



ประกาศกรมสุขภาพจิต

เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิต กำหนด นั้น

กรมสุขภาพจิต ได้คัดเลือกข้าราชการผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ตำแหน่งระดับควบ) จำนวน ๑ ราย ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้ โดยผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะต้องจัดส่งผลงานประเมินตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่กรมสุขภาพจิตประกาศรายชื่อข้าราชการเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกจนถึงวันที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล/กรมสุขภาพจิตประทับตรารับหนังสือและผลงานที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ถ้าหากวันครบกำหนดส่งผลงานเป็นวันหยุดราชการ ให้ในวันถัดไปเปิดทำการในวันถัดไปเป็นวันครบกำหนด สำหรับกรณีผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเกษียณอายุราชการในปิงบประมาณใด ให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ในปิงบประมาณนั้น หากพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้วผู้ผ่านการประเมินบุคคลยังไม่ส่งผลงานจะต้องขอรับการประเมินบุคคลใหม่

ทั้งนี้ หากมีผู้ใดจะทักท้วงให้ทักท้วงได้ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล การทักท้วงหากตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่า ข้อทักท้วงเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริตให้ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วง เพื่อหาข้อเท็จจริงและดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายจุมภฏ พรหมสีดา)

รองอธิบดีกรมสุขภาพจิต

ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมสุขภาพจิต

บัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศกรมสุขภาพจิต ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗
 เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
 ครั้งที่ ๒๔/๒๕๖๗

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/ ตำแหน่งเลขที่/สังกัด	ชื่อผลงานที่เสนอ ขอประเมิน	ชื่อข้อเสนอแนวคิด เพื่อพัฒนางาน
๑.	นางสาวณลินี ทิพย์วงศ์ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๓๗๙๕ กลุ่มงานจิตวิทยา กลุ่มภารกิจบริการจิตเวชและสุขภาพจิต โรงพยาบาลจิตเวชนครพนมราชนครินทร์ กรมสุขภาพจิต	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ด้านสาธารณสุข) ตำแหน่งเลขที่ ๓๗๙๕ กลุ่มงานจิตวิทยา กลุ่มภารกิจบริการจิตเวชและสุขภาพจิต โรงพยาบาลจิตเวชนครพนมราชนครินทร์ กรมสุขภาพจิต	นวัตกรรม "บ่อดักฝุ่น อุ่นใจคนทำงาน"	การประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นของโรงพยาบาล จิตเวชนครพนมราชนครินทร์

ส่วนที่ 3 แบบการเสนอผลงาน

(ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน/ผลงานที่ผ่านมาไม่เกิน 5 หน้ากระดาษ A 4)

ชื่อผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคล นางสาวณลินี ทิพย์วงศ์

- ♦ ตำแหน่งที่ขอเข้ารับการประเมินบุคคล นักวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ
ด้าน (สาธารณสุข) ตำแหน่งเลขที่ 3795 กลุ่มงานจิตวิทยา กลุ่มภารกิจบริการจิตเวชและสุขภาพจิต
หน่วยงาน โรงพยาบาลจิตเวชนครพนมราชชนครินทร์ กรมสุขภาพจิต

1) ชื่อผลงานเรื่อง นวัตกรรม“บ่อดักฝุ่น อุ่นใจคนทำงาน”

2) ระยะเวลาที่ดำเนินการ พฤศจิกายน 2564 – สิงหาคม 2565

3) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

3.1ติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ

3.2รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นส่งเสริม สนับสนุน เสริมแรงเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

3.3ความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการต่อประชาชนบุคลากร หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.4ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว

3.5ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

4) สรุปสาระสำคัญขั้นตอนการดำเนินการและเป้าหมายของงาน

สรุปสาระสำคัญ

โรงพยาบาลจิตเวชนครพนมราชชนครินทร์เป็นโรงพยาบาลขนาด 90 เตียงให้บริการทั้งผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในเฉลี่ยต่อวันเป็นจำนวนมาก โดยแผนกซักฟอกเป็นหน่วยงานที่สำคัญหน่วยหนึ่งในโรงพยาบาล มีกิจกรรมในงานเกี่ยวกับเครื่องผ้าทั้งหมด ซึ่งได้แก่ จัดหาและจัดทำชุดเครื่องผ้า เช่น เสื้อผ้าผู้ป่วยใน การปฏิบัติงานเครื่องผ้าประจำเตียงผู้ป่วย (ผ้าปูเตียง ปลอกหมอน) และอื่นๆ การทำความสะอาดเครื่องผ้า ได้แก่ การคัดแยกชุดเครื่องผ้าที่ใช้แล้วตามประเภทซักและทำความสะอาดชุดเครื่องผ้าตลอดจนการทำลายเชื้อ (แบบ high level disinfection) ซึ่งเป็นแบบใช้สารฟอกขาว (sodium hypochlorite) การทำให้แห้งและรีดผ้าการจัดเก็บและแจกจ่ายรวมถึงการบำรุงรักษาครุภัณฑ์

สภาพปัญหาที่ผ่านมาพบว่าขณะอบผ้าเกิดการฟุ้งกระจายของฝุ่นและความร้อนรอบอาคารซักฟอก และพื้นที่ใกล้เคียง ทำให้เกิดมลภาวะจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการประกอบอาชีพต่าง ๆ หากผู้ปฏิบัติงานมีสภาพการทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย อาจเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่น่าไปสู่การเกิดโรคจากการประกอบอาชีพได้ จากการจัดลำดับสิ่งคุกคามทางสุขภาพ จากสำรวจความเสี่ยงทางสุขภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานของโรงพยาบาลจิตเวชนครพนมราชชนครินทร์ จำนวน 28 หน่วยงาน พบความเสี่ยงระดับสูงในด้านการยศาสตร์

ผู้ปฏิบัติงานตามแนวทางพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

จึงเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมภายใต้แนวทางและความเหมาะสมที่สอดคล้องกับนโยบาย GREEN & CLEAN Hospital ของหน่วยงาน พร้อมกับหารือร่วมกับคณะผู้บริหารและคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย (ENV) ในแบบบริบทของโรงพยาบาลจิตเวชนครพนมราชนครินทร์ โดยใช้กระบวนการ P (plan), D (Do), C (Check), A (Act) ด้วยหลักการทางอากาศพลศาสตร์ (Aerodynamics) เข้ามาประยุกต์เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม “บอดักฝุ่น อุ่นใจคนทำงาน” มาแก้ปัญหาฝุ่นฟุ้งกระจายนี้ขึ้น

ขั้นตอนการดำเนินการ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจและนำไปสู่การปฏิบัติโดยใช้แบบประเมินความเสี่ยงทางสุขภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงพยาบาล (RAH.01) ภายใต้กรอบกระบวนการ P (plan), D (Do), C (Check), A (Act) ในการศึกษาพัฒนาดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อแก้ไขปัญหาทางสุขภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลสภาพปัญหาจากการสำรวจความเสี่ยงและสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาล
2. จัดลำดับความสำคัญของสภาพปัญหา
3. ประชุมทีม/คณะทำงาน ศึกษาข้อมูล องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนการพัฒนา
4. ดำเนินการตามขั้นตอนที่วางแผนไว้
5. ประเมินผล สรุปผลการดำเนินงาน
6. ทบทวนกระบวนการที่เป็นปัญหาและวางแผนเพื่อพัฒนานวัตกรรม

เป้าหมายของงาน

1. เพื่อลดผลกระทบทางสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน
2. เพื่อสร้างเสริมสภาพแวดล้อมจากการทำงาน

5) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

ได้นวัตกรรมที่ช่วยให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมและปลอดภัยมากขึ้น โดยประเมินจากความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

6) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

- 6.1 ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและลดผลกระทบทางสุขภาพ
- 6.2 ประชาชนผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นในการได้รับการบริการ
- 6.3 ได้นวัตกรรมที่ใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อนนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้นแบบหน่วยงานอื่นๆ

ในการนำไปศึกษา พัฒนาและประยุกต์ใช้

7) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

ประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ของบริบทหน่วยงาน

8) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

- หน่วยงานยังขาดงบประมาณในการสนับสนุนการป้องกันผลกระทบต่อสุขภาพผู้ปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ อีก เช่น หอพักแยกเก็บเสียงดังจากเครื่องซักผ้า/อบผ้า เนื่องจากสภาพอายุการใช้งาน เบื้องต้นได้แก้ปัญหาด้วยการให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตระหนักในเรื่องของการใช้อุปกรณ์ป้องกันเสียงดังอันตรายที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เช่น การใช้วัสดุอุดหูขณะอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันผลกระทบทางสุขภาพด้านการได้ยิน

9) ข้อเสนอแนะ

- สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน
- สร้างเสริมสภาพแวดล้อมจากการทำงานให้มีความครอบคลุม เหมาะสม
- ส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปี ตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงกับลักษณะงานที่มีความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมการทำงาน

10) การเผยแพร่ (ถ้ามี)

☒ ผลงานแล้วเสร็จและเผยแพร่แล้ว แหล่งเผยแพร่ ได้แก่

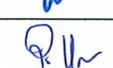
- เวทีนำเสนอผลงานวิจัย/R2R ทางสาธารณสุข จังหวัดนครพนม ประจำปี 2565 ผ่านทางระบบออนไลน์ โปรแกรม Zoom Meeting
- เว็บไซต์สำนักงานประชาสัมพันธ์ จังหวัดนครพนม
<https://nakhonphanom.prd.go.th/th/content/category/detail/id/33/iid/115400>
- เฟซบุ๊กโรงพยาบาลจิตเวชนครพนมราชนครินทร์ : <https://shorturl.asia/TuHX7>

☐ ผลงานแล้วเสร็จแต่ยังไม่ได้เผยแพร่

☐ ผลงานยังไม่แล้วเสร็จ

11) การรับรองสัดส่วนของผลงาน ในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

ผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคลมีส่วนร่วมในผลงานที่ขอรับการประเมิน ร้อยละ 90 และมีผู้มีส่วนร่วมในผลงาน ดังนี้

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	สัดส่วนผลงาน (ร้อยละ)	ลายมือชื่อ
นางสาวณลณี ทิพย์วงศ์	ร้อยละ 90	
นายธนส์ถ์วีสส์ รัตนวรรณ	ร้อยละ 5	
นายปรีชา บุตรภักดี	ร้อยละ 5	

ส่วนที่ 4 แบบเสนอข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

(ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานไม่เกิน 3 หน้ากระดาษ A 4)

ชื่อผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคล นางสาวณลิณี ทิพย์วงศ์

- ♦ ตำแหน่งที่ขอเข้ารับการประเมินบุคคล นักวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ
ด้าน (สาธารณสุข) ตำแหน่งเลขที่ 3795 กลุ่มงานจิตวิทยา กลุ่มภารกิจบริการจิตเวชและสุขภาพจิต
หน่วยงาน โรงพยาบาลจิตเวชนครพนมราชชนครินทร์ กรมสุขภาพจิต

1) ชื่อผลงานเรื่อง การประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นของโรงพยาบาลจิตเวชนครพนมราชชนครินทร์

2) หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อทุกประเทศทั่วโลก สาเหตุมาจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจกออกสู่ชั้นบรรยากาศโลกเป็นจำนวนมากเกินกว่าที่ธรรมชาติจะรักษาสมดุลได้ ทำให้อุณหภูมิพื้นผิวโลกสูงขึ้น ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางภูมิอากาศอย่างเห็นได้ชัดเจน อาทิเช่น อากาศที่ร้อนจัดหรือหนาวจัด ภัยพิบัติทางธรรมชาติ การเกิดโรคต่างๆในกลุ่มของโรคติดต่อที่นำโดยแมลง ได้แก่ โรคไข้เลือดออก โรคชิคุงา โรคมาลาเรีย และโรคที่มีน้ำเป็นสื่อ เช่น อหิวาตกโรค ท้องร่วง เป็นต้น

สาเหตุหลักที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ คือ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ที่ก่อให้เกิดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse Gases) สู่ชั้นบรรยากาศ เช่น การใช้พลังงานในครัวเรือน การใช้พลังงานในภาคธุรกิจการค้า การขนส่ง การจัดการของเสีย กิจกรรมการเกษตร ฯลฯ จากผลการสำรวจของสถาบันทรัพยากรโลก (World Resources Institute) พบว่าชุมชนเมืองปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของก๊าซเรือนกระจก การใช้พลังงานมากกว่า ร้อยละ 70 ของปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนออกไซด์รวมของโลกในปี พ.ศ. 2559 ประเทศไทยมีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวมเท่ากับ 354,357.61 GgCO₂eq โดยมาจากภาคพลังงานมากที่สุดเท่ากับ 253,895.61 GgCO₂eq คิดเป็นร้อยละ 71.65 ของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งหมด รองลงมาคือ ภาคการเกษตร เท่ากับ 52,158.70 GgCO₂eq (ร้อยละ 14.72) ภาคกระบวนการอุตสาหกรรมและการใช้ผลิตภัณฑ์ เท่ากับ 31,531.41 GgCO₂eq (ร้อยละ 8.90) และภาคการจัดการของเสีย เท่ากับ 16,771.89 GgCO₂eq (ร้อยละ 4.73) ผลกระทบของภาวะโลกร้อนทำให้ทั่วโลกตื่นตัวในการดำเนินงานเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์องค์กรเป็นวิธีการหนึ่งที่แสดงข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการดำเนินงานขององค์กรและจากกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ทำให้ทราบถึงกิจกรรมแหล่งปล่อยก๊าซเรือนกระจกอันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

บทวิเคราะห์

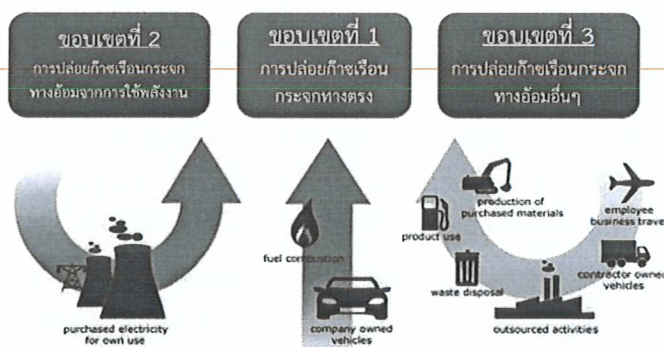
สถานบริการสาธารณสุขเป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชนทั้งด้านการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสุขภาพ ในแต่ละวันจะมีประชาชนมาใช้บริการจำนวนมากทำให้เกิดกิจกรรมหลากหลายที่ส่งผลให้เกิด

สำนักงาน การใช้วัสดุ สารเคมีทางการแพทย์รักษาผู้ป่วย ซึ่งเป็นก๊าซเรือนกระจกมีศักยภาพทำให้เกิดภาวะโลกร้อนมากกว่าคาร์บอนไดออกไซด์ถึง 265 เท่า

โรงพยาบาลจิตเวชนครพนมราชชนครินทร์เป็นโรงพยาบาลขนาด 90 เตียง ให้บริการผู้ป่วยในเขตพื้นที่จังหวัดบึงกาฬ สกลนคร นครพนมและพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อการบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามากที่สุดและรองรับการขยายการให้บริการในอนาคตซึ่งจะมีจำนวนบุคลากรและผู้มารับบริการที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ปริมาณการใช้ไฟฟ้า น้ำประปา น้ำเสีย ขยะมูลฝอยมีปริมาณเพิ่มขึ้นด้วย ทั้งนี้โรงพยาบาลได้ดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามแนวทาง GREEN & CLEAN Hospital ยกระดับสู่เป้าหมายในการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) อย่างชัดเจน สร้างให้เกิดดุลยภาพของมิติเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนางานอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล มีการดำเนินกิจกรรม GREEN ได้แก่ การจัดการมูลฝอย การจัดสภาพแวดล้อม การจัดการห้องส้วม การลดการใช้พลังงาน การจัดการสุขาภิบาลอาหาร จึงตระหนักและให้ความสำคัญกับการลดปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่โรงพยาบาลปลดปล่อยออกมา การประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (Carbon Footprint for Organization : CFO) จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่น่าสนใจนำไปสู่การวางแผนและกำหนดแนวทางการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมรับการขยายบริการที่เพิ่มขึ้นในอนาคต และสามารถเป็นหน่วยงานต้นแบบให้กับโรงพยาบาลอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนนำแนวทางการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กรไปประยุกต์ใช้

แนวความคิด

การประเมินจากการคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของโรงพยาบาล (Carbon Footprint) ตามขอบเขตหลักสากลที่ระบุไว้ใน ISO 14064-1 และ GHG Protocol ประกอบด้วย



รูปที่ 1 ขอบเขตการประเมินรายงานข้อมูลก๊าซเรือนกระจกขององค์กร

1. Direct Emission เป็นการปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกทางตรงขององค์กร ได้แก่ ก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นโดยตรงจากกิจกรรมต่างๆภายในองค์กรเช่น การผลิตไฟฟ้า ความร้อน และไอน้ำการเผาไหม้ของเชื้อเพลิงที่ใช้ในการหุงต้มภายในองค์กร การเผาไหม้ของเชื้อเพลิงจากกิจกรรมการขนส่งของยานพาหนะที่องค์กรเป็นเจ้าของ การใช้

อุปกรณ์ดับเพลิง ก๊าซมีเทนจากระบบบำบัดน้ำเสียและหลุมฝังกลบ เป็นต้น

2. Indirect Emission เป็นการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากการใช้พลังงาน ได้แก่ ปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่เกิดจากการผลิตไฟฟ้า ความร้อน หรือไอน้ำที่ถูกนำเข้าจากภายนอกเพื่อใช้ภายในองค์กร

3. Other Indirect Emission เป็นการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่นๆ ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ นอกเหนือจากที่ระบุไว้ในขอบเขตที่ 1 และขอบเขตที่ 2 เช่น ก๊าซเรือนกระจกที่เกิดจากวัตถุดิบที่ซื้อมาผลิตที่เกิดจากกระบวนการกำจัดของเสียขององค์กรที่ดำเนินการโดยหน่วยงานอื่น การเดินทางของพนักงานเพื่อประโยชน์ทางธุรกิจขององค์กร เป็นต้น

ข้อเสนอ

มีการสื่อสารนโยบายโรงพยาบาลคาร์บอนต่ำ ส่งเสริม สนับสนุน สร้างความตระหนัก อบรมให้ความรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่องและมีแนวทางในการติดตามผล โดยขั้นตอนการดำเนินการ ประกอบด้วย

1. กำหนดขอบเขตขององค์กร เพื่อระบุกิจกรรมที่เป็นแหล่งปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร
2. กำหนดขอบเขตการดำเนินงาน
 - 2.1 กำหนดนโยบายวางแผนงาน/โครงการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบ
 - 2.2 สื่อสารนโยบาย กิจกรรมดำเนินงานอบรมให้ความรู้และความสำคัญโรงพยาบาลคาร์บอนต่ำ
 - 2.3 รวบรวมปริมาณกิจกรรมที่ก่อให้เกิดก๊าซเรือนกระจกภายในโรงพยาบาล

3. คำนวณปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก จากสูตร

ปริมาณก๊าซเรือนกระจก = ข้อมูลกิจกรรม x ค่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

4. วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติร้อยละ เสนอข้อมูลในรูปของตารางและการอธิบายจัดหมวดหมู่ของข้อมูล
5. สรุปผลข้อมูล รายงานผลและนำผลการศึกษาทั้งหมดมากำหนดแนวทางการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เหมาะสมของโรงพยาบาลจิตเวชนครพนมราชชนรินทร์

ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานของบุคลากรแต่ละหน่วยงานย่อยในองค์กรต่อการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นองค์กร ควรเป็นไปในขอบเขตและมีทิศทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากข้อจำกัด ดังนี้ 1. ความตรงประเด็น (Relevance) ในการเลือกข้อมูลแหล่งปล่อย แหล่งดูดกลับ แหล่งกักเก็บ ก๊าซเรือนกระจก รวมถึงวิธีการวัดและคำนวณที่เหมาะสมกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย โดยผลของปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ประเมินได้ควรเป็นปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากทุกกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร หรือเกี่ยวข้องกับองค์กร 2. ความไม่ขัดแย้งกัน (Consistency) ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมหรือคำนวณปริมาณการปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกที่ได้เมื่อนำมาเปรียบเทียบกันแล้วต้องไม่ขัดแย้งกัน มีความสอดคล้องเชื่อมโยงเทียบเคียงกันได้ 3. ความโปร่งใส (Transparency) การรวบรวมหรือคำนวณปริมาณการปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจก สามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถใช้ข้อมูลดังกล่าวในการตัดสินใจด้วยความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผล

แนวทางแก้ไข

พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นขององค์กร โดยประสานหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาอบรมให้ความรู้พร้อมสื่อสารข้อมูลให้บุคลากรและผู้มารับบริการทราบเกี่ยวกับแนวทางการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างสม่ำเสมอ

4) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 4.1 มีแนวทางปฏิบัติในการลดก๊าซเรือนกระจกที่เหมาะสมของโรงพยาบาลจิตเวชนครพนมราชชนรินทร์
- 4.2 ผู้บริหาร บุคลากร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำรายงานข้อมูลก๊าซเรือนกระจกและแผนการลดก๊าซเรือนกระจกไปกำหนดทิศทางนโยบาย แผนงาน เป้าหมาย ในการพัฒนาดำเนินงานต่อไป

5) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ร้อยละความพึงพอใจผู้เข้ารับการอบรม ร้อยละ 80

- คู่มือแนวทางการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นของโรงพยาบาลจิตเวชนครพนมราชนครินทร์