต์ของเก่ามาใช้กับสมัยใหม่ได้อย่างพอดี เช่น จากเพลงกล่อมเด็ก ที่ผู้ใหญ่นายเคยฟังแม่กล่อมเมื่อคราวเป็นเด็กว่า

“นอนสาหล่านอนตานอนอู่ แม่ไปไผ่ หมกไข่่นกมาหา”

จากคำกล่าวนี้นี้ ผู้ใหญ่นายนำชาวบ้านปลูกต้นไม้มาเรื่อยๆ ให้เป็นป่า ให้นกมาทำรัง และไข่ไสรัง เหมือนคำที่แม่จับกล่อม

“แม่ไปนาหมกไข่ปลาแม่น้ำดอน”

ผู้ใหญ่นายนำชาวบ้านจับปลาเลี้ยงปลาทุกครัวเรือน เพื่อจะได้มีปลากินตลอดปี

“แม่เลี้ยงม่อนอยู่ป่าสวนมอน”

ผู้ใหญ่นายนำชาวบ้านปลูกป่าหม่อนสำหรับเลี้ยงไหมถึง 400 ไร่ ให้แม่บ้านทุกครัวเรือนเลี้ยงไหมตลอดปี ไม่มีว่าง เป็นรายได้เสริมทางหนึ่งของชาวบ้าน

ผู้ใหญ่นายเป็นผู้ใหญ่บ้านตัวอย่าง ไม่ว่าจะชักชวนลูกบ้านทำอะไร ผู้ใหญ่นายจะลงมือทำก่อนจนเห็นผล แล้วจึงให้ลูกบ้านทำตามอย่างตน กระทั่งหมู่บ้านสระทองเป็นหมู่บ้านตัวอย่างหมู่บ้านแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง

นอกจากนี้ยังเป็นผู้ประยุกต์วัฒนธรรมเดิมขึ้นมาใช้ใหม่หลายอย่าง เช่น ฟืนฟู่ประเพณีผูกเสี่ยว ผู้ใหญ่นายบอกว่า “ผูกคนเดียวมัดทั้งบ้าน” ทำให้บ้าน 2 หมู่บ้านที่มีคนผูกเสี่ยวกันตามคตินี้ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

การจัดงานประเพณีทำบุญทอดผ้าป่าข้าวเปลือก ที่ฟืนฟู่ขึ้นมาจากงานบุญประเพณีข้าวตามฮีต 12 ของอีสาน ชาวบ้านเรียก บุญกุ่มข้าวใหญ่ ซึ่งนำเอาประเพณีพื้นบ้านแบบเก่าที่ดีงามในอดีต ซึ่งหลงลืมเลือนไปแล้วในช่วงหนึ่ง โดยฟืนฟู่เชื่อมโยงกลับมาปรับใช้ปัจจุบัน เพื่อร่วมมือกันช่วยเหลือแก้ปัญหาการขาดแคลนข้าว เนื่องจากภาวะฝนแล้งได้เป็นอย่างดี อีกทั้งทำให้มีกองทุนหมุนเวียนประจำหมู่บ้านอีกด้วย

ลุงชาติ มาระแสง กับการสร้างภูมิปัญญาสู่ความแข็งแรง 18 ปี

ลุงชาติ มาระแสง แห่งบ้านกุดซวย ตำบลคำพระ อำเภอหัวตะพาน จังหวัดอุบลราชธานี ผู้เป็นยอดแห่งความทรหดอดทน เป็นผู้นำการสร้างแหล่งน้ำให้มีขึ้นท่ามกลางพื้นที่ดินที่แห้งแล้งของท้องถิ่นอีสาน โดยการขุดคันดินกั้นน้ำด้วยมือของตนเองด้วยความมานะพยายาม จนพื้นที่ที่แห้งแล้งและลาดเอียงมีน้ำอย่างอุดมสมบูรณ์ ใช้เวลานานถึง 18 ปี รอบ ๆ คูน้ำและคันนาปลูกพืชผักผลไม้ให้มีกินตลอดปี เลี้ยงปลาในแหล่งน้ำ และเลี้ยงสัตว์อื่น ๆ ให้มีความพอเหมาะ กับสภาพพื้นที่ที่มีอยู่อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้เมื่อสามารถเก็บกักน้ำได้แล้ว ลุงชาติยังปลูกพืชหลายอย่างในพื้นที่เท่าที่มี โดยเน้นคุณภาพของผลผลิตแต่ละชนิดเป็นหลัก ไม่เน้นลงทุนสูงหรือให้ได้ผลผลิตมีปริมาณมาก เนื่องจากทำให้ขาดทุน ผลผลิตที่ได้ตลอดปี นำไปแลกกับสิ่งของ หรือเงินจากญาติพี่น้องเพื่อนบ้านใกล้เคียง ตามความพอใจของผู้ให้และผู้รับ ที่เรียกว่า “พริกบ้านเหนือ เกลือบ้านใต้” ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระบบเครือญาติ ทำให้ครอบครัวและชุมชนอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข แม้จะมีภัยแล้งเกือบทุกปีก็ตาม ซึ่งเป็นการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นแบบหนึ่งได้อีกเช่นกัน

พ่อจารย์ทองดี นันทะ กับภูมิปัญญาการทำงานเกษตรกรรม “เอ็ดอยู่ เอ็ดกิน”

พ่อจารย์ทองดี นันทะ แห่งบ้านตลาด ตำบลก้านเหลือง อำเภอเวียงน้อย จังหวัดขอนแก่น ผู้นำการเกษตรแบบ “เอ็ดอยู่ เอ็ดกิน” มีกินทุกอย่างตลอดปีไม่ขาด แต่ไม่รวย การผลิตทางการเกษตรมุ่งเน้นเพื่อกินในครอบครัวเป็นหลัก ให้พออยู่พอกิน เมื่อเหลือก็แจกญาติพี่น้องลูกหลานเป็นการจุนเจือช่วยเหลือกัน เหลือแจกก็นำไปแลกกับคนอื่นที่ขาดแคลนในสิ่งที่เรามีเกิน เป็นการเฉลี่ยผลผลิตซึ่งกันและกัน เหลือแลกจึงนำไปขายเป็นผลพลอยได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งอาจเรียกได้ว่า เป็นการผลิตเพื่อการกิน - แจก - แลก - ขายก็ได้

พ่อจารย์ทองดี ยังอธิบายถึงป่าไม้และแหล่งน้ำที่ถูกทำลายว่า “เราไม่อาจหวังให้ลำห้วยมีน้ำเต็มเหมือนครั้งก่อนได้แล้ว และเราก็ไม่อาจหวังให้มีป่าใหม่ได้พึ่งพาเช่นแต่ก่อน แต่เราสามารถสร้างมันขึ้นมาใหม่ได้ด้วยตัวเองของพวกเราแต่ละคน มาร่วมกันขุดบ่อเลี้ยงปลา หรือปลูกไม้ยืนต้นอย่างที่พ่อทำ เมื่อเรานับบ่อเลี้ยงปลาทั้งหมดรวมกันก็จะได้ลำห้วยใหม่ นำต้นไม้ในสวนของแต่ละคนมารวมกันก็คือป่าใหม่” นี่ก็ถือว่าใช้ภูมิปัญญาอธิบายสิ่งใหม่ให้เชื่อมโยงกับสิ่งเก่าได้เป็นอย่างดี

(37)

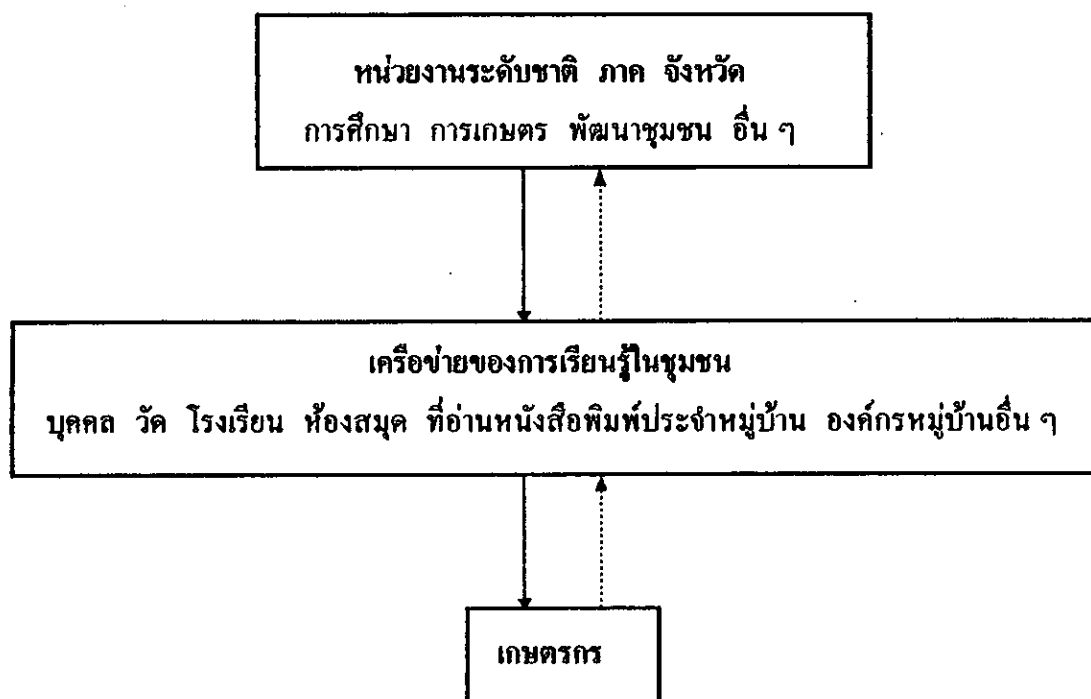
การศึกษาตัวอย่างภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่าบุคคลที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นมีลักษณะบางประการร่วมกัน ได้แก่

- ① ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีการสืบทอดเชื่อมโยงอดีตมาใช้ปัจจุบัน
- ② ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีพื้นฐานจากคำสอนความเชื่อตามหลักพุทธศาสนาและคำสอนที่เป็นจารีตยึดถือสืบเนื่องกันมา เช่น ฮีตกองต่าง ๆ
- ③ ผู้ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นจะมีลักษณะการเป็นผู้นำทางความคิด โดยอาศัยบารมีคุณความดีที่สั่งสมมาเป็นเครื่องนำ
- ④ การเกิดภูมิปัญญาส่วนใหญ่จะผ่านประสบการณ์ชีวิตที่ล้มเหลวเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ
- ⑤ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีลักษณะการมองโลกและสิ่งแวดล้อมเป็นระบบความสัมพันธ์เชื่อมโยงส่งผลกระทบต่อกัน

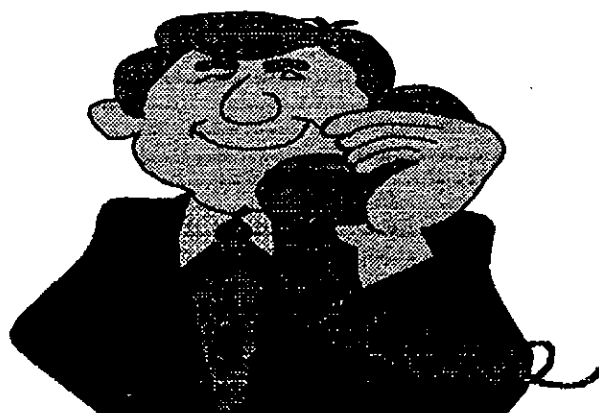
(38)

การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ทางการเกษตร

เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง จุดที่รับ มี หรือสร้างความรู้ขึ้นแล้วถ่ายทอดต่อไปให้ผู้อื่น



- > ส่งข่าวสารข้อมูล ไปสู่จุดที่เป็นเครือข่ายการเรียนรู้และเกษตรกร
- > ส่งข้อมูลป้อนกลับ และความรู้ท้องถิ่นไปยังหน่วยงานระดับต่าง ๆ



(39)

เนื้อหาสาระ

หน่วยที่ 3. การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

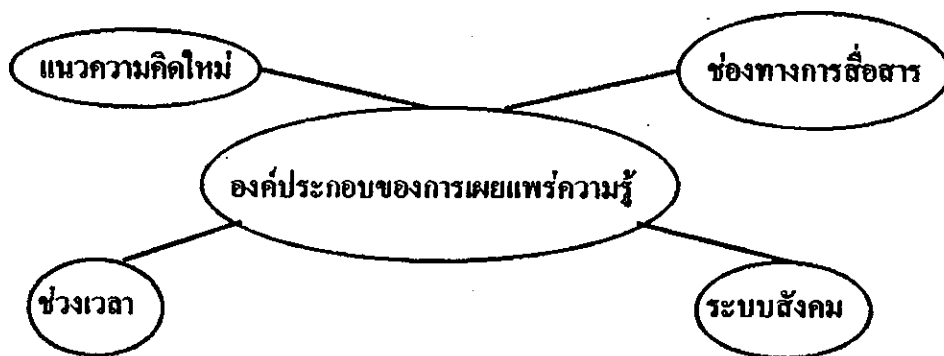
หัวข้อวิชาที่ 1 เทคนิคและวิธีการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

กระบวนการการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร หมายถึงการบริการความรู้ ประสบการณ์เกี่ยวกับ ศิลปะและวิทยาการทางการเกษตรไปให้เกษตรกร เพื่อนำไปใช้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงวิถี การผลิตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

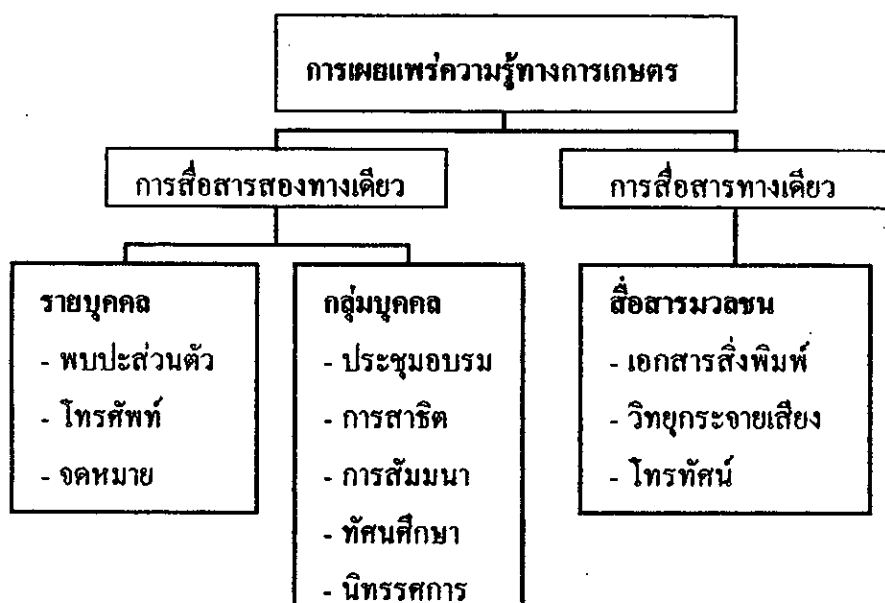
การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรเป็นกระบวนการทั้งให้และรับอย่างสอดคล้องคือ ผู้ให้ จะต้องทำให้ผู้รับเกิดความตั้งใจ สนใจ มั่นใจ พอใจ ในการนำไปปฏิบัติและรับปัญหาที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติของผู้รับนั้นมาวิเคราะห์หาทางช่วยเหลือแก้ไขต่อไป

กระบวนการเผยแพร่ความรู้ คือ การสื่อสารที่ทำให้แนวความคิดใหม่แพร่กระจายออกไปยังสมาชิกในสังคมในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง



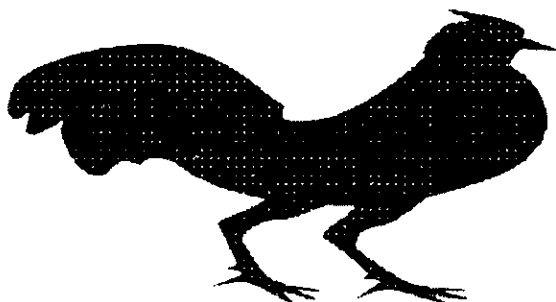
(40)

วิธีการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

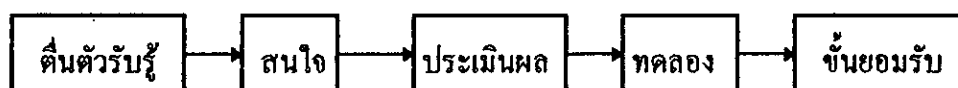
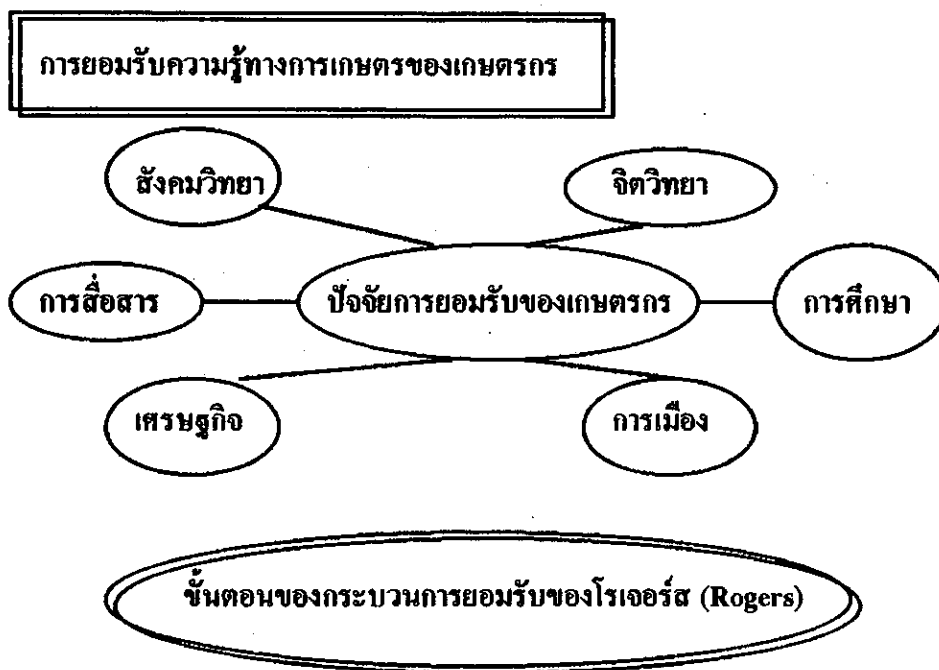


ความรู้ทางการเกษตรที่ควรเผยแพร่ให้กับเกษตรกร

- ① ความรู้ทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการผลิต การปรับปรุงคุณภาพ การขนส่ง การแปรรูป และการจัดจำหน่าย
- ② ความรู้ทางวิชาการ ได้แก่ เทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้การผลิตทางการเกษตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ



(41)



1. พวกหัวไวใจสู้
2. พวกขอดูที่ทำ
3. พวกเบ้งตาตั้งเด
4. พวกหันเหหัวคือ
5. พวกงอมือจับเจ้า หรือพวกไม่เอาไหนเลย

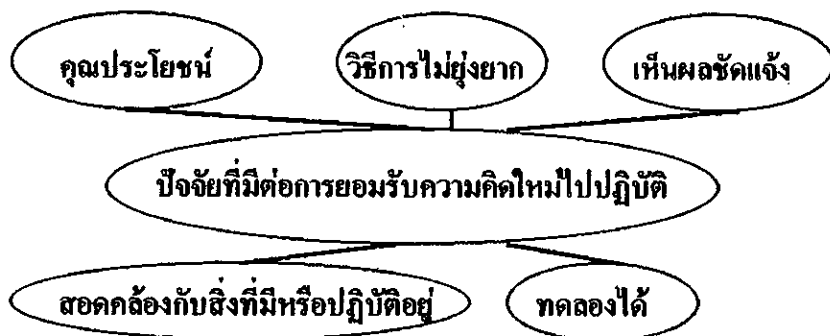
(42)

ตารางเปรียบเทียบลักษณะผู้ที่ยอมรับแนวความคิดใหม่เร็ว และผู้ที่ยอมรับแนวความคิดใหม่ช้า

ลักษณะ	ผู้ยอมรับเร็ว	ผู้ยอมรับช้า
แหล่งข่าวสารข้อมูล	-สถาบันต่าง ๆ ที่ทำการวิจัย -มีการรับฟังและการใช้ข่าวสารจากสื่อสารมวลชนมาก -อ่านวารสาร หนังสือวิชาการ	-ส่วนมากมาจากเพื่อน -ใช้สื่อสารมวลชนน้อย -อ่านวารสารทั่ว ๆ ไป
การติดต่อกับผู้อื่น	-เป็นสมาชิกกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ทั้งใกล้และไกล -ร่วมกิจกรรมกลุ่มอย่างเข้มแข็ง -มีเพื่อนมากมายที่จะให้ข่าวสารที่เชื่อถือได้	-ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มผลประโยชน์ -ไม่ค่อยได้ติดต่อกับบุคคลอื่น นอกจากบุคคลในท้องถิ่น -รับคำแนะนำจากเพื่อนและญาติ
บุคลิกภาพส่วนตัว	-แสวงหาความคิดและแนวปฏิบัติใหม่ๆ -สามารถเชื่อมโยงความคิดนามธรรมกับสภาพการณ์ของตนเอง -มีความสามารถในการจัดการสูง -ส่วนมากยอมรับโดยวินิจัยเหตุผลทางเศรษฐกิจ (ต้นทุน-กำไร) -ฐานะดี มีฟาร์มขนาดใหญ่ -การศึกษาสูง	-ลังเลต่อการเสี่ยงสิ่งใหม่ ๆ -ต้องการตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม -มีความสามารถในการจัดการต่ำ -ส่วนมากยอมรับด้วยอิทธิพลของเพื่อนบ้าน -ยากจน มีฟาร์มขนาดเล็ก -การศึกษาต่ำ

(43)

ปัจจัยที่มีต่อการยอมรับความคิดใหม่ไปปฏิบัติ



เทคนิคการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

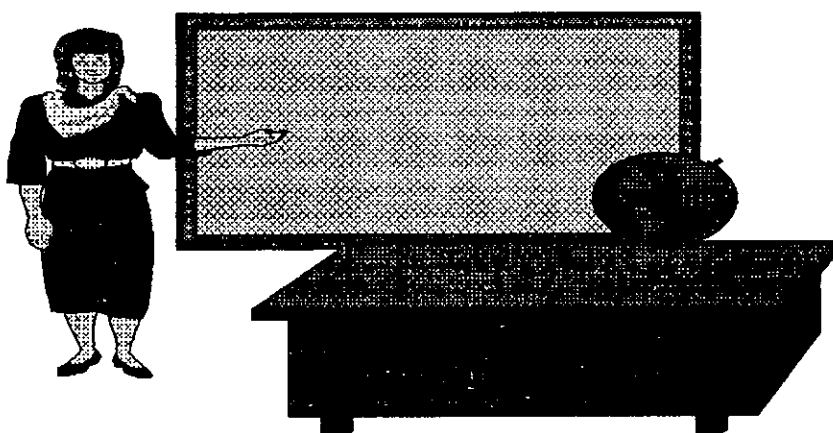
เทคนิคการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร หมายถึง กลวิธีการถ่ายทอดประสบการณ์ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีทางการเกษตรให้แก่เกษตรกร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

การบรรยาย

การบรรยาย เป็นเทคนิควิธีที่ใช้ในการถ่ายทอดความคิดเห็น ความรู้ ตลอดจนข้อมูลข้อเท็จจริงให้แก่สมาชิก

ข้อดี การบรรยายเป็นเทคนิคที่ง่ายต่อการใช้ ผู้ที่มีประสบการณ์จะใช้เวลาเตรียมตัวน้อยลง สามารถใช้ได้กับสมาชิกจำนวนมาก ๆ ในแต่ละครั้งได้ สามารถเน้นเนื้อหาสาระได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และได้เนื้อหาสาระมาก นอกจากนี้การบรรยายเป็นเทคนิคพื้นฐานของเทคนิคอื่น ๆ เช่น การฝึกปฏิบัติจำเป็นต้องใช้การบรรยายนำก่อน

ข้อจำกัด ประสิทธิภาพของการบรรยายขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บรรยาย การบรรยายเป็นลักษณะการสื่อสารทางเดียว ถ้าไม่เปิดโอกาสให้มีการซักถาม จะไม่สามารถประเมินได้ว่า สมาชิกมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่บรรยายเพียงใด การบรรยายไม่อาจกับทุกเรื่องได้ เช่น เรื่องที่ต้องการข้อสรุปเพื่อการนำไปปฏิบัติ เป็นต้น นอกจากนี้ช่วงความสนใจในการฟังของสมาชิกแต่ละวัยมีข้อจำกัด หากใช้เวลาในการบรรยายมากเกินไป จะไม่เกิดผลตามความมุ่งหวัง



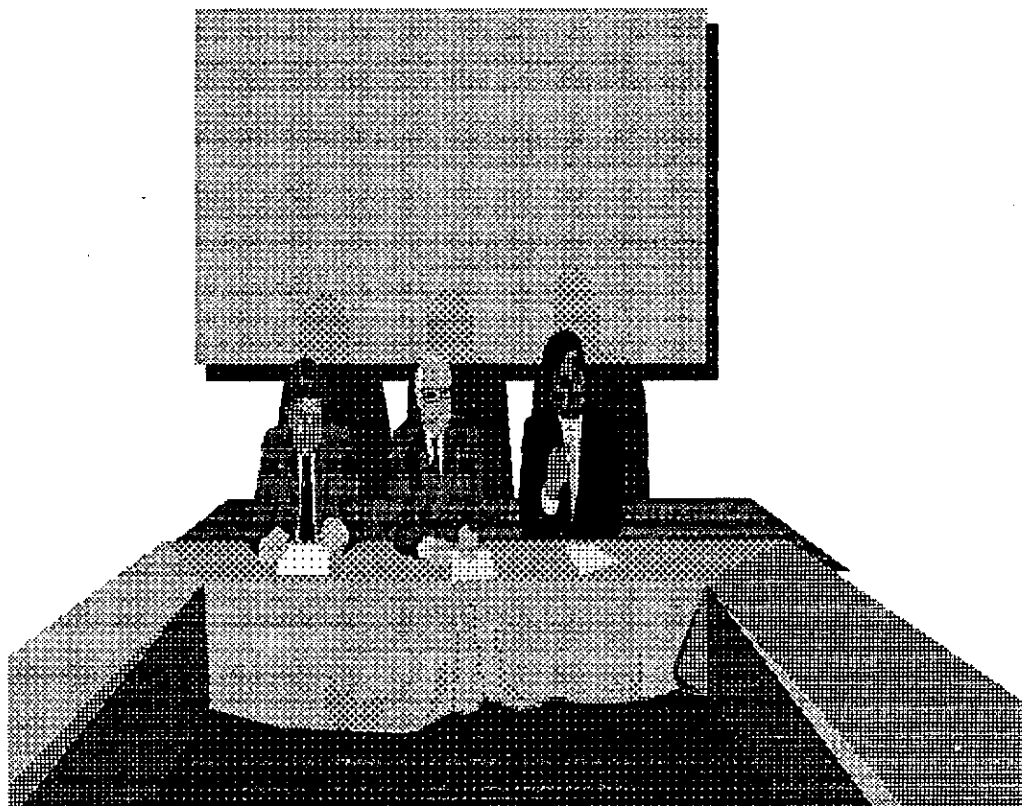
(45)

การอภิปรายกลุ่ม

การอภิปรายกลุ่ม คือการที่กลุ่มคนมีความสนใจในปัญหาหรือเรื่องเดียวกัน ต้องการที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปร่วมกันด้วยวิธีการวิเคราะห์และพิจารณาโดยอาศัยความคิดเห็นร่วมกัน

ข้อดี สมาชิกทุกคนมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเต็มที่ ทำให้ได้แนวความคิดที่กว้างขวาง ข้อยุติที่ได้สามารถนำไปใช้ประโยชน์และแก้ปัญหาได้

ข้อจำกัด เทคนิคนี้ไม่เหมาะสำหรับคนกลุ่มใหญ่ ประธานกลุ่มต้องเป็นผู้มีความสามารถ ทำให้สมาชิกได้อภิปรายในขอบเขตของเรื่อง และนำสมาชิกไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้



(46)

การสาธิต

การสาธิต เป็นเทคนิควิธีที่ทำให้สมาชิกได้เห็นจริง แล้วเข้าใจถึงกรรมวิธี วิธีการ และ ขั้นตอนของการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติตามได้หลังจากที่ดูการสาธิตแล้ว เป็นเทคนิคที่เหมาะสม สำหรับการฝึกทักษะที่เป็นขั้นตอนและใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติ โดยมีการบรรยาย หรืออภิปรายประกอบการสาธิตด้วย

ข้อดี การสาธิตเป็นเทคนิคการเผยแพร่ความรู้ในลักษณะที่เป็นรูปธรรม สมาชิกได้สัมผัส ทางประสาทหลายทางและได้ทดลองปฏิบัติ ทำให้เกิดความมั่นใจ และยังช่วยให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติ

ข้อจำกัด การสาธิตไม่เหมาะกับกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ ถ้ากลุ่มใหญ่อาจต้องแบ่งกลุ่มย่อย แล้วสาธิตให้ดูทีละกลุ่ม ซึ่งต้องใช้เวลามาก ผู้สาธิตต้องมีความถนัดและใช้เวลาในการเตรียมตัวล่วงหน้า



(47)

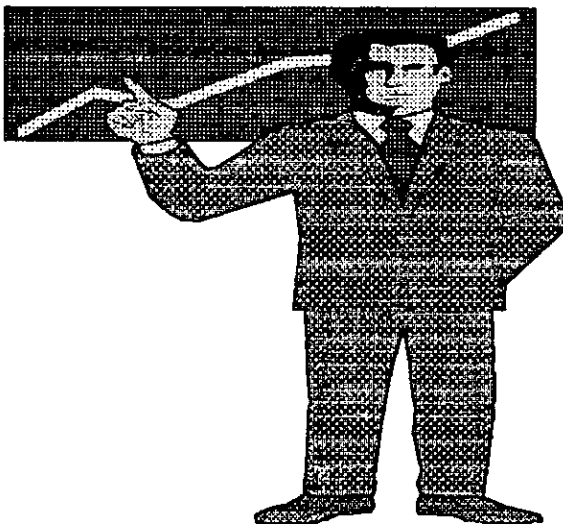
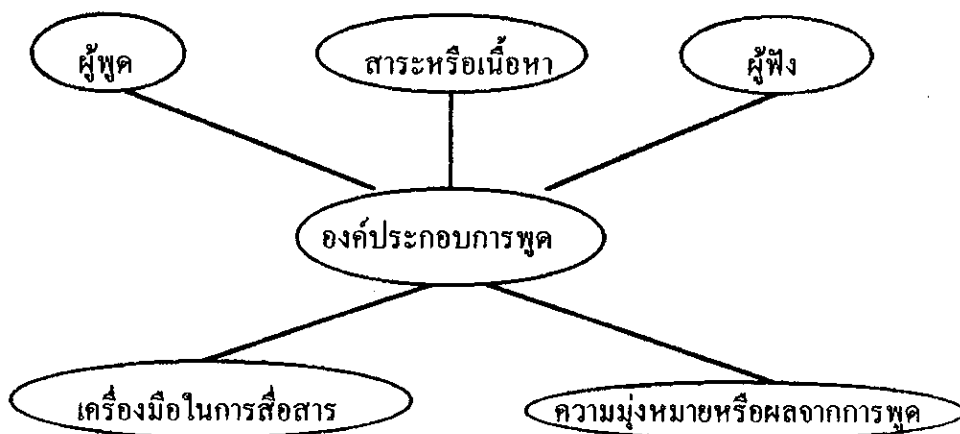
เนื้อหาสาระ

หน่วยที่ 3 การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร

หัวข้อวิชาที่ 2 ศิลปะการพูดของผู้นำทางการเกษตร

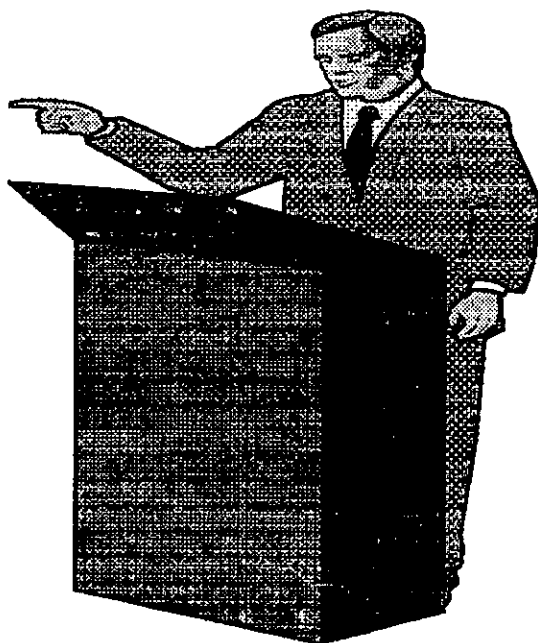
องค์ประกอบของการพูด

การพูด คือพฤติกรรมในการสื่อความหมายของมนุษย์ด้วยการพูด โดยใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น น้ำเสียง ภาษา อากัปกิริยา เพื่อถ่ายทอดความรู้ ความคิด และความรู้สึจากผู้พูดไปยังผู้ฟัง



คุณธรรมของนักพูด

- *1. มีความรักและความปรารถนาดีต่อผู้ฟัง
- *2. มีความสุจริตใจต่อผู้ฟัง
- *3. เตรียมตัวมาพูดอย่างดีที่สุดทุกครั้ง
- *4. พูดในทางสร้างสรรค์
- *5. มีสมาธิดีในการพูดทุกครั้ง
- *6. มีความรับผิดชอบและยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองเสมอ
- *7. ปรับปรุงวิธีการพูดให้ผู้ฟังเข้าใจง่าย โดยถือหลัก 3 ประการ หรือหลัก 3 c คือ
 Clear ข้อความ น้ำเสียงต้องชัดเจน ฟังเข้าใจง่าย ไม่พูดในจังหวะที่เร็วหรือช้าจนเกินไป
 Concise ข้อความสั้น กระชับ ไม่อ้อมค้อม วกวน พูดให้อยู่ในประเด็นเสมอ
 Complete ได้เนื้อหาสาระสมบูรณ์
- *8. ยกย่องให้เกิดริเริ่มแก่นักพูดอื่นที่มีความคิดริเริ่มหรือเป็นต้นตำรับการพูด
- *9. รู้จักควบคุมอารมณ์ให้ดี อย่าดูแก่โทสะ
- *10. ไม่ดูถูกหรือพูดจาข่มขู่ผู้ฟัง
- *11. มีสัจธรรมในการพูด รักษาคำพูดของตน
- *12. ไม่พูดหยาบคาย หรือมีความหมายสองแง่สองง่าม



(49)

การเตรียมการพูด



☼การวิเคราะห์ผู้ฟัง

*การเลือกเรื่องที่จะพูดและการกำหนดจุดประสงค์

☼การตั้งชื่อเรื่อง

*การทักทายผู้ฟัง

*คำนำ

*เนื้อหา

★ขั้นตอนการดำเนินเรื่อง

*การใช้สายตาและท่าทาง

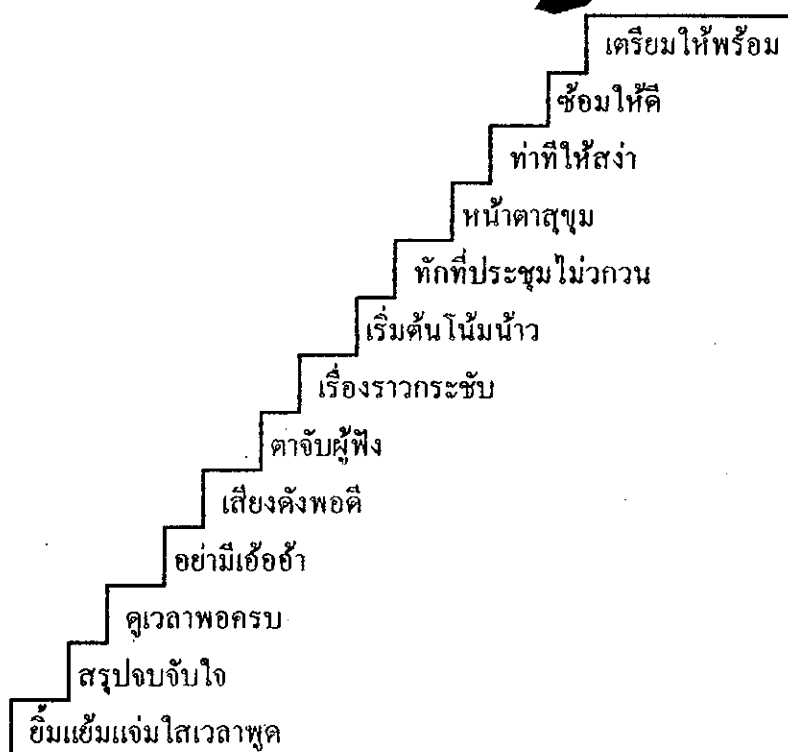
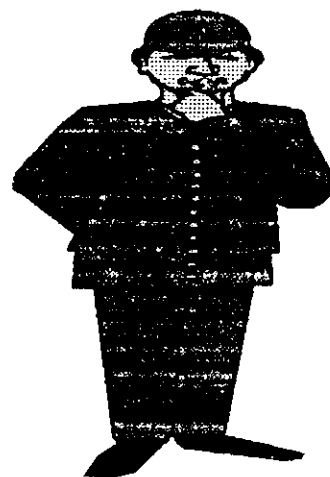
☼การใช้เสียง

*การใช้ภาษา

*การสรุปหรือการจบการพูด

(50)

บันได 13 ขั้น



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ งามอาจ ชื่อสกุล พงษ์พิสุทธิบุบผา

เกิดวันที่ 22 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2504

สถานที่เกิด 68 หมู่ 3 ตำบลวังใหญ่ อำเภอบ้านนา จังหวัดนครสวรรค์

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 688/8 จรัสสนิทวงศ์ 68 แขวงบางพลัด เขตบางพลัด

กรุงเทพมหานคร 10700

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน อาจารย์ 2 ระดับ 6

สถานที่ทำงานปัจจุบัน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2522	ม.ศ.5 โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2526	ศษ.บ. (คณิตศาสตร์-เคมี) มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ.2530	ร.บ. (ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและการเมืองการปกครอง เปรียบเทียบ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชิราช
พ.ศ.2534	ศษ.ม. (การวัดและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ.2541	กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร
สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.)

บทคัดย่อ
ของ
องอาจ พงษ์พิสุทธ์บุบผา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
กุมภาพันธ์ 2541

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร สำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท (อศ.กช.) ให้มีความรู้ มีเจตคติที่ดี และมีทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร แบ่งการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษาเอกสารงานวิจัย การทำเทคนิคเหตุการณ์วิกฤติเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร นำข้อมูลมาสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อสำรวจความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย หัวหน้าโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท 1 คน ครูนิเทศโครงการเกษตร 27 คน และผู้ที่จบหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 46 คน รวม 74 คน ได้ความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรในระดับมากดังนี้ การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร การประสานงาน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร เป็นการนำผลจากขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป็นโครงร่างหลักสูตร ได้แก่ สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหา กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อ วิธีการวัดและประเมินผล โดยมีจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีเจตคติ และมีทักษะพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร เนื้อหาสาระการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 3 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตร หน่วยที่ 2 การแสวงหาความรู้ทางการเกษตร และ หน่วยที่ 3 การเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร การประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ แบบวัดเจตคติ แบบสังเกตทักษะ และแบบประเมินโครงการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร ผู้วิจัยนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับนักเรียน จำนวน 32 คน โดยการทดสอบก่อนการฝึกอบรม ให้การฝึกอบรม และทดสอบหลังการฝึกอบรม มีผู้สังเกตทักษะขณะฝึกอบรม ผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า ผลสัมฤทธิ์และเจตคติต่อพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรของการทดสอบก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยนำหลักสูตรมาปรับปรุงเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปรับปรุงกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม ให้สะดวกต่อการนำไปประยุกต์ใช้

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามผลหลักสูตร ผู้วิจัยได้ติดตามผลหลังจากการฝึกอบรม 1 เดือน โดยใช้แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย นักเรียนที่ผ่านการฝึกอบรม 29 คน ผู้ปกครอง 30 คน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและผู้นำชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร 18 คน รวมทั้งสิ้น 77 คน พบว่า นักเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมมีพฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรด้านการแสวงหาความรู้ทางการเกษตร และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจากเดิมในระดับมาก พฤติกรรมผู้นำทางการเกษตรด้านการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร และการประสานงาน เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

A DEVELOPMENT OF TRAINING CURRICULUM TO PROMOTE AGRICULTURAL
LEADERSHIP BEHAVIORS FOR STUDENTS OF THE VOCATIONAL
EDUCATION FOR RURAL DEVELOPMENT PROJECT

AN ABSTRACT
BY
ONGART PONGPISUTBUBPHA

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Doctor
of Education Degrees in Curriculum Research and Development
at Srinakharinwirot University

February 1998

The purpose of this study was to develop a training curriculum to promote agricultural leadership behaviors of students in the Vocational Education for Rural Development Project.

The study was divided into four phases :

Phase One : Preliminary Study

The researcher investigated agricultural leadership behaviors from documents, research papers and critical incident techniques and constructed a rating scale for needs assessment from 74 samples including 1 head of the Vocational Education for Rural Development Project, 27 supervising teachers and 46 vocational certificate graduates in agriculture. These agricultural leadership behaviors, namely agricultural knowledge dissemination, agriculture knowledge acquisition, coordinating and creative thinking were collected through questionnaires.

Phase Two : Curriculum Development

The Development of the curriculum using the basic data from Phase One such as rationale in training, the purpose of curriculum, behavioral objectives, contents, activities and training techniques, media, measurement and evaluation techniques. The content were composed of 3 units : unit 1 development of agricultural leadership behaviors, unit 2 agriculture knowledge acquisition, and unit 3 agricultural knowledge dissemination. Trainees were evaluated by achievement test, attitude test, skill observation scales and program evaluation from.

Phase Three : Curriculum Implementation

The one-group pretest-posttest design was used to test the competency of the training curriculum. The 32 students of the Vocational Education for Rural Development Project were used as the sample group. The scores of pretest and posttest acquired from the achievement test and the attitude test were shown significantly differences at the 0.01 level. The researcher improved the content and other components in details. The curriculum would then be appropriate to be used.

Phase Four : Curriculum Follow-up

The researcher organized the follow-up study one month after the training by using rating scale with 77 samples including 29 trainees, 30 parents, 18 agricultural extension officers and community leaders. The results showed that agricultural leadership behaviors of students in the Vocational Education for Rural Development Project were rated at the much level in agriculture knowledge acquisition and creative thinking, and were rated at the moderate level in agricultural knowledge dissemination and coordinating.