

แบบจัดเก็บองค์ความรู้	
องค์ความรู้ เรื่อง เทคนิคการพัฒนาเกษตรกรและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในระดับพื้นที่ กรณีศึกษา ๑ : เตรียมความพร้อมประกวดเกษตรกรดีเด่น สาขาอาชีพไร่นาสวนผสม (นายภาสกร เขียวขจี)	
เจ้าของความรู้ หรือผู้ให้ข้อมูล นายชนินทร์ สุขสำราญ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๓ จังหวัดระยอง	
วันที่บันทึกความรู้ ๑๓ - ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖	
กระบวนการ/ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ ในการจัดการความรู้	ข้อเสนอแนะ / เอกสารอ้างอิง / คู่มือต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้
<p>การเตรียมความพร้อมประกวดเกษตรกรดีเด่น สาขาอาชีพไร่นาสวนผสมระดับประเทศ ของนายภาสกร เขียวขจี บ้านเลขที่ ๑๙ หมู่ ๒ ตำบลหนองคันทรอง อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด</p> <p>ผู้มีใจรักในเกษตรอินทรีย์ จาก Farm สู่มือผู้บริโภค เกษตรกรชาวตราดผู้ทำไร่นาสวนผสม ด้วยความหลากหลายทางการผลิต และพื้นที่กว่าร้อยไร่ ส่งผลให้วันนี้กลายเป็นแหล่งผลิตพืชผักแหล่งใหญ่ในจังหวัดตราด</p> <p>๑. เทคนิคการสร้างบรรยากาศเป็นกันเองกับเกษตรกรเหมือนมาพบปะพูดคุย (แบบไม่เป็นทางการ)</p> <p>๑.๑ ช่วยส่งเสริมให้การพูดคุยเป็นไปอย่างราบรื่น</p> <p>๑.๒ ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างความสนใจในการพูดคุยมากยิ่งขึ้น</p> <p>๑.๓ ช่วยสร้างเจตคติที่ดีต่อเจ้าหน้าที่และให้ความร่วมมือในการทำงาน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน บรรยากาศที่ดีมีชัยไปกว่าครึ่ง</p> <p>(รายละเอียดตามองค์ความรู้ที่แนบในภาคผนวก)</p>	<p>เจ้าของความรู้ใช้ความรู้ตามหลักวิชาการและประสบการณ์การทำงานงานตลอดระยะเวลา ทำให้องค์ความรู้ เรื่อง เทคนิคการพัฒนาเกษตรกรและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในระดับพื้นที่ กรณีศึกษา ๑ : เตรียมความพร้อมประกวดเกษตรกรดีเด่น สาขาอาชีพไร่นาสวนผสม (นายภาสกร เขียวขจี) มีความสมบูรณ์ คาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรสามารถศึกษา เรียนรู้ และนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไปได้</p> <p>หลักวิชาการที่ใช้ เทคนิคการสร้างบรรยากาศ เทคนิคการทำงานเป็นทีม หลักการพูดในที่สาธารณะ เทคนิคการโน้มน้าวใจคน และระบบพี่เลี้ยง</p>

กระบวนการ/ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ ในการจัดการความรู้	ข้อแนะนำ / เอกสารอ้างอิง / คู่มือต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้
<p>๒. เทคนิคการทำงานเป็นทีม</p> <p>การทำงานเป็นทีมอย่างราบรื่นและสร้างสรรค์นั้น มีหลักการทำงานร่วมกันง่าย ๆ ที่ทำแล้วได้ ประสิทธิภาพ จริงใจและเชื่อใจกัน ทั้งสองสิ่งนี้เป็น พื้นฐานของทุกความสัมพันธ์ที่ดี การทำงานเป็นทีมเองก็เช่นกัน หากคนในทีมมีความจริงใจให้แก่กัน เชื่อใจกัน และเชื่อในความสามารถของกันและกัน งานก็จะออกมาดีภายใต้บรรยากาศการทำงานที่ สนุกสนาน มีระบบการทำงานและเป้าหมายเดียวกัน หากกำหนดทิศทางและปลายทางที่ชัดเจนแล้ว อย่าลืมห่วงกรอบและระบบการทำงานให้ชัดเจน ควบคุมไปด้วย เมื่อเส้นชัยและโครงสร้างแข็งแรงแล้ว การทำงานเป็นทีมก็จะสำเร็จได้ง่ายขึ้น เพราะ ทั้งหมดนั้นเดินไปในแนวเดียวกัน การสื่อสารคือ สิ่งสำคัญ เมื่อทำงานร่วมกับคนมากกว่าหนึ่งคน ความเข้าใจคือสิ่งสำคัญ ซึ่งการสื่อสารที่ดีจะช่วยให้ การทำงานเป็นทีมบรรลุไปถึงเป้าหมายได้ง่ายขึ้น โดยการพูดคุยกันอยู่เสมอ รวมถึงการสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา สรุปเทคนิคดังนี้</p> <p>๒.๑ เข้าใจการทำงานของตนเอง และคนอื่น</p> <p>๒.๒ สร้างและโฟกัสเป้าหมายร่วมกัน</p> <p>๒.๓ สร้างทีมด้วยความสามารถหรือจุดเด่นของแต่ละคน</p> <p>๒.๔ ตรงไปตรงมา จริงใจต่อกัน ให้การสนับสนุนกัน</p> <p>๒.๕ เพิ่มความสนิทสนม สานสัมพันธ์</p> <p>๒.๖ เป็นผู้นำที่ดี และเป็นผู้ตามที่มีวินัย</p>	

กระบวนการ/ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ ในการจัดการความรู้	ข้อเสนอแนะ / เอกสารอ้างอิง / คู่มือต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้
<p>การทำงานเป็นทีม ระหว่างสำนักงานส่งเสริมและ พัฒนาการเกษตรที่ ๓ จังหวัดระยอง กับสำนักงาน เกษตรจังหวัดตราด และสำนักงานเกษตรอำเภอ เมืองตราด โดยได้มีการเตรียมการก่อนลงพื้นที่ เพื่อ หาประเด็นที่จะพูดคุยกับเกษตรกรในการเตรียม ความพร้อมประกวดเกษตรกรดีเด่นสาขาอาชีพไร่นา สวนผสม ระดับประเทศ ก่อนลงพื้นที่แบ่งงานกันทำ ระหว่างทีมงาน คือ ผอ.ชนินทร์ สุขสำราญ เป็นคน ให้แนวความคิดในการเตรียมความพร้อมของ เกษตรกร และให้เจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรอำเภอ เมืองตราด จัดบันทึกละเอียด ๑ คน พร้อมอัดเสียง และเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดตราด จัดบันทึกประเด็นสำคัญ ๑ คน ข้อเสนอแนะในการ จัดบันทึก ควรโน้ตคำพูดที่สำคัญ ๆ ไว้ว่าใครเป็น ผู้พูด หรืออัดเทปไว้ บรรยากาศค่อนข้างดี ไม่ซีเรียสมากนัก</p> <p>๓. หลักการพูดในที่สาธารณะ</p> <p>๓.๑ อย่าโอเวอร์แอคติ้ง ขณะที่พูดควรแสดง ท่าทางประกอบอย่างเหมาะสม พอดี ๆ ไม่ควรเล่น ใหญ่ หรือนิ่งเป็นขอนไม้จนเกินไป ไม่อย่างนั้นการพูด ของคุณจะดูไม่น่าเชื่อถือ เพราะผู้ฟังอาจไม่มั่นใจได้ ว่าอะไรสำคัญไม่สำคัญ</p> <p>๓.๒ สีหน้า ส่วนสำคัญ การแสดงทางสีหน้าถือ เป็นสิ่งสำคัญยิ่งกว่าอะไร เพราะผู้ฟังจะเห็นได้อย่าง ชัดเจนจากดวงตา ดังนั้นควรทำให้สีหน้าเบิกบาน อยู่เสมอ เพราะนอกจากท่าทางทั้งหมดแล้ว สีหน้า เป็นหัวใจสำคัญที่ผู้ฟังให้ความสำคัญกับผู้พูด</p>	

กระบวนการ/ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ ในการจัดการความรู้	ข้อเสนอแนะ / เอกสารอ้างอิง / คู่มือต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้
<p>๓.๓ มีบุคลิกชัดเจน การมีบุคลิกที่เป็นของตัวเอง จะช่วยให้การสื่อสารเป็นที่น่าจดจำยิ่งขึ้น เพราะเรามีคาแรคเตอร์ที่แสดงออกอย่างชัดเจน</p> <p>๓.๔ อารมณ์ขัน เพื่อให้ผู้ฟังฟังอย่างไหลลื่นผู้พูด ควรทำตัวให้ร่าเริงเบิกบานอยู่เสมอ และในขณะเดียวกันเมื่อกำลังเล่าเรื่องหรือเข้าประเด็นสำคัญ ควรแสดงอารมณ์ออกมาตามเนื้อหาอย่างเหมาะสมเพื่อเพิ่มความลึกซึ้งให้คำพูดดูน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น</p> <p>๓.๕ พูดอย่างหนักแน่น คำพูดที่มีพลัง มีอำนาจในการเปลี่ยนแปลง หรือประโยคเด็ด ๆ ที่ดีต้องมีอารมณ์ ความรู้สึก ระดับเสียงที่หนักแน่น เพื่อให้สารที่พูดออกไปดูมีพลัง</p> <p>๓.๖ สูดหายใจเข้าลึก ๆ ซ้ำ ๆ ก่อนพูดเป็นหนทางหนึ่งช่วยให้คุณคลายความกังวลก่อนพูด</p> <p>๓.๗ เก็บมือเมื่อไม่จำเป็น หากไม่มีความจำเป็นต้องแสดงท่าทางควรเก็บมือหรือกุมมืออย่างสุภาพ ไม่จำเป็นจะต้องทำท่าทางตลอดเวลาที่พูด เพราะบางทีอาจนำความน่ารำคาญมาให้ผู้ฟังได้ นอกจากนี้ยังทำให้เสียสมาธิอีกด้วย</p> <p>๓.๘ ใช้ระดับภาษาให้ถูก ควรพูดให้เหมาะสมตามกาลเทศะและโอกาส เช่น เมื่อพูดให้กับคนจำนวนน้อยฟัง ควรพูดด้วยเสียงที่ไม่ต้องดังมาก แต่เสียงต้องชัดเจน อาจคุยแบบไม่เป็นทางการ เพื่อให้มีความบันเทิงบ้างก็ได้ แต่หากเป็นการพูดต่อหน้าคนจำนวนมากถึงหลักร้อยหลักพัน ต้องพูดเสียงดังฟังชัด เป็นทางการ</p>	

กระบวนการ/ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ ในการจัดการความรู้	ข้อเสนอแนะ / เอกสารอ้างอิง / คู่มือต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้
<p>๓.๙ อย่าพูดเชิงดูหมิ่น ผู้พูดที่แม้จะรู้เยาะแต่ควร มีวิธีพูดอย่างชาญฉลาดในการให้ความรู้กับผู้ฟัง โดยใช้วิธีอ่อนน้อมและนุ่มนวล แทนการโอ้อวดและ คุยโวใหญ่โต หากทำอย่างหลังอาจได้ผลตรงกันข้าม ยิ่งจะทำให้คนไม่ยอมรับนับถือได้</p> <p>๓.๑๐ ยิ้มเสมอ สิ่งสำคัญอันดับแรก ๆ ที่ต้อง ทำคือการยิ้ม เพื่อให้ผู้ฟังอุ่นใจว่าคุณพูดกับเขาด้วย ทัศนคติที่ดี</p> <p>๔. เทคนิคโน้มน้าวใจคน ทักษะสำคัญของคน ประสบความสำเร็จ “การโน้มน้าวใจคน” คือทักษะ สำคัญของผู้นำต้องมี ซึ่งเราทุกคนเป็น Leader of Something เราทุกคนล้วนเป็นผู้นำของบางสิ่ง บางอย่าง ความสามารถในการโน้มน้าวใจคน จะช่วย ให้เราทำงานจากหนึ่งอย่างได้เป็นสิบ ๆ อย่าง ทำงาน ยาก ๆ ให้สำเร็จจุล่งวงไปได้โดยง่าย</p> <p>๔.๑ เขาจะเชื่อคุณ ถ้าเขารู้สึกว่า เขาคือคน สำคัญ ดูแลใส่ใจ ไม่ทำให้เขารู้สึกว่าตัวเองด้อยค่า เพราะคนจะให้ความสำคัญกับใคร ก็ต่อเมื่อใคร คนนั้นให้ความสำคัญกับเขาเช่นเดียวกัน</p> <p>๔.๒ เขาจะเชื่อคุณ ถ้าเขาอยากทำสิ่งนั้นเอง โดย ไม่ถูกบังคับ การจูงใจให้ใครสักคนทำอะไรสักอย่าง ต้องเกิดจากความรู้สึกที่เขาอยากจะทำสิ่งนั้นเอง ไม่ใช่การถูกบังคับ คนเราไม่ว่าจะยุคนี้หรือยุคไหน ไม่ชอบการบังคับ โดยต้องทำให้เขารู้สึกว่า ไอเดีย ที่จะให้เขาทำ เป็นไอเดียของเขาเอง</p>	

กระบวนการ/ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ ในการจัดการความรู้	ข้อเสนอแนะ / เอกสารอ้างอิง / คู่มือต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้
<p>๔.๓ เขาจะเชื่อคุณ ถ้าเขารู้ว่าทำแล้วได้อะไร เป็นธรรมดาของคนที่ไม่รู้ว่าสิ่งที่ตัวเองทำ ทำไปเพื่ออะไร เขาจะขาดพลังและแรงจูงใจในการทำ การสร้างเป้าหมายให้เขาเกิดความภาคภูมิใจกับอะไรบางอย่าง คือการโน้มน้าวใจคนได้ดี</p> <p>๔.๔ เขาจะเชื่อคุณ ถ้าคุณมีความชำนาญเรื่องนั้นจริง ๆ สิ่งที่คุณพูดเป็นความจริง</p> <p>๔.๕ เขาจะเชื่อคุณ ถ้าคนที่มีลักษณะเหมือนเขาก็เชื่อคุณด้วยเหมือนกัน</p> <p>๔.๖ เขาจะเชื่อคุณ ก็ต่อเมื่อเขาชอบคุณ ไม่ใช่ความสงสาร ซึ่งเขาจะยอมทำตามด้วยความเต็มใจ</p> <p>๕. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)</p> <p>ระบบที่พี่เลี้ยงดูแล ช่วยเหลือสนับสนุน และให้คำปรึกษากับบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า โดยผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงต้องมีความเชี่ยวชาญในงาน และประสบการณ์การทำงานที่มากกว่าผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแล</p> <p>ผู้รับการดูแล/น้องเลี้ยง (Mentee)</p> <p>บุคลากรใหม่ หรือผู้ที่ต้องอยู่ในการดูแลของพี่เลี้ยง เรียนรู้การทำงาน ฝึกฝนทักษะ เพื่อเพิ่มประสบการณ์การทำงานให้มากขึ้น</p> <p>ทักษะสำคัญของพี่เลี้ยง มีดังนี้</p> <p>การสอนงาน (Training) พี่เลี้ยงจะเป็นผู้มีความรู้ และเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่ง มาให้ความรู้ ถ่ายทอดเทคนิค หรือประสบการณ์การทำงาน อาจจะเป็นกลุ่มเล็กหรือกลุ่มใหญ่ โดยผู้ถ่ายทอด</p>	

กระบวนการ/ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ ในการจัดการความรู้	ข้อแนะนำ / เอกสารอ้างอิง / คู่มือต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้
<p>ความรู้ เรียกว่า วิทยากร หรือ Trainer ซึ่งเป็นบุคลากรภายใน หรือภายนอกก็ได้</p> <p>การโค้ช (Coaching) ทักษะการโค้ชสามารถใช้เป็นการสื่อสาร และการทำงานร่วมกันระหว่างพี่เลี้ยงและน้องเลี้ยง เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองขึ้น ด้วยความสามารถของตนเองได้ โดยพี่เลี้ยงต้องเปิดใจ และเชื่อมั่นในศักยภาพของน้องเลี้ยง และใช้ทักษะการโค้ช เช่น คำถามปลายเปิดเพื่อ brain storming สร้างการเติบโตทางความคิด ให้ได้ความคิดใหม่ การ feedback ที่มีคุณภาพให้เกิดการพัฒนาตัวเอง และการสร้างแรงบันดาลใจด้วย Storytelling เป็นต้น</p> <p>การให้คำปรึกษา (Consulting) พี่เลี้ยงในองค์กรเป็นผู้มีประสบการณ์ มีความชำนาญเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ จะสามารถถ่ายทอดความรู้และให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเป็นความรู้หรือทักษะเฉพาะ ให้กับน้องเลี้ยงได้รับรู้ แล้วนำไปประยุกต์ใช้หรือปรับเปลี่ยนการทำงานได้</p> <p>การให้คำปรึกษาด้านชีวิต (Counseling) เป็นการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาชีวิต ให้สามารถดำรงชีวิต และทำงานได้อย่างมีความสุข</p>	

กระบวนการ/ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ ในการจัดการความรู้	ข้อเสนอแนะ / เอกสารอ้างอิง / คู่มือต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้
<p>สรุปการเตรียมความพร้อมเกษตรกรดีเด่น สาขา ใด ๆ สามารถใช้เทคนิคหลาย ๆ อย่างประกอบกัน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงาน นั้น ๆ ได้</p>	
<p>ผู้บันทึกองค์ความรู้ นายพุทธิพันธ์ บูรณะ ตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ</p>	
<p>หน่วยงาน สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๓ จังหวัดระยอง กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ (ขณะนั้น) โทรศัพท์ ๐ ๓๘๖๑ ๑๕๗๘ (ปัจจุบัน นายพุทธิพันธ์ บูรณะ ย้ายไปดำรงตำแหน่ง ณ สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี)</p>	