



เทศบาลตำบลทะเลสาบ

โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาของ
เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น วิทยากร ผู้ติดตาม
ผู้สังเกตการณ์ คณะกรรมการชุมชน
กลุ่มเด็ก กลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้สูงอายุ
อปพร.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

จัดทำโดย :
งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล

คำนำ

รายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น คณะกรรมการชุมชน และกลุ่มมวลชนต่างๆ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ณ จังหวัดกระบี่ และจังหวัดเพชรบุรี ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมองค์ความรู้ ประสบการณ์ และผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานในสถานที่ต้นแบบต่างๆ ระหว่างวันที่ ๒๘ เมษายน - ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เนื้อหาภายในเล่มประกอบด้วย สรุปประเด็นสำคัญจากการบรรยายด้านคุณธรรมจริยธรรม ผลการศึกษาดูงานด้านนวัตกรรมจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลเมืองกระบี่ การจัดการศึกษาท้องถิ่น การบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ตลอดจนการศึกษาระบบบริหารงานบุคคลและธรรมาภิบาลของหน่วยงานต้นแบบ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ล้วนเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับการให้บริการประชาชน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในเทศบาลตำบลขามทะเลสอให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นแนวทางและประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ รวมถึงเป็นหลักฐานแสดงถึงความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณที่โปร่งใสและตรวจสอบได้สืบไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล

สารบัญ

	หน้า
- สรุปผลการดำเนินงานโครงการฯ	1
พิธีเปิดโครงการ	2
- สรุปผลการดำเนินงานโครงการฯ	
วันที่ 28 เมษายน 2569	3
วันที่ 29 เมษายน 2569	11
วันที่ 30 เมษายน 2569	26
วันที่ 1 พฤษภาคม 2569	34
แบบประเมินความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการฝึกอบรม	38
- ภาคผนวก	41

สรุปผลการดำเนินงาน
โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น วิทยากร ผู้ติดตาม ผู้สังเกตการณ์
คณะกรรมการชุมชน กลุ่มเด็ก กลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้สูงอายุ อปพร.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569
ระหว่างวันที่ ๒๘ เมษายน – ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๙

วันที่ 28 เมษายน ระหว่างเวลา 08.30 น. – 09.00 น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลขามทะเลสอ อำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา

เจ้าหน้าที่โครงการฯ ได้ปฏิบัติหน้าที่ รับลงทะเบียนผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น วิทยากร ผู้ติดตาม ผู้สังเกตการณ์ คณะกรรมการชุมชน กลุ่มเด็ก กลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้สูงอายุ อปพร.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569



พิธีเปิด

โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น วิทยากร ผู้ติดตาม ผู้สังเกตการณ์
คณะกรรมการชุมชน กลุ่มเด็ก กลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้สูงอายุ อปพร.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

พิธีเปิดโครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น วิทยากร ผู้ติดตาม ผู้
สังเกตการณ์ คณะกรรมการชุมชน กลุ่มเด็ก กลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้สูงอายุ อปพร.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569
ในวันที่ 28 เมษายน 2569 ระหว่างเวลา 09.00 น. -09.10 น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบล
ขามทะเลสอ ชั้น 2



ประธานกล่าวเปิดโครงการฯ โดย
นายมานิช มะลิขาว
นายกเทศมนตรีตำบลขามทะเลสอ



กล่าวรายงานโดย
นายเจษฎา บุตรเพชร
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

วันที่ 28 เดือน เมษายน พ.ศ. 2568

เวลา 09.00 – 11.00 น. วิทยากรบรรยาย โดย นายถวัลย์นันท เมธาพลเศรษฐ์



วิทยากรทำการบรรยาย "เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน"

1. อุดมการณ์และปรัชญาของการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น: "หัวใจของการบริการสาธารณะ"

วิทยากรได้เริ่มต้นการบรรยายโดยการวางรากฐานทางความคิด (Mindset) ของการเป็น "ข้าราชการท้องถิ่นที่ดี" โดยชี้ให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือหน่วยงานภาครัฐที่ใกล้ชิดกับปัญหาและความคาดหวังของประชาชนมากที่สุด การมีเพียงความรู้ความสามารถในเนื้องานจึงไม่เพียงพอ แต่ต้องมี "จิตสำนึกสาธารณะ" (Public Mind) เป็นเข็มทิศในการปฏิบัติงาน โดยวิทยากรได้ขยายความหลักการ "ครองตน ครองคน ครองงาน" ในบริบทใหม่ดังนี้:

- **การครองตน (Self-Mastery):** คือการมีวินัยทางจริยธรรมที่เริ่มต้นจากภายใน วิทยากรเน้นย้ำว่าเจ้าหน้าที่ต้องรักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตำแหน่งหน้าที่อย่างเคร่งครัด ไม่เพียงแต่ในเวลาราชการเท่านั้น แต่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตประจำวัน ไม่ยุ่งเกี่ยวกับบอขายมุข และใช้หลัก "ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" มาเป็นภูมิคุ้มกันในการป้องกันการทุจริต การครองตนที่ดีคือการแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่รัฐมีความน่าเชื่อถือและศรัทธา
- **การครองคน (Human Relation Management):** ในสังคมที่มีความหลากหลายของช่วงวัย (Multi-generation) วิทยากรให้ความสำคัญกับการใช้หลัก "พรหมวิหาร ๔" คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ เจ้าหน้าที่ต้องมีทัศนคติเชิงบวกต่อเพื่อนร่วมงานและประชาชน ต้องเป็นนักฟังที่ดีและนักประสานงานที่เยี่ยมยอด เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กรและชุมชน
- **การครองงาน (Job Efficiency):** วิทยากรได้เชื่อมโยงการทำงานเข้ากับแนวคิด "Lean Process" หรือการบริหารงานที่มุ่งเน้นการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุด เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานด้วยความ "มุ่งมั่นและเต็มใจ" โดยมองว่าทุกขั้นตอนของการบริการคือการแก้ไขความเดือดร้อนของชาวขามทะเลสอ ความสะดวกที่ประชาชนได้รับคือดัชนีชี้วัดความสำเร็จของงาน (KPI) ที่แท้จริง

2. การถอดรหัสมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ: "แนวทางการปฏิบัติสู่ความโปร่งใส"

วิทยากรได้วิเคราะห์เจตนารมณ์ของ พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งถือเป็นรัฐธรรมนูญ ด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐทุกคน โดยขยายความรายหัวข้อเพื่อให้เกิดภาพการปฏิบัติที่ชัดเจน:

1. **ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ:** การแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มิใช่เพียงการทำตามพิธีกรรม แต่คือการรักษาความสงบสุขและความเป็นธรรมในสังคมตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. **ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่:** วิทยากรเน้นย้ำเรื่อง "No Gift Policy" หรือนโยบายงดรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อป้องกันเส้นแบ่งที่พร่าเลือนระหว่าง "น้ำใจ" กับ "การติดสินบน" เจ้าหน้าที่ต้องกล้าที่จะปฏิเสธผลประโยชน์ใดๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความเที่ยงธรรมในการตัดสินใจ
3. **กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม:** ข้าราชการต้องมี "ความกล้าหาญทางจริยธรรม" (Ethical Courage) คือการยืนหยัดในหลักการที่ต้องทำตามระเบียบกฎหมาย แม้จะต้องเผชิญกับแรงกดดันจากผู้มีอิทธิพลหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล
4. **คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว:** วิทยากรชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ต้องปราศจากอคติและการเลือกที่รักมักที่ชัง (Nepotism) การแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากงานเป็นทักษะสำคัญที่เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นต้องฝึกฝน เพื่อไม่ให้เกิดข้อครหาเรื่องการใช้อำนาจเอื้อพวกพ้อง
5. **มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน:** ในยุคที่งบประมาณมีจำกัด เจ้าหน้าที่ต้องทำงานอย่างคุ้มค่า (Value for Money) ทุกบาทที่มาจากภาษีประชาชนต้องถูกใช้อย่างประหยัด โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม
6. **ปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ:** วิทยากรให้ความสำคัญกับ "สิทธิมนุษยชน" ในระดับท้องถิ่น โดยเน้นย้ำการเข้าถึงบริการของกลุ่มเปราะบาง (ผู้สูงอายุ คนพิการ เด็ก) ในตำบลขามทะเลสอ ต้องได้รับความเท่าเทียมและได้รับการอำนวยความสะดวกเป็นพิเศษตามความเหมาะสม
7. **ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ:** ภาพลักษณ์ของเทศบาลถูกสะท้อนผ่านตัวบุคคล วิทยากรย้ำว่า "วินัยและมารยาท" ทั้งการแต่งกาย วาจา และกิริยาท่าทาง คือสื่อกลางที่สื่อสารความน่าเชื่อถือขององค์กรไปยังประชาชน



3. การวิเคราะห์กรณีศึกษา: ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest)

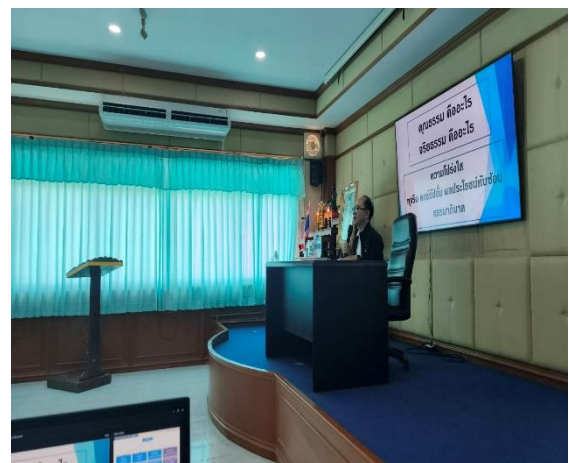
วิทยากรได้ใช้วิธีการบรรยายแบบมีส่วนร่วม (Interactive Lecture) โดยยกกรณีศึกษาที่มักเกิดขึ้นจริงในหน่วยงานท้องถิ่นมาให้ผู้เข้ารับการอบรมร่วมวิเคราะห์จุดเสี่ยง:

- **การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ:** การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับ "เส้นแบ่ง" ระหว่างการใช้เพื่อราชการและการใช้เพื่อส่วนตัว เช่น การนำรถยนต์ราชการไปใช้ในกิจธุระส่วนตัว หรือการนำวัสดุสำนักงานไปใช้ในบ้านพัก ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมที่สุ่มเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัยและกฎหมาย ป.ป.ช.
- **จริยธรรมการจัดซื้อจัดจ้าง:** วิทยากรเจาะลึกถึงความสำคัญของความโปร่งใสในกระบวนการพัสดุ เจ้าหน้าที่ที่ต้องไม่มีความสัมพันธ์ที่เอื้อผลประโยชน์ต่อผู้รับจ้าง และต้องยึดถือระเบียบกระทรวงมหาดไทยอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันการถูกตรวจสอบจาก สตง.
- **การรักษาความลับและการใช้ข้อมูลภายใน:** การไม่นำข้อมูลราชการที่ยังไม่เปิดเผยไปบอกกล่าวแก่คนใกล้ชิดเพื่อหาประโยชน์ทางการค้าหรือประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งถือเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมอย่างชัดเจน

4. คุณธรรมจริยธรรมในยุคดิจิทัล: "การปรับตัวของเจ้าหน้าที่รัฐในโลกออนไลน์"

ในช่วงท้าย วิทยากรได้เน้นย้ำเรื่อง "Digital Literacy & Ethics" ซึ่งเป็นเรื่องใหม่ที่สำคัญมากในปัจจุบัน:

- **วินัยในการใช้สื่อสังคมออนไลน์:** ข้าราชการต้องพึงระวังว่าพื้นที่ส่วนตัวในโลกออนไลน์ไม่มีอยู่จริง การโพสต์ข้อความหรือรูปภาพที่ดูหมิ่นผู้บังคับบัญชา เสียดสีการเมือง หรือกระทบต่อความมั่นคงและภาพลักษณ์องค์กร อาจนำไปสู่โทษทางวินัยได้
- **การสื่อสารเชิงรุก (Government Communication):** เจ้าหน้าที่ต้องทำหน้าที่เป็น "กระบอกเสียงที่ถูกต้อง" โดยการแชร์ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์จากส่วนราชการให้เข้าถึงประชาชนใน Line Group หรือ Facebook ของชุมชน เพื่อลดปัญหาข่าวลวง (Fake News) และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องระหว่างรัฐกับประชาชน



บทสรุปจากวิทยากร: นายถวัลย์นันท ได้ทิ้งท้ายว่า "จริยธรรมไม่ใช่เรื่องของคนดีเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของความเป็นมืออาชีพ" หากเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลขามทะเลสอปฏิบัติตามมาตรฐานเหล่านี้ องค์กรจะไม่เพียงแค่รอดพ้นจากการตรวจสอบ แต่จะได้รับ "ศรัทธา" ซึ่งเป็นรางวัลที่ล้ำค่าที่สุดในชีวิตราชการ

เวลา 11.00 – 12.00 น. วิทยากรบรรยาย โดย นางวิษมัต งามจิตร บรรยาย "เรื่อง การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ”

วิทยากรทำการบรรยาย "เรื่อง การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ”

๑. นิยามและองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (High Performance Team)

วิทยากรได้ปูพื้นฐานว่า "ทีมงานท้องถิ่น" มีลักษณะพิเศษที่เป็นการทำงานแบบ Multi-Stakeholder คือการรวมตัวของฝ่ายประจำ ฝ่ายการเมือง และภาคประชาชน ดังนั้น "ประสิทธิภาพ" จึงไม่ได้วัดที่ผลงานของใครคนใดคนหนึ่ง แต่วัดที่การสอดประสานกันผ่านปัจจัย 5C ดังนี้:

- Common Goal (เป้าหมายร่วม): วิทยากรเน้นย้ำว่าทีมต้องมี "ทิศทางเดียวกัน" คือการมุ่งเน้นประโยชน์สุขของชาวขามทะเลสอ หากเป้าหมายไม่ชัดเจน จะเกิดการดำเนินงานแบบต่างคนต่างทำ (Silo) ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่น
- Commitment (ความพันธสัญญา): คือความมุ่งมั่นทุ่มเท วิทยากรชี้ให้เห็นว่าสมาชิกในทีมต้องมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างสูงที่สุด โดยไม่เกี่ยงงานหรือละเลยหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- Communication (การสื่อสาร): หัวใจของการทำงานทีมคือการสื่อสารที่ "เปิดกว้างและชัดเจน" วิทยากรแนะนำให้ใช้การสื่อสารสองทาง (Two-way communication) เพื่อลดความเข้าใจผิดและความบิดเบือนของข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร
- Conflict Management (การบริหารความขัดแย้ง): ความเห็นต่างคือเรื่องปกติ วิทยากรเสนอให้เปลี่ยน "ความขัดแย้ง" เป็น "พลังสร้างสรรค์" โดยใช้เหตุผลเหนืออารมณ์ และไม่มองความเห็นต่างเป็นศัตรูแต่เป็นมุมมองที่ช่วยอุดช่องโหว่ของงาน
- Collaboration (การบูรณาการความร่วมมือ): เน้นการทำงานแบบข้ามกอง/ข้ามฝ่าย (Cross-functional) เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงบประมาณและทรัพยากร มุ่งเน้นการบูรณาการงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมต่อชุมชน



เวลา 12.00 – 13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน

เวลา 13.00 – 15.30 น. วิทยากรบรรยาย โดย นายธนา วิชาเกวียน บรรยาย “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

2. ทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์และการปรับปรุงการทำงานร่วมกัน

วิทยากรบรรยายเจาะลึกถึง "คน" ซึ่งเป็นหน่วยที่เล็กที่สุดแต่สำคัญที่สุดของทีมงาน ผ่านโมเดลวิเคราะห์พฤติกรรม:

- การวิเคราะห์บุคลิกภาพ (Personality Analysis): เพื่อให้สมาชิกเข้าใจความถนัดที่แตกต่างกัน วิทยากรเน้นหลักการ "Put the right man on the right job" เช่น คนที่ละเอียดรอบคอบควรดูแลงานงบประมาณ/พัสดุ คนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีควรดูแลงานบริการประชาชน เพื่อให้ทีมขับเคลื่อนได้อย่างสมดุล
- การบริหารความต่างระหว่างวัย (Generation Gap): เนื่องจากผู้เข้าร่วมประกอบด้วยกลุ่มเยาวชนจนถึงผู้สูงอายุ วิทยากรจึงเน้นเทคนิคการ "ฟังอย่างลึกซึ้ง" (Deep Listening) คนรุ่นใหม่ต้องกล้าเสนอไอเดียนวัตกรรม ในขณะที่คนรุ่นใหญ่ต้องถ่ายทอดประสบการณ์เชิงพื้นที่ เพื่อผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับภูมิปัญญาดั้งเดิม

3. กระบวนการสร้างทีมงานใน ๕ ระยะ (Tuckman's Stages)

วิทยากรชี้ให้เห็นว่าทีมงานไม่ได้สำเร็จได้ในวันเดียว แต่ต้องผ่านวงจรพัฒนา ๕ ระยะ:

1. **Forming (ระยะก่อตั้ง):** สมาชิกเริ่มรวมตัว ยังมีความระมัดระวังในการแสดงออก หน้าที่ของผู้นำคือการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน
2. **Storming (ระยะขัดแย้ง):** เป็นระยะที่สมาชิกเริ่มแสดงความคิดเห็นจนเกิดการปะทะ วิทยากรย้ำว่า "นี่คือระยะที่สำคัญที่สุด" หากก้าวผ่านไปได้อย่างมีความเข้าใจ ทีมจะแข็งแกร่งขึ้นอย่างมาก
3. **Norming (ระยะสร้างบรรทัดฐาน):** ทีมเริ่มยอมรับกฎกติกาและสไตล์การทำงานร่วมกันและกัน เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
4. **Performing (ระยะปฏิบัติงาน):** ทีมเข้าสู่สถานะสูงสุด (High Performance) สมาชิกทำงานสอดประสานกันโดยอัตโนมัติ มุ่งเป้าไปที่ผลสำเร็จของโครงการเป็นหลัก
5. **Adjourning (ระยะประเมินผล):** เมื่อจบโครงการ ต้องมีการสรุปบทเรียน (AAR) เพื่อวิเคราะห์ว่าอะไรคือข้อดีที่ต้องรักษา และอะไรคือข้อเสียที่ต้องปรับปรุงในการดำเนินงานปีงบประมาณถัดไป



4. ธรรมภิบาลในการบริหารทีมงานท้องถิ่น (Team Governance & Professional Ethics)

- **Collective Accountability (ความรับผิดชอบร่วม):** เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติราชการ ทีมต้องร่วมกันแก้ไขและรับผิดชอบโดยไม่โยนความผิดให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงลำพัง
- **Equity & Fairness (ความเสมอภาค):** การจัดสรรภาระงานและผลประโยชน์ต้องเป็นธรรมตามค่างานและสมรรถนะจริงของสมาชิก เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี
- **Team Transparency (ความโปร่งใสภายในทีม):** สมาชิกทุกคนต้องเข้าถึงข้อมูลการดำเนินงานโครงการได้อย่างเท่าเทียม เพื่อป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในพื้นที่

กิจกรรมเชิงปฏิบัติการ สามารถสรุปสาระสำคัญที่เกิดจากการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ (Learning by Doing) ได้ดังนี้:

๑. กิจกรรมละลายพฤติกรรมและการสร้างความไว้วางใจ (Ice Breaking & Trust Building)

- **ลักษณะกิจกรรม:** การยืนล้อมวงประสานมือและกิจกรรมประกอบจังหวะ
- **วิเคราะห์เชิงพฤติกรรม:** เป็นการส่งเสริมสมรรถนะด้าน "การทำงานเป็นทีม" (Teamwork) โดยใช้กิจกรรมทางกายภาพเพื่อทำลายช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) ระหว่างกลุ่มเยาวชน บุคลากรเทศบาล และผู้สูงอายุ การประสานมือสื่อถึง "ความพันธสัญญา" (Commitment) ในการที่จะร่วมมือกันขับเคลื่อนภารกิจของท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ

๒. การฝึกทักษะการฟังเชิงลึกและการสื่อสารเชิงบวก (Deep Listening & Effective Communication)

- **ลักษณะกิจกรรม:** การรวมกลุ่มพูดคุยและการชูมือแสดงสัญลักษณ์ร่วมกันในวงกลม
- **วิเคราะห์เชิงพฤติกรรม:** วิทยากรเน้นการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) โดยให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการแสดงออกอย่างเท่าเทียม การชูมือพร้อมกันสื่อถึงการมี "เป้าหมายร่วมกัน" (Common Goal) คือประโยชน์สุขของประชาชนตำบลขามทะเลสอ ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัย 5C ที่วิทยากรเน้นย้ำ

๓. การสร้างการมีส่วนร่วมและการบูรณาการข้ามสายงาน (Collaboration)

- **ลักษณะกิจกรรม:** กิจกรรมกลุ่มย่อยที่ผสมผสานระหว่างฝ่ายประจำ ฝ่ายการเมือง และกลุ่มมวลชน
- **วิเคราะห์เชิงพฤติกรรม:** เป็นการสร้างกระบวนการกลุ่มในระยะ Norming (การสร้างบรรทัดฐาน) โดยสมาชิกเริ่มยอมรับความแตกต่างและกำหนดกติกาการทำงานร่วมกัน กิจกรรมนี้ช่วยลดปัญหาการทำงานแบบ Silo (ต่างคนต่างทำ) และกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกในการ "รับผิดชอบร่วมกัน" (Accountability) เมื่อเกิดปัญหาในพื้นที่

๔. การส่งเสริมภาวะผู้นำและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Leadership & Problem Solving)

- **ลักษณะกิจกรรม:** การสังเกตการณ์และให้คำแนะนำโดยวิทยากรท่ามกลางกลุ่มผู้เข้าอบรม
- **วิเคราะห์เชิงพฤติกรรม:** มุ่งเน้นการดึงศักยภาพของผู้เข้าร่วมอบรมให้ออกมาแสดงบทบาทผู้นำกลุ่ม (Team Leader) เพื่อเตรียมความพร้อมในการกลับไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง



สรุปประโยชน์ที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับ (ภาพรวมโครงการ)

1. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

- **การปลูกจิตสำนึกและจริยธรรมวิชาชีพ:** ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจลึกซึ้งในมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ตาม พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ทำให้เกิดความตระหนักในการรักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- **การป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน:** บุคลากรได้รับความรู้เท่าทันเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัย โดยเฉพาะการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม ส่งผลให้เกิดกลไกการเฝ้าระวังและโปร่งใสภายในองค์กรและชุมชน
- **การยกระดับมาตรฐานการบริการสาธารณะ:** คณะกรรมการชุมชนและกลุ่มมวลชนได้รับทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกับภาครัฐ ก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Trust) และการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนตำบลขามทะเลสอเป็นสำคัญ

2. ด้านการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

- **การสร้างพลังความสามัคคีและลดช่องว่างระหว่างวัย:** ผู้เข้าอบรมสามารถปรับทัศนคติและลดช่องว่างระหว่างช่วงวัย (Generation Gap) ผ่านกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ ทำให้เกิดการยอมรับในความแตกต่างและดึงศักยภาพของคนทุกกลุ่ม (เยาวชน-บุคลากร-ผู้สูงอายุ) มาบูรณาการงานร่วมกันได้อย่างลงตัว
- **การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการประสานงาน:** เกิดการเรียนรู้ทักษะการสื่อสารเชิงบวกและการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในทีม และช่วยให้การประสานงานข้ามสายงานมีความคล่องตัวและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น
- **การเพิ่มสมรรถนะภาวะผู้นำและการแก้ปัญหา:** กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ช่วยกระตุ้นภาวะผู้นำในระดับบุคคล ทำให้ผู้เข้าอบรมกล้าตัดสินใจและมีทักษะในการวางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ สามารถนำกระบวนการกลุ่มไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนของตนเองได้อย่างมีรูปธรรม
- **การสร้างพันธสัญญาต่อเป้าหมายองค์กร:** สมาชิกทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานเทศบาลตำบลขามทะเลสอ มีความรับผิดชอบร่วมกัน (Accountability) และพร้อมที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลตามแผนปีงบประมาณ ๒๕๖๙

เวลา 19.00 น. รับประทานอาหารเย็น ณ อ.เมือง จ.สมุทรสงคราม



วันที่ 29 เมษายน 2569

เวลา 08.30 น. รับประทานอาหารเช้า ณ อ.เมือง จ.กระบี่



เวลา 08.30 น. ศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการขยะต้นทาง กลางทาง ปลายทาง ณ เทศบาลเมืองกระบี่ อ.เมืองกระบี่ จ.กระบี่





สรุปเนื้อหาการศึกษางานด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและขยะมูลฝอย

สถานที่: เทศบาลเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่ (ต้นแบบการจัดการขยะระดับประเทศ)

หัวข้อ: การบริหารจัดการขยะต้นทาง กลางทาง และปลายทาง อย่างยั่งยืน (Zero Waste Management)

1. กลยุทธ์การจัดการขยะต้นทาง (Source Reduction & Separation): การปฏิรูปพฤติกรรม และการจัดการเชิงโครงสร้าง

วิทยากรจากเทศบาลเมืองกระบี่ได้นำเสนอหลักการที่สำคัญยิ่งว่า “ความสำเร็จของการจัดการขยะมูลฝอย มิได้เริ่มต้นที่เตาเผา แต่อยู่ที่มือของประชาชนทุกคน” การจัดการขยะต้นทางจึงมิใช่เพียงการวางถังขยะให้ครบประเภท แต่คือการสร้างระบบนิเวศทางสังคมที่เอื้อต่อการลดและคัดแยกขยะอย่างยั่งยืน โดยมีรายละเอียดเจาะลึก ๓ ส่วนหลัก ดังนี้:

1.1 นวัตกรรมการคัดแยกและระบบถังขยะเชิงสัญลักษณ์ (Standardized Separation System) ทม.กระบี่ ได้วิจัยและนำเสนอรูปแบบการคัดแยกขยะที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตคนเมืองและนักท่องเที่ยว โดยแบ่งขยะออกเป็น ๔ ประเภทหลักด้วยรหัสสีสากล เพื่อสร้างการจดจำและลดความสับสนในการคัดแยก:

- ขยะอินทรีย์ (สีเขียว): มุ่งเน้นไปที่เศษอาหารและเศษผักผลไม้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุด (ประมาณ ๔๐-๕๐% ของขยะทั้งหมด) การคัดแยกส่วนนี้ออกจะช่วยลดกลิ่นเหม็นและลดภาระการขนส่งอย่างมหาศาล
- ขยะรีไซเคิล (สีเหลือง): เช่น แก้ว กระดาษ พลาสติก และโลหะ โดยมีการเชื่อมโยงกับ “ธนาคารขยะชุมชน” ซึ่งเปลี่ยนจากขยะให้เป็นทุน สร้างแรงจูงใจทางเศรษฐกิจ (Economic Incentives) ให้แก่ประชาชน
- ขยะทั่วไป (สีน้ำเงิน): สำหรับขยะที่ไม่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้และไม่คุ้มค่าต่อการรีไซเคิล เช่น ของขบม เปลือกลูกอม เพื่อส่งเข้าสู่ระบบกำจัดปลายทางต่อไป
- ขยะอันตราย (สีแดง): เน้นการแยกสารปนเปื้อน เช่น ถ่านไฟฉาย หลอดไฟ และขวดสารเคมี เพื่อป้องกันมิให้โลหะหนักหลุดรอดไปปนเปื้อนกับขยะประเภทอื่น ซึ่งจะทำให้การจัดการในขั้นตอนอื่นยากลำบากและเป็นอันตราย

1.2 โครงการขยะอินทรีย์ล้นเป็นศูนย์ (Organic Waste Zero Project)

นี่คือไฮไลท์ที่วิทยากรเน้นย้ำมากที่สุด เพราะขยะอินทรีย์คือตัวการหลักที่ทำให้น้ำชะขยะมีมลพิษสูง ทม.กระบี่ จึงดำเนินมาตรการเชิงรุกดังนี้:

- การส่งเสริมถังขยะเปียกลดโลกร้อน: ในระดับครัวเรือนมีการแจกจ่ายและสาธิตการใช้ถังหมักรักษ์โลก เพื่อเปลี่ยนเศษอาหารเป็นปุ๋ยบำรุงดินในพื้นที่สีเขียวของบ้านตนเอง

- การจัดการขยะอินทรีย์ในสถานประกอบการ: เนื่องจากเป็นเมืองท่องเที่ยว ทม.กระบี่ ได้ทำ MOU ร่วมกับโรงแรมและร้านอาหารขนาดใหญ่ ในการแยกเศษอาหารส่งต่อให้เกษตรกรเพื่อใช้เลี้ยงสัตว์ หรือนำเข้าสู่โรงหมักปุ๋ยหมักกึ่งอัตโนมัติของเทศบาล
- ผลลัพธ์เชิงสถิติ: มาตรการนี้สามารถลดปริมาณขยะสะสมที่ต้องเข้าสู่ระบบกำจัดปลายทางได้มากกว่า 35% ช่วยประหยัดงบประมาณค่ากำจัดขยะรายปีได้หลายล้านบาท

1.3 การสร้างพลังมวลชนและเครือข่ายอาสาสมัคร (Social Capital & Human Network)

ทม.กระบี่ เชื่อว่ากฎหมายอย่างเดียวไม่สามารถเปลี่ยนโลกได้ จึงใช้กลไกทางสังคมเข้ามาขับเคลื่อน:

- อาสาสมัครท้องถิ่นรักโลก (อถล.): คือกลุ่มผู้นำตามธรรมชาติในชุมชนที่เป็น "หูเป็นตา" และเป็นวิทยากรประจำหมู่บ้าน คอยแนะนำวิธีการคัดแยกขยะที่ถูกต้องให้แก่เพื่อนบ้าน
- หลักการ Change Agent (ผู้นำการเปลี่ยนแปลง): การใช้เยาวชนและสถานศึกษาเป็นจุดเริ่มต้นในการปลูกฝังพฤติกรรม "Zero Waste" ให้กลายเป็นวิถีชีวิต (Lifestyle) เพื่อส่งต่อพฤติกรรมนี้ไปยังผู้ปกครองที่บ้าน
- มาตรการจูงใจและการยกย่อง: มีการมอบป้าย "บ้านต้นแบบจัดการขยะ" หรือ "ชุมชนสะอาด" เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันเชิงบวกในการจัดการสิ่งแวดล้อมระหว่างหมู่บ้าน



2. ระบบการบริหารจัดการขยะกลางทาง (Collection & Transportation): การเพิ่มประสิทธิภาพโลจิสติกส์สิ่งแวดล้อม

ในการศึกษาดูงาน ณ เทศบาลเมืองกระบี่ พบว่าระบบการบริหารจัดการขยะกลางทางเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมต่อระหว่างการคัดแยกต้นทางสู่การกำจัดปลายทาง หากระบบกลางทางขาดประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เกิดขยะตกค้างและงบประมาณรั่วไหล ทม.กระบี่ จึงได้พัฒนาระบบการขนส่งขยะแบบอัจฉริยะ (Smart Logistics) โดยมีรายละเอียดดังนี้:

2.1 การบริหารจัดการเส้นทางและระบบติดตามยานพาหนะ (Route Optimization & GPS Tracking)

ทม.กระบี่ ได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการรถเก็บขนขยะที่มีจำนวนมาก เพื่อความคุ้มค่าสูงสุดของงบประมาณแผ่นดิน:

- การใช้ระบบ GPS ติดตามรถขยะ (Vehicle Tracking System): รถขนส่งขยะทุกคันจะถูกติดตั้งระบบ GPS เพื่อให้ศูนย์ควบคุมสามารถตรวจสอบพิกัด ความเร็ว และสถานะการทำงานได้แบบ Real-time ซึ่งช่วยป้องกันการนำรถออกนอกเส้นทางเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว และตรวจสอบพฤติกรรมการขับขี่ให้เป็นไปตามกฎจราจร

- **การวางแผนเส้นทางเดินรถแบบประหยัดพลังงาน:** มีการใช้ซอฟต์แวร์วิเคราะห์ความหนาแน่นของปริมาณขยะในแต่ละโซน เพื่อกำหนดเส้นทางเก็บขนที่สั้นที่สุดและครอบคลุมที่สุด (Shortest Path) ซึ่งช่วยลดปริมาณการใช้เชื้อเพลิงลงได้มากกว่า 15-20% ต่อปี
- **ตารางเวลาการเก็บขนที่ชัดเจน (Fixed Schedule):** มีการกำหนดเวลาเข้าจัดเก็บขยะแต่ละประเภทอย่างแน่นอน เพื่อให้ประชาชนและสถานประกอบการสามารถนำขยะมาวางตามเวลาที่กำหนด ลดปัญหาขยะถูกสุนัขหรือสัตว์จรจัดคุ้ยเขี่ยจนส่งผลเสียต่อทัศนียภาพ

2.2 นวัตกรรมสถานีขนถ่ายขยะและการคัดแยกซ้ำ (Transfer Station & Secondary

Sorting)

เนื่องจากระยะทางจากตัวเมืองไปยังจุดกำจัดปลายทางอาจมีระยะไกล ทม.กระบี่ จึงจัดให้มีสถานีขนถ่ายขยะ (Transfer Station) ที่ได้มาตรฐานวิศวกรรม:

- **การบีบอัดขยะ (Compaction):** ขยะที่รวบรวมได้จะถูกนำเข้าสู่ระบบบีบอัดภายในสถานีขนถ่าย เพื่อเพิ่มความหนาแน่นและลดปริมาตรขยะ ทำให้รถขนส่งขนาดใหญ่สามารถบรรทุกขยะได้ในปริมาณที่มากขึ้นต่อเที่ยว ลดจำนวนเที่ยวในการขนส่ง
- **ระบบจัดการน้ำชะขยะและกลิ่นเหม็น:** สถานีขนถ่ายถูกออกแบบให้เป็นระบบปิด มีการติดตั้งระบบฉีดพ่นละอองน้ำเพื่อดักจับกลิ่น และมีร่องระบายน้ำชะขยะเข้าสู่บ่อบำบัดโดยเฉพาะ เพื่อป้องกันมลพิษรั่วไหลสู่ชุมชนรอบข้าง
- **การตรวจสอบขยะหลุดรอด (Final Quality Control):** เจ้าหน้าที่ ณ สถานีขนถ่ายจะทำการตรวจสอบประเภทขยะอีกครั้ง หากพบขยะอันตรายหรือขยะรีไซเคิลหลงเหลืออยู่ จะทำการคัดแยกออกทันทีเพื่อให้ขยะที่จะเข้าสู่เตาเผามีคุณภาพและไม่ส่งผลเสียต่อระบบเผาไหม้

2.3 การจัดการขยะอันตรายและขยะเฉพาะทาง (Specialized Waste Management)

การขนส่งขยะอันตรายและขยะติดเชื้อในเขต ทม.กระบี่ มีความเข้มงวดสูงเป็นพิเศษตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขและกรมควบคุมมลพิษ:

- **รถขนส่งขยะติดเชื้อแบบปิดผนึก (Infectious Waste Vehicle):** ใช้รถที่ออกแบบมาเฉพาะ มีระบบควบคุมอุณหภูมิภายในเพื่อป้องกันการเน่าเสียและการแพร่กระจายของเชื้อโรคระหว่างการเดินทาง
- **จุดรวบรวมขยะอันตรายระดับตำบล (Drop-off Point):** มีการตั้งจุดรวบรวมเฉพาะสำหรับบ้านไฟฉาย หลอดไฟ และขยะอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งจะมีการจัดเก็บแยกเที่ยวออกจากขยะทั่วไปอย่างเด็ดขาด เพื่อส่งต่อไปยังบริษัทกำจัดขยะอันตรายที่ได้รับอนุญาต (Licensed Waste Provider)
- **การบริหารจัดการต้นทุนด้วยการร่วมจ่าย (Polluter Pays Principle):** สำหรับสถานประกอบการหรือโรงแรมขนาดใหญ่ ทม.กระบี่ มีระบบการคิดค่าธรรมเนียมการเก็บขนตามปริมาณขยะที่เกิดขึ้นจริง เพื่อกระตุ้นให้ผู้ผลิตขยะเร่งลดปริมาณขยะของตนเองลง



3. นวัตกรรมกาจัดขยะปลายทาง (Final Disposal & Energy Recovery): การแปรเปลี่ยนมลพิษสู่พลังงานทดแทน

จากการศึกษาฐาน ณ ศูนย์กาจัดขยะมูลฝอยรวม เทศบาลเมืองกระบี่ พบว่านวัตกรรมกาจัดขยะปลายทางได้ก้าวข้ามขีดจำกัดจากการฝังกลบ (Landfill) แบบดั้งเดิม ไปสู่กระบวนการจัดการด้วยเทคโนโลยีขั้นสูงที่มุ่งเน้นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างสูงสุด (Waste-to-Energy) และการกาจัดที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Eco-friendly Disposal) โดยมีรายละเอียดเชิงลึกดังนี้:

3.1 ระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากขยะมูลฝอย (Waste-to-Energy Plant: WTE)

ทม.กระบี่ ได้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการเผาไหม้ในเตาเผาขยะแบบปิด (Incineration Technology) เพื่อเปลี่ยนสถานะขยะมูลฝอยให้เป็นพลังงานความร้อนและไฟฟ้า:

- **เทคโนโลยีเตาเผาขยะแบบตะกรับ (Stoker Grate):** เป็นระบบที่ออกแบบมาเพื่อรองรับขยะมูลฝอยที่มีความชื้นสูงและมีค่าความร้อนไม่คงที่ (Unsorted Waste) โดยขยะจะถูกลำเลียงเข้าสู่เตาเผาที่มีการควบคุมอุณหภูมิให้คงที่ระหว่าง 850 ถึง 1,100 องศาเซลเซียส เพื่อให้มั่นใจว่าขยะจะถูกทำลายอย่างสมบูรณ์และลดการเกิดก๊าซพิษ เช่น ไดออกซิน (Dioxins)
- **การผลิตพลังงานไฟฟ้า (Electricity Generation):** พลังงานความร้อนจากการเผาขยะจะถูกนำไปต้มน้ำเพื่อให้เกิดไอน้ำแรงดันสูง (Steam) ไปปั่นกังหันเทอร์ไบน์ (Turbine) เพื่อผลิตกระแสไฟฟ้า ซึ่งไฟฟ้าส่วนหนึ่งจะถูกนำกลับมาใช้ในศูนย์กาจัดขยะ และส่วนที่เหลือจะจำหน่ายให้แก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (PEA) เป็นการสร้างรายได้เสริมกลับคืนสู่ท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลทางการเงิน
- **การเพิ่มมูลค่าขยะที่ไม่สามารถเผาได้:** สำหรับวัสดุที่มีค่าความร้อนสูงแต่ไม่เหมาะสมต่อเตาเผา จะถูกแปรรูปเป็นเชื้อเพลิงขยะ (Refuse Derived Fuel: RDF) เพื่อส่งต่อให้ภาคอุตสาหกรรม (เช่น โรงปูนซีเมนต์) นำไปใช้เป็นพลังงานทดแทนถ่านหิน

3.2 ระบบควบคุมมลพิษและมาตรฐานสิ่งแวดล้อม (Environmental Control System)

เพื่อให้การกาจัดขยะปลายทางไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชนและระบบนิเวศการท่องเที่ยงของจังหวัดกระบี่ ทม.กระบี่ จึงได้ติดตั้งระบบบำบัดมลพิษที่มีประสิทธิภาพสูง:

- **ระบบบำบัดไอเสีย (Flue Gas Treatment):** ก่อนที่อากาศจากการเผาไหม้จะถูกปล่อยออกสู่ชั้นบรรยากาศ จะต้องผ่านกระบวนการดักจับฝุ่นละอองด้วยระบบถุงกรอง (Bag Filter) และการฉีดพ่นปูนขาว (Lime Injection) เพื่อสะเทินก๊าซที่เป็นกรด รวมถึงการใช้ถ่านกัมมันต์ (Activated Carbon) เพื่อดูดซับสารพิษและโลหะหนัก โดยมีการตรวจวัดคุณภาพอากาศแบบต่อเนื่อง (CEMS) รายงานผลตรงต่อกรมควบคุมมลพิษตลอด 24 ชั่วโมง
- **การจัดการน้ำชะขยะแบบปิด (Zero Liquid Discharge):** น้ำเสียที่เกิดจากกองขยะและน้ำเสียจากกระบวนการผลิตจะถูกรวบรวมเข้าสู่ระบบบำบัดน้ำเสียที่ได้มาตรฐาน เพื่อนำกลับมาหมุนเวียนใช้ในกระบวนการฉีดพ่นหล่อเย็นหรือรดน้ำต้นไม้ภายในศูนย์ฯ โดยไม่มีการปล่อยน้ำเสียออกสู่ภายนอกโดยเด็ดขาด

3.3 การจัดการกากที่เหลือจากการเผาไหม้และหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy)

ทม.กระบี่ ได้ดำเนินโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อนำวัสดุที่เหลือทิ้งจากการเผาไหม้กลับมาใช้ประโยชน์ (Waste to Resources):

- **การจัดการเถ้าหนัก (Bottom Ash):** เถ้าที่เหลือจากการเผาไหม้จะผ่านกระบวนการคัดแยกโลหะออก และนำเถ้าที่เหลือไปผสมกับปูนซีเมนต์เพื่อผลิตเป็นบล็อกปูถนน หรือวัสดุรองพื้นทางในงานโยธา ซึ่งช่วยลดปริมาณกากขยะที่ต้องนำไปฝังกลบได้ถึงร้อยละ 80-90 ของปริมาตรเดิม

- **การจัดการขยะฝังกลบตามหลักสุขาภิบาล (Sanitary Landfill):** ในส่วนของขยะที่ไม่สามารถเผาได้หรือเผาที่เสี่ยงจากการบำบัด จะถูกนำไปฝังกลบในหลุมฝังกลบที่ถูกออกแบบมาตามหลักวิศวกรรม มีการปูแผ่นพลาสติกกันซึม (HDPE Liner) เพื่อป้องกันน้ำชะขยะซึมลงสู่ชั้นดินและแหล่งน้ำใต้ดินอย่างถาวร

4. การประยุกต์ใช้ในพื้นที่เทศบาลตำบลขามทะเลสอ (Strategic Analysis & Recommendations)

จากการวิเคราะห์และถอดบทเรียนความสำเร็จของเทศบาลเมืองกระบี่ คณะผู้ศึกษาดูงานได้นำมาประเมินร่วมกับสภาพบริบททางกายภาพ สังคม และเศรษฐกิจของพื้นที่เทศบาลตำบลขามทะเลสอ เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางในการปฏิรูปการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้:

4.1 การขับเคลื่อนโครงการ "ขามทะเลสอ Zero Waste Community" (ต้นทาง)

จากการสังเกตการณ์ความสำเร็จของ ทม.กระบี่ พบว่าพื้นฐานที่สำคัญที่สุดคือการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนั้นเทศบาลตำบลขามทะเลสอควรดำเนินการดังนี้:

- **การจัดทำเขตนำร่องหมู่บ้านต้นแบบ (Sandboxing):** คัดเลือกหมู่บ้านหรือชุมชนที่มีผู้นำเข้มแข็ง เพื่อเริ่มกระบวนการคัดแยกขยะอินทรีย์และขยะรีไซเคิล 100% โดยเทศบาลจะสนับสนุนนวัตกรรม "ถังขยะเปียกโลกไร้ร้อน" ให้ครบทุกครัวเรือน เพื่อลดปริมาณขยะอินทรีย์ซึ่งเป็นปัญหาหลักในพื้นที่เกษตรกรรม
- **การรณรงค์และสร้างกลไก Change Agent:** ใช้กลไกของอาสาสมัครท้องถิ่นรักโลก (อถล.) ร่วมกับกลุ่มเยาวชนในพื้นที่ เพื่อทำหน้าที่เป็นวิทยากรประจำบ้านในการให้คำแนะนำการคัดแยกขยะที่ถูกต้อง พร้อมทั้งจัดตั้ง "ธนาคารขยะสวัสดิการ" เพื่อนำรายได้จากการขายขยะรีไซเคิลมาจัดทำเป็นสวัสดิการชุมชน (เช่น ทุนการศึกษา หรือเงินสงเคราะห์งานศพ) เพื่อสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืน

4.2 การยกระดับระบบบริหารจัดการข้อมูลและโลจิสติกส์ (กลางทาง)

เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณค่าน้ำมันเชื้อเพลิงและค่าซ่อมบำรุงรถเก็บขนขยะ เทศบาลควรพิจารณาดำเนินการดังนี้:

- **การพัฒนาระบบข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Management):** ดำเนินการสำรวจและจัดทำแผนที่ดิจิทัลระบุพิกัดครัวเรือนและปริมาณขยะเฉลี่ยในแต่ละวัน เพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดทำ "เส้นทางการเก็บขนขยะอัจฉริยะ" (Smart Routing) ซึ่งจะช่วยลดระยะทางและเวลาในการเก็บขน ลดมลพิษทางอากาศ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่
- **การปรับปรุงระบบจัดเก็บแบบแยกประเภท:** ปรับตารางเวลาการเก็บขยะให้สอดคล้องกับการคัดแยกต้นทาง เช่น กำหนดวันเก็บขยะรีไซเคิลและขยะอันตรายที่ชัดเจน (เดือนละ 1-2 ครั้ง) แยกจากขยะทั่วไป เพื่อให้ง่ายต่อการบริหารจัดการและลดการปนเปื้อนของขยะก่อนเข้าสู่ระบบกำจัด

4.3 การบูรณาการเครือข่ายกำจัดขยะและการสร้างมูลค่าเพิ่ม (ปลายทาง)

เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและปริมาณขยะที่อาจไม่เพียงพอต่อการก่อสร้างโรงไฟฟ้าขยะในพื้นที่เพียงลำพัง จึงขอเสนอแนวทางดังนี้:

- **การสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Inter-local Cooperation):** พิจารณาทำข้อตกลง (MOU) ร่วมกับ อปท. ช้างเคียงในอำเภอขามทะเลสอและพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อรวบรวมขยะเข้าสู่ "ศูนย์จัดการขยะรวม" (Cluster) ซึ่งจะให้มีปริมาณขยะที่เหมาะสมต่อการส่งเข้าสู่ระบบกำจัดปลายทางด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง (RDF หรือเตาเผาผลิตไฟฟ้า) เป็นการประหยัดงบประมาณและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในภาพรวม

- **นวัตกรรมเศรษฐกิจหมุนเวียนในท้องถิ่น (Circular Economy):** ส่งเสริมให้กลุ่มวิสาหกิจชุมชนหรือกลุ่มอาชีพ นำขยะบางประเภทที่ผ่านการคัดแยกแล้วมาสร้างมูลค่าเพิ่ม (Upcycling) เช่น การนำพลาสติกมาผลิตเป็นวัสดุก่อสร้างเบื้องต้น หรือการแปรรูปขยะอินทรีย์เป็นปุ๋ยชีวภาพเพื่อใช้ในพื้นที่การเกษตรของชาวขามทะเลสอ ลดการพึ่งพาสารเคมีและเป็นการสร้างรายได้เสริมให้แก่กลุ่มมวลชน

4.4 การจัดทำแผนแม่บทสิ่งแวดล้อมและธรรมาภิบาลสิ่งแวดล้อม (Governance)

- **มาตรการ "ขามทะเลสอใสสะอาด":** จัดให้มีระบบการตรวจสอบปริมาณขยะและรายได้จากการจัดการขยะผ่านระบบสารสนเทศของเทศบาล เพื่อให้ประชาชนสามารถตรวจสอบความโปร่งใสได้ตลอดเวลา (Transparency) และจัดตั้งกองทุนสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยใช้รายได้จากการจัดเก็บค่าธรรมเนียมขยะและเงินปันผลจากขยะรีไซเคิลคืนสู่ชุมชน



เวลา 12.00 น. รับประทานอาหารกลางวัน อ.เมือง จ.กระบี่



เวลา 13.30 น. ศึกษาดูงานด้านการศึกษา เทศบาลตำบลเขาพนม อ.เขาพนม จ.กระบี่

สถานที่: เทศบาลตำบลเขาพนม อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ หัวข้อ: การบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศและการพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนอย่างยั่งยืน



ในการศึกษาดูงาน ณ เทศบาลตำบลเขาพนม คณะผู้ศึกษาดูงานได้ถอดบทเรียนการบริหารจัดการ "ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก" และ "โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" ซึ่งมีกระบวนการจัดการที่โดดเด่นและสามารถนำมาเป็นต้นแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้กับเทศบาลตำบลเขาพนมทะเลสาบได้ ดังนี้:

1 กลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล (Educational Governance)

จากการศึกษาดูงาน ณ เทศบาลตำบลเขาพนม พบว่าหัวใจสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพียงงบประมาณหรืออาคารสถานที่ แต่คือการวางระบบบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ "ธรรมาภิบาล" (Good Governance) เพื่อสร้างความโปร่งใสและประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการศึกษาท้องถิ่น โดยสามารถสรุปแนวทางปฏิบัติเชิงลึกได้ดังนี้:

1) การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมสามประสาน (The Integrated Trilogy Model: Home, School, Community)

วิทยากรได้เน้นย้ำถึงกลไกการทำงานร่วมกันระหว่าง "บ้าน วัด/มัสยิด และโรงเรียน" (บวร.) ซึ่งเป็นอัตลักษณ์ของสังคมไทยมาปรับใช้ในรูปแบบธรรมาภิบาลการมีส่วนร่วม:

- **คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:** เทศบาลตำบลเขาพนมส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษา มีบทบาทเชิงรุก มิใช่เพียงการอนุมัติเอกสาร แต่เป็นการร่วมกำหนดทิศทางแผนพัฒนาการศึกษา แลกเปลี่ยนทรัพยากร และตรวจสอบการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด
- **เครือข่ายผู้ปกครองและชุมชน:** มีการสร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใส เพื่อให้ผู้ปกครองสามารถติดตามความก้าวหน้าของบุตรหลานและคุณภาพการจัดการศึกษาได้ตลอดเวลา ก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Trust) ระหว่างประชาชนกับหน่วยงานราชการ

2) ความโปร่งใสและการบริหารงบประมาณมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Budgetary Transparency & Result-Based Management)

การบริหารจัดการงบประมาณด้านการศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลของเขาพนม มีความโดดเด่นในเรื่องความคุ้มค่า (Value for Money):

- **นโยบายเรียนฟรีอย่างมีคุณภาพ:** มีการบริหารจัดการงบประมาณเงินอุดหนุนรายหัวและงบประมาณตามเทศบัญญัติอย่างซื่อสัตย์สุจริต โดยมุ่งเน้นให้งบประมาณไปถึงตัวนักเรียนโดยตรง ทั้งในรูปแบบสื่อ

การเรียนการสอนที่มีมาตรฐาน อาหารกลางวันตามหลักโภชนาการ และเครื่องแบบนักเรียน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

- **ระบบการตรวจสอบและประเมินผล:** มีการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุทางการศึกษาและการดำเนินโครงการต่างๆ ผ่านระบบสารสนเทศ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้จากหน่วยงานตรวจสอบและภาคประชาชน

3) การกระจายอำนาจและการบริหารงานบุคคล (Decentralization & Human Resource Empowerment)

ในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลเขาพนมได้ใช้หลักการกระจายอำนาจเพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการเชิงวิชาการ:

- **ความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคล:** เทศบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักคุณธรรม (Merit System) ไม่มีการใช้อิทธิพลทางการเมืองแทรกแซงการบริหารงานบุคคล ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำหน้าที่เพื่อเด็กนักเรียนอย่างเต็มกำลัง
- **การเสริมสร้างหลักนิติธรรม (Rule of Law):** การดำเนินงานทางการศึกษาทุกขั้นตอนเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และมาตรฐานการจัดการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันความผิดพลาดทางวินัยและการบริหารจัดการที่ไม่เป็นธรรม

4) หลักความรับผิดชอบต่อผลผลิตทางการศึกษา (Accountability in Education)

วิทยากรระบุว่า ธรรมชาติที่แท้จริงคือการที่ผู้บริหารและบุคลากรต้องกล้ารับผิดชอบต่อคุณภาพชีวิตของเด็กเยาวชน:

- **การประกันคุณภาพภายใน:** มีการกำหนดดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ที่ชัดเจน ไม่ใช่เพียงเกรดเฉลี่ย แต่รวมถึงทักษะชีวิตและคุณธรรมของนักเรียน เพื่อให้มั่นใจว่าการใช้งบประมาณศึกษาคุณภาพและการจัดโครงการพัฒนาเด็กเยาวชนนั้น ก่อให้เกิด "ผลผลิต" (Output) และ "ผลลัพธ์" (Outcome) ที่คุ้มค่าต่อภาษีประชาชนตำบลเขาพนม

2 นวัตกรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Active Learning & Life Skills): การสร้างสมรรถนะเพื่ออนาคต

จากการศึกษาคุณภาพ ณ เทศบาลตำบลเขาพนม คณะผู้ศึกษาคุณภาพได้พบความโดดเด่นในการปรับปรุงระบบการเรียนการสอน ซึ่งก้าวพ้นจากการเรียนในเชิงรับ (Passive Learning) ที่เน้นการท่องจำเพียงอย่างเดียว ไปสู่กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและบริบทของท้องถิ่นในยุคดิจิทัล โดยมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้:

1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Strategy)

วิทยากรได้ชี้ให้เห็นว่าหัวใจของการเรียนรู้ในปัจจุบันคือการทำให้เด็ก "เฝ้เรียนรู้" และ "ลงมือทำ" โดยมีกระบวนการดังนี้:

- **การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning - PBL):** ครูผู้สอนจะทำหน้าที่เป็น "ผู้อำนวยความสะดวก" (Facilitator) แทนการเป็นผู้สอนตามตำรา โดยยกสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในพื้นที่เขาพนม มาให้เด็กนักเรียนได้ระดมสมอง คิดวิเคราะห์ และเสนอแนวทางแก้ไขร่วมกัน ซึ่งเป็นการฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking)
- **พื้นที่สร้างสรรค์และห้องเรียนมีชีวิต (Living Classroom):** สถานศึกษาได้จัดโซนกิจกรรมและห้องปฏิบัติการที่เอื้อต่อการทดลองปฏิบัติจริง เช่น แปลงเกษตรสาธิต ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ และ

พื้นที่แสดงออกทางศิลปะวัฒนธรรม เพื่อให้เด็กได้ค้นหาศักยภาพและความถนัดของตนเองผ่านการสัมผัสประสบการณ์ตรง (Learning by Doing)

2) การเสริมสร้างทักษะชีวิตและความฉลาดทางอารมณ์ (Life Skills & EQ Improvement)

ในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทักษะชีวิต (Life Skills) คือเกราะป้องกันที่สำคัญสำหรับเยาวชนซึ่งทต.เขาพนมได้บูรณาการเข้ากับหลักสูตรดังนี้:

- **การเสริมสร้างความยืดหยุ่นและภูมิคุ้มกันทางสังคม:** มีการสอนทักษะการคัดกรองข้อมูลข่าวสาร (Media Literacy) เพื่อให้เด็กเท่าทันต่อข่าวลวง (Fake News) และภัยคุกคามทางไซเบอร์ รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และกิริยามารยาทตามวิถีไทย เพื่อสร้างเยาวชนที่เก่งทั้งงานและดีทั้งใจ
- **การจัดการอารมณ์และการสร้างความสัมพันธ์:** มีโครงการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ผ่านกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์และการกีฬา เพื่อให้เด็กนักเรียนรู้จักการจัดการความเครียด การรู้แพ้รู้ชนะ และการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่นในสังคมที่มีความหลากหลาย

3) การนำเทคโนโลยีและสื่อประสมมาใช้เป็นเครื่องมือการเรียนรู้ (Digital Literacy & EdTech)

สถานศึกษาในสังกัด ทต.เขาพนม ได้นำนวัตกรรมทางการศึกษา (EdTech) มาใช้อย่างคุ้มค่าและทั่วถึง:

- **ระบบห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom):** การติดตั้งสื่อมัลติมีเดีย จออัจฉริยะ และการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในทุกห้องเรียน เพื่อให้เด็กนักเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลจากทั่วโลกได้ในทันที เป็นการลดช่องว่างทางการศึกษาระหว่างเขตเมืองและชนบท
- **การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning):** การจัดสัดส่วนการเรียนรู้ระหว่างห้องเรียนปกติและการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อให้เด็กสามารถทบทวนบทเรียนและศึกษาเพิ่มเติมได้ตามความสนใจและตามจังหวะการเรียนรู้ของตนเอง (Self-Paced Learning)

4) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment)

เพื่อความโปร่งใสและถูกต้องตามหลักวิชาการ ทต.เขาพนมได้เปลี่ยนรูปแบบการวัดผลจากการใช้คะแนนสอบเพียงอย่างเดียวมาเป็นการประเมินรอบด้าน:

- **การประเมินตามสมรรถนะ (Competency-Based Assessment):** ครูจะประเมินผลงานนักเรียนจากชิ้นงาน โครงการ และพฤติกรรมระหว่างการทำกิจกรรมกลุ่ม ทำให้สามารถสะท้อนความสามารถที่แท้จริงของเด็กแต่ละบุคคลได้ชัดเจนกว่าการทำข้อสอบแบบปรนัยเพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นแนวทางที่ สตง. มักให้ความสำคัญในเรื่องของ "ความสำเร็จของโครงการที่เป็นรูปธรรม"



3 การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (Professional Development): การสร้างทุนมนุษย์สู่ความเป็นเลิศ

จากการศึกษาดูงาน ณ เทศบาลตำบลเขาพนม พบว่าปัจจัยชี้วัดความสำเร็จ (Success Factor) ที่สำคัญที่สุดคือคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเทศบาลได้มีการวางระบบการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ (Systematic HRD) เพื่อให้ครูเป็นทั้งผู้สอนและผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ โดยมีรายละเอียดเชิงลึกดังนี้:

1) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community - PLC)

ทต.เขาพนม ได้นำแนวคิด PLC มาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาหน้างานจริง (On-the-job Training):

- **กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้:** มีการกำหนดชั่วโมงการประชุมครูในทุกสัปดาห์เพื่อแบ่งปันประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน ปัญหาพฤติกรรมนักเรียน และเทคนิคการสอนใหม่ๆ ครูจะไม่ทำงานอย่างโดดเดี่ยว แต่จะมีการช่วยเหลือกิจกรรมแบบพี่สอนน้อง (Coaching & Mentoring) เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาการร่วมกัน
- **การร่วมออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้:** ครูในระดับชั้นเดียวกันหรือกลุ่มสาระเดียวกัน จะร่วมกันออกแบบแผนการสอน (Lesson Study) มีการเปิดห้องเรียนให้เพื่อนครูเข้าสังเกตการณ์การสอน (Peer Observation) เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงกระบวนการให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน

2) การยกระดับวิทยฐานะและเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path & Growth)

ทต.เขาพนม ให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ตามหลักคุณธรรม:

- **การสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรม:** เทศบาลจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งนอกจากจะช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้ว ยังเป็นการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่ใช้แก้ปัญหาเด็กนักเรียนในพื้นที่ขามทะเลสอได้จริง
- **การพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับครู (Digital Upskilling):** มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูมีความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือการสอนสมัยใหม่ (EdTech) เช่น การตัดต่อวิดีโอการสอน การใช้แพลตฟอร์มห้องเรียนออนไลน์ และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เบื้องต้นเพื่อเป็นผู้ช่วยในการออกแบบการสอน

3) การดูแลสุขภาพจิตและขวัญกำลังใจ (Well-being & Morale Building)

วิทยากรได้เน้นย้ำว่า "ครูที่มีความสุข จะสร้างนักเรียนที่มีความสุข":

- **การบริหารงานบุคคลที่โปร่งใส:** ทต.เขาพนม ยึดหลักนิติธรรมและความเสมอภาคในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในระบบบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร
- **การลดภาระงานที่ไม่ใช่การสอน:** มีการจัดจ้างบุคลากรสนับสนุนการศึกษา (ธุรการโรงเรียน) เพื่อให้ครูได้ทำหน้าที่หลักในการ "สอน" และ "ดูแลเด็ก" อย่างเต็มที่ ไม่ต้องเสียเวลาไปกับการงานเอกสารที่ซ้ำซ้อน ซึ่งเป็นแนวทางที่น่าสนใจในการนำมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

4) การส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพและจิตวิญญาณความเป็นครู (Ethical & Spirit of Teaching)

นอกจากทักษะ (Skill) แล้ว ทต.เขาพนม ยังเน้นเรื่องทัศนคติ (Attitude):

- **การดำรงตนเป็นแบบอย่าง:** ครูได้รับการปลูกฝังให้เป็นต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่เด็กนักเรียน ตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่ข้าราชการท้องถิ่นพึงมี การประพฤติตนอย่างถูกต้องชอบธรรมเป็นเครื่องมือสื่อสารที่ทรงพลังที่สุดในการสอนเด็กนักเรียนให้เป็นคนดี

4 การเชื่อมโยงการศึกษากับการพัฒนาเด็กและเยาวชนนอกระบบ (Extracurricular & Youth Empowerment)

จากการศึกษาดูงาน ณ เทศบาลตำบลเขาพนม คณะผู้ศึกษาดูงานได้พบแนวคิดที่น่าสนใจคือ "การเรียนรู้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงในห้องเรียน" (Lifelong Learning) โดยเทศบาลได้แสดงบทบาทเป็นแกนกลางในการสร้างพื้นที่และโอกาสให้แก่เด็กและเยาวชนทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่อยู่ในระบบโรงเรียน หรือนอกระบบโรงเรียน เพื่อป้องกันปัญหาสังคมและสร้างพลเมืองที่เข้มแข็ง โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้:

1) การขับเคลื่อนสภาเด็กและเยาวชน (Empowering Youth Council)

ทต.เขาพนม ให้ความสำคัญกับเสียงของเยาวชน โดยมีใช้เพียงการจัดตั้งตามระเบียบกฎหมาย แต่เป็นการให้ "อำนาจ" ในการคิดและทำจริง:

- **การสนับสนุนงบประมาณและพื้นที่:** เทศบาลจัดสรรงบประมาณโครงการให้สภาเด็กและเยาวชนเป็นผู้บริหารจัดการเอง โดยมีเจ้าหน้าที่กองการศึกษาเป็นที่ปรึกษา (Facilitator) เพื่อให้เยาวชนได้ฝึกทักษะการวางแผนโครงการ การบริหารงบประมาณ และการรับผิดชอบต่อส่วนรวม
- **การรับฟังความเห็นสู่การพัฒนาท้องถิ่น:** มีการจัดเวทีให้เยาวชนนำเสนอความต้องการต่อนายกเทศมนตรีและคณะผู้บริหาร เพื่อนำไปบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่น เช่น การขอพื้นที่สนามกีฬา หรือลานกิจกรรมสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นการฝึกทักษะการมีส่วนร่วมตามหลักประชาธิปไตย (Active Citizenship)

2) การสร้างศูนย์เรียนรู้ชุมชนและพื้นที่สร้างสรรค์ (Creative Public Space)

เทศบาลได้เปลี่ยนพื้นที่ว่างหรืออาคารเอนกประสงค์ให้กลายเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เข้าถึงได้ทุกคน:

- **ลานกีฬาและนันทนาการ:** มีการจัดสร้างและบำรุงรักษาสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน เพื่อให้เยาวชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ห่างไกลจากยาเสพติด และเป็นการค้นหาช้างเผือกด้านกีฬาเพื่อส่งเสริมสู่ระดับจังหวัดหรือระดับประเทศต่อไป
- **ศูนย์ดิจิทัลชุมชน:** การให้บริการอินเทอร์เน็ตฟรีและคอมพิวเตอร์เพื่อการค้นคว้า สำหรับเยาวชนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ได้อย่างเท่าเทียม ลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide)

3) การส่งเสริมทักษะอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่น (Vocational Skills & Local Wisdom)

เพื่อรองรับเยาวชนที่อาจไม่ได้มุ่งเน้นสายสามัญเพียงอย่างเดียว ทต.เขาพนมได้จัดโครงการเสริมทักษะอาชีพ:

- **หลักสูตรระยะสั้นตามความสนใจ:** เช่น การตัดเย็บ การซ่อมเครื่องยนต์เบื้องต้น หรือการทำอาหารท้องถิ่น โดยเชิญปราชญ์ชาวบ้านและผู้เชี่ยวชาญมาเป็นวิทยากร เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างคนสองวัย และเป็นการเตรียมความพร้อมสู่การมีรายได้ระหว่างเรียน
- **การสร้างภาคภูมิใจในรากเหง้า:** การนำเยาวชนลงพื้นที่ศึกษาประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของเขพนม เพื่อให้เกิดความรักในบ้านเกิด และลดปัญหาการย้ายถิ่นฐานเข้าสู่เมืองใหญ่ในอนาคต

4) การป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมเชิงรุก (Social Protection & Prevention)

วิทยากรเน้นย้ำว่าการลงทุนด้านเยาวชนคือการลงทุนที่ประหยัดที่สุดในการแก้ปัญหาสังคม:

- **เครือข่ายเฝ้าระวังภัยสังคม:** มีการประสานงานระหว่างเทศบาล บ้าน และสถานีตำรวจ ในการติดตามดูแลกลุ่มเยาวชนกลุ่มเสี่ยง โดยใช้กิจกรรมเชิงบวก (Positive Reinforcement) เข้ามาปรับเปลี่ยนพฤติกรรม แทนการใช้บทลงโทษเพียงอย่างเดียว

- การให้คำปรึกษาและแนะแนวทักษะชีวิต: มีพื้นที่ปลอดภัยให้เด็กและเยาวชนเข้ามาขอคำปรึกษาเรื่องปัญหาส่วนตัวหรือการศึกษาต่อ เพื่อสร้างความมั่นคงทางจิตใจให้แก่ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของท้องถิ่น



เวลา 18.00 น. รับประทานอาหารเย็น ณ ต.อ่าวนาง อ.เมือง จ.กระบี่



วันที่ 30 เมษายน 2569

เวลา 09.00 น. ศึกษาดูงาน อบต.อ่าวนาง อ.เมือง จ.กระบี่ ภาคเช้า -ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาชุมชนที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สถานที่: องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวนาง อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่

หัวข้อ: การบริหารจัดการท้องถิ่นสู่มาตรฐานสากลและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน
ในการศึกษาดูงาน ณ อบต.อ่าวนาง คณะผู้ศึกษาดูงานได้ศึกษาเจาะลึก 2 ประเด็นหลักที่เป็นหัวใจของการพัฒนาท้องถิ่นที่มีบริบทพิเศษ (เมืองท่องเที่ยวระดับโลก) ดังนี้:



1 ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance & Public Service Excellence): การยกระดับองค์กรสู่มาตรฐานสากล

จากการศึกษาดูงาน ณ องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวนาง พบว่าปัจจัยที่ทำให้องค์กรได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ มิใช่เพียงเพราะความสวยงามของแหล่งท่องเที่ยว แต่คือ "ระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี" ซึ่งเป็นโครงสร้างหลักที่สร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุนและประชาชน โดยคณะผู้ศึกษาดูงานได้เจาะลึกแนวทางปฏิบัติ 3 ด้านสำคัญ ดังนี้:

1) การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อความเป็นเลิศ (Strategic Human Resource Management)

ในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทเป็นเมืองท่องเที่ยวระดับโลก อบต.อ่าวนาง ได้ปฏิรูปการบริหารงานบุคคล (HR) ให้มีความทันสมัย:

- **การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (Competency Development):** วิทยากรได้บรรยายถึงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ไม่ใช่เพียงการอบรมตามระเบียบ แต่เป็นการเพิ่มทักษะที่จำเป็นจริง (Essential Skills) เช่น ภาษาอังกฤษสื่อสารเพื่อการทำงาน (English for Local Gov), จิตวิทยาการบริการ (Service Mind), และความรู้เรื่องกฎหมายสิ่งแวดล้อมสากล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถสื่อสารและแก้ไขปัญหาให้แก่นักท่องเที่ยวและผู้ประกอบการได้อย่างเป็นมืออาชีพ
- **ระบบการทำงานเชิงรุก (Proactive Working System):** มีการบริหารจัดการอัตรากำลังที่ยืดหยุ่น โดยเฉพาะในช่วง High Season ที่ต้องมีการกระจายเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่ภาคสนาม (On-site Service) เพื่อดูแลความปลอดภัยและอำนวยความสะดวกในจุดเสี่ยง มากกว่าการนั่งปฏิบัติงานเพียงในสำนักงาน

2) นวัตกรรมบริการสาธารณะและรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government & Service Innovation)

อบต.อ่าวนาง ได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเปลี่ยนผ่าน (Digital Transformation) เพื่อลดขั้นตอน (Lean) และเพิ่มประสิทธิภาพ:

- **ระบบการให้บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service: OSS):** การบูรณาการฐานข้อมูลระหว่างกองงาน ทำให้การขออนุมัติอนุญาต เช่น การขออนุญาตก่อสร้างอาคารขนาดใหญ่สำหรับธุรกิจโรงแรมหรือการจดทะเบียนพาณิชย์ สามารถทำได้รวดเร็วขึ้น ลดการใช้เอกสารซ้ำซ้อน (Paperless) และลดระยะเวลาในการรอคอยของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ
- **การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการบริหาร (e-Government):** เช่น ระบบจัดเก็บรายได้ออนไลน์ (e-Tax) ซึ่งนอกจากจะช่วยอำนวยความสะดวกให้ผู้ประกอบการไม่ต้องเดินทางมาที่ อบต. แล้ว ยังช่วยลดโอกาสในการทุจริตคอร์รัปชัน และทำให้การบริหารจัดการงบประมาณมีความแม่นยำ ตรวจสอบได้แบบ Real-time ตามหลักความรับผิดชอบ (Accountability)

3) ธรรมาภิบาลเพื่อความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม (Transparency & Public

Participation)

อบต.อ่าวนาง ได้พิสูจน์ให้เห็นว่าความโปร่งใสคือพื้นฐานของความร่วมมือจากทุกภาคส่วน:

- **กลไกการรับฟังเสียงของประชาชน (Citizen Feedback Mechanism):** มีการใช้ช่องทาง Social Media และแอปพลิเคชัน ในการรับเรื่องร้องเรียนและข้อเสนอแนะ ซึ่งจะมีการรายงานความคืบหน้าการแก้ไขปัญหาให้ประชาชนทราบอย่างเป็นระบบ สร้างความรู้สึกว่า "ประชาชนคือเจ้าของท้องถิ่น" อย่างแท้จริง
- **การบริหารจัดการตามหลักนิติธรรม (Rule of Law):** การออกเทศบัญญัติและการบังคับใช้กฎหมาย (เช่น การจัดระเบียบพื้นที่ชายหาด) เป็นไปอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้เกิดความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ที่มีผลประโยชน์ทางธุรกิจมหาศาล
- **ความคุ้มค่าของงบประมาณ (Value for Money):** มีการเปิดเผยแผนการใช้จ่ายงบประมาณและผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่างๆ ต่อสาธารณะ ทำให้ สตง. หรือหน่วยงานตรวจสอบสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย และประชาชนเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับกลับคืนมาในรูปแบบสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐาน



2 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Environmental Sustainability & Resource Management)

จากการศึกษาคุณงาน ณ องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวนาง คณะผู้ศึกษาคุณงานได้ถอดบทเรียนเชิงลึกถึงยุทธศาสตร์ การรักษาสมดุลระหว่างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (Economic-Environment Balance) เนื่องจากอ่าวนางมีฐานทรัพยากรทางทะเลที่เป็นทรัพย์สินหลักของประเทศ การจัดการจึงต้องใช้ทั้ง นวัตกรรม กฎหมาย และการมีส่วนร่วม ดังนี้:

1) ยุทธศาสตร์การจัดการขยะและมลพิษในพื้นที่เปราะบาง (Pollution Control in Fragile Ecosystems)

อบต.อ่าวนาง มีระบบการจัดการสิ่งปฏิกูลที่เข้มงวดเพื่อป้องกันผลกระทบต่อระบบนิเวศทางทะเล:

- **ระบบบำบัดน้ำเสียรวม (Central Wastewater Treatment Plant):** วิทยากรได้บรรยายถึงการ บริหารจัดการโรงบำบัดน้ำเสียที่รองรับน้ำเสียจากสถานประกอบการและโรงแรมขนาดใหญ่ โดยมีการ ตรวจสอบคุณภาพน้ำ (Water Quality Monitoring) ก่อนปล่อยออกสู่ธรรมชาติอย่างเคร่งครัด เพื่อ ป้องกันสารปนเปื้อนที่อาจทำลายปะการังและทัศนียภาพชายหาด
- **โครงการ "อ่าวนางเมืองสะอาด ปราศจากพลาสติก":** มีการณรงค์และออกข้อกำหนดขอความร่วมมือ ผู้ประกอบการเรือท่องเที่ยวและร้านค้าในการลดการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียวทิ้ง (Single-use Plastic) พร้อมทั้งมีระบบการจัดเก็บขยะจากหมู่เกาะต่างๆ กลับเข้าสู่ฝั่งเพื่อเข้าสู่กระบวนการกำจัดที่ถูกต้องตาม หลักสุขาภิบาลที่ ทม.กระบี่

2) การจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและการกำหนดขีดความสามารถในการรองรับ (Carrying Capacity Management)

อ่าวนางก้าวข้ามการท่องเที่ยวนิยมปริมาณ ไปสู่การท่องเที่ยวที่มีคุณภาพและยั่งยืน:

- **การบริหารจัดการเชิงบูรณาการร่วมกับอุทยานแห่งชาติ:** อบต.อ่าวนาง ทำหน้าที่เป็นแกนกลางในการ ประสานงานเพื่อกำหนดจำนวนนักท่องเที่ยวในแต่ละพื้นที่สำคัญ เพื่อไม่ให้เกิดความเสื่อมโทรมจากการ ท่องเที่ยวที่หนาแน่นเกินไป (Overtourism) รวมถึงการจัดระเบียบที่จอดเรือหางยาวนำเที่ยวเพื่อป้องกัน การทิ้งสมอทำลายแนวปะการัง
- **การฟื้นฟูและอนุรักษ์พื้นที่สีเขียว:** มีการบริหารจัดการพื้นที่ป่าชายเลนและพื้นที่สาธารณะในตำบลให้ เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงนิเวศ ซึ่งนอกจากจะช่วยเรื่องระบบนิเวศแล้ว ยังเป็นการเพิ่ม "ปอด" ให้แก่เมือง ท่องเที่ยวและเป็นการสร้างจุดขายใหม่ๆ ให้แก่ชุมชน

3) การสร้างเครือข่ายภาคีรักษาสีเขียว (Environmental Strategic Partnership)

วิทยากรเน้นย้ำว่า "ลำพัง อบต. ไม่สามารถดูแลธรรมชาติได้ทั้งหมด" จึงต้องใช้พลังมวลชน:

- **อาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม:** การส่งเสริมให้กลุ่มชาวประมงพื้นบ้านและ ผู้ประกอบการเรือท่องเที่ยวมีบทบาทเป็น "ผู้พิทักษ์ทะเล" คอยสอดส่องและแจ้งเหตุหากพบการกระทำผิด กฎหมายสิ่งแวดล้อม หรือการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- **การส่งเสริมเศรษฐกิจหมุนเวียนในภาคบริการ (Green Economy):** อบต. สนับสนุนให้โรงแรมและ ร้านอาหารนำขยะเศษอาหารมาทำปุ๋ยหมัก หรือจัดการขยะต้นทางตามโมเดล Zero Waste เพื่อลดภาระ การขนถ่ายขยะออกจากพื้นที่ท่องเที่ยว ซึ่งเป็นการลดต้นทุนและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่การท่องเที่ยว ระดับสากล

4) การเฝ้าระวังและเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติทางธรรมชาติ (Disaster Preparedness)

เนื่องจากสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง (Climate Change) อ่าวนางจึงให้ความสำคัญกับความปลอดภัย:

- ระบบเตือนภัยและแผนเผชิญเหตุ: มีการติดตั้งระบบเตือนภัยสึนามิและคลื่นลมแรงที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งการฝึกซ้อมแผนอพยพร่วมกับประชาชนและนักท่องเที่ยวอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุก



เวลา 12.00 น. รับประทานอาหารกลางวัน



เวลา 13.00 น. ศึกษาดูงาน อบต.อ่าวนาง อ.เมือง จ.กระบี่ ภาคเช้า -ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาชุมชนที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภาคบ่าย: การบริหารจัดการและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงนิเวศ (Ecotourism Product & Biodiversity Management)

ในการศึกษาดูงานช่วงบ่าย คณะผู้ศึกษาดูงานได้ลงพื้นที่เจาะลึกภาคปฏิบัติ ซึ่งมีความแตกต่างจากการบริหารจัดการบ้านเมืองในภาคเช้า โดยเน้นไปที่การจัดการ "ตัวทรัพยากร" และ "พฤติกรรมนักท่องเที่ยว" เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในระดับโครงสร้าง ดังนี้:

๑) การบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ (Conservation-Based Management)

หัวข้อนี้จะต่างจากภาคเช้าตรงที่เน้น "มาตรการพนักงาน" เพื่อรักษาสภาพแวดล้อม:

- **การจัดการพื้นที่หนาแน่นต่ำ (Zoning & Crowd Management):** วิทยากรได้บรรยายถึงการจัดระเบียบการเข้าชมแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ โดยใช้มาตรการ "จำกัดเวลาและจำนวน" (Time & Capacity Control) ในจุดที่เปราะบาง เพื่อลดแรงกดดันต่อสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นเทคนิคการจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ระดับสูง
- **การสร้างมูลค่าเพิ่มจากเรื่องราวท้องถิ่น (Storytelling):** การส่งเสริมให้นำประวัติศาสตร์ชุมชนและระบบนิเวศท้องถิ่นมาสร้างเป็น "เส้นทางท่องเที่ยวเดินเท้า" หรือ "การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม" เพื่อลดการใช้เครื่องยนต์และลดการปล่อยคาร์บอน (Low Carbon Tourism) ซึ่งเป็นมิติใหม่ที่ต่างจากการท่องเที่ยวแนวกระแสหลัก

๒) การบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (Ecotourism & Ecology Strategy)

เน้นเรื่อง "ความหลากหลายทางชีวภาพ" และการให้ความรู้ (Interpretation):

- **ระบบป้ายสื่อความหมายและมัคคุเทศก์ธรรมชาติ:** อบต.อ่าวนาง ได้พัฒนาสื่อการเรียนรู้ตามเส้นทางศึกษาธรรมชาติ เพื่อให้นักท่องเที่ยวไม่ได้มาเพียงเพื่อถ่ายรูป แต่ได้รับความรู้เรื่อง "ความสัมพันธ์ของป่าชายเลนและท้องทะเล" ซึ่งเป็นการเปลี่ยนนักท่องเที่ยวให้เป็น "ผู้ช่วยอนุรักษ์" ในทางอ้อม
- **การจัดการสิ่งแวดล้อมในแหล่งท่องเที่ยว (Environmental Operational Standards):** วิทยากรเน้นเรื่องมาตรฐาน "Green Tourism" สำหรับผู้ประกอบการ เช่น การกำหนดให้เรือหางยาวต้องมีถังขยะประจำเรือ และการห้ามใช้ครีมกันแดดที่มีสารทำลายปะการัง ซึ่งเป็นข้อบังคับเชิงปฏิบัติที่เข้มข้นกว่าการบริหารงานทั่วไปในสำนักงาน

๓) การสร้างเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวสีเขียว (Green Local Economy)

- **การเชื่อมโยงสินค้าเกษตรสู่ภาคการท่องเที่ยว:** อบต.อ่าวนาง ได้ทำหน้าที่เป็นตัวกลางให้เกษตรกรในพื้นที่นำผลผลิต (เช่น ผลไม้ท้องถิ่น, งานฝีมือ) มาวางจำหน่ายในจุดท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เพื่อให้เม็ดเงินจากการท่องเที่ยวไหลเข้าสู่กระเป๋าชาวบ้านโดยตรง ไม่กระจุกตัวอยู่แค่บริษัททัวร์ใหญ่ๆ
- **การจัดการขยะในแหล่งท่องเที่ยว (Ecological Waste Handling):** ภาคบ่ายได้เห็นระบบการคัดแยกขยะที่หน้างานจริง เช่น การจัดตั้งจุดรับคืนขวดพลาสติก และการจัดการขยะบนเกาะที่ต้องขนถ่ายทางเรือ ซึ่งเป็นบทเรียนสำคัญในการจัดการโลจิสติกส์ขยะในพื้นที่พิเศษ

บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะเชิงลึกเพื่อนำมาปรับใช้

คณะผู้ศึกษาดูงานสรุปประเด็นที่ขามทะเลสอสามารถ "ยกโมเดล" มาใช้ได้ทันที ดังนี้:

- ๑. การสร้างเส้นทาง "ท่องเที่ยวสีเขียวขามทะเลสอ": พัฒนาพื้นที่เกษตรกรรมหรือแหล่งน้ำในตำบลให้เป็น "จุดศึกษาเรียนรู้วิถีชุมชน" โดยนำเทคนิคป้ายสื่อความหมายของอ่าวนางมาใช้ เพื่อดึงดูดกลุ่มท่องเที่ยวเชิงการศึกษา (Study Tour)
- ๒. การกำหนดมาตรฐานร้านค้ารักษ์โลก: ออกเครื่องหมายรับรองให้ร้านค้าในเขตเทศบาลที่ใช้วัสดุเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการลดขยะตามแนวทางท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
- ๓. การฝึกอบรม "เยาวชนมัคคุเทศก์รักษ์บ้านเกิด": นำเด็กและเยาวชนมาฝึกทักษะการถ่ายทอดเรื่องราวท้องถิ่น เพื่อให้เป็นตัวแทนในการต้อนรับคณะดูงานจากที่อื่น เป็นการสร้างงานและสร้างความภูมิใจให้คนรุ่นใหม่



เวลา 18.00 น. รับประทานอาหารเย็น ณ ต.อ่าวนาง อ.เมือง จ.กระบี่



วันที่ 1 พฤษภาคม 2569

เวลา 12.00 น. รับประทานอาหารกลางวัน อ.ทับสะแก จ.ประจวบคีรีขันธ์



เวลา 14.00 น. ศึกษาคุณงานด้านการบริหารงานบุคคล เทศบาลตำบลนาายาง อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี

สถานที่: เทศบาลตำบลนาายาง อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี หัวข้อ: การยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง

ในการศึกษาคุณงาน ณ เทศบาลตำบลนาายาง คณะผู้ศึกษาคุณงานได้ศึกษาเจาะลึกกระบวนการบริหารจัดการ "คน" ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานที่โดดเด่น ดังนี้:



1 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักคุณธรรม (Merit-Based HRM Strategy)

เทศบาลตำบลนาายางได้แสดงให้เห็นถึงการวางรากฐานการบริหารงานบุคคลที่เข้มแข็ง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ:

- **ระบบการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่เป็นธรรม:** วิทยากรได้บรรยายถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ยึดหลักความรู้ความสามารถ (Competency) และความโปร่งใส ตามระเบียบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เพื่อให้ได้บุคลากรที่ "เก่งและดี" เข้ามาปฏิบัติงานในท้องถิ่น
- **การวางแผนทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path Planning):** มีการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นโอกาสในการเติบโตในสายงานอย่างชัดเจน ทั้งสายวิชาการและสายบริหาร โดยเทศบาลสนับสนุนการประเมินเพื่อเลื่อนระดับและวิทยฐานะตามมาตรฐานที่กำหนด ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง

2 การพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ (Human Resource Development & KM)

การพัฒนาคนของเทศบาลตำบลนาายางไม่ได้ทำแค่การจับอบรมตามโครงการ แต่เป็นการสร้าง "องค์กรแห่งการเรียนรู้":

- **การเพิ่มพูนทักษะตามสายงาน (Upskilling & Reskilling):** มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของเจ้าหน้าที่แต่ละคน ทำให้การส่งไปรับการฝึกอบรมหรือศึกษาคุณงานมีความคุ้มค่าและตรงกับภาระงานจริง
- **กระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management):** ส่งเสริมให้เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์จากบุคลากรระดับอาวุโสสู่บุคลากรรุ่นใหม่ (Mentoring System) เพื่อป้องกันการสูญหายขององค์ความรู้เมื่อมีการเกษียณอายุราชการหรือการโอนย้าย

3 การสร้างขวัญกำลังใจและวัฒนธรรมองค์กร (Employee Engagement & Work Culture)

หัวใจสำคัญของนายงคือการทำให้ "เจ้าหน้าที่มีความสุข เพื่อส่งต่อความสุขให้ประชาชน":

- **การจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงาน:** เทศบาลให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน รวมถึงการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายใน (Team Building) เพื่อลดช่องว่าง

ระหว่างกองงาน ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ (Integration) ลดปัญหาการทำงานแบบตัวใครตัวมัน (Silo)

- **การยกย่องชมเชยบุคลากรต้นแบบ:** มีมาตรการมอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณให้แก่ผู้มีผลงานดีเด่น และมีจิตอาสา เพื่อเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพและมุ่งมั่นให้บริการประชาชนด้วยใจ (Service Mind)

4 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานบุคคล (HR Digital Transformation)

- **ระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล:** การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการจัดเก็บฐานข้อมูล ประวัติการทำงาน การลา และการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ทำให้ข้อมูลมีความถูกต้อง แม่นยำ และเรียกใช้งานได้รวดเร็ว ช่วยลดขั้นตอนงานธุรการด้านบุคคลและเพิ่มเวลาให้เจ้าหน้าที่ไปโฟกัสที่การพัฒนาเนื้องานหลัก

5 บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้ในเทศบาลตำบลขามทะเลสอ

คณะผู้ศึกษาดูงานได้สรุปประเด็นสำคัญเพื่อนำเสนอต่อผู้บริหาร ดังนี้:

1. **การทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP):** ขามทะเลสอควรนำแนวทางของนายงมาปรับใช้ เพื่อให้พนักงานแต่ละคนได้รับการพัฒนาที่ตรงจุดและมีประสิทธิภาพสูงสุด
2. **การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร "ขามทะเลสอครอบครัวเดียวกัน":** จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกองงานให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชนแบบไร้รอยต่อ
3. **การยกระดับฐานข้อมูลบุคลากรสู่ระบบดิจิทัล:** เพื่อความรวดเร็วในการบริหารจัดการและการรายงานผลต่อหน่วยงานตรวจสอบ



เวลา 18.00 น. รับประทานอาหารเย็น อ.เมือง จ.สมุทรสงคราม



๑๙.๐๐ - ๐๓.๐๐ น. เดินทางกลับเทศบาลตำบลขามทะเลสอ อ.ขามทะเลสอ จ.นครราชสีมา

พร้อมนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการทำแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น วิทยากร ผู้ติดตาม ผู้สังเกตการณ์ คณะกรรมการชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้าน กลุ่มเด็ก กลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้สูงอายุอปพร.ประจำปีงบประมาณ 2569 ระหว่างวันที่ 28 เมษายน 2569 - 1 พฤษภาคม 2569 จำนวน 32 คน สรุปได้ดังนี้

แบบประเมินความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการอบรม
โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น วิทยากร ผู้ติดตาม ผู้สังเกตการณ์
คณะกรรมการชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้าน กลุ่มเด็ก กลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้สูงอายุอปพร.ประจำปี
งบประมาณ 2569 ระหว่างวันที่ 28 เมษายน 2569 - 1 พฤษภาคม 2569

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. เพศ: ชาย 17 คน คิดเป็นร้อยละ 53.13 หญิง 15 คิดเป็นร้อยละ 46.87

2. อายุ:

ต่ำกว่า 30 ปี (ไม่มี)

30 – 40 ปี 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25

41 – 50 ปี 11 คน คิดเป็นร้อยละ 34.37

51 ปีขึ้นไป 19 คน คิดเป็นร้อยละ 59.38

3. สถานะ/ตำแหน่ง:

ฝ่ายบริหาร 7 คน คิดเป็นร้อยละ 21.88

ฝ่ายสภาเทศบาล 7 คน คิดเป็นร้อยละ 21.88

ฝ่ายประจำ 18 คน คิดเป็นร้อยละ 56.24

ส่วนที่ 2: ความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน

(ระดับคะแนน: 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด)

1. ด้านเนื้อหาและการฝึกอบรม (ทฤษฎี)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ (คะแนนเฉลี่ย)
1.1	หัวข้อการบรรยาย (คุณธรรม จริยธรรม และการทำงานเป็นทีม) มีความน่าสนใจและมีประโยชน์	4.91
ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ(คะแนนเฉลี่ย)
1.2	วิทยากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และถ่ายทอดเนื้อหาได้ชัดเจน	4.94

2. ด้านการศึกษาดูงานภาคสนาม (กระบี่ - เพชรบุรี)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ (คะแนนเฉลี่ย)
2.1	สถานที่ศึกษาดูงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ	4.97
ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ (คะแนนเฉลี่ย)
2.2	การดูงานด้านการจัดการขยะ (ทม.กระบี่) สามารถนำแนวคิดมาปรับใช้ได้จริง	4.92
ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ (คะแนนเฉลี่ย)
2.3	การดูงานด้านการท่องเที่ยว/สิ่งแวดล้อม (อบต.อ่าวนาง) มีความเหมาะสม	4.89
ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ (คะแนนเฉลี่ย)
2.4	การดูงานด้านบริหารงานบุคคล (ทต.นายาง) ช่วยเพิ่มพูนวิสัยทัศน์การบริหาร	4.93

3. ด้านการบริหารจัดการและการอำนวยความสะดวก

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ (คะแนนเฉลี่ย)
3.1	การแจ้งข้อมูล กำหนดการ และการประสานงานก่อนเดินทาง	4.85
3.2	ระยะเวลาในการศึกษาดูงานในแต่ละสถานที่มีความเหมาะสม ไม่เร่งรีบเกินไป	4.78
3.3	มาตรฐานและความสะอาดของที่พักรที่จัดเตรียมไว้ให้	4.92
3.4	คุณภาพ ความสะอาด และปริมาณของอาหารในทุกมื้อ	4.88
3.5	ความสุภาพและการให้บริการของพนักงานขับรถและเจ้าหน้าที่โครงการ	4.96

4. ด้านผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่า

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ (คะแนนเฉลี่ย)
4.1	ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ที่นำมาพัฒนาองค์กรได้	4.91
4.2	งบประมาณที่ใช้ในโครงการนี้มีความเหมาะสมและคุ้มค่า	4.85
4.3	การดำเนินกิจกรรมโดยรวมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	4.94
4.4	ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการเข้าร่วมโครงการครั้งนี้	4.96

ส่วนที่ 3: ข้อเสนอแนะอื่นๆ

1.อยากให้มีการนัดประชุมแต่ละกองงานหลังจากกลับไปแล้ว เพื่อเอาเรื่องที่ดูงานมาลงทำจริงคู่สักเรื่องสองเรื่องครับ โดยเฉพาะเรื่อง 'การจัดการขยะ' และ 'การลดขั้นตอนงานเอกสาร' เพราะเห็นว่าอ่าว นางกับนายงทำแล้วมันเวิร์คมาก ถ้าขามทะเลสอเริ่มทำได้เลย ประชาชนจะประทับใจมากครับ"

2.โครงการนี้ดีมากครับ ได้เปิดหูเปิดตาเห็นของจริง แต่ถ้าเป็นไปได้ครั้งหน้า อยากให้เพิ่มเวลาในการพูดคุยกับเจ้าหน้าที่ที่คุมเครื่องจักรหรือคนทำงานหน้างานตรงๆ ให้มากขึ้นอีกนิดครับ จะได้ถามรายละเอียดลึกๆ มาปรับใช้กับบ้านเราได้แม่นยำขึ้น ส่วนที่พักและอาหารจัดการได้ดีมากครับ

3.การได้มาดูงานครั้งนี้ทำให้เห็นว่า ถ้าฝ่ายบริหาร สมาชิกสภา และข้าราชการคุยกันเข้าใจแบบนี้ งานพัฒนาเมืองขามทะเลสอก็เดินหน้าไวแน่นอนครับ อยากให้มีกิจกรรมศึกษาดูงานต้นแบบดีๆ แบบนี้ ปีละครั้ง เพื่อปรับจูนวิสัยทัศน์คนทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน และเอาความรู้ใหม่ๆ มาแก้ปัญหาเก่าๆ ในพื้นที่เราครับ

ภาคผนวก











