

สรุปผลการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (RW) ระดับเขต ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒
วันที่ ๑๔ - ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
ณ โรงแรม โกลเด้นซิตี ระยอง อำเภอเมือง จังหวัดระยอง



บทนำ

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ กรมส่งเสริมการเกษตรกำหนดภาพรวมของการดำเนินงานภายใต้แนวคิด Balance DOAE สร้างความสมดุลระหว่างภารกิจงานนโยบาย (Agenda) กับภารกิจหลักของหน่วยงาน (Function) คือ การส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เกษตรกรมีความเข้มแข็งและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ขับเคลื่อนระบบส่งเสริมการเกษตรให้มีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างระบบการทำงานที่ชัดเจน พัฒนาเครื่องมือในการปฏิบัติงานและองค์ความรู้ของนักส่งเสริมการเกษตรให้มีความรอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พร้อมต่อการทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการเกษตรของประเทศ โดยให้สอดคล้องกับการก้าวไปสู่ Smart Agriculture ตามเป้าหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งจะสามารถสร้างความอยู่ดีมีสุขให้กับเกษตรกรได้อย่างแท้จริง

การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย นักส่งเสริมการเกษตรและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องกำหนดเป้าหมายย่อยของแต่ละบุคคล ในแต่ละช่วงเวลาให้ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนเห็นภาพความสำเร็จเป็นภาพเดียวกัน คือ เกษตรกรพึ่งพาตนเองได้ มีความมั่นคงในอาชีพการเกษตร ความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย แต่ละส่วนงาน จะส่งเสริมให้ภาคการเกษตรเป็นเสาหลักทางเศรษฐกิจของประเทศที่แข็งแรง

ดังนั้น ในการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรตามนโยบายกรมส่งเสริมการเกษตร จึงควรที่จะมีเวทีให้นักส่งเสริมการเกษตรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงานซึ่งกันและกันทั้งในระดับจังหวัดและเขตรวมทั้งสรุปผลและถอดบทเรียนที่ได้จากการดำเนินงานในพื้นที่ เพื่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม มีบทเรียนและองค์ความรู้ไปพัฒนาการดำเนินงาน รวมทั้งได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลถึงความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยใช้เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับเขตและระดับจังหวัด

วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรของแต่ละจังหวัด ภายในเขต รวมทั้งการสรุปผลถอดองค์ความรู้การดำเนินงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในระดับเขต จังหวัด ศูนย์ปฏิบัติการ และหน่วยงานวิชาการในพื้นที่ ได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และวางแผนการปฏิบัติงานวิชาการ เป็นเวทีในการเชื่อมโยงโครงการและวิชาการ ภายในกรมส่งเสริมการเกษตร และหน่วยงาน

วิชาการต่างๆในพื้นที่ และเป็นเวทีในการนำเสนอผลงานส่งเสริมการเกษตรของแต่ละจังหวัด และผลงานวิจัยในพื้นที่

บุคคลเป้าหมาย รวมทั้งสิ้น จำนวน ๖๐ คน นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ของสำนักงานเกษตรจังหวัดฯละ ๔ คน เจ้าหน้าที่จากศูนย์ปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๓ จังหวัดระยอง เจ้าหน้าที่จากส่วนกลาง หน่วยงานวิชาการ วิทยากร และเจ้าหน้าที่ผู้จัด



รูปแบบการดำเนินการ แบ่งออกเป็น ๑ รูปแบบ คือ

๑. บรรยายความรู้

๑.๑ การเชื่อมโยงโครงการพระราชดำริกับงานส่งเสริมการเกษตร

๑.๒ โรคใบด่างมันสำปะหลัง

๑.๓ การใช้ประโยชน์จากข้อมูลทะเบียนเกษตรกรเชิงแผนที่ระบบบริการข้อมูลแผนที่ส่งเสริมการเกษตร SSMAP

๑.๔ การบริหารจัดการพื้นที่เกษตรกรรมตามแผนที่การเกษตรเชิงรุก (Zoning by Agri-Map)

๑.๕ โครงการศูนย์ปฏิบัติการและการบูรณาการระหว่างจังหวัด & ศูนย์ปฏิบัติการ

๑.๖ การเชื่อมโยงความร่วมมือกับหน่วยงานวิชาการ และการขับเคลื่อนงานวิจัย

๑.๗ การพัฒนาศักยภาพนักส่งเสริมการเกษตร

๑.๘ การพัฒนาเกษตรกรคู่ Smart Farmer และ Young Smart Farmer

๑.๙ การผลิตและการตลาดข้าวครบวงจร

๒. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “การขับเคลื่อนงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ และการบูรณาการระหว่างจังหวัด & ศูนย์ปฏิบัติการ” โดยมีประเด็นในการแลกเปลี่ยน ดังนี้

- สิ่งที่จังหวัดดำเนินการ
- จะมีการดำเนินการต่ออย่างไร

- ผลที่ต้องการให้เกิดขึ้น (พัฒนาคน พัฒนางาน)
- กระบวนการสนับสนุน ติดตาม
- การสนับสนุนจากส่วนกลาง เขต

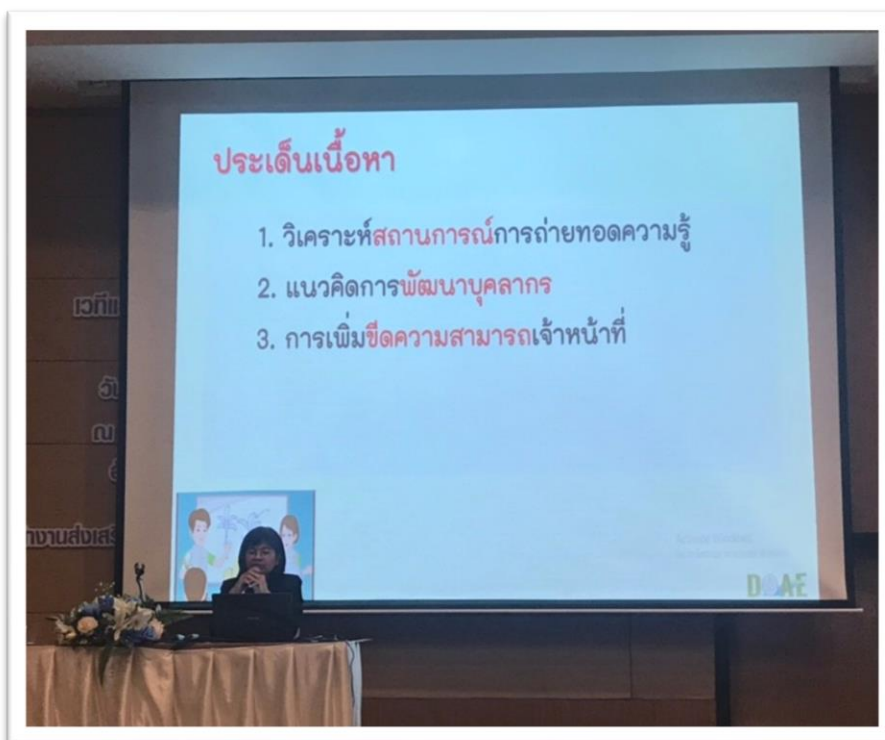


“การพัฒนาศักยภาพนักส่งเสริมการเกษตร”

โดย

นางศิริวรรณ หวังดี

ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร



การพัฒนาศักยภาพนักส่งเสริมการเกษตร เป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อเพิ่มเติม เสริมความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรปฏิบัติหน้าที่และภารกิจให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งมีประเด็นความรู้ ประกอบด้วย ๑) วิเคราะห์สถานการณ์การถ่ายทอดความรู้ ๒) แนวคิดการพัฒนาบุคลากร ๓) การเพิ่มขีดความสามารถนักส่งเสริมการเกษตร และ ๔) กรณีตัวอย่างการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่และเกษตรกร

๑. วิเคราะห์สถานการณ์การถ่ายทอดความรู้

กรมส่งเสริมการเกษตร เป็นหน่วยงานภาครัฐการจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๑๐ เพื่อทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ให้กับเกษตรกรให้มีความสามารถในการแข่งขัน มีความมั่นคงในอาชีพการเกษตร และมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีสุข แบ่งโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กรออกเป็น ๒ ระดับ คือ ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค มีบุคลากร จำนวน ๑๒,๔๔๑ อัตรา โดยมีผู้เกษียณอายุราชการในอีก ๕ ปีข้างหน้า (ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) จำนวน ๒,๕๐๗ คน มีผู้ที่ลาออกจากราชการ ๕ ปีย้อนหลัง (ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ๑,๐๑๕ คน (ข้อมูลกองการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๑) และโครงสร้างอายุข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ ๒๗.๖๑ (๘,๙๕๔ คน) เป็นบุคลากรที่มีอายุ ๕๖ ปีขึ้นไป รองลงมาร้อยละ ๑๙.๒๒ (๑,๗๒๑ คน) เป็นบุคลากรที่มีอายุ ๓๑-๓๕ ปี (ข้อมูลกองการเจ้าหน้าที่ ณ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๑) การทดแทนอัตรากำลังคนเกิดขึ้นได้ไม่ทันสถานการณ์เกิดช่องว่างในการทำงานระหว่างช่วงอายุและประสบการณ์ในการทำงานส่งเสริมการเกษตร ซึ่งอาจจะกระทบกับการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรภายในองค์กร โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ได้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งด้านทักษะ พฤติกรรม และความเข้าใจในการทำงานได้

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการนำองค์ความรู้และเทคโนโลยีการเกษตร ที่ตรงความต้องการและเหมาะสมกับยุคสมัยสู่เกษตรกรให้ทั่วถึงทุกพื้นที่โดยดำเนินการผ่านรูปแบบและวิธีการต่างๆ การบริหารจัดการงานส่งเสริมการเกษตรดำเนินการภายใต้ระบบส่งเสริมการเกษตร โดยระบบงานดังกล่าวนำมาเป็นแบบแผนการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร แบ่งเป็น ๒ ระบบย่อย คือ ระบบปฏิบัติการในพื้นที่ และระบบสนับสนุน มีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนระบบส่งเสริมการเกษตรให้เหมาะสมกับยุคสมัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปี ๒๕๖๐-๒๕๖๑ ได้พัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร แบ่งเป็น ๕ องค์ประกอบ ดังนี้

- ๑) การถ่ายทอดความรู้ (Training) เป็นการถ่ายทอดความรู้ตามประเด็นเพื่อพัฒนาบุคลากร
- ๒) การเยี่ยมเยียน (Visiting) เป็นการพบปะ ให้กำลังใจในการทำงาน
- ๓) การสนับสนุน (Supporting) เป็นการสนับสนุนงานโดยมีงบประมาณและไม่ใช่งบประมาณ
- ๔) การจัดการข้อมูล (Data Management) เป็นการนำข้อมูลเข้ามาจัดการงาน
- ๕) การนิเทศงาน (Supervision) เป็นการพัฒนาบุคลากร โดยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ปรับปรุงงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ในการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร มุ่งเน้นให้เกษตรกรมีความมั่นคงในอาชีพ มีความสามารถในการแข่งขันและมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีสุข โดยพัฒนาเกษตรกรให้เป็น Smart Farmer ซึ่งบุคลากรที่ทำหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจะต้องมีความรู้และมีทักษะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำเทคโนโลยีการเกษตรไปสู่เกษตรกรให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการประกอบอาชีพได้อย่างแท้จริง โดยกรมส่งเสริมการเกษตรได้จัดโครงสร้างองค์กรและระบบการส่งเสริมการเกษตรที่เชื่อมโยงและสนับสนุนการปฏิบัติงานจากส่วนกลางสู่จังหวัดสู่อำเภอในทุกพื้นที่ เพื่อให้การถ่ายทอดความรู้และเยี่ยมเยียนเกษตรกรได้ทั่วถึงและเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งนักส่งเสริมการเกษตรจะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นมืออาชีพ (Smart Officer) จากหลายวิธีการและรูปแบบทั้งการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และสอนงาน ตลอดจนนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ก้าวหน้ามาจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดความต่อเนื่อง โดยมีผลการวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงานกับการถ่ายทอดความรู้ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) มีโครงสร้างและระบบงานส่งเสริมการเกษตรจากส่วนกลางสู่หน่วยงานระดับพื้นที่เพื่อสนับสนุนให้กับนักส่งเสริมการเกษตรสามารถถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรสู่เกษตรกรให้เกิดผลสำเร็จ
- ๒) มีองค์ความรู้และกรณีตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จของนักส่งเสริมการเกษตรและเกษตรกรสามารถนำมาเป็นสื่อการเรียนรู้ได้ทั่วประเทศ ได้แก่ เกษตรกรดีเด่น และเกษตรกรอำเภอดีเด่น เป็นต้น
- ๓) มีแหล่งจัดเก็บองค์ความรู้ผ่านระบบออนไลน์และออฟไลน์ในรูปแบบเอกสาร/สิ่งพิมพ์, สื่อวีดิทัศน์, เทปเสียง และ DOAE K-station เป็นต้น
- ๔) มีเครื่องมือเพื่อนำมาจัดกระบวนการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรให้กับเกษตรกรที่เหมาะสม ได้แก่ โรงเรียนเกษตรกร, ศพก., field day, แปลงสาธิต และ e-Learning เป็นต้น
- ๕) มีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับนักส่งเสริมการเกษตร และเกษตรกรได้พัฒนาตนเอง ได้แก่ e-Learning, Application และ DOAE K-station เป็นต้น
- ๖) บุคลากรและเกษตรกรรุ่นใหม่มีศักยภาพและความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และเข้าถึงองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ได้แก่ Website, Youtube, และ Application เป็นต้น
- ๗) มีภาคีและเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากรและเกษตรกรผ่านระบบออนไลน์และออฟไลน์ โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัย ได้แก่ จัดทำหลักสูตร จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ติดตามประเมินผลและสรุปผล

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) บุคลากรและเกษตรกรที่เป็นคนรุ่นเก่าและมีอายุมาก ส่วนใหญ่จะขาดศักยภาพและความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาอาชีพ
- ๒) การเพิ่มขีดความสามารถให้กับนักส่งเสริมการเกษตรในการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรให้กับเกษตรกรส่วนใหญ่ใช้วิธีการฝึกอบรม เกิดขึ้นได้เฉพาะกลุ่ม ไม่ทันความต้องการและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะบุคลากรที่บรรจุใหม่ส่วนใหญ่จะขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับพื้นที่และชุมชน
- ๓) การผลิตและพัฒนาสื่อในการเรียนรู้เพื่อนำไปจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับบุคลากรและเกษตรกร เกิดขึ้นค่อนข้างน้อย ไม่หลากหลายและขาดความต่อเนื่อง

โอกาส (Opportunities)

- ๑) นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญกับการนำ e-Learning เข้ามาจัดการเรียนรู้ให้เกิดความแพร่หลาย เพื่อให้เหมาะสมกับยุคดิจิทัล เกิดความก้าวหน้าในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่อง
- ๒) รัฐบาลได้วางระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ เพื่อรองรับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อุปสรรค (Treats)

เกษตรกรโดยทั่วไปยังมีความสามารถในการเข้าถึง e-Learning ค่อนข้างน้อย ยกเว้นเกษตรกรบางกลุ่มที่ได้พัฒนาตนเองจากสถาบันการศึกษา ได้แก่ Young Smart Farmer เป็นต้น

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงมีแนวคิดเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทาง การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๑) พัฒนาระบบการถ่ายทอดความรู้ ๒) พัฒนาแหล่งรวบรวมและค้นคว้าองค์ความรู้ ๓) พัฒนาระบบภาคีและเครือข่าย ๔) จัดให้มีระบบประเมินผลสัมฤทธิ์ และ ๕) มีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคลากร โดยมีตัวชี้วัดผลสำเร็จ คือ ๑) มีรูปแบบ (Model) ในการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรและการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรสู่เกษตรกร ๒) มีแหล่งรวบรวมตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จของนักส่งเสริมการเกษตรและเกษตรกร ๓) มีภาคีและเครือข่ายเกิดขึ้น และ ๔) มีผลการศึกษาวิจัยในงานส่งเสริมการเกษตร

๒. แนวคิดการพัฒนาบุคลากร

กรมส่งเสริมการเกษตรได้พัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ สามารถตอบสนองงานตามภารกิจและนโยบายขององค์กร มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนหรือความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ของกำลังคนที่จะเป็นผลกระทบในภาพรวมให้กับองค์กรในอนาคต ซึ่งการพัฒนาบุคลากรมีเป้าหมาย คือ ต้องการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรแบบมืออาชีพ ทั้งในระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ

ในการพัฒนาบุคลากรมีวิธีการและเครื่องมือต่างๆ มาจัดการเรียนรู้ให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้บรรลุผล การประเมินหลักสูตรที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เป็นการประเมินผลในเชิงปริมาณเป็นหลัก การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะมีเฉพาะบางหลักสูตรเท่านั้น ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรด้วย e-Learning เป็นต้น ซึ่งอาจจะเป็นผลกระทบในการนำข้อมูล ข้อเท็จจริงมาพัฒนาปรับปรุงงานให้เกิดประสิทธิภาพ และการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการในด้านการบริหารจัดการ การดำเนินงานตามนโยบาย และการขับเคลื่อนการปฏิบัติ เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นกับองค์กรในอนาคตได้

ดังนั้น ทางออกในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งเจ้าหน้าที่และเกษตรกรก็คือ นำข้อมูลที่เป็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการประเมินผลเฉพาะบางหลักสูตร หรือบางกิจกรรม/โครงการนำข้อมูลและข้อเท็จจริงจากเวทีการติดตามโครงการ เวทีนิเทศระบบส่งเสริมการเกษตร และเอกสาร/สิ่งพิมพ์ เพื่อจัดเป็นระบบสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ของเจ้าหน้าที่สู่เกษตรกร ซึ่งจะมีการถ่ายทอดความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องโดยใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สามารถเชื่อมโยงผลให้เป็นรูปธรรม สร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน

ภาคี/เครือข่ายที่ต่อเนื่อง และนำผลการประเมินหลักสูตรมาจัดระบบการพัฒนาเจ้าหน้าที่และเกษตรกร ให้สอดคล้องกับความต้องการ มีแหล่งเรียนรู้ที่เข้าถึงได้หลากหลาย และติดตามสนับสนุนอย่างจริงจัง อาทิเช่น การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญระดับในพื้นที่/หน่วยงาน นิเทศงาน สอนงาน ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยน และห้องเรียนออนไลน์ เป็นต้น โดยมุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่เกิดการพัฒนาตนเองได้เท่าทันสถานการณ์ของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง สามารถนำองค์ความรู้และเทคโนโลยีการเกษตรสู่เกษตรกรให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างแท้จริง

๓. การเพิ่มขีดความสามารถนักส่งเสริมการเกษตร

นักส่งเสริมการเกษตร เป็นเจ้าหน้าที่ที่เป็นบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตรใน ๔ ตำแหน่งหลัก ได้แก่ นักวิชาการเกษตร นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร เจ้าพนักงานการเกษตร และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร ซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพในเรื่องใด หรือประเด็นใด หรืองานใดงานหนึ่ง จะมาจากผลประเมินโดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม ถูกต้อง และแม่นยำ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำหรับกำหนดประเด็นเนื้อหาในการเพิ่มพูนความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และทัศนคติให้กับกลุ่มเป้าหมายนั้นๆ

บุคลากรที่มีศักยภาพและความสามารถส่วนใหญ่จะเริ่มมาจากการรู้จักตนเอง โดยพิจารณาภาพที่เป็นจริง สะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพที่แท้จริง รู้จักตนเองในทุกสถานการณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ จิตใจ คำพูด การแสดงออกได้เหมาะสม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีได้อย่างถาวร ถ้าจะปรับปรุงเพื่อพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการ โดยมี ๔ ขั้นตอน คือ ๑) ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเอง ๒) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะพัฒนาตนเอง ๓) วิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียของตนเอง และ ๔) เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ ระเบียบ โดยมีกลยุทธ์อันนำไปสู่ผลสำเร็จ ได้แก่ ๑) การเป็นผู้มีจิตใจสงบ ๒) การเป็นผู้มีจิตใจเบิกบาน ๓) ความเป็นผู้ไม่หวาดหวั่นต่อความยากลำบาก ๔) เป็นผู้ตรงต่อเวลา ๕) ความเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ๖) ความเป็นผู้ละเอียดรอบคอบ ๗) การเป็นคนขยันขันแข็ง และ ๘) ความเป็นผู้เชื่อถือของผู้อื่น

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรในงานส่งเสริมการเกษตรที่นำมาใช้ดำเนินการ ดังนี้

๑) นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร โดยจัดการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (e-Learning) และการจัดการเรียนรู้ผ่านห้องเรียนออนไลน์ (K-room) เป็นต้น

๒) นำวิธีการสอนงานเข้ามาจัดการองค์ความรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่ในระดับพื้นที่ ซึ่งเป็นบุคลากร ที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ทำหน้าที่ Coach ของหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ ให้กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการไม่เกิน ๕ ปี โดยสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการหลักสูตร เป็นต้น

๓) มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามระบบส่งเสริมการเกษตร เพื่อสื่อสารข้อมูลและองค์ความรู้ภายในหน่วยงานย่อยของกรมส่งเสริมการเกษตร เป็นต้น

การพัฒนาศักยภาพนักส่งเสริมการเกษตร มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรแบบมืออาชีพ ทั้งในระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ มีตัวอย่างหลักสูตรที่นำมาพัฒนาบุคลากร อาทิเช่น การจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้กับข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะนักส่งเสริมการเกษตร (e-Learning) หลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ และหลักสูตร Future DOAE เป็นต้น หน่วยงานย่อยได้จัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมองค์ความรู้และเทคโนโลยีวิชาการเฉพาะหน่วยงานให้กับเจ้าหน้าที่ ได้แก่ อารักขาพืช ส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร การพัฒนาเกษตรกร และการเงินการคลัง เป็นต้น

๔. กรณีตัวอย่างการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่และเกษตรกร

๔.๑ **พัฒนาบุคลากรด้วยระบบออนไลน์** เป็นการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนสามารถศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากเวทีเสมือน โดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์/อินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นระบบการเรียนรู้ที่ไม่ต้องเผชิญหน้ากับวิทยากร ได้แก่ บทเรียน e-Learning, DOAE K-station, K-room สื่อวีดิทัศน์ และอื่นๆ

ตัวอย่างเช่น กรมส่งเสริมการเกษตรนำ e-Learning เป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร โดยสร้างโอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตร และการทำงานกับเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการประหยัดงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร มีเป้าหมายคือ ต้องการพัฒนาศมรรถนะของนักส่งเสริมการเกษตรระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ และข้าราชการพิเศษ ใน ๔ ตำแหน่งหลัก ประกอบด้วย นักวิชาการเกษตร นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร เจ้าพนักงานการเกษตร และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร ซึ่งกำหนดรูปแบบและวิธีการเรียนรู้ให้ผู้เรียนศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากสื่อวีดิทัศน์เป็นสื่อหลัก และมีสื่อเอกสาร Power Point เป็นสื่อเสริม มีการวัดผลความรู้ของผู้เรียน มีการสร้างแรงจูงใจ/เสริมแรงโดยผู้เรียนที่สอบผ่านหลักสูตรจะได้รับใบวุฒิบัตรและผู้เรียนที่สอบผ่านชุดวิชา/วิชาจะได้รับใบประกาศนียบัตร และมีการติดตามประเมินผลเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคลากรด้วย e-Learning ผลการประเมินพบว่า ผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ ๒๐ สามารถนำองค์ความรู้จากบทเรียน e-Learning ไปถ่ายทอดและเผยแพร่ให้กับเจ้าหน้าที่/เกษตรกรให้เกิดผลสำเร็จได้มาก ผู้เรียนเห็นว่า การใช้ e-Learning เป็นช่องทางในการเพิ่มพูนองค์ความรู้ให้กับตัวผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางเข้ารับการฝึกอบรมแบบเดิม และทำให้งานที่รับผิดชอบไม่เกิดความเสียหายด้วย บุคลากรที่เข้ารับการเรียนรู้มีความมั่นใจในตนเอง สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น จนได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากเกษตรกร ประหยัดค่าใช้จ่าย ระบบนี้ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๓,๔๘๖,๐๐๐ บาท โดยมีคนสมัครเข้ามาเรียนรู้และผ่านการประเมินผล จำนวน ๒๐,๖๐๖ คน คิดเป็น ๑๖๙ บาท/คน/ชุดวิชา ซึ่งเป็นการประหยัดงบประมาณให้กับองค์กรในด้านการพัฒนาบุคลากรได้อย่างแท้จริง (ข้อมูลระหว่างปี ๒๕๕๕ - ๒๕๖๐ ของสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี)

๔.๒ พัฒนาบุคลากรด้วยระบบออฟไลน์ เป็นการจัดการเรียนรู้เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถศึกษาเรียนรู้โดยไม่ต้องผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์/อินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เผชิญหน้ากับวิทยากร ได้แก่ เข้ารับการฝึกอบรม การไปศึกษาดูงาน การเข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้รับการสอนงานจาก Coach เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การเรียนรู้จากสถาบันการศึกษา/หน่วยงานภายนอก และเรียนรู้โดยวิธีการประสมประสาน เป็นต้น

ตัวอย่างเช่น กรมส่งเสริมการเกษตรจัดหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ เพื่อปรับกระบวนการทัศนในการทำงานเชิงบวก และเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพในการทำงานพื้นที่และชุมชนให้กับข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีอายุราชการ ไม่เกิน ๕ ปี ในการกำหนดเนื้อหาหลักสูตรและรูปแบบ/วิธีการเรียนรู้จะมีความเหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมของแต่ละเขต (จำนวน ๙ เขต) ซึ่งแต่ละเขตได้ออกแบบการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนแบบประสมประสาน ได้แก่ จัดฝึกอบรมในห้อง ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ Coach เป็นผู้สอนงาน เป็นต้น โดยผลการประเมิน พบว่า ผู้เรียนมีความเข้าใจในงานส่งเสริมการเกษตร จัดเวทีชุมชนและใช้เครื่องมือเป็น อาทิเช่น Mind Map Problem tree ก้างปลา ปฏิทินการปลูกพืช SWOT และอื่นๆ ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง สามารถสร้างการยอมรับกับเกษตรกรได้ และปฏิบัติการกิจ/โครงการได้เป็นระบบ จนปรากฏผลเป็นรูปธรรม ได้แก่ โครงการเสริมสร้างรายได้ให้แก่เกษตรกรรายย่อย แปลงใหญ่ และศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพสินค้าเกษตร (ศพก.) เป็นต้น

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพนักส่งเสริมการเกษตร เป็นการนำความสามารถที่ซ่อนเร้นของเจ้าหน้าที่มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรอย่างมีกระบวนการ ภายใต้หลักการพัฒนาศักยภาพบุคคล หลักการสื่อสาร และหลักการส่งเสริมการเกษตร เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และทัศนคติที่ต่อเนื่อง ประกอบด้วย คน สื่อการเรียนรู้ และองค์ความรู้ สามารถร่วมมือกับภาคี/เครือข่ายในการสร้างองค์ความรู้จากการศึกษาวิจัย เพื่อให้มีระบบการถ่ายทอดความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กับเกษตรกรได้อย่างแท้จริง.

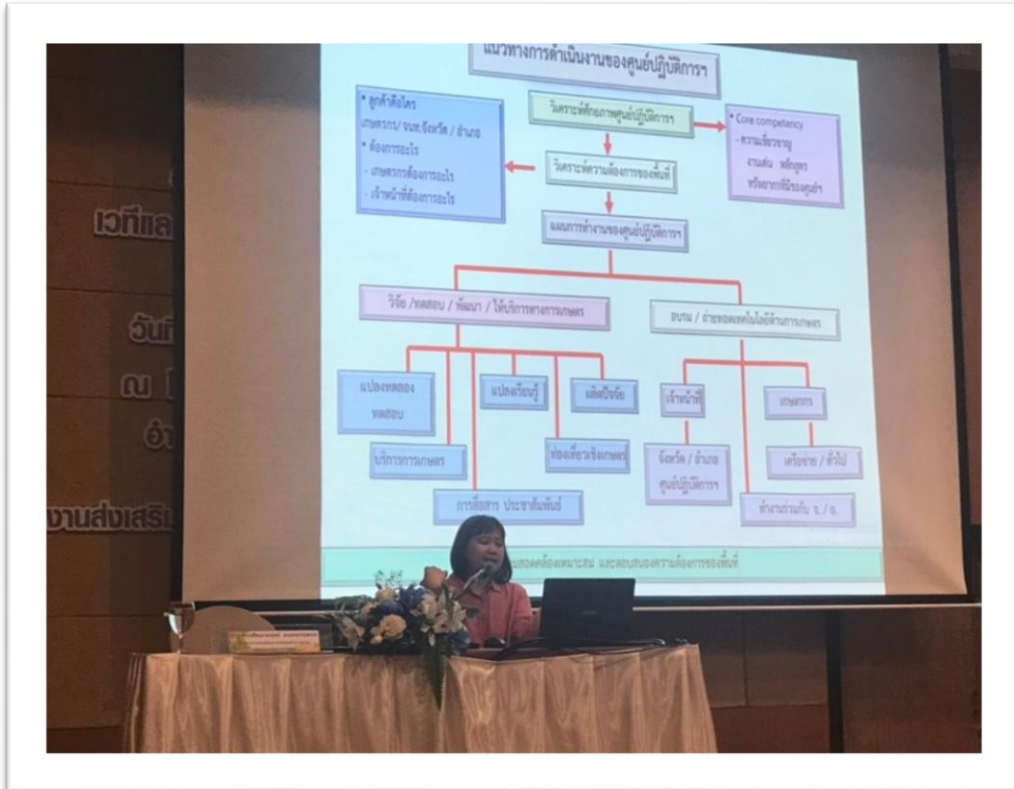
โครงการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพทางการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

กรมส่งเสริมการเกษตร

โดย

นางสาวปัทมาภรณ์ คงธนกฤตกร

นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ



วัตถุประสงค์ของโครงการ

๑. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมอาชีพการเกษตรให้แก่เกษตรกร เกษตรกรเครือข่าย และประชาชนทั่วไป
๒. เพื่อให้ศูนย์ปฏิบัติการเป็นแหล่งศึกษา ทดสอบ และประยุกต์ใช้วิชาการ ด้านส่งเสริมการเกษตรที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่
๓. เพื่อให้ศูนย์ปฏิบัติการสามารถสนับสนุนและเชื่อมโยงการปฏิบัติงานกับสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพทางการเกษตร

๑. การวิจัย ศึกษา ทดสอบทางด้านวิชาการส่งเสริมการเกษตร
๒. การพัฒนา แปลงเรียนรู้ จุดเรียนรู้ แปลงแม่พันธุ์ โรงเรือนเพาะชำ แปลงทดสอบ และอื่นๆ
๓. การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่
๔. การพัฒนาเกษตรกร
๕. การออกให้บริการเคลื่อนที่
๖. การผลิตสื่อถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการ และประชาสัมพันธ์
๗. การบริหารจัดการ

๑. การวิจัย ศึกษา ทดสอบทางด้านวิชาการส่งเสริมการเกษตร (ศูนย์ปฏิบัติการ / สสภ./ กวพ./ กพร.)

- พัฒนาเจ้าหน้าที่ ในศูนย์ปฏิบัติการให้เป็น นักวิจัยด้านส่งเสริมการเกษตร
- วิเคราะห์ปัญหา ความต้องการ ความเหมาะสม เพื่อเสนอโครงการวิจัย
- เสนอโครงการวิจัย (ว.๑) ให้คณะทำงานวิชาการฯ (ระดับเขต) พิจารณา
- เห็นชอบ / ปรับปรุงแล้ว ส่งให้คณะอนุกรรมการฯ ในแต่ละด้าน พิจารณา
- เห็นชอบ / ปรับปรุงแล้วส่งให้ คณะกรรมการบริหาร พิจารณา อนุมัติงบประมาณและดำเนินการ
- ดำเนินการตามที่เสนอ และ รายงานผลการวิจัย ตามแบบ ว.๓ ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

๒. การพัฒนาแปลงเรียนรู้ จุดเรียนรู้ แปลงแม่พันธุ์ โรงเรือนเพาะชำ แปลงทดสอบ และอื่นๆ (ศูนย์ปฏิบัติการ)

- กำหนดองค์ความรู้ที่ควรมีในศูนย์ปฏิบัติการ / ตอบโจทย์ในพื้นที่
- การทดลอง สิ่งใหม่ๆเพื่อใช้ในการส่งเสริมการเกษตรในอนาคต
- ค้นหาคักยภาพ จุดเด่น ความเชี่ยวชาญของศูนย์ปฏิบัติการ
- การทดสอบ ขยาย แผลงศัตรูธรรมชาติ และสารชีวภัณฑ์
- การทดลอง ทดสอบ งานด้านวิศวกรรมเกษตร
- การดูแลแปลงพันธุ์ / โรงเรือน ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน
- ผลผลิตที่ได้ต้องเกิดประโยชน์ และสร้างรายได้ให้ศูนย์ปฏิบัติการ

๓. การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากษัตริ์ / ศูนย์ปฏิบัติการ)

๓.๑ ฝึกงานเจ้าหน้าที่จังหวัด / อำเภอ ในศูนย์ปฏิบัติการ

สสภ. ร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการ วิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมของศูนย์ปฏิบัติการ / ความต้องการ / การใช้ประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ในจังหวัด / อำเภอ เพื่อกำหนดเป้าหมาย แนวทาง และวางแผนในการพัฒนาเจ้าหน้าที่จังหวัด / อำเภอ

๓.๒ พัฒนาเจ้าหน้าที่ของศูนย์ปฏิบัติการ

ศูนย์ปฏิบัติการ วิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อม / องค์ความรู้ ความต้องการ / การใช้ประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ในศูนย์ปฏิบัติการ เพื่อสนับสนุนงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ ทั้งนี้สามารถวางแผนฝึกอบรมพัฒนา กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกได้

๔. การพัฒนาเกษตรกร (ศูนย์ปฏิบัติการฯ)

๔.๑ ฝึกออาชีพเกษตรกรและประชาชนทั่วไป

- กำหนดหลักสูตรที่เหมาะสม และ ตอบโจทย์ความต้องการของเกษตรกร

๔.๒ ฝึกออาชีพเกษตรกรแกนนำและเครือข่าย

- กำหนดหลักสูตรที่เหมาะสม / ทำทหาย/ และตอบโจทย์ความต้องการของเกษตรกร

*** ประสานกับจังหวัดที่รับผิดชอบ เพื่อให้จังหวัดประชาสัมพันธ์เกษตรกรและประชาชนทั่วไป /เกษตรกรแกนนำ และเครือข่าย สมัครเข้ารับการฝึกอบรม

*** หลักสูตรสำหรับเกษตรกรแกนนำและเครือข่าย ต้องมีองค์ความรู้และการฝึกปฏิบัติที่มีความเข้มข้นและแตกต่างจากหลักสูตรของเกษตรกรและประชาชนทั่วไป

๕. การให้บริการเคลื่อนที่ (สสภ. / ศูนย์ปฏิบัติการฯ)

สสภ. ร่วมกับ ศูนย์ปฏิบัติการ ประสานงานกับจังหวัดและอำเภอ ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ที่มีความต้องการขอรับบริการด้านต่างๆ ของศูนย์ปฏิบัติการ เช่น การอบรมให้ความรู้ ปรึกษาการผลิต งานบริการ หรืองานอื่นๆ เพื่อสนับสนุนงานส่งเสริมการเกษตร ในพื้นที่

๖. การผลิตสื่อถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการ และประชาสัมพันธ์ (ศูนย์ปฏิบัติการฯ)

สสค. ร่วมกับ ศูนย์ปฏิบัติการ วิเคราะห์ความจำเป็น และความต้องการความรู้ด้านวิชาการเพื่อตอบโจทย์ในพื้นที่ เพื่อจัดทำสื่อถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการที่เหมาะสม ศูนย์ปฏิบัติการต้องจัดทำ วีดิทัศน์ จำนวน ๑ เรื่อง เพื่อประชาสัมพันธ์ศูนย์ปฏิบัติการ หลักสูตรในการฝึกอบรมต่างๆ แพลงเรียนรู้ แพลงทดสอบ แพลงแม่พันธุ์ และอื่นๆ ศูนย์ปฏิบัติการผลิตสื่ออื่นๆ ตามความเหมาะสม เช่น โปสเตอร์ แผ่นพับ หรือแอปพลิเคชัน เป็นต้น ทั้งนี้ให้ส่งไฟล์สื่อชิ้นนี้ให้ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จำนวน ๑ เรื่อง ภายในเดือน มี.ค. ๖๒ เพื่อที่จะรวบรวมเป็นองค์ความรู้ของศูนย์ปฏิบัติการต่อไป

๗. การบริหารจัดการ (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร / สสค.)

๗.๑ สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการ *ปรับเป็น* การฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มศักยภาพด้านการวิจัยของศูนย์ปฏิบัติการ

๗.๒ การนิเทศและติดตามงานผลผลิต (output)

๑. เจ้าหน้าที่จังหวัด / อำเภอ และศูนย์ปฏิบัติการได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการเกษตร จำนวน ๒๓๔ คน

๒. ศูนย์ปฏิบัติการสามารถดำเนินการส่งเสริมอาชีพการเกษตรให้แก่เครือข่ายเกษตรกรและเกษตรกรทั่วไป จำนวน ๒๒,๘๐๐ ราย

๓. ศูนย์ปฏิบัติการ มีผลงานวิจัย ศึกษา ทดสอบ จำนวน ๔๐ เรื่อง

๔. ศูนย์ปฏิบัติการมีการพัฒนาแปลงเรียนรู้ จุดเรียนรู้ แพลงแม่พันธุ์ โรงเรือนเพาะชำ และแปลงทดสอบ จำนวน ๔๐ จุด

ผลลัพธ์ (outcome)

๑. เกษตรกรได้รับองค์ความรู้ที่หลากหลาย ทันสมัย ตรงตามความต้องการ และเหมาะสมกับ สภาพพื้นที่ ซึ่งจะนำความรู้ไปสู่การลดต้นทุน เพิ่มรายได้ และเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์

๒. ศูนย์ปฏิบัติการสามารถสนับสนุนการพัฒนาการเกษตรในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศูนย์ปฏิบัติการมีเทคโนโลยี นวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เหมาะสมและตอบสนอง ต่อความต้องการขอเกษตรกรและพื้นที่

๔. ศูนย์ปฏิบัติการเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการและพัฒนาอาชีพทางการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่เกษตรกร และผู้ที่สนใจ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Impact)

๑. ศูนย์ปฏิบัติการเป็นแหล่งศึกษา ทดสอบ และประยุกต์ใช้วิชาการด้านส่งเสริมการเกษตร ที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่

๒. ศูนย์ปฏิบัติการสามารถตอบสนองต่อความต้องการของเกษตรกรและประชาชนที่มาขอรับบริการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศูนย์ปฏิบัติการเป็นแหล่งเรียนรู้ และถ่ายทอดวิชาการด้านการเกษตรให้แก่เจ้าหน้าที่ เกษตรกร และผู้ที่สนใจ

๔. ศูนย์ปฏิบัติการสามารถสนับสนุน และเชื่อมโยงการปฏิบัติงานกับสำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานเกษตรอำเภอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

“ศูนย์ปฏิบัติการ” สามารถขับเคลื่อนการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหาและ ตอบสนองความต้องการของพื้นที่ได้อย่างแท้จริง

“สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร” มีบทบาทที่สำคัญยิ่ง เพราะมีหน้าที่กำกับ ดูแล สนับสนุน พัฒนางานด้านวิชาการ และประสานการเชื่อมโยงการทำงานระหว่าง ศูนย์ปฏิบัติการ และ จังหวัด อำเภอ

การผลิตและการตลาดข้าวครบวงจร
โดย
นายวิโรจน์ จันทร์ขาว
ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมระบบการผลิตข้าว
สำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร



“การผลิตข้าวไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด (อุปสงค์ อุปทาน)
ชาวนามีต้นทุนการผลิตสูง ขายข้าวได้ราคาต่ำ”

ข้าวครบวงจร แผนการบูรณาการของหน่วยงาน ได้แก่ พาณิชย์ เกษตรและสหกรณ์ มหาดไทย ธกส. Gistda. สมาคมผู้ส่งออกข้าวไทย. สมาคมค้าข้าวไทย. สมาคมผู้ประกอบการค้าข้าวถุงไทย. สมาคมโรงสีข้าวไทย. สมาคมชาวนา. สมาคมรถเกี่ยว ฯลฯ

คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

๑. คณะกรรมการนโยบายและบริหารจัดการข้าว (นบข.) หัวหน้า.คสช.ประธาน /ปลัดพาณิชย์เลขาฯ
๒. คณะทำงานวางแผนการผลิตข้าวครบวงจร ปลัดพาณิชย์ประธาน/รองอธิบดีกรมการค้าภายใน เลขาฯ
๓. คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนการผลิตและ การตลาดข้าวครบวงจร (ด้านการผลิต) รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ประธาน/อนุกรรมการข้าวเลขาฯ
๔. คณะอนุกรรมการกำกับติดตามแผนการผลิตและการตลาดข้าวครบวงจร ปลัดพาณิชย์ประธาน/รองฯ อธิบดีกรมการค้าภายใน เลขาฯ
๕. คณะอนุกรรมการติดตามกำกับดูแลการบริหารจัดการข้าวระดับจังหวัด ผวจ.ประธาน/พาณิชย์จังหวัด เลขาฯ

คณะทำงานภายใต้คณะกรรมการฯ ด้านการผลิต มี ๕ คณะ

๑. คณะฯ กำหนด พท.เป้าหมายส่งเสริมการปลูกข้าวและปรับลด พื้นที่ไม่เหมาะสม อนุกรรมการข้าวประธาน /ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กรมการค้าข้าว เลขาฯ กรมส่งเสริมการเกษตรมี ผอ.ศสท. เป็นคณะทำงาน
๒. คณะฯ โครงการระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ (นาแปลงใหญ่) และมาตรฐานคุณภาพรอง อนุกรรมการข้าวประธาน/ผอ.สำนักส่งเสริมการผลิตข้าว กรมการค้าข้าวเลขาฯ
๓. คณะฯ ส่งเสริมการผลิตข้าวอินทรีย์ รองปลัด เกษตรและสหกรณ์ ประธาน/ผอ.กองพัฒนาผลิตภัณฑ์ข้าว กข. เลขาฯ
๔. คณะฯ จัดทำข้อมูลสารสนเทศและภูมิศาสตร์สารสนเทศข้าวครบวงจร เลขา สศก.ประธาน/ผอ.ศูนย์สารสนเทศ สศก.เลขาฯ
๕. คณะฯ ประชาสัมพันธ์แผนการผลิตและการตลาดข้าวครบวงจร อ.กข. ประธาน/ผอ.สำนักบริหารกลาง กข. เลขาฯ

แผนการผลิตและการตลาดข้าวครบวงจร ปี ๒๕๖๑/๖๒ ๕ ช่วง

๑. ช่วงกำหนด อุปสงค์ อุปทานข้าว พณ.และ กษ.
๒. ช่วงการผลิต
 - . วางแผนการผลิตข้าว . การขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้ปลูกข้าว
 - . จัดหาปัจจัยการผลิต . การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต
 - . ควบคุมปริมาณการผลิตข้าว . การพัฒนาชาวนา
 - . การประกันภัยข้าวนาปี
๓. ช่วงการเก็บเกี่ยวและหลังเก็บเกี่ยว
 - . บริหารจัดการรถเกี่ยวนาข้าว ด้วยแอปพลิเคชัน (คน.)
 - . คก. สินเชื่อเพื่อสร้างยุ้งฉางให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกร (คน.)
 - . คก.ช่วยเหลือค่าเก็บเกี่ยวและปรับปรุงคุณภาพข้าว (คน.)
๔. ช่วงการตลาดภายในประเทศ
 - . คก.เชื่อมโยงตลาดข้าวอินทรีย์และข้าวGAP (กข.)
 - . คก. เชลลผลผลิตออกสู่ตลาด (ธ.ก.ส./คน.)
๕. ช่วงการตลาดต่างประเทศ

- . จัดหาและเชื่อมโยงตลาด (คต.)
- . สร้างการรับรู้ข่าวในตลาดโลก (คต.)
- . การจัดกิจกรรมส่งเสริมการขาย (พณ.)

ความต้องการใช้ข้าว ปี ๒๕๖๑/๖๒

- ความต้องการใช้ข้าว ๓๐.๕๒ ลต.ขป.
 - . ส่งออก ๑๔.๖๙ ลต.ขป. /๙.๕๔ ลต.ขส.
 - . บริโภค ๑๒.๐๔ ลต.ขป. /๗.๘๓ ลต.ขส.
 - . อุตสาหกรรม ๒.๔ ลต.ขป. /๑.๕๖ ลต.ขส.
 - . ทำเมล็ดพันธุ์ ๑.๓๘ ลต.ขป.
- กษ.ประกาศ พท.ปลูกข้าว ๗๐.๖๔ ล้านไร่
 - . รอบที่ ๑ พท. ๕๘.๕๘ ลร.
 - . รอบที่ ๒ พท. ๑๒.๐๖ ลร.

โครงการภายใต้แผนการผลิตและการตลาดข้าวครบวงจรปี ๒๕๖๒

๑. โครงการส่งเสริมการปลูกพืชหลากหลายฤดูนาปรัง ปี ๒๕๖๒ พื้นที่ ๒๐๐,๐๐๐ ไร่ สนับสนุนเงินไร่ละ ๑,๐๐๐ บาท ครอบคลุมละไม่เกิน ๑๕ ไร่
๒. โครงการปลูกพืชปุ๋ยสด ปี ๖๑ (พต.) สนับสนุนไร่ละ ๒,๐๐๐ บาท ครอบคลุมละไม่เกิน ๑๕ ไร่ ส่วนปี ๒๕๖๒ ไม่มีการดำเนินโครงการ
๓. โครงการส่งเสริมการปลูกพืชอาหารสัตว์ (ปศุสัตว์) พื้นที่ ๔๔,๐๐๐ ไร่
๔. โครงการสานพลังประชารัฐเพื่อสนับสนุนเพื่อปลูกข้าวโพดฤดูทำนา เป้าหมาย ๒ ล้านไร่

กรมส่งเสริมการเกษตรเกี่ยวข้องกับข้าวครบวงจร

๑. การขึ้นทะเบียนเกษตรกร
๒. การจัดทำข้อมูล/ประมาณการ การปลูกข้าวรอบ ๑ และ ๒
๓. การสำรวจ ประมาณการผลิตข้าว (รอบละ ๒ ครั้ง)
๔. การจัดทำ/ดำเนินการโครงการต่างๆ (พืชหลากหลาย /สานพลังประชารัฐฯ)
๕. นาแปลงใหญ่ (เบิกจ่ายแผนกรมการข้าว)

โครงการระบบส่งเสริมการนาแปลงใหญ่ ปี ๒๕๖ (เบิกจ่ายแผนกรมการข้าว)

๑. ขณะนี้ งบประมาณ. ยังไม่ได้โอนมาที่ กสท.
๒. กิจกรรมการดำเนินงานเหมือน ปี ๖๑
 - . จัดเวทีชุมชน
 - . การบริหารจัดการศัตรูข้าว
 - . จ้างเหมา จนท.ช่วยปฏิบัติงาน ๑ คน (ต้องมี ๑๐ แปลง)
๓. กิจกรรมการพัฒนาทีมผู้จัดการแปลง (โดยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)
 - . ผู้ช่วยผู้จัดการแปลง (ศิษย์ข้อมูลรายแปลง แผนรายแปลง/บุคคล)

โครงการส่งเสริมการปลูกพืชหลากหลาย ฤดูนาปรัง ปี ๒๕๖๒

๑. ลดรอบการปลูกข้าวนาปรัง โดยปลูกพืชอื่นทดแทนอายุพืชไม่เกิน ๑๒๐ วัน
๒. เป้าหมาย ๒๐๐,๐๐๐ ไร่ ใน ๕๓ จังหวัด (ทำได้จริง ๕๑ จังหวัด) เกษตรกรมีประวัติการทำนาปี ย้อนหลัง ๕ ปี
๓. สนับสนุนไร่ละ ๒,๐๐๐ บาท ครัวเรือนละไม่เกิน ๑๕ ไร่ มีคณะกรรมการระดับตำบลตรวจสอบ แปลง/รับรอง คณะกรรมการระดับอำเภอรับรอง โอนเงินเข้าบัญชีเกษตรกรโดยตรง

การจัดระบบและประสานเชื่อมโยงงานวิจัยสู่พื้นที่ ผ่าน ศพก.
กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร
กรมส่งเสริมการเกษตร



๑. ประชุมร่วมกับหน่วยงานวิจัย หรือ สถาบันอุดมศึกษาเพื่อคัดเลือกผลงานวิจัย/เทคโนโลยีพร้อมใช้
๒. จัดเวทีระดับเขต
 - หน่วยงานวิจัยนำเสนอผลงานวิจัย/เทคโนโลยีพร้อมใช้
 - คัดเลือกจังหวัดและ ศพก. ที่จะขยายผลงานวิจัย/เทคโนโลยีพร้อมใช้ ๑ จังหวัด
๓. จัดเวทีนำเสนอผลงานวิจัย/เทคโนโลยีที่ ศพก. ๑ ครั้ง ค้นหาโจทย์วิจัยตามความต้องการของเกษตรกร
๔. ค้นหาอาสาสมัครเกษตรกร จัดทำแปลงทดสอบเทคโนโลยีใน ศพก. ที่ได้รับการคัดเลือก ๑ จุด
๕. เก็บข้อมูล/ติดตามนิเทศงาน

๑. เทคโนโลยี (Technology)

- ผู้นำกลุ่ม/สมาชิก มีความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่จะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนากิจกรรมของกลุ่มได้
- กลุ่มสามารถนำความรู้/เทคโนโลยี ไปขยายผล (สอนสมาชิกคนอื่น ๆ /กลุ่มอื่น)ได้
- กลุ่มมีความสามารถในการจัดการและดูแลรักษาเทคโนโลยี

๒. เศรษฐกิจ (Economic)

- กลุ่มมีความพร้อมที่จะสมทบทุนในการจัดหาเทคโนโลยี/อุปกรณ์/เครื่องมือได้
- กลุ่มมีการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
- มีตลาดรองรับผลผลิตที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

๓. ทรัพยากรธรรมชาติ (Resource)

- มีการใช้ปัจจัยการผลิต/วัตถุดิบของท้องถิ่นเป็นหลัก
- มีปัจจัยการผลิต/วัตถุดิบเพียงพอต่อความต้องการ
- มีกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Zero Waste)

๔. จิตใจ (Mind)

- ผู้นำกลุ่มมีความเสียสละ ทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- ผู้นำและสมาชิกกลุ่มมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะพัฒนากิจการของตนเองและชุมชน
- ผู้นำและสมาชิกกลุ่มมีทัศนคติเปิดรับเทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่

๕. สังคม (Social)

- กลุ่มมีการบริหารจัดการการผลิต เครื่องมือ/อุปกรณ์ ร่วมกัน
- กลุ่มมีโครงสร้างการบริหารจัดการที่ชัดเจน
- กลุ่มมีระบบการบริหารจัดการกลุ่มที่เข้มแข็ง สมาชิกมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน และมีทายาทสืบทอดกิจการ

วิธีการและเกณฑ์การประเมิน

วิธีการประเมิน

๑. กลุ่มประเมินตนเอง
๒. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์กลุ่ม

เกณฑ์การประเมิน

๑. หาค่าเฉลี่ยคะแนนจากกลุ่มและเจ้าหน้าที่
๒. คะแนน > 10 ผ่านเกณฑ์
 ≤ 10 ไม่ผ่านเกณฑ์

เป้าหมายของการขยายผลงานวิจัย

เกษตรกรที่รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีสามารถนำเทคโนโลยีไปปรับใช้

ผลที่ต้องการให้เกิดขึ้น

เกษตรกรนำเทคโนโลยีที่ได้รับไปปรับใช้ เพื่อ

- ลดต้นทุนการผลิต
- มีรายได้เพิ่มขึ้น
- เป็นต้นแบบให้เกษตรกรรายอื่นๆ ไปพัฒนาการเกษตรของตนเองต่อไป

ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนสติกลิบเลี้ยงของมังคุดและแนวทางแก้ไข

- ความหมายของงานวิจัยท้องถิ่น
- กระบวนการแสวงหาความรู้ใหม่ ผ่านกระบวนการปฏิบัติร่วมกันของชุมชนท้องถิ่น ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง/การพัฒนา เป็นงานของคนท้องถิ่นเพื่อคนท้องถิ่น
- เน้นการมาร่วมทำวิจัยของชาวบ้าน เจ้าของปัญหาเป็นผู้ปฏิบัติการลงมือทำวิจัยเอง เพื่อแก้ไขปัญหา
- เน้นการมีส่วนร่วมตั้งแต่การหาประเด็นปัญหาในชุมชน เป็นโจทย์ที่ต้องหาคำตอบและทางออกโดยคนในชุมชนเอง
- การทำงานเป็นทีมทำงานวิจัยในพื้นที่ โดยมีพี่เลี้ยงเป็นนักวิจัยหรือนักวิชาการ นักพัฒนา



โรคใบด่างมันสำปะหลัง



แนวทางการเฝ้าระวังการระบาดของโรคใบด่างมันสำปะหลัง

- แนวทางการเฝ้าระวัง
- แนวทางการแจ้งเตือนภัย
- แนวทางป้องกันและควบคุมการระบาด
- แนวทางการให้ความช่วยเหลือ

เพชรบุรี
โรคใบด่างมันสำปะหลัง
 ที่มีสาเหตุจากเชื้อไวรัส
Sri Lankan cassava mosaic virus

พืช: มันสำปะหลัง
Cassava, Manihot esculenta (L.) Crantz

ชื่อสาเหตุ: **Sri Lankan cassava mosaic virus**
 ยังไม่มีรายงานพบในประเทศไทย

อาการ: พืชแสดงอาการใบด่าง เหลือง ใบเสียรูปทรง ลดรูป และยอดที่แตกใหม่จะแสดงอาการด่างเหลือง ลำต้นแคระแกร็น

ความเสียหาย: ผลผลิตเสียหาย **80-100** เปอร์เซ็นต์

พาหะนำโรค: **แมลงห้ำขาวยาสูบ**
Bemisia tabaci (Gennadius)

พืชอาศัยของเชื้อไวรัส: มันสำปะหลัง สนุ่น ลำพู และพืชวงศ์ Euphorbiaceae

พืชอาศัยของแมลงห้ำขาว: มันสำปะหลัง มันฝรั่ง กะหล่ำ โหระพา แครก รวมถึงพืชที่ติดต่อกับพืชอาศัย

สถานที่ติดต่อขอความช่วยเหลือ:
 สถาบันวิจัยและพัฒนาภาคกลาง โทร: 0-2679-6563
 โทรสาร: 0-2946-9374
 โทร: 0-2679-9232-3
 โทรสาร: 0-2679-0604
 โทร: 0-2668-654
 โทรสาร: 0-3648-9515

www.nstda.or.th
 © NSTDA 2011

- ลักษณะอาการโรคใบด่างมันสำปะหลัง
- ใบยอดมีการด่าง ใบบิดม้วน งอเสียรูปทรง แสดงอาการใบด่างทั่วทั้งต้น
 - ต้นแคระแกร็น
 - แมลงห้ำขาวยาสูบเป็นพาหะ



โรคใบด่างมันสำปะหลังที่เกิดจากการใช้ท่อนพันธุ์ที่เป็นโรคมานปลูกต่อ ลักษณะอาการคือ แสดงอาการใบด่างตั้งแต่เริ่มมีใบและแตกยอดใหม่ เป็นสม่ำเสมอทั้งต้น



โรคใบด่างมันสำปะหลังที่เกิดจากแมลงหริ่งขาวเป็นพาหะนำโรค ลักษณะอาการคือ การแสดงอาการใบด่าง และใบผิดรูปไม่ได้เป็นทั้งต้น และจะแสดงอาการชัดเจนที่ยอดอ่อน



แนวทางการเฝ้าระวัง

- สร้างการรับรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และเกษตรกร เพื่อการเตรียมการเฝ้าระวัง(กรมส่งเสริมการเกษตร /สนง.กษอ./สนง.กษจ.)
- สุ่มสำรวจแปลง เป็นประจำทุกสัปดาห์ (เกษตรกร/ศจช.)
- หากพบต้นมันสำปะหลังแสดงอาการของโรคใบด่างให้แจ้งสำนักงานเกษตรอำเภอ และสำนักงานเกษตรจังหวัด ทราบ เพื่อสำรวจและเก็บตัวอย่างต้นมันสำปะหลังที่แสดงอาการของโรคส่ง ศูนย์ส่งเสริมเทคโนโลยีการเกษตร ด้านอารักขาพืชในพื้นที่ เพื่อตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น และส่งกรมส่งเสริมการเกษตร
- กรมส่งเสริมการเกษตรส่งตัวอย่างให้กรมวิชาการเกษตรพิสูจน์โรค และรายงานผลให้ สนง.กษจ.ทราบ เพื่อดำเนินการต่อไป

แนวทางการแจ้งเตือนภัย

- กรณีพบต้นมันสำปะหลังแสดงอาการของโรคใบด่าง และมีการยืนยันการเป็นโรค ให้ สนง.กษจ./สนง.กษอ.แจ้งเตือนภัยทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับประเทศทันที เช่น หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน วิทยุชุมชน สื่อวิทยุ โทรทัศน์ แผ่นพับ หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น ป้ายประชาสัมพันธ์ และสื่อออนไลน์ต่าง ๆ

แนวทางป้องกันและควบคุมการระบาด

๑. การป้องกันไม่ให้เกิดการระบาด

- ห้ามนำเข้าท่อนพันธุ์หรือส่วนขยายพันธุ์ของมันสำปะหลัง
- ประชาสัมพันธ์ให้เกษตรกรหมั่นสำรวจแปลงมันสำปะหลัง อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง
- ใช้ท่อนพันธุ์สะอาด
- กำจัดแมลงพาหะ เช่น แมลงหวี่ขาว ยาสูบ
- เผ่าระวังพืชอาศัยของเชื้อไวรัสใบด่างมันสำปะหลัง (สบู่ดำ ละหุ่ง) และพืชอาศัยของแมลงหวี่ขาวเป็นพาหะนาโรค บริเวณรอบๆ หรือในแปลงปลูกมันสำปะหลัง (กระเพรา โหระพา ผักชีฝรั่ง พริก มะเขือ มันฝรั่ง และพืชตระกูลถั่ว)

๒. การควบคุมไม่ให้เกิดการระบาดขยายพื้นที่

- หากพบต้นมันสำปะหลังที่มีลักษณะอาการคล้ายโรคใบด่างให้ขุดหรือถอนต้นมันสำปะหลัง
- ที่แสดงอาการไปเผาทำลายนอกแปลง และแจ้งกรมส่งเสริมการเกษตรเพื่อดำเนินการตรวจสอบและประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยทันที
- หลีกเลี่ยงการขนย้ายท่อนพันธุ์จากแหล่งที่พบการระบาดของโรคหรือแหล่งที่พบอาการของโรค ไปสู่แหล่งที่ยังไม่เคยพบการระบาด
- พ่นสารชีวภัณฑ์ / สารเคมี กำจัดแมลงหวี่ขาว
- ผลิตขยายและปล่อยศัตรูธรรมชาติที่เป็นปฏิปักษ์กับแมลงหวี่ขาวยาสูบแบบครอบคลุมพื้นที่ เช่น แมลงช้างปีกใส

๓. มาตรการทางกฎหมาย (กรมวิชาการเกษตร – ประกาศเขตกักกันพืช ตาม พ.ร.บ.กักพืช ม.๑๗)

แนวทางการให้ความช่วยเหลือ

๑. สร้างความเข้มแข็งให้เกษตรกรและชุมชน โดยถ่ายทอดความรู้เรื่องการจัดการศัตรูพืช ให้แก่สมาชิกศูนย์จัดการศัตรูพืชชุมชน อาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน (อกม.) และผู้นำชุมชน เพื่อนำไปถ่ายทอดสู่เกษตรกรในชุมชนต่อไป
๒. กรณีเกิดความเสียหายจากการระบาดของโรคไวรัสใบด่างมันสำปะหลัง พิจารณาดำเนินการให้ความช่วยเหลือ เช่น สนับสนุนท่อนพันธุ์ปลอดโรคเพื่อใช้เพาะปลูกในฤดูกาลใหม่ ศัตรูธรรมชาติ หรือสารชีวภัณฑ์ที่ใช้กำจัดแมลงพาหะ และปัจจัยอื่นๆ ที่มีความจำเป็น
๓. กรณีเกิดความเสียหายสิ้นเชิงจากการระบาดของโรคไวรัสใบด่างมันสำปะหลัง ดำเนินการตามขั้นตอนการให้ความช่วยเหลือตามระเบียบกระทรวงการคลัง (ก.มหาดไทย ประกาศเขตภัยพิบัติ)

การบริหารจัดการพื้นที่เกษตรกรรมตามแผนที่การเกษตรเชิงรุก



- ภาคการเกษตรไทย ยังมีการผลิตไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจภายในประเทศ และระดับโลก
- มีความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์ และอุปทานของสินค้าบางชนิด
- เกษตรกรมีความเคยชิน สินค้าเกษตรหลายชนิดจึงถูกเพาะปลูกบนพื้นที่เหมาะสมน้อย หรือไม่เหมาะสม

สาระสำคัญ

- เป็นการทำงานแบบบูรณาการระหว่าง Single command และคณะทำงาน เพื่อกำหนดเป้าหมายและความต้องการจริงในพื้นที่
- เป็นการทำงานแบบบูรณาการระหว่าง Single command และคณะทำงาน เพื่อกำหนดเป้าหมายและความต้องการจริงในพื้นที่

แนวทางการดำเนินงาน

๑. สำรวจพื้นที่ไม่เหมาะสม (N) โดยใช้แผนที่ Agri-Map
๒. คัดเลือกเกษตรกรเข้าร่วมโครงการ
๓. ชี้แจง ทำความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมการปรับเปลี่ยนพืชให้เหมาะสมกับพื้นที่
๔. ดำเนินการปรับเปลี่ยนการผลิต
๕. ติดตามและประเมินผล

Agri-Map คืออะไร

เป็นแผนที่เกษตร โดยบูรณาการข้อมูลพื้นฐานด้านการเกษตร จากทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำหรับใช้เป็นเครื่องมือบริหารจัดการการเกษตรไทย อย่างมีประสิทธิภาพ
กรอบแนวคิด Agri-Map เป็นแผนที่สำหรับการบริหารจัดการการเกษตรรายจังหวัดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และในอนาคต ในมิติของปัจจัยการผลิต อุปสงค์-อุปทาน

๑. ระดับจังหวัด (นโยบายและการขับเคลื่อน)
 ๒. ระดับศูนย์เรียนรู้เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร ๘๘๒ ศูนย์ (ปฏิบัติการ)
- Agri-Map ทำอะไรได้บ้าง

- ตรวจสอบพื้นที่และตำแหน่งปัจจุบัน หรือตำแหน่งใดที่ต้องการ
- แสดงข้อมูลสภาพอากาศ และรายละเอียดการเพาะปลูกพืช
- ต้นทุนและผลตอบแทนต่อไร่
- แหล่งรับซื้อผลผลิต แต่ละชนิด ในพื้นที่หรือตำแหน่งนั้นๆ
- ระบบนำทาง ค้นหาพื้นที่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว
- เข้าถึงข้อมูลหลักของพืชเศรษฐกิจ ได้แก่ ดิน แหล่งน้ำ แหล่งเพาะปลูก การประมง การปศุสัตว์ แหล่งรับซื้อ ข้อมูลคร่าวเรือน รายได้ และหนี้สินเกษตรกร (รูปแบบกราฟ ตัวเลข แผนที่)
- ช่วยให้ผู้ใช้เข้าถึงข้อมูลและติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง

ข้อมูล Agri-Map

จัดทำเป็นแผนที่รายจังหวัดมี ๒ กลุ่มข้อมูลใหญ่

- การบริหารจัดการเชิงรุก
- การปลูกพืชทดแทน

การบริหารจัดการเชิงรุก มี ๗ กลุ่มข้อมูล

๑. ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ขอบเขตจังหวัด ขอบเขตการปกครอง การใช้ที่ดิน พื้นที่ป่า พื้นที่เพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ ทรัพยากรดิน และดินปัญหา
๒. พื้นที่เพาะปลูกในชั้นความเหมาะสมต่างๆ (พื้นที่เพาะปลูกจริง) ได้แก่ นาข้าว อ้อย มันสำปะหลัง ข้าวโพด สับปะรด ปาล์มน้ำมัน ยางพารา มะพร้าว ลำไย ทูเรียน เงาะ มังคุด
๓. ชั้นความเหมาะสมของที่ดินสำหรับเพาะปลูก (พื้นที่ตามความเหมาะสมของดิน) ได้แก่ นาข้าว อ้อย มันสำปะหลัง ข้าวโพด สับปะรด ปาล์มน้ำมัน ยางพารา มะพร้าว ลำไย ทูเรียน เงาะ มังคุด
๔. เขตความเหมาะสมสำหรับเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ
 - ๔.๑ สัตว์น้ำจืด
 - ๔.๒ กุ้งทะเล
๕. แหล่งน้ำ
 - ๕.๑ ผิวดิน (แหล่งข้อมูล : กรมชลประทาน กรมทรัพยากรน้ำ สำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรมพัฒนาที่ดิน)
 - ๕.๒ ใต้ดิน (แหล่งข้อมูล : กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ๒๕๕๘)
๖. ที่ตั้งโรงงานและแหล่งรับซื้อ
 - ๖.๑ แหล่งรับซื้อและสหกรณ์การเกษตร
(แหล่งข้อมูล : กรมโรงงานอุตสาหกรรม, กรมตรวจบัญชีสหกรณ์)
 - ๖.๒ ที่ตั้งโรงงานด้านการเกษตร
(แหล่งข้อมูล : สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, กรมตรวจบัญชีสหกรณ์)
๗. ข้อมูลเกษตรกร
 - ๗.๑ ครัวเรือนเกษตรกรและรายได้-หนี้สิน ภาคการเกษตร
(แหล่งข้อมูล : กรมส่งเสริมการเกษตร)
 - ๗.๒ ลักษณะการถือครองที่ดิน
(แหล่งข้อมูล : กรมส่งเสริมการเกษตร)

การปลูกพืชทดแทน

๒. เลือกพืชทดแทน ได้แก่ ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง ข้าวโพด สับปะรด ปาล์มน้ำมัน ยางพารา กาแฟ มะพร้าว ลำไย ทุเรียน เงาะ มังคุด

๑. เลือกพืชปลูกปัจจุบัน ได้แก่ ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง ข้าวโพด สับปะรด ปาล์มน้ำมัน ยางพารา กาแฟ มะพร้าว ลำไย ทุเรียน เงาะ มังคุด

สรุป

๑. ข้อมูลทั่วไป

๒. ข้อมูลทางเศรษฐกิจและสังคม

๓. ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

๔. การนำข้อมูลแผนไปสู่การปฏิบัติ

** กรณีมีการผลิตสินค้าอยู่ในเขตเหมาะสม

๑.๑ ส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต

๑.๒ ลดต้นทุนการผลิต

** กรณีมีการผลิตสินค้าอยู่ในเขตไม่เหมาะสม

๑.๑ การปลูกพืชเศรษฐกิจที่ตลาดมีความต้องการสูง

๑.๒ การทำปุ๋ยสัตว์

๑.๓ การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ

๑.๔ การปรับเปลี่ยนการทำการผลิตแบบผสมผสาน

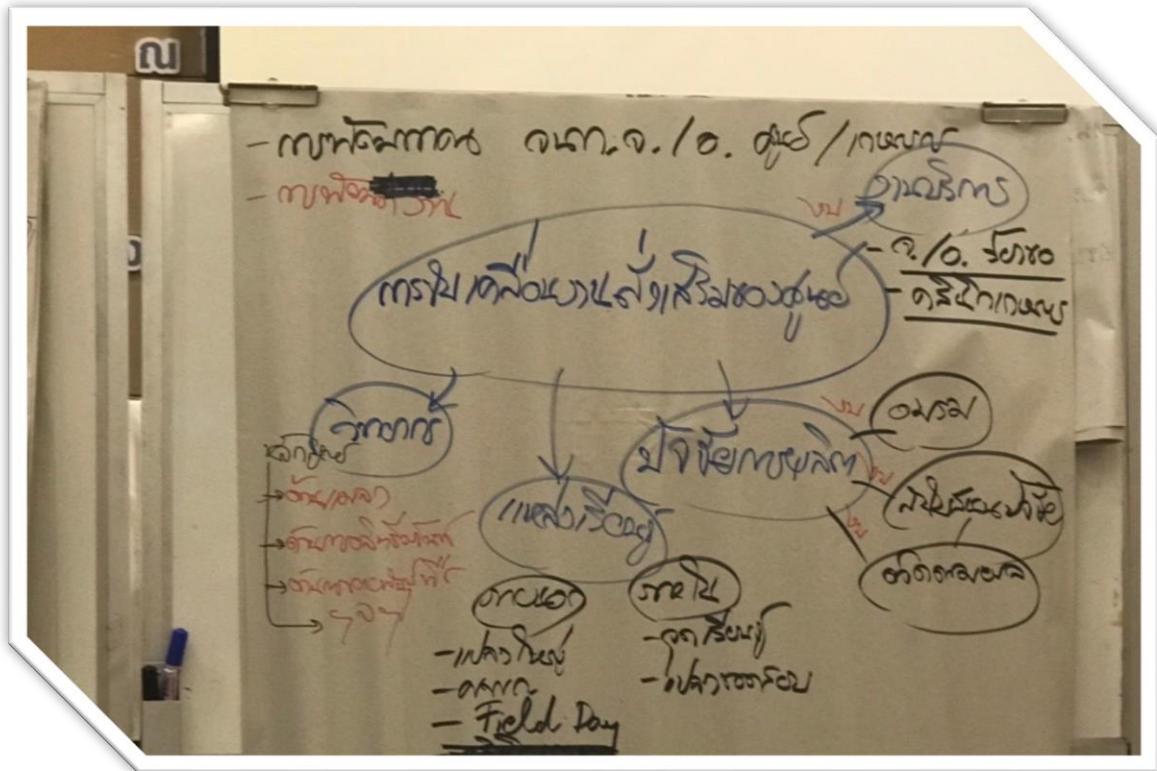
การใช้ประโยชน์จากข้อมูลทะเบียนเกษตรกรเชิงแผนที่ระบบบริการข้อมูลแผนที่ส่งเสริมการเกษตร SSMAP



การพัฒนาเกษตรกรสู่ Smart Farmer และ Young Smart Farmer



กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้



กลุ่มส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมผลิต
 "การขับเคลื่อนงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ และกระบวนการระดับจังหวัด ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓"

งาน/โครงการ	สิ่งที่จังหวัดดำเนินการ	ผลที่ต่อตัวจังหวัด	การสนับสนุน
- ส่งเสริมเกษตรกรในพื้นที่ - ส่งเสริมเกษตรกรกลุ่มวิสาหกิจ - ส่งเสริมเกษตรกรกลุ่มวิสาหกิจ - ส่งเสริมเกษตรกรกลุ่มวิสาหกิจ	1. ส่งเสริมงานส่งเสริมวิสาหกิจ 2. ส่งเสริมงานส่งเสริมวิสาหกิจ 3. ส่งเสริมงานส่งเสริมวิสาหกิจ 4. ส่งเสริมงานส่งเสริมวิสาหกิจ 5. ส่งเสริมงานส่งเสริมวิสาหกิจ	1. จำนวนเกษตรกรที่เพิ่มขึ้น 2. จำนวนเกษตรกรที่เพิ่มขึ้น	1. ได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงาน 2. ได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงาน 3. ได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงาน 4. ได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงาน

"สุวัศ ศาสตร์และสารสนเทศ"

"การขับเคลื่อนงานวิจัยนวัตกรรมในชนบท และกระบวนการระหว่างจังหวัด 6 ศูนย์ปฏิบัติการ"

งาน	ทำอะไร	ปี 62 ที่ต้องทำ	บุคคลที่รับผิดชอบ	
T&V system Training : DW : วิทยานิพนธ์ภาค : การวางแผน : การติดตามประเมินผล : GAP ภายใต้สหกรณ์ : ทวีป สีตยาธิ	Visiting : ศึกษาดูงาน : แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน	- การวิจัยที่จัดทำ - ระดับของสหกรณ์ - ภาษาอังกฤษ - จะไปถึงเสริมภาคเกษตร - ภาครัฐโดยมีสหกรณ์ที่สหกรณ์จังหวัด	- ข้าราชการสหกรณ์ - วิทยากรภาคเกษตร	
	Data : เก็บข้อมูลความรู้ : จัดเก็บข้อมูลความรู้ : การนำข้อมูลไปใช้	- ปรับเปลี่ยนการรายงานแผน & ผล - เป็นภาษาอังกฤษอิเล็กทรอนิกส์ - ยกเลิก F102	- พัฒนาระบบเก็บข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ	- ข้าราชการสหกรณ์/ภาค
	Support : อบรมความรู้ (ภาคพิเศษ) : อบรม / ฝึกอบรม	- เปลี่ยน, อบรม, ฝึกอบรม	- ข้าราชการสหกรณ์/ภาค	- ข้าราชการสหกรณ์/ภาค
	Supervision : ทีม : MM : COO	- ติดตามงานที่ดำเนินการ - อบรม / ฝึกอบรม - ข้าราชการสหกรณ์/ภาค	- ข้าราชการสหกรณ์/ภาค	- ข้าราชการสหกรณ์/ภาค - COO และ ทีมงาน

"ชาวเกษตร"

"การขับเคลื่อนงานวิจัยนวัตกรรมในชนบท และกระบวนการระหว่างจังหวัด 6 ศูนย์ปฏิบัติการ"

สิ่งที่ต้องเน้น	งานที่ต้องทำ	งาน	การประเมินผล
ศูนย์วิจัย (คน, คน) - ฝึกอบรม - อบรม / ฝึกอบรม - อบรม / ฝึกอบรม - อบรม / ฝึกอบรม	1. อบรม / ฝึกอบรม 11 อบรม / ฝึกอบรม 2. อบรม / ฝึกอบรม 3. อบรม / ฝึกอบรม	(ทีม) / (ทีม) 1. อบรม / ฝึกอบรม 2. อบรม / ฝึกอบรม 3. อบรม / ฝึกอบรม	การประเมินผล - อบรม / ฝึกอบรม - อบรม / ฝึกอบรม - อบรม / ฝึกอบรม - อบรม / ฝึกอบรม
2. การติดตาม ด้วยวิธี วิจัยเชิงพื้นที่ (IPM)	1. อบรม / ฝึกอบรม 2. อบรม / ฝึกอบรม 3. อบรม / ฝึกอบรม	- อบรม / ฝึกอบรม - อบรม / ฝึกอบรม - อบรม / ฝึกอบรม	- อบรม / ฝึกอบรม - อบรม / ฝึกอบรม - อบรม / ฝึกอบรม

