

หน่วยที่ 6 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตร

อาจารย์ ดร.นารีรัตน์ สีระสาร

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
แบบประเมินตนเองก่อนเรียน	3
แผนผังความคิดประจำหน่วย	6
แผนการสอนประจำตอนที่ 6.1	9
สาระสำคัญตอนที่ 6.1	10
สาระสำคัญเรื่องที่ 6.1.1	11
สาระสำคัญเรื่องที่ 6.1.2	12
สาระสำคัญเรื่องที่ 6.1.3	13
กิจกรรมตอนที่ 6.1	14
แผนการสอนประจำตอนที่ 6.2	15
สาระสำคัญตอนที่ 6.2	16
สาระสำคัญเรื่องที่ 6.2.1	17
สาระสำคัญเรื่องที่ 6.2.2	18
กิจกรรมตอนที่ 6.2	19
แผนการสอนประจำตอนที่ 6.3	20
สาระสำคัญตอนที่ 6.3	21
สาระสำคัญเรื่องที่ 6.3.1	22
สาระสำคัญเรื่องที่ 6.3.2	23
กิจกรรมตอนที่ 6.3	24
แนวตอบกิจกรรม	25
แบบประเมินตนเองหลังเรียน	27
เฉลยแบบทดสอบก่อนเรียนหลังเรียน	30
บรรณานุกรม	31

แบบประเมินตนเองก่อนเรียนหน่วยที่ 6

จงเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียวจากตัวเลือก (1) (2) (3) (4) และ (5) สำหรับคำถามแต่ละข้อโดยใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าตัวเลือกที่นักศึกษาคิดว่าเป็นคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับใดที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลาง
 - 1) ฉบับที่ 6
 - 2) ฉบับที่ 7
 - 3) ฉบับที่ 8
 - 4) ฉบับที่ 9
 - 5) ฉบับที่ 10
2. ผู้นำที่ดีต้องมีองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญด้านความสามารถเกี่ยวกับด้านใด
 - 1) การกำหนดทิศทาง
 - 2) การจัดระบบการทำงาน
 - 3) การมอบอำนาจ
 - 4) การตัดสินใจ
 - 5) ถูกทุกข้อ
3. ทฤษฎีใดที่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์กรการเกษตรมากที่สุด
 - 1) ทฤษฎีความเสมอภาค
 - 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 3) ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่
 - 4) ทฤษฎีความขัดแย้ง
 - 5) ทฤษฎีความพึงพอใจ
4. สิ่งจำเป็นที่สุดและขาดไม่ได้เลยในการพัฒนาผู้นำคือข้อใด
 - 1) การพัฒนาด้านความรู้
 - 2) การพัฒนาด้านจิตใจ
 - 3) การพัฒนาด้านทักษะ
 - 4) การพัฒนาด้านความคิด
 - 5) การพัฒนาด้านจิตใจและความคิด

5. หากท่านเป็นผู้นำท่านจะมีวิธีการพัฒนาสมาชิกของท่านอย่างไรให้มีศักยภาพ
 - 1) ศึกษาดูงาน
 - 2) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 3) จัดกิจกรรมภายในกลุ่ม
 - 4) จัดการบรรยายสัมมนา
 - 5) ถูกทุกข้อ
6. หน่วยงานใดที่มีบทบาทในด้านการสนับสนุนเงินทุนให้คำปรึกษาและรับซื้อผลผลิตจากกลุ่มและองค์กร
 - 1) กรมส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์
 - 2) กรมพัฒนาที่ดิน
 - 3) กรมพัฒนาชุมชน
 - 4) องค์กรตลาดเพื่อการเกษตร
 - 5) ธนาคารเพื่อการส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์
7. ข้อใดไม่ใช่คุณลักษณะที่ปรึกษาที่ควรมีเพื่อนำไปสร้างศักยภาพให้เป็นที่ยอมรับ
 - 1) ยิ้มแย้ม
 - 2) อ่อนน้อม
 - 3) รักษาอารมณ์
 - 4) ความเมตตา
 - 5) การปฏิบัติภารกิจด้วยความสง่างาม
8. ข้อใดไม่ใช่การพัฒนาด้านจิตพิสัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาจิตสำนึกของสมาชิกกลุ่มและองค์กร
 - 1) ความรับผิดชอบ
 - 2) ความซื่อสัตย์
 - 3) การมีระบบการคิด
 - 4) การมีเหตุมีผล
 - 5) การกล้าตัดสินใจ

9. ข้อใดคือขั้นตอนแรกของการพัฒนากลุ่ม

- 1) การสร้างกลุ่ม
- 2) การระดมสมอง
- 3) การสร้างบรรทัดฐาน
- 4) การทำงาน
- 5) การสร้างแรงจูงใจ

10. ข้อใดไม่ใช่วิธีการเพิ่มศักยภาพในส่วนของเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจและ

ภาคเอกชน

- 1) การฝึกอบรม
 - 2) การบรรยาย
 - 3) การสอน
 - 4) การระดมความคิด
 - 5) การประชุมสัมมนา
-

แผนผังความคิด

หน่วยที่ 6 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การการเกษตร



แผนการสอนประจำหน่วยที่ 6

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตร

ตอนที่

- 6.1 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตร
- 6.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตร
- 6.3 การเสริมสร้างศักยภาพผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มและองค์การเกษตร

แนวคิด

1. แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มสตรีเกษตรเกิดจากการรวมกลุ่มกันโดยความสมัครใจ เข้ามาทำกิจกรรมและมีวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยใช้วัตถุประสงค์ที่มีมากอยู่ในท้องถิ่นเพื่อสร้างอำนาจต่อรองกับนายทุนในการจำหน่ายสินค้าเกษตร องค์ประกอบของกลุ่มสตรีเกษตรกร ประกอบด้วย ที่ปรึกษา ด้านบริหารและวิชาการ ที่ปรึกษา ด้านกิตติมศักดิ์ คณะกรรมการ ประธาน รองประธาน เลขานุการ เภรัญญิก ประชาสัมพันธ์ สมาชิก

2. ประเภทของกลุ่มสตรีเกษตรพัฒนาสังคมต้องประกอบด้วยสมาชิก หน่วยงาน เกษตรกรรม คณะกรรมการ รวมถึงเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะเป็นกลุ่มสตรีเกษตรพัฒนาอาชีพ และกลุ่มสตรีเกษตร หัวก้าวหน้า นำไปสู่การพัฒนาของกลุ่มสตรีเกษตรที่ยั่งยืนต่อไป

3. ปัญหาการบริหารจัดการกลุ่มสตรีเกษตร ประกอบด้วยปัญหาทางด้านนโยบายของรัฐ ด้านองค์การ ด้านตัวบุคคล และด้านการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มเกษตรกร ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านการบริหารองค์การ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านการเมือง

วัตถุประสงค์

เมื่อศึกษาหน่วยที่ 6 จบแล้ว นักเรียนสามารถ

1. อธิบายความหมายและความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตรได้
2. อธิบายโครงสร้างและองค์ประกอบของทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตรได้
3. อธิบายการประยุกต์ทฤษฎีเพื่อใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตรได้

กิจกรรมระหว่างการเรียนรู้

1. ทำแบบประเมินผลตนเองก่อนเรียนหน่วยที่ 6

2. ศึกษาเอกสารการสอนตอนที่ 6.1 – 6.3 ปฏิบัติกิจกรรมตามที่ได้รับมอบหมายในเอกสารการสอนแต่ละเรื่อง
3. ทำกิจกรรมประจำชุดวิชาเพื่อเก็บคะแนน(ถ้ามี)
4. พังรายการวิทยุกระจายเสียงและเทปเสียงประกอบชุดวิชา(ถ้ามี)
5. ชมรายการวิทยุโทรทัศน์(ถ้ามี)
6. ชมรายการสอนเสริมผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์(ถ้ามี)
7. เข้ารับการสอนเสริมแบบเผชิญหน้าหรือผ่านดาวเทียม(ถ้ามี)
8. ทำแบบประเมินผลตนเองหลังเรียนหน่วยที่ 6

สื่อการสอน

1. เอกสารการสอน
2. แบบฝึกปฏิบัติ
3. รายการสอนทางวิทยุกระจายเสียงหรือเทปเสียงประกอบชุดวิชา (ถ้ามี)
4. รายการสอนทางวิทยุโทรทัศน์ (ถ้ามี)
5. รายการสอนเสริมผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (ถ้ามี)
6. การสอนเสริมแบบเผชิญหน้าหรือผ่านดาวเทียม (ถ้ามี)
7. เอกสารโสตทัศน์ (ถ้ามี)

การประเมินผล

1. ประเมินผลจากแบบประเมินตนเองก่อนเรียนและหลังเรียน
2. ประเมินผลกิจกรรมและแนวตอบท้ายเรื่อง
3. ประเมินผลจากกิจกรรมประจำชุดวิชา 20 คะแนน (ถ้ามี)
4. ประเมินผลจากการสอบประจำภาคการศึกษา 80 คะแนน (ถ้าทำกิจกรรมประจำชุดวิชา) หรือ 100 คะแนน (ถ้าไม่ทำกิจกรรมประจำชุดวิชา)

เมื่ออ่านแผนการสอนแล้ว ขอให้ทำแบบประเมินตนเองก่อนเรียนหน่วยที่ 6 ในแบบฝึกปฏิบัติ แล้วจึงศึกษาเอกสารการสอนต่อไป

แผนการสอนตอนที่ 6.1

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตร

โปรดอ่านหัวเรื่อง แนวคิด และวัตถุประสงค์ของตอนที่ 6.1 แล้วจึงศึกษารายละเอียดต่อไป

- 6.1.1 ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตร
- 6.1.2 โครงสร้างและองค์ประกอบของทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตร
- 6.1.3 การประยุกต์ทฤษฎีเพื่อใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตร

แนวคิด

1. กลุ่มสตรีเกษตรกรเกิดจากการมารวมกลุ่มกันโดยความสมัครใจ เข้ามาทำกิจกรรมและมีวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยใช้วัตถุประสงค์ที่มีมากอยู่ในท้องถิ่นเพื่อสร้างอำนาจต่อรองกับนายทุนใน การจำหน่ายสินค้าเกษตร
2. บทบาทของสตรีประกอบด้วยบทบาทด้านการศึกษา ด้านการศึกษา ด้านครอบครัว ด้านเศรษฐกิจและสังคม และด้านวัฒนธรรม การเมือง การปกครอง
3. องค์ประกอบของกลุ่มสตรีเกษตรกร ประกอบด้วย ที่ปรึกษา ด้านบริหารและวิชาการ ที่ปรึกษาด้านกิตติมศักดิ์ คณะกรรมการ ประธาน รองประธาน เลขานุการ เภรณูญิก ประชาสัมพันธ์ สมาชิก

วัตถุประสงค์

เมื่อศึกษาตอนที่ 6.1 แล้วนักศึกษาสามารถ

1. อธิบายความหมายและความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตรได้
2. อธิบายโครงสร้างและองค์ประกอบของทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตรได้
3. อธิบายการประยุกต์ทฤษฎีเพื่อใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตรได้

สาระสำคัญและกิจกรรมตอนที่ 6.1

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์กรการเกษตร

สาระสำคัญ

ในตอนที 6.1 นักเรียนจะได้เรียนรู้เรื่องแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์กรการเกษตร ซึ่งแบ่งออกได้ดังนี้

1. ความสำคัญของการพัฒนาในกลุ่มและองค์กรโดยเริ่มจากการ คิดใหม่ทำใหม่ต่อเรื่องหลักการและเกิดการยอมรับจากอำนาจที่สร้างสรรค์ การคิดใหม่ทำใหม่ต่อการแข่งขัน การจากการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในธรรมชาติของการแข่งขัน การคิดใหม่ทำใหม่ต่อการบริหารกลุ่มและองค์กร โดยนำสิ่งที่เคยปฏิบัติมาเป็นข้อเสนอแนะในการปฏิบัติต่อไปและการคิดใหม่ทำใหม่ต่อความเป็นผู้นำ ซึ่งให้เห็นวิธีการ ปลดปล่อยอำนาจความรู้ขององค์กร และเพิ่มพลังให้แก่ทุนทางปัญญา โดยได้เสนอวิธีการกระจายอำนาจที่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่เป็นเครือข่าย นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงที่บรรลุผล

2. โครงสร้างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์กร ต้องมองถึงการพัฒนาระดับมหภาค และระดับจุลภาค เพื่อทำให้เกิดฝึกอบรม ด้านการศึกษา และการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพโดยเน้นการเรียนรู้เป็นสำคัญ

3. การประยุกต์ทฤษฎีเพื่อใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์กรต้องอาศัยทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีความขัดแย้ง ทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีการตัดสินใจและทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่

หลังจากอ่านสาระสำคัญของตอนที่ 6.1 โปรดศึกษารายละเอียดของเนื้อหาสาระในประมวลสาระชุดวิชาหน่วยที่ 6 ตอนที่ 6.1 เรื่องที่ 6.1.1 - 6.1.3 และประกอบกิจกรรมระหว่างเรียนตามที่กำหนดไว้ท้ายประมวลสาระชุดวิชาแต่ละเรื่อง

ตอนที่ 6.1 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตร

สาระสำคัญและกิจกรรมเรื่องที่ 6.1.1.

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตร

สาระสำคัญ

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development--HRD) เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร มนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนา ตลอดเวลา เพื่อให้มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การที่มนุษย์ได้ทำสิ่งใหม่ จะเป็นบ่อเกิดทำให้เกิด เศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงการที่กลุ่มและองค์กรต้องปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น กลุ่มและองค์กรต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจัดเป็นปัจจัยที่มีสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารกลุ่มและองค์กรทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดเพื่อที่กลุ่มและองค์กรจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มและองค์กรกำหนดเพื่อให้ การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้มีการเรียนรู้และเกิดทักษะใหม่ เพื่อเกิดการบูรณาการการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อการทำงาน หรือการกระทำกิจกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้การคิดใหม่ทำใหม่ต่อเรื่องหลักการ การคิดใหม่ทำใหม่ต่อการแข่งขัน การคิดใหม่ทำใหม่ต่อการบริหารกลุ่มและองค์กร การคิดใหม่ทำใหม่ต่อความเป็นผู้นำ

หลังจากอ่านสาระสำคัญของเรื่องที่ 6.1.1 นี้แล้ว โปรดศึกษารายละเอียดของเนื้อหาสาระในประมวลสาระชุดวิชาหน่วยที่ 6 ตอนที่ 6.1 เรื่องที่ 6.1.1 และประกอบกิจกรรมระหว่างเรียนตามที่กำหนดไว้ท้ายประมวลสาระชุดวิชาเรื่องที่ 6.1.1

ตอนที่ 6.1 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตร
สาระสำคัญและกิจกรรมเรื่องที่ 6.1.2.

โครงสร้างและองค์ประกอบของทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตร

สาระสำคัญ

โครงสร้างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์กร ต้องมองถึงการพัฒนาระดับมหภาค และระดับจุลภาค เพื่อทำให้เกิดฝักอบรม ด้านการศึกษา และการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพโดยเน้นการเรียนรู้เป็นสำคัญ ดังนั้นการเรียนรู้และเข้าใจ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นศาสตร์ที่มุ่งเน้นทั้งภาคทฤษฎี และสามารถนำไปใช้ในโลกรของการปฏิบัติได้จริง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างเพียงพอจะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับบุคคล และภาพรวมองค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

หลังจากอ่านสาระสำคัญของเรื่องที่ 6.1.2 นี้แล้ว โปรดศึกษารายละเอียดของเนื้อหาสาระในประมวลสาระชุดวิชาหน่วยที่ 6 ตอนที่ 6.1 เรื่องที่ 6.1.2 และประกอบกิจกรรมระหว่างเรียนตามที่กำหนดไว้ท้ายประมวลสาระชุดวิชาเรื่องที่ 6.1.2

ตอนที่ 6.1 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตร

สาระสำคัญและกิจกรรมเรื่องที่ 6.1.3.

การประยุกต์ทฤษฎีเพื่อใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตร

สาระสำคัญ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หากใช้ทฤษฎีเข้ามาช่วยในการพัฒนาและนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาในกลุ่มและองค์กร ซึ่งมีทฤษฎีที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากมายแต่จะขอกล่าวถึงทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีความขัดแย้ง ทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีการตัดสินใจและทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ ดังนี้

ทฤษฎีความเสมอภาค การจูงใจตามทฤษฎีความเสมอภาคของ (Stacy Adams) ทฤษฎีความขัดแย้ง ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ผู้นำ ทฤษฎีการตัดสินใจ

ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ การนำเอาแนวความคิดทางด้านชีววิทยามาใช้ โดยอุปมาว่า โครงสร้างของสังคมเป็นเสมือนร่างกายที่ประกอบไปด้วยเซลล์ต่าง ๆ และมองว่า หน้าที่ของสังคมก็คือ การทำหน้าที่ของอวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย โดยแต่ละส่วนจะช่วยเหลือและเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้ระบบทั้งระบบมีชีวิตดำรงอยู่ได้ มีแนวความคิดว่า หน้าที่ของสังคม คือ ส่วนที่สนับสนุนให้สังคมสามารถดำรงอยู่ได้ การประยุกต์ทฤษฎีเพื่อใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์กรต้องอาศัยทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีความขัดแย้ง ทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีการตัดสินใจและทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่

หลังจากอ่านสาระสำคัญของเรื่องที่ 6.1.3 นี้แล้ว โปรดศึกษารายละเอียดของเนื้อหาสาระในประมวลสาระชุดวิชาหน่วยที่ 6 ตอนที่ 6.1 เรื่องที่ 6.1.3 และประกอบกิจกรรมระหว่างเรียนตามที่กำหนดไว้ท้ายประมวลสาระชุดวิชาเรื่องที่ 6.1.3

สาระสำคัญและกิจกรรมตอนที่ 6.1

ตอนที่ 6.1 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตร

กิจกรรม 6.1.1

จงอธิบายความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กิจกรรม 6.1.2

จงบอกองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตร

กิจกรรม 6.1.3

จงบอกทฤษฎีที่นำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์กร

หลังจากประกอบกิจกรรม 6.1.1-6.1.3แล้ว โปรดตรวจสอบคำตอบจากแนวตอบที่กำหนดไว้ท้ายหน่วยที่ 6 ในคู่มือการศึกษาเล่มนี้

แผนการสอนตอนที่ ตอนที่ 6.2

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตร

โปรดอ่านหัวเรื่อง แนวคิดและวัตถุประสงค์ของตอนที่ 6.2 แล้วจึงศึกษารายละเอียดดังต่อไปนี้

หัวเรื่อง

6.2.1 การสร้างและการพัฒนาผู้นำ

6.2.2 การพัฒนาบทบาทของสมาชิก

แนวคิด

1. การสร้างและพัฒนาผู้นำโดยได้มองเห็นประเด็นของการสร้างผู้นำ การสรรหาผู้นำ และการพัฒนาผู้นำ เพื่อจากการพัฒนาผู้นำต้องพัฒนาในภาพรวมก่อนเพื่อให้เกิดการยอมรับ และพัฒนาในเฉพาะด้านของผู้นำต่อไปเพื่อให้ผู้นำเกิดการพัฒนาตัวเองได้

2. การพัฒนาบทบาทของสมาชิก ซึ่งในส่วนนี้ได้มีการมองเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกของการพัฒนา นำไปสู่การเป็นสมาชิกที่ดี และต้องพัฒนาในด้านทัศนคติของสมาชิกด้วย และการให้ความรู้ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การจัดประชุมสัมมนาการต่างๆ เพื่อเป็นอีกหนทางหนึ่งที่จะพัฒนาบทบาทของสมาชิกให้พัฒนาได้อย่างดี

วัตถุประสงค์

เมื่อศึกษาเนื้อหาตอนที่ 6.2 แล้วนักศึกษาสามารถ

1. อธิบายการสร้างและการพัฒนาผู้นำได้
2. อธิบายการพัฒนาบทบาทของสมาชิกได้

สาระสำคัญและกิจกรรมตอนที่ 6.2

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตร

สาระสำคัญ

ในตอนที 6.2 นักศึกษาจะได้เรียนรู้เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตร ดังนี้

1. ผู้นำ คือผู้ที่มีอิทธิพลสามารถทำให้ผู้คนเดินตาม ภาวะผู้นำก็ไร้ความหมาย การเดินตามมิได้หมายความว่า ทำกันเฉพาะในขณะที่ผู้นำนั้น ๆ มีอำนาจอยู่ สามารถทำให้ผู้คนเกรงกลัวจึงเดินตามทำตามพฤติกรรมของผู้นำ แต่ผู้นำนั้นต้องเริ่มจากผู้นำที่มีอำนาจแต่ไม่มีอิทธิพล และผู้นำที่มีอิทธิพลแต่ไม่มีอำนาจ ทำให้การสร้างผู้นำเริ่มต้น และการพัฒนาผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำคัญทางการบริหารในองค์กร

2. การพัฒนาบทบาทของสมาชิก การนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อกลุ่มและองค์การ ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง ดังนี้ การกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนว่ามีความต้องการให้เกิดผล อย่างไรมีทิศทางในการทำงานอย่างไร กำหนดเป้าหมายไว้อย่างไร สมาชิกทุกคนของทีมงานรับทราบนโยบายเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างทั่วถึงกันเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา กรณีที่เกิดปัญหา และแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกันมิใช่เป็นปัญหาของคนใดคนหนึ่งแต่เป็นปัญหาร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของสมาชิกในการทำงาน โดยมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนไม่มีความซ้ำซ้อนกัน การสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่มเป็นการสื่อสารแบบสองทาง มีการสื่อสารแบบเปิดเผยตรงไปตรงมา ทุกคนรับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงกัน

หลังจากอ่านสาระสำคัญของตอนที่ 6.2 โปรดศึกษารายละเอียดของเนื้อหาสาระในประมวลสาระชุดวิชาหน่วยที่ 6 ตอนที่ 6.2 เรื่องที่ 6.2.1-6.2.3 และประกอบกิจกรรมระหว่างเรียนตามที่กำหนดไว้ท้ายประมวลสาระชุดวิชาแต่ละเรื่อง

ตอนที่ 6.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตร

สาระสำคัญและกิจกรรมเรื่องที่ 6.2.1

การสร้างและการพัฒนาผู้นำ

สาระสำคัญ

การสร้างผู้นำ คือผู้ที่มีอิทธิพลสามารถทำให้ผู้คนเดินตาม ภาวะผู้นำก็ไร้ความหมาย การเดินตามมิได้หมายความว่า ทำกันเฉพาะในขณะที่ผู้นำนั้น ๆ มีอำนาจอยู่ สามารถทำให้ผู้คนเกรงกลัวจึงเดินตามทำตามพฤติกรรมของผู้นำ แต่ผู้นำนั้นต้องเริ่มจากผู้นำที่มีอำนาจแต่ไม่มีอิทธิพล และผู้นำที่มีอิทธิพลแต่ไม่มีอำนาจ ทำให้การสร้างผู้นำเริ่มต้น ผู้นำโดยกำเนิด เพราะเป็นผู้นำที่สืบทอดโดยตำแหน่ง หรือเป็นผู้ที่อยู่ในตระกูลที่สูง ผู้นำที่มีความอัจฉริยะ เป็นผู้มีอัจฉริยะโดยเฉพาะบุคคลในตอนเริ่มต้นของชีวิต ในระยะแรก ๆ ก็มีสถานะเช่นเดียวกับบุคคลอื่นโดยทั่วไป แต่เนื่องจากมีความเฉลียวฉลาด มีสติปัญญาและได้รับการศึกษาจากสถาบันที่ดี ผู้นำที่เกิดตามสายงานบริหาร จะเริ่มตั้งแต่การวางแผนงานบุคคล โดยการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้ามาทำงาน ระบบการประจำตำแหน่งตามตำแหน่งตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเป็นผู้นำจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับความรอบรู้ในงานที่ผู้นำรับผิดชอบ โดยต้องมีความจริงใจต่อผู้ตาม เป็นผู้สอนแนะ และที่สำคัญต้องเป็นผู้บริหารเวลาให้ดี ในการจัดการเวลาให้เหมาะสม และเป็นคนที่ไม่รู้ไม่เห็นจากแรงกดดันของแต่ละวันบ้าง ต้องมีเวลาคิดว่าจะทำอย่างไรดีให้เป้าหมายบรรลุผลในการทำงาน ห้ามเป็นคนที่ทำงานเครียดจนเกินไป ก็จะส่งผลต่อการสร้างความเป็นผู้นำที่ดีและประสบผลสำเร็จ

หลังจากอ่านสาระสำคัญของเรื่องที่ 6.2.1 นี้แล้ว โปรดศึกษารายละเอียดของเนื้อหาสาระในประมวลสาระชุดวิชาหน่วยที่ 6 ตอนที่ 6.2 เรื่องที่ 6.2.1 และประกอบกิจกรรมระหว่างเรียนตามที่กำหนดไว้ท้ายประมวลสาระชุดวิชาเรื่องที่ 6.2.1

ตอนที่ 6.2 การวิเคราะห์ระบบการเกษตร

สาระสำคัญและกิจกรรมเรื่องที่ 6.2.2

การพัฒนาบทบาทของสมาชิก

สาระสำคัญ

การพัฒนาบทบาทของสมาชิกการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อกลุ่มและองค์การ ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเองดังนี้ การกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนว่ามีความต้องการให้เกิดผล อย่างไรมีทิศทางในการทำงานอย่างไร กำหนดเป้าหมายไว้อย่างไร สมาชิกทุกคนของทีมงานรับทราบนโยบายเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างทั่วถึงกันเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา กรณีที่เกิดปัญหา และแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน มิใช่เป็นปัญหาของคนใดคนหนึ่งแต่เป็นปัญหาร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของสมาชิกในการทำงาน โดยมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนไม่มีความซ้ำซ้อนกัน การสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่มเป็นการสื่อสารแบบสองทาง มีการสื่อสารแบบเปิดเผยตรงไปตรงมา ทุกคนรับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงกัน ความคิดริเริ่มในการทำงานอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่กับการทำงานแบบเดิม ผู้จัดการปรับปรุงการทำงานโดยอาศัยความคิดเห็นของคนทุกคนในกลุ่ม การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในกรณีที่เป็นปัญหาสำคัญมีความสลับซับซ้อนยากที่จะหาข้อยุติได้ควรทำการแก้ไขปัญหาโดยอาศัยหลักการและเหตุผลให้เป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของคนทุกฝ่าย สมาชิกในกลุ่มมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันมีความซื่อสัตย์จริงใจในการทำงานพึ่งพาอาศัย และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

หลังจากอ่านสาระสำคัญของเรื่องที่ 6.2.2 นี้แล้ว โปรดศึกษารายละเอียดของเนื้อหาสาระในประมวลสาระชุดวิชาหน่วยที่ 6 ตอนที่ 6.2 เรื่องที่ 6.2.2 และประกอบกิจกรรมระหว่างเรียนตามที่กำหนดไว้ท้ายประมวลสาระชุดวิชาเรื่องที่ 6.2.2

สาระสำคัญและกิจกรรมตอนที่ 6.2

การวิเคราะห์ระบบการเกษตร

กิจกรรม 6.2.1

จงบอกวิธีการพัฒนาตนเองของผู้นำมาเป็นด้านๆ

กิจกรรม 6.2.2

จงบอกขั้นตอนของการพัฒนากลุ่มเป็นข้อ

หลังจากประกอบกิจกรรม 6.2.1-6.2.2 แล้ว โปรดตรวจสอบคำตอบจากแนวตอบที่กำหนดไว้ท้าย
หน่วยที่ 6 ในคู่มือการศึกษาเล่มนี้

แผนการสอนตอนที่ 6.3

การเสริมสร้างศักยภาพผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มและองค์การการเกษตร

โปรดอ่านหัวเรื่อง แนวคิด และวัตถุประสงค์ของตอนที่ 6.3 แล้วจึงศึกษารายละเอียดต่อไป

6.3.1 ประเภทและบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มและองค์การการเกษตร

6.3.2 เทคนิคและวิธีการในการเสริมสร้างศักยภาพผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มและองค์การการเกษตร

แนวคิด

1. ประเภทและบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มและองค์การการเกษตร ซึ่งในกลุ่มได้มองถึงชุมชน ภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชนว่าเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำมาเป็นบรรทัดฐานอีก อย่างหนึ่งที่จะทำให้เกิดความเข้าใจถึงประเภทและบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มต่อไป

2. การเสริมสร้างศักยภาพผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มและองค์การจะเห็นได้จากการที่มีปรีชาญาณเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน รวมถึงคนในชุมชนที่เป็นแรงสนับสนุนอีกแรงหนึ่งที่จะมีส่วนในการเสริมสร้างศักยภาพผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มและองค์การการเกษตรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. อธิบายประเภทและบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มและองค์การการเกษตรได้
2. อธิบายเทคนิคและวิธีการในการเสริมสร้างศักยภาพผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มและองค์การการเกษตรได้

สาระสำคัญและกิจกรรมตอนที่ 6.3

การเสริมสร้างศักยภาพผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มและองค์กรการเกษตร

สาระสำคัญ

ในตอนที 6.3 นักศึกษาจะได้เรียนรู้การเสริมสร้างศักยภาพผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มและองค์กรการเกษตร ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมา ผู้นำทั้งหลายยังเห็นความสำคัญของภาคเกษตรที่มีต่อเศรษฐกิจในทุกด้านของประเทศ ทรัพยากรมนุษย์ในภาคเกษตรเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ที่ผลิตอาหารเลี้ยงคนทั้งประเทศ และผลิตสินค้าส่งขายต่างประเทศ ตลอดจนเกี่ยวกลและเสริมสร้างฐานะในภาคการผลิตอื่นอีกมากมาย ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคเกษตรได้เน้นกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เกษตรกรรายย่อย แรงงานรับจ้างเกษตรที่มีศักยภาพในการประกอบ ธุรกิจ สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ตลอดจนข้าราชการและบุคลากรในภาคเอกชนที่ทำธุรกิจต่อเนื่องกับภาคเกษตร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตในทุกด้าน ดังนี้ ประเภทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มและองค์กรการเกษตร บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มและองค์กรการเกษตร

หลังจากอ่านสาระสำคัญของตอนที่ 6.3 โปรดศึกษารายละเอียดของเนื้อหาสาระในประมวลสาระชุดวิชาหน่วยที่ 6 ตอนที่ 6.1 เรื่องที่ 6.3.1-6.3.2 และประกอบกิจกรรมระหว่างเรียนตามที่กำหนดไว้ท้ายประมวลสาระชุดวิชาแต่ละเรื่อง

ตอนที่ 6.3 การเสริมสร้างศักยภาพผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มและองค์กรการเกษตร

สาระสำคัญและกิจกรรมเรื่องที่ 6.3.1

ประเภทและบทบาทผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มและองค์กรการเกษตร

สาระสำคัญ

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมา ผู้นำทั้งหลายยังเห็นความสำคัญของภาคเกษตรที่มีต่อเศรษฐกิจในทุกด้านของประเทศ ทรัพยากรมนุษย์ในภาคเกษตรเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ที่ผลิตอาหารเลี้ยงคนทั้งประเทศ และผลิตสินค้าส่งขายต่างประเทศ ตลอดจนถือกุญแจและเสริมสร้างฐานะในภาคการผลิตอื่นอีกมากมาย ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคเกษตรได้เน้นกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เกษตรกรรายย่อย แรงงานรับจ้างเกษตรที่มีศักยภาพในการประกอบ ธุรกิจ สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ตลอดจนข้าราชการและบุคลากรในภาคเอกชนที่ทำธุรกิจต่อเนื่องกับภาคเกษตร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตในทุกด้าน

หลังจากอ่านสาระสำคัญของเรื่องที่ 6.3.1 นี้แล้ว โปรดศึกษารายละเอียดของเนื้อหาสาระในประมวลสาระชุดวิชาหน่วยที่ 6 ตอนที่ 6.3 เรื่องที่ 6.3.1 และประกอบกิจกรรมระหว่างเรียนตามที่กำหนดไว้ท้ายประมวลสาระชุดวิชาเรื่องที่ 6.3.2

ตอนที่ 6.3 การเสริมสร้างศักยภาพผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มและองค์กรการเกษตร

สาระสำคัญและกิจกรรมเรื่องที่ 6.3.2

เทคนิคและวิธีการในการเสริมสร้างศักยภาพผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มและองค์กรการเกษตร

สาระสำคัญ

เทคนิคและวิธีการในการเสริมสร้างศักยภาพผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มและองค์กรการเกษตร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มพูนคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ โดยมีวิธีการใช้ต่าง ๆ ซึ่ง จะขอยกตัวอย่างเทคนิคในเรื่อง ฝึกอบรม การบรรยาย การสอน การอภิปราย การศึกษาดูงาน การ สาธิตฝึกปฏิบัติการ การระดมความคิด โดยประมวลเทคนิคและวิธีการซึ่งเป็นที่นิยมในการเสริมสร้าง ศักยภาพของกลุ่มและองค์กรการเกษตร การฝึกอบรม คือวิธีการหนึ่งที่วิทยากรจะใช้ในการนำเสนอเนื้อหา สาระความรู้ แนวคิด วิธีการ ค่านิยม รวมทั้งกิจกรรมการเรียนรู้อื่น ๆ ที่วิทยากรนำมาใช้ให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมี ความรู้ ทักษะ หรือปรับเปลี่ยนทัศนคติตามวัตถุประสงค์ของการเข้าฝึกอบรม การบรรยาย ใน การบรรยายวิทยากรบรรยายตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้สื่อต่าง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการ เพิ่มพูนคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ โดยมีเทคนิค และวิธีการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย ฝึกอบรม การ บรรยาย การสอน การอภิปราย การศึกษาดูงาน การสาธิตฝึกปฏิบัติการ การระดมความคิด เพื่อให้เกิด การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

หลังจากอ่านสาระสำคัญของเรื่องที่ 6.3.2 นี้แล้ว โปรดศึกษารายละเอียดของเนื้อหาสาระใน ประมวลสาระชุดวิชาหน่วยที่ 6 ตอนที่ 6.3 เรื่องที่ 6.3.2 และประกอบกิจกรรมระหว่างเรียนตามที่กำหนด ไว้ท้ายประมวลสาระชุดวิชาเรื่องที่ 6.3.2

สาระสำคัญและกิจกรรมตอนที่ 6.3

การเสริมสร้างศักยภาพผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มและองค์กรการเกษตร

กิจกรรม 6.3.1

จบบอกบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มและองค์กรการเกษตร

กิจกรรม 6.3.2

จบบอกวิธีการเสริมสร้างศักยภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หลังจากประกอบกิจกรรม 6.3.1-6.3.2 แล้ว โปรดตรวจสอบคำตอบจากแนวตอบที่กำหนดไว้ทำ
หน่วยที่ 6 ในคู่มือการศึกษาเล่มนี้

แนวตอบกิจกรรมหน่วยที่ 6

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตร

ตอนที่ 6.1 แนวคิดและแนวทางการจัดการระบบการเกษตรเชิงบูรณาการเพื่อความยั่งยืน

แนวตอบกิจกรรม 6.1.1

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้มีการเรียนรู้และเกิดทักษะใหม่ เพื่อเกิดการบูรณาการการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อการทำงาน หรือการกระทำกิจกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวตอบกิจกรรม 6.1.2

องค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตรประกอบด้วย การพัฒนาในด้าน การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาองค์กร

แนวตอบกิจกรรม 6.1.3

ความเสมอภาค ทฤษฎีความขัดแย้ง ทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีการตัดสินใจและทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่

ตอนที่ 6.2 การวิเคราะห์ระบบการเกษตร

แนวตอบกิจกรรม 6.2.1

วิธีการพัฒนาตนเองของผู้นำมา

1. พัฒนาความสามารถทางสติปัญญา
2. บุคลิกภาพ
3. ความสามารถพิเศษ
4. ความรู้ในหน้าที่การงาน
5. มีความสนใจต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน
6. ฐานะทางเศรษฐกิจพอสมควร

แนวต่อบกิจกรรม 6.2.2

ขั้นตอนของการพัฒนากลุ่ม

1. การระดมสมอง
2. การสร้างบรรทัดฐาน
3. ขึ้นการทำงาน

ตอนที่ 6.3 กระบวนการจัดการระบบเกษตรเชิงบูรณาการ

แนวต่อบกิจกรรม 6.3.1

1. การพัฒนาคน
2. วิธีการสร้างคน
3. ความโปร่งใส
4. ความเป็นธรรม
5. ความต่อเนื่องของกระบวนการทั้งหมด

แนวต่อบกิจกรรม 6.3.2

วิธีการฝึกอบรม การบรรยาย การสอน การอภิปราย การศึกษาดูงาน การสาธิตฝึกปฏิบัติการ
ศึกษาดูงาน การระดมความคิด

แบบประเมินตนเองหลังเรียนหน่วยที่ 6

จงเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียวจากตัวเลือก (1) (2) (3) (4) และ (5) สำหรับคำถามแต่ละข้อโดยใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าตัวเลือกที่นักศึกษาคิดว่าเป็นคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

1. ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับจุลภาคมีจุดมุ่งหมายในด้านใด
 - 1) เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน
 - 2) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน
 - 3) เพื่อเพิ่มสมรรถนะของทุนมนุษย์
 - 4) เพื่อเพิ่มความสามารถช่วยเหลือตนเองได้
 - 5) เพื่อให้กลุ่มสามารถช่วยเหลือตนเองได้

2. องค์ประกอบและโครงสร้างของทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตรประกอบด้วยอะไรบ้าง
 - 1) ผู้นำ สมาชิก กรรมการ
 - 2) ผู้นำ กรรมการ ที่ปรึกษา
 - 3) ผู้นำ สมาชิก รองประธาน
 - 4) ผู้นำ สมาชิก ประธาน
 - 5) ผู้นำ สมาชิก ที่ปรึกษา

3. ทฤษฎีความเสมอภาคสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดีกับกลุ่มใด
 - 1) สมาชิก
 - 2) ที่ปรึกษา
 - 3) ผู้นำ
 - 4) เครือข่าย
 - 5) องค์การ

4. การพัฒนาผู้นำด้านจิตพิสัยเป็นการพัฒนาเกี่ยวกับด้านใด
 - 1) ด้านทัศนคติ พฤติกรรม คุณธรรม
 - 2) ด้านความคิด ด้านคุณธรรม
 - 3) ด้านการคิดที่เป็นระบบ
 - 4) ด้านความรู้ ด้านการศึกษา
 - 5) ด้านจิตใจ และด้านการควบคุมพฤติกรรม
5. การพัฒนาด้านจิตพิสัยของสมาชิกในกลุ่มหรือองค์กรมีหลายประการยกเว้นข้อใด
 - 1) ความรับผิดชอบ
 - 2) ด้านความซื่อสัตย์
 - 3) ด้านการใฝ่รู้
 - 4) ด้านการแสดงออก
 - 5) ด้านความอดทน
6. บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องข้องกับกลุ่มและองค์การการเกษตรด้านใดที่สำคัญที่สุด
 - 1) ด้านการพัฒนาคน
 - 2) ด้านการสร้างคน
 - 3) ด้านกระบวนการต่อเนื่อง
 - 4) ด้านการให้คำปรึกษา
 - 5) ด้านการสร้างผู้นำ
7. ข้อใดไม่ใช่การเพิ่มศักยภาพทักษะการเป็นที่ปรึกษา
 - 1) การจัดประชุม
 - 2) การสัมมนา
 - 3) การสาธิต
 - 4) การสร้างคน
 - 5) การเน้นการสอน

8. ข้อใดไม่ใช่วิธีการพัฒนาบทบาทของสมาชิก
 - 1) การให้ความรู้
 - 2) การฝึกอบรม
 - 3) การศึกษาดูงาน
 - 4) การจัดกิจกรรม
 - 5) การสาธิต
 9. ข้อใดคือขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนากลุ่ม
 - 1) การสร้างกลุ่ม
 - 2) การระดมสมอง
 - 3) การสร้างบรรทัดฐาน
 - 4) การทำงาน
 - 5) การสร้างแรงจูงใจ
 10. ข้อใดไม่ใช่บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มและองค์การการเกษตร
 - 1) การพัฒนาคน
 - 2) วิธีการสร้างคน
 - 3) ความโปร่งใส
 - 4) ความเป็นธรรม
 - 5) ความปรองดอง
-

เฉลยแบบทดสอบก่อนเรียนหลังเรียน
หน่วยที่ 6 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มและองค์การเกษตร

ก่อนเรียน		หลังเรียน	
ข้อ	เฉลย	ข้อ	เฉลย
1	3	1	3
2	5	2	5
3	3	3	3
4	5	4	1
5	5	5	4
6	4	6	4
7	4	7	5
8	5	8	5
9	1	9	4
10	5	10	5

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ 2539 หน้า 9 – 11
- กิ่งพร ทองใบ “แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร” ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี 2543
- กฤติน กุลเพ็ง การวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด 2552
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร บริษัท เอกซเปอร์เน็ท จำกัด 2550
- เกรียงศักดิ์ เฉลิมวงศ์ศักดิ์ (Kriengsak.http://www.ifd.or.th ค้นคืนวันที่ 21 มีนาคม 2554)
- โค้ยที่ดี (http://www.pakornblog.com ค้นคืนวันที่ 21 มีนาคม 2554)
- จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์ “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย และการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน” รายงานผลการวิจัยทุนอุดหนุนวิจัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีงบประมาณ 2551 กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2551
- ฉลิมพงศ์ มีสมนัย “การจัดการความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลงองค์การ” พฤติกรรมองค์การและการจัดการตลาด นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2538
- ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ และคณะ กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า 2552
- เชาว์ โรจนแสง “หลักการ แนวคิด ขอบเขตของการวางแผนการควบคุม” ในประมวลสาระชุดวิชาการวางแผนกลยุทธ์และการควบคุม หน่วยที่ 1 หน้า 1-31 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2551
- ชัชวาลิต สรวาร การบริหารคนกับองค์กร กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2550
- दनัย เทียนพุ่ม บริหารคนในทศวรรษหน้า 2551 กรุงเทพมหานคร เอกซเปอร์เน็ท จำกัด 2551
- ทักษะการเป็นที่ปรึกษาภายในองค์การ (http://pdamobiz.com/forum/forum-post.asp ค้นคืนวันที่ 20 มีนาคม 2554)
- ธงชัย สันติวงษ์ องค์การและการบริหาร : การศึกษาการจัดการแบบใหม่ กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนา 2537
- นิราชรา ทองธรรมชาติ และคณะ กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยากรในยุคโลกาภิวัตน์ กรุงเทพมหานคร บริษัท ลินคอร์น โพรโมชัน จำกัด 2537
- นิสตาร์ก เวชยานนท์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบใหม่ กรุงเทพมหานคร เสมาธรรม 2548
- บทบาทผู้นำ (http://gotoknow.org/blog/poonarm ค้นคืนวันที่ 19 มีนาคม 2554)
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ จิตวิทยาอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร สหมิตรออฟเซท 2535

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (<http://guru.sanook.com/encyclopedia/> ค้นคืนวันที่ 18 มีนาคม 2554)

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 กรุงเทพมหานคร นามมีบุ๊คพับลิเคชั่นส์ 2542

พิชัย สิปิพัฒน์ ผู้จัดการฝึกอบรมมืออาชีพ กรุงเทพมหานคร สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย – ญี่ปุ่น) 2537

พรนพ พุกกะพันธ์ ภาวะผู้นำและการจูงใจ กรุงเทพมหานคร จามจัวร์โปรดักท์ 2544

พลสุข สังข์รุ่ง มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร กรุงเทพมหานคร บริษัท วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด 2550

ยุทธนา ไชยจุกุล การจูงใจที่เป็นเลิศ Super Motivation กรุงเทพมหานคร ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอทีเอ็ม บิสเนส 2551

รังสรรค์ ประเสริฐศรี ภาวะผู้นำ กรุงเทพมหานคร บริษัทธนธัชการพิมพ์ จำกัด 2544

วารินทร์ สิ้นสูงสุด พัฒนาทรัพยากรบุคคลและองค์กร กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สยามมิตร 2546

วิบูลย์ บุญยธโรกุล คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม กรุงเทพมหานคร บริษัท ด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด 2545

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ องค์กรและการจัดการ กรุงเทพมหานคร บริษัท ซีเอ็ดบุค เซ็นเตอร์ 2545

————— องค์กรและการจัดการ กรุงเทพมหานคร ธรรมสาร จำกัด 2545

————— พฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร บริษัทพระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด 2545

สมคิด บางโม เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม กรุงเทพมหานคร บริษัท วิทย์พัฒน์ จำกัด 2545

สุวิทย์ มูลคำ ครอบครองเรื่องวิทยากร กรุงเทพมหานคร บริษัท ที พี พรินท์ จำกัด 2544

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ความขัดแย้ง : การบริหารเพื่อสร้างสรรค์ กรุงเทพมหานคร บริษัท เลิฟแอนด์ลิฟเพรส จำกัด 2534

อรุณ รักธรรม “การบริหารความขัดแย้งในการพัฒนาองค์กร” การพัฒนาองค์กร นนทบุรี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช 2530

เอมอร อังสุรัตน์ ผู้นำและองค์กรทางเกษตร กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2538

(modern management technique <http://uhost.rmutp.ac.th/kanlayanee.so/L4/1-4.htm> ค้นคืนเมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2554)

Carrie A.Van Daele 50 ONE- MINUTE TIPS FOR TRAINERS กรุงเทพมหานคร เอ็กชเปอร์เน็ท 2546

Swanson, E, Buton, Measurement for Management decision Mass : Addison – Wesley Pub, co.,c 1995.

Rothwell, John C. Managerial Economic, Englewood Cliffs, N,J. : Prentice – Hall, 1992.