



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

สถาบันวิทยาศาสตร์การวิเคราะห์และตรวจสอบสารในการกีฬา

มหาวิทยาลัยมหิดล

สัมนาสถาบันฯ โครงการ "พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพ

เรื่อง "ร่วมคิด ร่วมฝัน ร่วมฝัน พัฒนาสถาบันฯ"

ระหว่างวันที่ 16-17 ธันวาคม 2565 ณ ไอรารา รีสอร์ท แอนด์สปา จังหวัดเพชรบุรี



คำสั่งสถาบันวิทยาศาสตร์การวิเคราะห์และตรวจสอบสารในการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล
ที่ 120 /2565

เรื่อง ให้นำบุคลากรของสถาบันฯไปสัมนาในประเทศ

เพื่อให้บุคลากรของสถาบันฯ ได้ทราบถึงการดำเนินงานของสถาบันฯและวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของบุคลากรกับทิศทางการเติบโตของสถาบันฯ เพื่อวางแผนและแนวทางการพัฒนาบุคลากรได้ตรงความต้องการของสถาบันฯ รวมทั้งเกิดการยอมรับของบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งกำหนดแผนการพัฒนาและปรับปรุงระบบคุณภาพได้อย่างชัดเจน จึงให้บุคลากรของสถาบันฯ ตามรายชื่อต่อไปนี้ เข้าร่วมสัมนาตามโครงการ "พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพ" งบประมาณ พ.ศ. 2566 ในวันที่ 16 -17 ธันวาคม 2565 ณ ไอรารา รีสอร์ท แอนด์ สปา จังหวัด เพชรบุรี

- | | | |
|----------------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| 1. รศ.นพ.สุพรชัย กองพัฒนากุล | 16. น.ส.ณิชภาพร ไม้หอม | 31. นายวิโรจน์ ศรีมาลา |
| 2. รศ.ดร.ณัฐฐินี พันธุ์วิเศษ | 17. นายธนากร นันท | 32. น.ส.ศศิประภา วิลาวรรย์ |
| 3. รศ.นพ.ธงชัย อนุครุหานนท์ | 18. น.ส.ธัมมิฐานันท์ หลวงยศ | 33. นายสนั่น สร้อยทอง |
| 4. รศ.ธนิศ คูสำราญ | 19. นางราวีณี อินทอง | 34. น.ส.สุธีมา นิยมสูงเนิน |
| 5. รศ.ดร.วีระศักดิ์ สุระเวียงชัย | 20. น.ส.นวพร สอาดพันธ์ | 35. นางสุธีรา ศรีมาลา |
| 6. น.ส.บุรณรัตน์ ทรงพันธ์ | 21. นางนิติกัญญา ภูลศาสตร์ | 36. น.ส.สุนิษา ยังอยู่ |
| 7. นางวรรณวิมล อนุครุหานนท์ | 22. นายปราษฎาฤทธิ์ เพ็งทอง | 37. นางสุพินดา เหลืองกำจร |
| 8. นางกาญจนา แบบขุนทด | 23. น.ส.ปิ่นณภัสร์ เบญจศรีไพศาล | 38. นายสุวิธ ดิษฐรัมย์ |
| 9. น.ส.ฉัตรทิพย์ เช่งเจริญ | 24. น.ส.พัชญา ภัทรนภาส | 39. นายเสกสรร แก้วกล้า |
| 10. น.ส.ชลลิตพรรณ อัครเวศน์ | 25. น.ส.มนสิชา มุกข์ณัฐ | 40. น.ส.เสาวคนธ์ แป้นแค้น |
| 11. นางชลิกา นิมส์ | 26. นางมรกต แก้วกล้า | 41. น.ส.อมรฉัตร กุลวงศ์ |
| 12. นางช่อเพชร จิตวิขาม | 27. นายมาพบ เพชรพิมล | |
| 13. นายชาติตรี วิวงษ์ | 28. น.ส.เมธิกา รัสมิ | |
| 14. น.ส.ณวดี ปิยะวงวาริน | 29. น.ส.รวมศิริ ส่งแสง | |
| 15. นางณัฐกานต์ จันทร์ทิพย์ | 30. น.ส.รุ่งกานต์ ภูตระกูลรัมย์ | |

การจัดสัมนาดังกล่าว ถือเป็นภาระงานตามพันธกิจของสถาบันฯ

สำเนาถูกต้อง

Handwritten signature and stamp area

สั่ง ณ วันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2565

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพงษ์ วิริยะมาตี)

ผู้อำนวยการสถาบันวิทยาศาสตร์การวิเคราะห์และตรวจสอบสารในการกีฬา



สถาบันวิทยาศาสตร์การวิเคราะห์และ
ตรวจสอบในการศึกษา
ถนนพระรามที่ 6 เขตราชเทวี
กรุงเทพฯ 10400
โทร 02-354-7147-9

ที่ อว 78.251/

วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ.2565

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการตามโครงการ “พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพ”

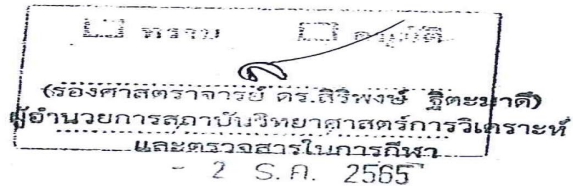
เรียน ผู้อำนวยการสถาบันฯ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. โครงการ “พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพ”
 2. สรุปผลการประเมินบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2565

ตามที่มหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ใช้เกณฑ์ Core Values และการประเมิน Competency เป็นเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและมีส่วนในการผลักดันหน่วยงานสู่เป้าหมาย

สถาบันฯ จึงได้จัดทำรายละเอียดโครงการ “พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพ” ขึ้น เพื่อสนับสนุนและผลักดันนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ของสถาบันฯ และของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีรายละเอียดโครงการตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ




.....
(นางวรรณวิมล อนุเคราะห์)

สำเนาถูกต้อง





โครงการ “พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพ”
ปีงบประมาณ 2566

โครงการ : “พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพ”

ความสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงนโยบาย/ยุทธศาสตร์ :

1. สอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหิดล
 - ยุทธศาสตร์เรื่อง : Management for Self Sufficiency and Sustainable Organization
2. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถาบันวิทยาศาสตร์การวิเคราะห์และตรวจสอบสารในการศึกษา ปี 2563 - 2566
 - กลยุทธ์ : ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการ

หลักการและเหตุผล :

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมาย ดังนั้นมหาวิทยาลัยมหิดลจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลไว้ชัดเจน โดยการกำหนด Core Values ของมหาวิทยาลัย และการประเมิน Competency มาเป็นเครื่องมือและมาตรฐานในการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมในบุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและมีส่วนร่วมในการผลักดันให้มหาวิทยาลัยมุ่งสู่วิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่กำหนดและมุ่งสู่ความเป็น “ปัญญาแห่งแผ่นดิน”

การพัฒนาบุคลากรจะประสบผลสำเร็จและเป็นไปตามความต้องการ จำเป็นต้องกำหนดจุดประสงค์ของการพัฒนาอย่างชัดเจนเพื่อสามารถเพิ่มศักยภาพ (competency) ของบุคลากรได้อย่างตรงจุด ทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม และทำให้เกิดประโยชน์ในวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม ตรงตามเป้าหมาย และเห็นจุดที่ต้องปรับปรุงหรือเสริมสร้างอย่างชัดเจน

ดังนั้น จึงได้จัดทำโครงการ “พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพ” โดยเป็นการทำการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของบุคลากรกับทิศทาง การเติบโตของสถาบันฯ เพื่อแผนและแนวทางพัฒนาบุคลากรได้ตรงความต้องการของสถาบันฯ ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ถูกต้องต่อไป

ตามมติที่ประชุมกรรมการประจำสถาบันฯ ครั้งที่ 6/2565 วันที่ 25 พฤศจิกายน 2565 จึงมีมติเห็นชอบให้จัดทำโครงการ “พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพ” ซึ่งได้แนบผลการ

ศาสตราจารย์ ดร.
สุนันต์ สุจริตกุล

ประเมิน Core Competency ในปีงบประมาณ 2565 มาประกอบการจัดทำโครงการฝึกอบรมบุคลากร
สถาบันฯ

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อสนับสนุนเป้าหมายเชิงนโยบายของมหาวิทยาลัยมหิดลในการพัฒนาบุคลากรให้
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
2. เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันและพร้อมพัฒนาให้สอดคล้องกับทิศทางการเติบโตของ
สถาบันฯ
3. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของสถาบันฯ
4. เพื่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรมในทุก
หน่วยงานของสถาบันฯ

ประโยชน์ที่ได้รับ :

1. บุคคลมีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของ
สถาบันฯ และมหาวิทยาลัยมหิดล
2. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและพร้อมรับการพัฒนาในทุกด้าน
3. เกิดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันทั้งด้านจรรยาบรรณ จริยธรรมและเจตคติที่มี
ต่อมหาวิทยาลัยมหิดลและสถาบันฯ

วิธีการดำเนินงาน :

1. การประเมิน (competency) ของบุคลากร โดยนำผลการประเมินมาวางแผนพัฒนา
บุคคล
2. ประเมินเจตคติ และปัญหาของบุคลากร โดยหน่วยงานพัฒนาบุคลากรโดยตรง พร้อม
สรุปผลการประเมินและวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม
3. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรตามผลการประเมินของหน่วยงานประเมิน พร้อม
วัดผลที่เกิดจากโครงการพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัด :

1. บุคลากรได้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า 100% ของบุคลากรทั้งหมดของสถาบันฯ
2. จำนวนบุคลากรศูนย์ฯ ที่มีผลการประเมิน Core Competency หลังการอบรมสูงขึ้น
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

ระยะเวลา : ระหว่างเดือน 1 ธันวาคม 2565 - 30 ตุลาคม 2566

ผู้รับผิดชอบโครงการ : 1. นางวรรณวิมล อнуกระหานนท์
2. น.ส.บุรณรัตน์ ทรงพันธุ์
3. น.ส.ฉัตรทิพย์ แข่งเจริญ

สำเนาถูกต้อง



งบประมาณ : ประมาณรายจ่าย 132,000.00 บาท (หนึ่งแสนสามหมื่นสองพันบาทถ้วน) โดยเบิก
จากเงินรายได้ศูนย์ฯ ปีงบประมาณ 2566 หมวดค่าใช้จ่าย รายการค่าฝึกอบรมสัมมนา
ดูงานภายในประเทศ วงเงิน 500,000.- บาท มีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ	รายการ	บาท
1.	ค่าที่พัก (โรงแรมไอธารา รีสอร์ท) 23 ห้อง 1 คืนๆ ละ 1,600 บาท	44,000.-
2.	ค่าอาหารและเครื่องดื่ม (อาหารว่าง 2 + อาหารกลางวัน 1 + อาหารเย็น 1)	60,810.-
3.	ค่าวิทยากร (วิทยากรภายนอก เหมาครีงวัน)	5,000.-
4.	ค่าเดินทาง (รถบัส 48 ที่นั่ง)	20,000.-
5.	ค่าที่พักคนขับรถของสถาบันฯ (800 x 2 คืน)	1,600.-
6.	ค่าใช้จ่ายอื่น	590.-
	รวมค่าใช้จ่าย	132,000.-



หมายเหตุ : เบิกตามจ่ายจริง และถัวจ่ายทุกรายการ

แผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566											
	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4		
	ต.ค	พ.	ธ.ค	ม.	ก.	มี.	เม.ย.	พ.	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย
1. ขออนุมัติโครงการพัฒนาบุคลากร		✓	✓									
2. เตรียมความพร้อมและประสานงานทางวิชาการ อาทิ ด้านวิทยากร ที่พัก เป็นต้น		✓										
3. จัดฝึกอบรม จำนวน 2 วัน 1 คืน			✓									
4. ประเมินโครงการ				✓								
5. สรุปโครงการ				✓								

(นางวรรณวิมล อนุเคราะห์)

สำเนาถูกต้อง



การอบรมและเยี่ยมชมห้องปฏิบัติการที่ประเทศ ญี่ปุ่น เรื่อง “LC/MS Small Molecules และ Quality”

วันที่ 25 มิถุนายน 2566 – 1 กรกฎาคม 2566

โครงการฝึกอบรมระหว่างห้องปฏิบัติการตามมาตรฐาน WADA (Tokyo Laboratory) เรื่อง การวิเคราะห์สารกลุ่ม small molecule โดยวิธี LC-MS/MS

1. ชื่อโครงการ: โครงการฝึกอบรมระหว่างห้องปฏิบัติการตามมาตรฐาน WADA (Tokyo Laboratory)
โดยวิธี LC-MS/MS

2. เจ้าของโครงการ : ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา

3. หลักการและเหตุผล:

จากการที่ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา (NDCC) ถูกระงับการปฏิบัติงานชั่วคราวจาก World Anti-Doping Agency (WADA) เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2562 นั้น ซึ่งศูนย์ฯ ต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆตามคำแนะนำของ WADA เพื่อรองรับการตรวจประเมินอีกครั้ง ทั้งนี้ WADA กำหนดให้ศูนย์ฯ ต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างห้องปฏิบัติการที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน WADA

โดยในการนี้ การตรวจวิเคราะห์สารในกลุ่ม small molecule (non-steroids) โดยวิธี LC-MS/MS จัดเป็นวิธีวิเคราะห์หนึ่งที่ใช้ตรวจหาสารจำนวนมากในหลายกลุ่มสาร ปัจจุบันศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา มีวิธีการวิเคราะห์ที่แยกย่อยหลายกลุ่ม ดังนั้นหากมีการปรับปรุงวิธีการวิเคราะห์ให้สามารถลดวิธีวิเคราะห์แต่ยังคงประสิทธิภาพได้ จะสามารถช่วยลดเวลาในการวิเคราะห์และทรัพยากรของศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬาได้ อีกทั้งยังช่วยพัฒนาศักยภาพของ Certifying Scientists อีกด้วย ดังนั้นจึงเห็นสมควรให้มีการฝึกอบรมจาก Tokyo Anti-Doping Laboratory ซึ่งเป็นห้องปฏิบัติการที่ได้รับการมอบหมายให้ตรวจหาสารต้องห้ามในกีฬาในการแข่งขันโอลิมปิกเมื่อปี 2563

4. วัตถุประสงค์:

เพื่อจัดฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพและพัฒนาการวิเคราะห์กลุ่ม small molecule (non-steroids) โดยวิธี LC-MS/MS

5. ผู้รับผิดชอบโครงการ: นางสาว รุ่งกานต์ ภูตระกูลรัมย์ชัย (นักวิทยาศาสตร์ ชำนาญการพิเศษ)

6. วิธีการดำเนินการ:

- 6.1 เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาการวิเคราะห์สารในกลุ่ม small molecule (non-steroids) โดยวิธี LC-MS/MS ณ ห้องปฏิบัติการที่ได้รับการรับรองจาก WADA ประเทศญี่ปุ่น
- 6.2 เข้ารับการฝึกอบรม Certifying scientists ในการประเมินผลการวิเคราะห์ ณ ห้องปฏิบัติการที่ได้รับการรับรองจาก WADA ประเทศญี่ปุ่น
- 6.3 ทำการทดสอบเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงวิธีการให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และวางแผนการทำ method validation

7. ระยะเวลาโครงการ:

26 – 30 มิถุนายน 2566

8. ผู้เข้าอบรม:

นางสาว รุ่งกานต์ ภูตระกูลชัย และ นางมรกต แก้วกล้า

9. งบประมาณ : 164,330.00 บาท (ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง ฯลฯ)

10. เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้:

LC-MS/MS triple quadrupole

11. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

11.1 พัฒนารูปแบบการวิเคราะห์ตรวจหาสารต้องห้ามในกลุ่ม small molecule (non-steroids) โดยวิธี LC-MS/MS

11.2 เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างห้องปฏิบัติการที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน WADA

11.3 เพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่ Certifying Scientists ในกลุ่ม small molecule (non-steroids)

11.4 เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและเตรียมรองรับการตรวจรับรองการประเมินจาก WADA

โครงการฝึกอบรมระหว่างห้องปฏิบัติการตามมาตรฐาน WADA (Tokyo Laboratory)
เรื่อง Quality System

1. ชื่อโครงการ: โครงการฝึกอบรมระหว่างห้องปฏิบัติการตามมาตรฐาน WADA (Tokyo Laboratory) เรื่อง Quality System

2. เจ้าของโครงการ : ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา

3. หลักการและเหตุผล:

จากการที่ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา (NDCC) ถูกยกระดับการรับรองมาตรฐานชั่วคราวจาก World Anti-Doping Agency (WADA) เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2562 นั้น ซึ่งศูนย์ฯ ต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆตามคำแนะนำของ WADA เพื่อรองรับการตรวจประเมินอีกครั้ง ทั้งนี้ WADA กำหนดให้ศูนย์ฯ ต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างห้องปฏิบัติการที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน WADA ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอบรมผู้จัดการคุณภาพ WADA ได้ระบุไว้ใน ส่วน Decision ของยกระดับการรับรองมาตรฐานชั่วคราว ข้อ 6 ดังนี้ “The new QM shall participate in Quality Assurance and Management training in another WADA accredited laboratory or receive thorough on-site training from other WADA accredited laboratories in order to develop technical expertise and understanding of WADA’s requirement” ซึ่งทางศูนย์ฯ เห็นว่า Tokyo Anti-Doping Laboratory เป็นห้องปฏิบัติการที่ได้รับผิดชอบในการตรวจหาสารต้องห้ามในกีฬาในการแข่งขันโอลิมปิกเมื่อปี 2563 และเป็นห้องปฏิบัติการที่มีระบบคุณภาพที่แข็งแกร่ง ควรแก่การศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในระบบคุณภาพและการบริหารองค์กร

4. วัตถุประสงค์: เพื่อรับการอบรมเพิ่มศักยภาพของผู้จัดการระบบคุณภาพ

5. ผู้รับผิดชอบโครงการ: นางสาวบุรณรัตน์ ทรงพันธุ์ รองผู้อำนวยการสถาบันฯ ฝ่ายบริหารและวิเทศสหการ

6. วิธีการดำเนินการ: เข้าร่วมการฝึกอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบคุณภาพและการบริหารจัดการห้องปฏิบัติการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจาก WADA

7. ระยะเวลาโครงการ:

26 – 30 มิถุนายน 2566

8. ผู้เข้าอบรม:

1. นางจีรนนท์ ปรีดาอนันตสุข

ผู้จัดการคุณภาพ

2. นางสาวบุรณรัตน์ ทรงพันธุ์

รองผู้อำนวยการสถาบันฯ ฝ่ายบริหารและวิเทศสหการ และ Laboratory Administration and Externalization Manager

สำเนาถูกต้อง


.....
(.....)

9. งบประมาณ : 162,250.00 บาท (ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง ฯลฯ)

10. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 10.1 นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับระบบคุณภาพมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของการดำเนินงานของศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา
- 10.2 เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างห้องปฏิบัติการที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน WADA
- 10.3 เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและเตรียมรองรับการตรวจรับรองการประเมินจาก WADA

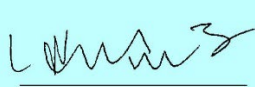


CERTIFICATE OF COMPLETION

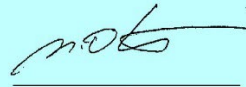
IS HEREBY GRANTED TO

MS. RUNGKAN POOTRAKRONCHAI

TO CERTIFY COMPLETION OF LC-MS/MS TECHNICAL AND INTERPRETATION TRAINING
at LSI Medience Anti-Doping Laboratory, Tokyo, JAPAN on June 26 to 30, 2023



AYAKO IKEKITA
Quality Manager, Anti-Doping Laboratory
LSI Medience Corporation, Tokyo, Japan



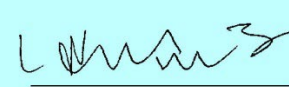
MASATO OKANO, PhD
Director, Anti-Doping Laboratory
LSI Medience Corporation, Tokyo, Japan

CERTIFICATE OF COMPLETION

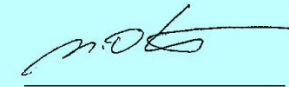
IS HEREBY GRANTED TO

MRS. MORAKOT KAEWKLUM

TO CERTIFY COMPLETION OF LC-MS/MS TECHNICAL AND INTERPRETATION TRAINING
at LSI Medience Anti-Doping Laboratory, Tokyo, JAPAN on June 26 to 30, 2023



AYAKO IKEKITA
Quality Manager, Anti-Doping Laboratory
LSI Medience Corporation, Tokyo, Japan



MASATO OKANO, PhD
Director, Anti-Doping Laboratory
LSI Medience Corporation, Tokyo, Japan



ผลการดำเนินงานตามโครงการสำคัญประจำปี 2566

ผลการดำเนินงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าร้อยละ 70	2	66.66
มากกว่าร้อยละ 90	1	33.33
ทั้งหมด	3	100

ยุทธศาสตร์ 3 : ด้านการบริการวิชาการ

โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผลการใช้ งบประมาณ	ร้อยละการ ดำเนินงาน	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. โครงการ "พัฒนาบุคลากรทางด้านเทคนิคการวิเคราะห์ให้มีศักยภาพสูงขึ้นทั้งด้านเทคนิคการตรวจการวิเคราะห์ผลการตัดสินใจสามารถทำงานรวดเร็วถูกต้องตาม WADA "	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับห้องปฏิบัติการ WADA Accredited อื่น อาทิ การอบรมกับ WADA Lab (Virtual training) และ Onsite Training ที่ประเทศออสเตรเลีย เมื่อวันที่ 19-27 พ.ย. 2565 Onsite Training ที่ประเทศอังกฤษ เมื่อวันที่ 20-25 ก.ย. 2566 และอบรมและเยี่ยมชมห้องปฏิบัติการที่ประเทศ ญี่ปุ่น เรื่อง "LC/MS Small Molecules และ Quality" วันที่ 25 มิถุนายน 2566 – 1 กรกฎาคม 2566	1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66	1,000,000	940,000	100	ไม่มี	ไม่มี

ยุทธศาสตร์ 4 : ด้านการจัดการ

โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผลการใช้ งบประมาณ	ร้อยละการ ดำเนินงาน	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1.โครงการ "พัฒนา ภาษาอังกฤษสู่เวทีโลก"	การพัฒนาความรู้บุคลากร โดยการจ้างวิทยากรมา อบรมที่สถาบันฯ	1 ต.ค. 65- 30 ก.ย. 66	500,000	0	0	ไม่สามารถ ดำเนินการ แผนงานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก บุคลากรติด ภารกิจด้าน ต่างๆ อาทิการ ตรวจวิเคราะห์ สารต้องห้ามใน การแข่งขันกีฬา ซีเกมส์ ครั้งที่ 32	
2. สัมมนาสถาบันฯ โครงการ "พัฒนาและ รักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มี ศักยภาพ เรื่อง "ร่วมคิด ร่วมฝัน ร่วมฝัน พัฒนา สถาบันฯ" ระหว่างวันที่ 16-17 ธันวาคม 2565 ณ ไอฮารา รีสอร์ท แอนด์สปา จังหวัด เพชรบุรี	ผลการดำเนินงานเป็นไป ตามวัตถุประสงค์	16-17 ธันวาคม 2565	132,000.-	60,810.-	100	ไม่มี	ไม่มี

โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผลการใช้ งบประมาณ	ร้อยละการ ดำเนินงาน	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
3. โครงการ "วิเคราะห์องค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน"	ไม่มีการดำเนินงาน	1 ต.ค. 65- 30 ก.ย. 66	100,000	0	0	เนื่องจากไม่สามารถหาที่ปรึกษาด้านนี้ได้	ได้นำโครงการนี้มาดำเนินการต่อในปีงบประมาณ 2567

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 2566)

ตำแหน่ง	สถานภาพ					ที่ปรึกษา	รวม
	ข้าราชการ	พม.	พม. ส่วนงาน	ลจ. เงินงบประมาณ	ลจ. ส่วนงาน		
สายวิชาการ							
- ศาสตราจารย์							
- รองศาสตราจารย์		3				3	6
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์							
- อาจารย์			1			2	3
- นักวิจัย		1	1				2
รวม สายวิชาการ		4	2			5	11
สายสนับสนุน							
- สนับสนุนวิชาการ		11	4				15
● ผู้ช่วยอาจารย์							
- อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อปริญญาเอกหรือเทียบเท่า							
● อื่นๆ				1			1
- กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ	1	1					2
- สนับสนุนทั่วไประดับปฏิบัติการ		4	1				5
- สนับสนุนทั่วไประดับช่วยปฏิบัติการ		9		3			12
- เชี่ยวชาญเฉพาะ	4						4
รวม สายสนับสนุน	5	25	5	4			39
รวมทั้งสิ้น	5	29	7	4		5	50

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 2566)

