

เรื่อง การพัฒนาศักยภาพนักส่งเสริมการเกษตร

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

๑. วิเคราะห์สถานการณ์การถ่ายทอดความรู้

กรมส่งเสริมการเกษตร เป็นหน่วยงานภาครัฐการจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๑๐ เพื่อทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ให้กับเกษตรกรให้มีความสามารถในการแข่งขัน มีความมั่นคงในอาชีพการเกษตรและมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีสุข แบ่งโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กรออกเป็น ๒ ระดับ คือ ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค มีบุคลากรจำนวน 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 รองลงมา ร้อยละ ๑๙.๒๒ (๑,๗๒๑ คน) เป็นบุคลากรที่มีอายุ ๓๑-๓๕ ปี (ข้อมูลกองการเจ้าหน้าที่ ณ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๑) การทดแทนอัตรากำลังคนเกิดขึ้นได้ไม่ทันสถานการณ์ เกิดช่องว่างในการทำงานระหว่างช่วงอายุและประสบการณ์ในการทำงานส่งเสริมการเกษตร ซึ่งอาจจะกระทบกับการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรภายในองค์กร โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ได้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งด้านทักษะพฤติกรรม และความเข้าใจในการทำงานได้

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

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

ในการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร มุ่งเน้นให้เกษตรกรมีความมั่นคงในอาชีพ มีความสามารถในการแข่งขัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีสุข โดยพัฒนาเกษตรกรให้เป็น Smart Farmer ซึ่งบุคลากรที่ทำหน้าที่นักส่งเสริมการเกษตรจะต้องมีความรู้และมีทักษะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 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, แพลงสาธิต และ e-Learning เป็นต้น
- ๕) มีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับนักส่งเสริมการเกษตร และเกษตรกรได้พัฒนาตนเอง ได้แก่ e-Learning, Application และ DOAE K-station เป็นต้น
- ๖) บุคลากรและเกษตรกรรุ่นใหม่มีศักยภาพและความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและเข้าถึงองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง 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 ยกเว้นเกษตรกรบางกลุ่ม ที่ได้พัฒนาตนเองจากสถาบันการศึกษา ได้แก่ Young Smart Farmer เป็นต้น

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงมีแนวคิดเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๑) พัฒนาระบบการถ่ายทอดความรู้ ๒) พัฒนาแหล่งรวบรวมและค้นคว้าองค์ความรู้ ๓) พัฒนาระบบภาคีและเครือข่าย ๔) จัดให้มีระบบประเมินผลสัมฤทธิ์ และ ๕) มีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคลากร โดยมีตัวชี้วัดผลสำเร็จ คือ ๑) มีรูปแบบ (Model) ในการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตร และการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรสู่เกษตรกร ๒) มีแหล่งรวบรวมตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จของนักส่งเสริมการเกษตรและเกษตรกร ๓) มีภาคีและเครือข่ายเกิดขึ้น และ ๔) มีผลการศึกษาวิจัยในงานส่งเสริมการเกษตร

๒. แนวคิดการพัฒนาบุคลากร

กรมส่งเสริมการเกษตรได้พัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ สามารถตอบสนองงานตามภารกิจและนโยบายขององค์กร มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนหรือความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ของกำลังคนที่อาจจะเป็นผลกระทบในภาพรวมให้กับองค์กรในอนาคต ซึ่งการพัฒนาบุคลากรมีเป้าหมาย คือ ต้องการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรแบบมืออาชีพ ทั้งในระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ

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

ดังนั้น ทางออกในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งเจ้าหน้าที่และเกษตรกรก็คือ นำข้อมูลที่เป็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการประเมินผลเฉพาะบางหลักสูตร หรือบางกิจกรรม/โครงการนำข้อมูลและข้อเท็จจริงจากเวทีการติดตามโครงการ เวทีนิเทศระบบส่งเสริมการเกษตร และเอกสาร/สิ่งพิมพ์ เพื่อจัดเป็นระบบสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ของเจ้าหน้าที่สู่เกษตรกร ซึ่งจะมีการถ่ายทอดความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องโดยใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สามารถเชื่อมโยงผลให้เป็นรูปธรรม สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาคี/เครือข่าย

ที่ต่อเนื่อง 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 การแสดงออก ได้เหมาะสม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีได้อย่างถาวร ถ้าจะปรับปรุงเพื่อพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการโดยมี ๔ ขั้นตอน คือ ๑) ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเอง ๒) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะพัฒนาตนเอง ๓) วิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียของตนเอง และ ๔) เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบระเบียบ โดยมีกลยุทธ์อันนำไปสู่ผลสำเร็จ ได้แก่ ๑) การเป็นผู้มีจิตใจสงบ ๒) การเป็นผู้มีจิตใจเบิกบาน ๓) ความเป็นผู้ไม่หวาดหวั่นต่อความยากลำบาก ๔) เป็นผู้ตรงต่อเวลา ๕) ความเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ๖) ความเป็นผู้ละเอียดรอบคอบ ๗) การเป็นคนขยันขันแข็ง และ ๘) ความเป็นผู้เชื่อถือของผู้อื่น

ซึ่งแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรในงานส่งเสริมการเกษตรที่นำมาใช้ดำเนินการ ดังนี้

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

๒) นำวิธีการสอนงานเข้ามาจัดการองค์ความรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่ในระดับพื้นที่ ซึ่งเป็นบุคลากรที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ทำหน้าที่ 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 เป็นการจัดการเรียนรู้เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากเวทีเสมือน โดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์/อินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นระบบการเรียนรู้ที่ไม่ต้องเผชิญหน้ากับวิทยากร ได้แก่ บทเรียน e-Learning, DOAE K-station, K-room สื่อวีดิทัศน์ และอื่นๆ

ตัวอย่างเช่น กรมส่งเสริมการเกษตรนำ e-Learning เป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร โดยสร้างโอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตร และการทำงานกับเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการประหยัดงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร มีเป้าหมายคือ ต้องการพัฒนาสมรรถนะของนักส่งเสริมการเกษตรระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ใน ๔ ตำแหน่งหลัก ประกอบด้วย นักวิชาการเกษตร นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร เจ้าพนักงานการเกษตร และเจ้าพนักงานเทคนิคเกษตร ซึ่งกำหนดรูปแบบและวิธีการเรียนรู้ให้ผู้เรียนศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากสื่อวีดิทัศน์ เป็นสื่อหลัก และมีสื่อเอกสาร Power Point เป็นสื่อเสริม มีการวัดผลความรู้ของผู้เรียน มีการสร้างแรงจูงใจ/เสริมแรงโดยผู้เรียนที่สอบผ่านหลักสูตรจะได้รับใบวุฒิบัตรและผู้เรียนที่สอบผ่านชุดวิชา/วิชาจะได้รับในประกาศนียบัตร และมีการติดตามประเมินผลเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคลากรด้วย e-Learning ผลการประเมินพบว่า ผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ ๒๐ สามารถนำองค์ความรู้จากบทเรียน e-Learning ไปถ่ายทอดและเผยแพร่ให้กับเจ้าหน้าที่/เกษตรกรให้เกิดผลสำเร็จได้มาก ผู้เรียนเห็นว่า การใช้ e-Learning เป็นช่องทางในการเพิ่มพูนองค์ความรู้ให้กับตัวผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางเข้ารับการฝึกอบรมแบบเดิม และทำให้งานที่รับผิดชอบไม่เกิดความเสียหายด้วย บุคลากรที่เข้ารับการเรียนรู้มีความมั่นใจในตนเองสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น จนได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากเกษตรกร ประหยัดค่าใช้จ่าย ระบบนี้ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๓,๔๘๖,๐๐๐ บาท โดยมีคนสมัครเข้ามาเรียนรู้และผ่านการประเมินผลจำนวน 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 เพื่อปรับกระบวนการทำงานเชิงบวก และเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพในการทำงานพื้นที่และชุมชนให้กับข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีอายุราชการ ไม่เกิน ๕ ปี ในการกำหนดเนื้อหาหลักสูตรและรูปแบบ/วิธีการเรียนรู้จะมีความเหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมของแต่ละเขต (จำนวน ๙ เขต) ซึ่งแต่ละเขตได้ออกแบบการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนแบบประสมประสาน ได้แก่ จัดฝึกอบรมในห้อง ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ Coach เป็นผู้สอนงาน

เป็นต้น โดยผลการประเมิน พบว่า ผู้เรียนมีความเข้าใจในงานส่งเสริมการเกษตร จัดเวทีชุมชนและใช้เครื่องมือเป็นอาทิเช่น Mind Map Problem tree ก้างปลา ปฏิทินการปลูกพืช SWOT และอื่นๆ ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง สามารถสร้างการยอมรับกับเกษตรกรได้ และปฏิบัติการกิจ/โครงการได้เป็นระบบ จนปรากฏผลเป็นรูปธรรม ได้แก่ โครงการเสริมสร้างรายได้ให้แก่เกษตรกรรายย่อย แปลงใหญ่ และศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพสินค้าเกษตร (ศพก.) เป็นต้น

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

ศิริวรรณ หวังดี..... เขียน/เรียบเรียง

ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร

พฤศจิกายน ๒๕๖๑