



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ : สภาวิชาชีพเวชกรรม

ที่ : ส. ๐๖๕.๒๖/๑๙๖๐ วันที่ : ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง : ขอรายงานผลโครงการที่มีวัตถุประสงค์บูรณาการเพื่อการศึกษาภาคี ร่วมระบบสุขภาพ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เรียน : ผู้อำนวยการส่วนราชการส่วนกลาง/ส่วนราชการเพื่อการศึกษาภาคี (ผ่านประธานกรรมการสภาวิชาชีพเวชกรรม)

ตามที่ข้าพเจ้า ผู้ตรวจราชการฯ ดร. รุสธิดา บวรเกียรติ อายุ ๕๓ ปี ส่วนงาน รองประธานกรรมการประจำสภาวิชาชีพเวชกรรม สสส. สภาวิชาชีพเวชกรรม ได้ในรูปคณะบูรณาการเพื่อการศึกษาภาคี ร่วมระบบสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่ออบรมหลักวิชาการป้อนคืนสู่ชุมชนสู่พื้นที่องค์กร (CFC) รุ่นที่ ๒๖ ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเซ็นจูรี่ พาร์ค กรุงเทพมหานคร รวมระยะเวลา ๒ วัน นั้น

ในกรณีข้าพเจ้าไม่ได้เข้าร่วมงานผลโครงการตามผล/แนวปฏิบัติที่ทางศูนย์ฯ เป็นที่เรียบร้อย ประกอบด้วยเอกสาร ดังนี้

1. รายงานผลโครงการ ของผลศึกษาภาคีร่วมระบบสุขภาพคืนสู่ชุมชน (CFC) รุ่นที่ ๒๖
2. ภาพถ่ายเอกสารของผลความรู้ในโครงการอบรมให้ความรู้เรื่องสุขภาพเชิงรุกและกรณีศึกษาต้นแบบสื่อในชุมชนท้องถิ่น วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๗ (แนบในภาพรวมผลการงานโครงการ)

ทั้งนี้มีความเห็นของข้าพเจ้าที่ประชุมคณะกรรมการประจำสภาวิชาชีพเวชกรรม สสส. เมื่อวันที่ ๑๑/๒๕๖๗ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๗ ถึง/โดยเจ้า

ให้เรียนมายังมีประสิทธิผลของดำเนินการต่อไปในครั้งต่อไป ขอเรียนขอ

ผู้ตรวจราชการฯ ดร. รุสธิดา บวรเกียรติ
รองประธานกรรมการประจำสภาวิชาชีพเวชกรรม

ผู้อำนวยการส่วนราชการส่วนกลาง/ส่วนราชการเพื่อการศึกษาภาคี
สภาวิชาชีพเวชกรรม สสส.

โทรสาร : ๐๒-๒๕๖๒๖๖๖ โทรสาร : ๐๒-๒๕๖๒๖๖๖



รายงานผลการดำเนินงาน

การเข้าร่วมอบรมหลักสูตรการประเมินค่าบัณฑิตพันธุ์ใหม่ขององค์กร (CFC)

ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗

ณ โรงแรมเชียงใหม่ พาร์ค กรุงเทพมหานคร

จัดทำโดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภุชฉิลา บรรจงศิริ

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

รายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ยุทธศาสตร์ / วัฒนธรรม
 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน (4 ส่วนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ยุทธศาสตร์
 และเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงาน)

1. ชื่อ ผู้จัดทำเอกสารฉบับนี้ ดร. สุทธิยา บรรณศิริ อายุ 55 ปี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนา
 ทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โทร 8009 ไปรษณีย์กลางกรมการปกครองส่วนกลาง
 กรุงเทพมหานคร (KFO) วันที่ 26 ระหว่างวันที่ 16 - 17 พฤษภาคม 2567 ณ โรงแรมเซ็นจูรี่ พาร์ค
 กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร 2.76
2. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานคือการตรวจสอบและทบทวนการปฏิบัติงานที่ตรงกับวิสัยทัศน์และ
 ความเป็นมาของหน่วยงาน ความเหมาะสมของการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่สอดคล้องกับกรอบนโยบายและ
 วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามแผน ระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ซึ่งได้
 ระบุ วัตถุประสงค์ที่ 2 ของการดำเนินงาน เพื่อให้มีการพัฒนาบุคคลากร สังคม และประเทศ ประเด็น
 จุดประสงค์ที่ 4 ของการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้การสนับสนุนการบูรณาการของหน่วยงานและภาคีพัฒนา
 ชุมชน สังคม และประเทศ

วิธีการการประเมิน

การคำนวณผลสัมฤทธิ์ของงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์โดยดูจากได้โดยการประเมินการดำเนินงาน
 ของแต่ละองค์การ ซึ่งเป็นการประเมินเชิงคุณภาพโดยทางตรงคือ สบ. เป็นหน่วยงาน ดำเนินการในการบริหาร
 ทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง และภาคีผู้ถูกประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งการประเมินผลสัมฤทธิ์
 วิธีการ และ
 วิธีการในการดำเนินการคือค่า โดย สบ. ได้กำหนดวิธีการดำเนินการในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
 ประเภท (Greenhouse gas emissions and removals) ซึ่งมีขึ้นจากการรวบรวมขององค์การ ภารกิจโดย
 "การประเมินผลสัมฤทธิ์ขององค์การ" โดยแบ่งกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทางตรงจากการดำเนินงาน
 ขององค์การได้ 3 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่ 1 การปล่อยและดูดซับก๊าซเรือนกระจกขององค์การ ประเภทที่
 2 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากการใช้พลังงานและประเภทที่ 3 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกของภาค
 ครัวเรือนที่ปล่อยจากกิจกรรมของภาคครัวเรือนที่ปล่อยได้ทั้งการขนส่งทางเรือและเครื่องบินที่ปล่อย
 กิจกรรมค่า ๆ ขององค์การรวมทั้งส่วนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการดำเนินงานโดยกรมการปกครอง ไม่ได้นำ

องค์กรของสิ่งแวดล้อมประเภทรูปอื่น ๆ เช่น ความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity) การฟื้นฟูป่า (Acidification) หรือความเป็นพิษ (Toxicity) ไม่รวมไว้ด้วยซ้ำ

ในการกำหนดการนิยามและรายการหลักเกณฑ์การประเมินของสถาบันวิจัยเทคโนโลยีการเกษตร ซึ่งประกอบด้วย ข้อจำกัดในการทดสอบ พิสูจน์ ใช้งาน ควบคุม และทวนสอบบัญชีรายการการนิยามหลักเกณฑ์ของรายการของตัว รวมถึงหลักเกณฑ์การประเมินขององค์กรอื่น ๆ เช่น สำนักงาน สถาบันการศึกษา และโครงการอุตสาหกรรมเพื่อใช้เป็นแนวทางประเมินการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้ครอบคลุมทุกกิจกรรมขององค์กรและประเภทพื้นที่ตั้งต้นเป็นกรณีพิเศษ

การขอรับการนิยามหลักเกณฑ์การปล่อยและดูดซับคาร์บอนขององค์กร หรือคำจำกัดความของพื้นที่ปล่อยคาร์บอนของพื้นที่ฐานของผลิตภัณฑ์ต่างๆ 3 ประเภท ได้แก่

1. ความครอบคลุม (Completeness) คือมีขนาดของข้อมูล เป็นระบบ ครอบคลุม ข้อมูล และครบถ้วนทั้งที่
เฉพาะตัวกับความต้องการของผู้ใช้เฉพาะ

2. ความสมบูรณ์ (Completeness) ของการปล่อยและดูดซับก๊าซเรือนกระจกทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง

3. ความไม่ขัดแย้งกัน (Consistency) ในการนำข้อมูลก๊าซเรือนกระจกของปริมาณเรือนกระจกที่ไม่ชัดเจน
ขององค์กรอื่นมาใช้ และพิจารณาถึงที่มา

4. ความถูกต้อง (Accuracy) ของค่า และการไม่เบี่ยงเบนไปจากข้อมูลที่เป็นจริง (GRI)

5. ความโปร่งใส (Transparency) คือเผยแพร่ข้อมูลก๊าซเรือนกระจกอย่างเปิดเผย และตรวจสอบ ได้ทั้ง
ข้อมูลก๊าซเรือนกระจกที่ไม่ได้เป็นกรณีพิเศษที่ได้แก่รายการของ

ข้อมูลหลักเกณฑ์บัญชีรายการก๊าซเรือนกระจก การคำนวณและตรวจสอบบัญชีรายการปริมาณก๊าซเรือน
กระจก ประเภทตัวต้นแบบฉบับที่ 3 ขึ้นมา ได้แก่

(1) การกำหนดขอบเขตขององค์กร (Organization boundaries)

(2) การกำหนดขอบเขตของตัวต้นแบบ (Operational boundaries) และ

(3) การคำนวณปริมาณการปล่อยและดูดซับก๊าซเรือนกระจก ของตัวต้นแบบการปล่อยและดูดซับ
ก๊าซเรือนกระจกได้มีโปรแกรมใช้การคำนวณที่สอดคล้องกันซึ่งมีกระบวนการการปล่อยและดูดซับก๊าซเรือนกระจกของ
ตัวต้นแบบที่ตนเองได้ รวมถึงใช้เกณฑ์การนิยามการปล่อยและดูดซับคาร์บอนในหน่วยตัวต้นแบบโดยทั่วไป
เดียวกันที่ได้จัดทำมาภายในกรอบวิธีปฏิบัติทางโลกเรือน (GRI) ตามที่เผยแพร่ 100 ปี และฉบับที่ 100 ปี และ
ฉบับที่ 100 ปี

ขอพิจารณาใช้ข้อมูลจากการประเมินการดำเนินงาน องค์การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและการประนีประนอม
ทางไกลของศาล ที่ประเมินแล้ว

- ขาดคนแหล่งที่มา ซึ่งเป็นที่เชื่อถือ
- มีกระบวนการสืบแหล่งประนีประนอมทางไกลที่ยุติธรรมเท่าเทียมกัน
- เป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่แพงเกินไป
- สามารถติดตามไม่แน่นอนในภาคสนาม และป้องกันที่จำเป็นเพื่อไม่ให้มีข้อผิดพลาด
- ไม่ขัดแย้งกับการประนีประนอมทางไกลที่มีอยู่หรือการประเมินสิทธิเสรีภาพ

องค์การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและการประนีประนอมทางไกลของศาลที่ยุติธรรม

ในข้อ ๑๖ ๑ ได้กล่าวถึงข้อดีของ ความเหมาะสมของการนำไปใช้ในการประนีประนอมทางไกลในการ
การประนีประนอมทางไกลของศาลที่ยุติธรรมเท่าเทียมกัน ซึ่งมีการประเมินและการ
สำรวจข้อมูลจากการประนีประนอมทางไกล

องค์การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและการประนีประนอมทางไกลของศาลที่ยุติธรรมเท่าเทียมกัน
สามารถที่จะดำเนินการสืบแหล่งประนีประนอมทางไกลที่ยุติธรรมเท่าเทียมกัน หรือ เป็นมาตรการใช้ข้อมูลจากการ
สืบแหล่งประนีประนอมทางไกลที่ยุติธรรมเท่าเทียมกันในการประนีประนอมทางไกลของศาลที่ยุติธรรมเท่าเทียมกัน
และการประเมิน เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากที่สุดและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป หรือ ใช้กับวิธีการที่ยุติธรรม
การประนีประนอมทางไกลของศาลที่ยุติธรรมเท่าเทียมกัน อย่างไรก็ตาม การประนีประนอมทางไกลของศาลที่ยุติธรรมเท่าเทียมกัน
หรือ องค์การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและการประนีประนอมทางไกลของศาลที่ยุติธรรมเท่าเทียมกัน
ดำเนินการ

การพิจารณาใช้ข้อมูลทางไกลของศาล

ในการพิจารณาใช้ข้อมูลทางไกลของศาลที่ยุติธรรม องค์การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและการประนีประนอม
๑ ๑๖

- มีการประเมินข้อมูลแหล่งที่มาของข้อมูลไม่เพียงพอในการประเมินการประนีประนอม
ของศาลที่ยุติธรรม หรือเป็นการประนีประนอมทางไกลที่ยุติธรรมเท่าเทียมกัน
- มีการประเมินการใช้ข้อมูลจากการประนีประนอมทางไกลของศาลที่ยุติธรรม
- สามารถติดตามไม่แน่นอนในการประนีประนอมทางไกลของศาลที่ยุติธรรม

- ความถี่ในการติดตาม
- โครงสร้างและรูปแบบของรายงาน
- ข้อมูลและสารสนเทศที่อยู่ในรายงาน
- นวัตกรรมเกี่ยวกับวิธีการหรือไม่ใช้ตามแนววิธีการขององค์กร

องค์กรใช้วิธีใดในการประเมินผู้ปฏิบัติงานในภาระงาน คือสอดคล้องกับวิธีการในการใช้ตามแนวปฏิบัติของบุคลากรของหน่วยงาน อาทิ สอดคล้องหรือไม่กับการใช้ของผู้ปฏิบัติงานในภาระงาน เพื่อร่วมดำเนินการกับหน่วยงานอื่น ขณะนี้ระบบวิธีประเมินผู้ปฏิบัติงานในภาระงาน หรือวิธีอื่นใดเป็นผู้ใช้โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

3. บทเรียนที่สืบ

1. ใช้เป็นที่สำรวจ แลกเปลี่ยนวิธีการในด้านการศึกษาวิธีการขององค์กรประเมินผู้ปฏิบัติงานในภาระงานกับผู้เกี่ยวข้อง เช่น ICRC เพื่อการปรับปรุงพัฒนาตนเอง
2. มีโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แลกเปลี่ยน หรือดูวิธีการในด้านการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในภาระงาน และจัดการปัญหาที่ขึ้น
3. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการรู้เท่าทันภาระงานที่ตรงตามความต้องการในภาระงานและใช้วิธีการที่เหมาะสม

4. นิยาม จุดประสงค์ และขั้นตอนและ

นิยาม จุดประสงค์

1.สถานศึกษาประเมินผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน เช่น ICRC วิธีการของ

แนวทางการใช้วิธีการของจุดประสงค์ _____

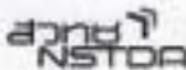
ขั้นตอนและวิธีการใดในการที่สืบ

ข้อเสนอแนะ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสหประชาชาติคือ ผู้บริหารฯ สนับสนุนให้บุคลากรในภาระงานมีการใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น ส่งเสริมการรู้เท่าทันภาระงานที่

အကျဉ်းချုပ်

အစည်းအဝေးရက်စွဲမှာ ဇူလိုင် ၁၆ - ၁၇ ရက်က ၂၀၁၇





Certificate of Achievement

This is to certify that

Assist. Prof. Kaitida Bunjongsiri, Ph.D.

has successfully completed

Carbon Footprint for Organization (14 Hrs)

conducted on May 16 - 17, 2014.

Kaitida Bunjongsiri

Assist. Professor, Ph.D., NCSM

APR 17 2014

Center of Excellence for Sustainable Quality Management
Thailand's University

Certified by 

Kaitida Bunjongsiri

Assist. Professor, Ph.D., NCSM

Executive Vice President

National Center for Sustainable Management Agency



การเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม
โครงการ การอบรมให้ความรู้เรื่องก๊าซเรือนกระจกและการจัดการคาร์บอนเครดิตในภาคเกษตรกรรม
วันที่ 10 มิถุนายน 2567

ขอเชิญชวนร่วมกิจกรรม

**การอบรมให้ความรู้เรื่องก๊าซเรือนกระจก
และการจัดการคาร์บอนเครดิตในภาคเกษตรกรรม**
Training to Provide Knowledge about Greenhouse Gases and Carbon Credit
Management in Agricultural Sector

10 มิถุนายน พ.ศ. 2567
เวลา 08.30-16.15 น.

**ณ ศูนย์จำหน่ายสินค้าด้านการเกษตร สินค้ากลุ่มแม่บ้าน
สินค้าวิสาหกิจชุมชน สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)
จังหวัดนนทบุรี**

หัวข้อการบรรยาย

- ก๊าซเรือนกระจก
- การจัดการคาร์บอนเครดิต

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

- ก๊าซเรือนกระจกและการจัดการคาร์บอนเครดิต

กลุ่มเป้าหมาย :
เกษตรกร และผู้สนใจด้านการจัดการคาร์บอนเครดิต
จำนวน 40 คน

วิทยากรพิเศษจาก
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ลงทะเบียนร่วม
กิจกรรมได้ที่

สำนักงานเกษตรจังหวัดนนทบุรี

