

๒.๔-๗-๑ (๑)

การปรับปรุงแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
ปีงบประมาณ ๒๕๕๖



รหัส D-๕-๒๕ ชื่อโครงการ พัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศตามกลุ่มสาขาวิชาชีพและสาขาอาชีพ

ผู้รับผิดชอบโครงการ งานพัฒนาศักยภาพภายใน กลุ่มอำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปวัฒนธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๘ พัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศและตอบสนองพันธกิจขององค์กร

ผลการดำเนินงานส่งผลต่อดัชนีชี้คุณภาพที่ ๑.๑.๑, ๒.๒, ๒.๒.๑, และ ๒.๔

หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบัน ทำให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนที่สำคัญคือการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่หน้าที่หลักคือ การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน การพัฒนาองค์ความรู้ต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การให้บริการวิชาการแก่สังคมที่เป็นเลิศเพื่อส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน การพัฒนาที่สำคัญเพื่อตอบสนองสิ่งเหล่านี้จึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพบุคคลที่มุ่งให้เกิดความเชี่ยวชาญด้านวิชาการและสร้างองค์ความรู้ ตลอดจนให้ความพร้อมในการเรียนรู้และมีพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนความคิด วิถีการทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีสมรรถนะในการทำงานที่ชัดเจนและมีเป้าหมายเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน มีผลสัมฤทธิ์บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งนิยามเจตนา ยังต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานและบริหารคนเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าขององค์กร โดยส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรในระดับบริหารให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น มีความพร้อมที่จะแข่งขัน และสามารถก้าวสู่การเป็นสถาบันชั้นนำตามวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยฯ นอกจากนี้บุคลากรทุกคนต้องมีความเข้าใจที่ชัดเจนร่วมกันในการพัฒนาองค์การของวิทยาลัยฯ และต้องมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แล้วถ้าหากว่าใครก็ตาม จากการทำ SWOT Analysis ในปี ๒๕๕๘ พบจุดแข็งคือ อาจารย์มีความรู้ ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะเฉพาะทาง บุคลากรมีคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความรู้ และความมุ่งมั่น อุดหนุนสูง เข้มแข็งในการทำงาน แต่ขณะเดียวกันก็ยังมีจุดอ่อนคือ ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามความเชี่ยวชาญยังขาดประสิทธิภาพ การบริหารจัดการบุคลากรของสายสนับสนุนยังยึดติดการทำงานแบบอุปถัมภ์อุปถัมภ์ เพื่อให้แก้ปัญหาดังกล่าวนี้วิทยาลัยฯ จึงมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปวัฒนธรรม เป้าประสงค์ที่ ๘ พัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศและตอบสนองพันธกิจขององค์กร แผนงานที่ ๑๐ พัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเป็นเลิศและตอบสนองพันธกิจขององค์กร

งานพัฒนาศักยภาพภายใน ได้เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าวจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศทางสายงานวิชาชีพและสาขาอาชีพขึ้น เพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ที่ดี มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในระดับต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์

๒. เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านวิชาการสู่ความเชี่ยวชาญเฉพาะตามกลุ่มวิชาชีพ

๓. เพื่อให้บุคลากรได้รับอบรม/พัฒนาด้านการบริหารการสาธารณสุขด้วยวิชาชีพ/ด้านการจัดการเรียนการสอน

๔. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาเฉพาะสาขาอาชีพในการปฏิบัติงาน

๕. ปรับทัศนคติและมุมมองของบุคลากรให้รู้และเข้าใจปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการเพื่อการพัฒนาบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์

๖. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เรื่องประชาคมอาเซียนและความพร้อมด้านสมรรถนะทางภาษาอาเซียน
ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์เป็นรายบุคคล
๒. บุคลากรทุกคนได้เข้าร่วมประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานวิชาการตามความเชี่ยวชาญเฉพาะกลุ่มวิชาชีพ
๓. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะในการปฏิบัติงาน
๔. ร้อยละ ๕๐ ของคณาจารย์ที่ยังไม่ได้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาเฉพาะในหลักสูตรด้านการบริหารการ

สาธารณสุข หรือด้านการจัดการเรียนการสอน

๕. อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในการรับรู้และพฤติกรรมตนเองเกี่ยวกับอัตลักษณ์มากกว่า

๓.๕๑

๖. ร้อยละ ๒๐ ของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสามารถในการใช้ภาษาอาเซียนอย่างน้อย ๑ ภาษา

- สถานที่ดำเนินการ
๑. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง
 ๒. สถาบันภายนอกวิทยาลัยฯ ที่จัดการประชุมหรือจัดการอบรม
 ๓. สถานที่ศึกษาดูงานในประเทศไทยและต่างประเทศ

กิจกรรม/ระยะเวลา/กลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมายจำนวน(คน)	
กิจกรรมที่ ๑			
๑. การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งสายวิชาการและสายทั่วไป	๑ ต.ค. ๕๕ - ๓๐ ก.ย. ๕๖	อาจารย์ระดับบริหาร อาจารย์ระดับปฏิบัติ	๕ คน ๗๑ คน
กิจกรรมที่ ๒			
การพัฒนาสมรรถนะ			
๑. ด้านการบริหารการสาธารณสุข	๑ ต.ค. ๕๕ - ๓๐ ก.ย. ๕๖	อาจารย์ ๑) ผบก. ๒) วนส	๑๔ คน ๔ คน ๒ คน
๒. การเรียนการสอน		๑) ศาสตราจารย์และคณบดี ๒) การสอนในคลินิก	๓ คน ๕ คน
กิจกรรมที่ ๓			
การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนตามสายการปฏิบัติงาน จัดการเรียนภาษาอังกฤษและอาเซียน	๑ ต.ค. ๕๕ - ๓๐ ก.ย. ๕๖	บุคลากรสายสนับสนุน บุคลากรทุกคน	๗๐ คน

กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมายจำนวน (คน)	
กิจกรรมที่ ๔			
๑.การศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อเปิดมุมมองสู่อาเซียน	เม.ย. ๕๖	บุคลากรทุกคน	๑๕๖ คน
กิจกรรมที่ ๕			
ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาบุคลากรให้มีอัตลักษณ์และก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	ค.ค.๕๕-ก.ย.๕๖	อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	๑๓๐ คน
๑.อบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนากระบวนทัศน์ในการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์”		อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน นักศึกษา	๕๐ คน
๒.การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน			

วิธีดำเนินการ/กิจกรรมและงบประมาณ

งบประมาณทั้งโครงการเป็นจำนวนเงิน ๕, ๗๕๓, ๐๐๐ บาท โดยแยกในรายละเอียดแต่ละกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งสายวิชาการและสายทั่วไป

วิธีดำเนินการ

๑.๑ Update Roadmap ของอาจารย์ทุกคน และ จัดทำ Roadmap ของบุคลากรสายสนับสนุนทุกคน เพื่อจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual training and plan)

๑.๒ ประเมินสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์และสมรรถนะที่จำเป็นรายบุคคล

๑.๓ สรุปผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลประจำปี มาประเมิน

งบประมาณที่ใช้ ๑,๕๓๖,๐๐๐ บาท มีรายละเอียดดังนี้

๑. รองผู้อำนวยการ คนละ ๑๕,๐๐๐ บาท x ๕ คน	เป็นเงิน ๗๕,๐๐๐ บาท
๒. อาจารย์ คนละ ๑๒,๐๐๐ บาท x (๗๒ คน)	เป็นเงิน ๘๕๒,๐๐๐ บาท
๓.การพัฒนาอาจารย์ใหม่ ๑ คน	เป็นเงิน ๙,๐๐๐ บาท
๔.ค่าใช้จ่ายไปราชการ	เป็นเงิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารการสอบ รอบสูง ด้านวิชาชีพ หรือการเขียนการสอน

วิธีดำเนินการ

๒.๑ วางแผนการพัฒนาบุคลากรเข้ารับการพัฒนาอบรมเชิงปฏิบัติการของสกอ.ระดับสูง ได้แก่ ผบก. (๕ คน) และ วนส. (๒ คน) ตาม Roadmap ของบุคลากรแต่ละระดับ ที่มีผลการประเมินไว้ในแผนฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual training and plan)

๒.๒ จัดให้อาจารย์ไปพัฒนาสมรรถนะในการอบรมหลักสูตรครูคลินิก (๓ คน) ตาม Roadmap ของบุคลากรแต่ละระดับ ที่มีการกำหนดไว้ในแผนฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual training and plan)

งบประมาณที่ใช้ ๑๕๔,๐๐๐ บาท มีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|---|----------------------|
| ๑. ค่าลงทะเบียน ผบก.๔ คนๆ ละ ๓๔,๐๐๐ บาท | เป็นเงิน ๑๓๖,๐๐๐ บาท |
| ๒. การพัฒนาศักยภาพระยะผู้ชำนาญการ ๒ คน | ใช้จากงบพัฒนาตนเอง |
| ๓. ค่าเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายเหิงเต็มแก่นักหลักสูตรศาสตร์และศิลป์ | เป็นเงิน ๑๘,๐๐๐ บาท |

กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนตามสายการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการ

๓.๑ Update Roadmap ของสายสนับสนุน และจัดทำ Roadmap ของบุคลากรสายสนับสนุนทุกคน เพื่อจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual training and plan)

- ๓.๒ จัดประชุมชี้แจงและหาแนวทางการพัฒนาตนเองของสายสนับสนุน
- ๓.๓ จัดประชุมหรือส่งบุคลากรไปอบรมตามแผนระยะเฉพาะของงานตามความจำเป็นของแต่ละบุคคล
- ๓.๔ จัดการเรียนภาษาอังกฤษและอาเซียน
- ๓.๕ ติดตามประเมินผลภายหลังการไปอบรม/สัมมนา

งบประมาณที่ใช้ เป็นจำนวนเงิน ๔๙๐, ๐๐๐ บาท

๑) เจ้าหน้าที่ บุคลากรสายสนับสนุน คนละ ๗,๐๐๐ บาท x ๗๐ คน เป็นเงิน ๔๙๐,๐๐๐ บาท

(ค่าใช้จ่ายที่เนื่องจากการประชุม/อบรมทั้งภายในและภายนอก)

กิจกรรมย่อยที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

- ๑.๑ ค่าวิทยากร (จำนวน ๒ คน ชั่วโมงละ ๑๐๐ บาท จำนวน ๖ ชั่วโมง) เป็นเงิน ๓,๖๐๐ บาท
- ๑.๒ ค่าอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน ๑๔ คนๆ ละ ๑๓๐ บาท เป็นเงิน ๑,๘๒๐ บาท
- ๑.๓ ค่าเอกสารและค่าใช้จ่ายอื่นๆ เป็นเงิน ๖,๐๐๐ บาท

กิจกรรมย่อยที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรต่างประเทศ

- ๒.๑ ค่าวิทยากรผู้สอน จำนวน ๒ คน (จำนวน ๓๐ ชั่วโมงๆ ละ ๖๐๐ บาท) เป็นเงิน ๓๖,๐๐๐ บาท
- ๒.๒ ค่าเอกสารและค่าใช้จ่ายอื่นๆ เป็นเงิน ๔,๐๐๐ บาท

กิจกรรมที่ ๔ การศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อเปิดมุมมองสู่อาเซียน

วิธีดำเนินการ

- ๔.๑ วางแผนการศึกษาดูงานในกลุ่มประเทศอาเซียน
- ๔.๒ ประสานงานและจัดทำเอกสารขอศึกษาดูงาน โดยผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศ

๔.๓ ดำเนินการให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานตามแผน

๔.๔ ส่งเสริมการศึกษาดูงานและนำความรู้และประสบการณ์ที่นำมาพัฒนาการปฏิบัติงานและองค์กรเพื่อพร้อมรับอาเซียน

งบประมาณค่าศึกษาดูงาน จำนวน ๓,๑๓๙,๐๐๐ บาท ดังรายละเอียด ดังนี้

๑.ค่าศึกษาดูงานมาเลเซีย จำนวน ๗๓ คนๆ ละ ๒๐,๐๐๐ บาท เป็นเงิน ๑,๔๖๐,๐๐๐ บาท

๒.ค่าศึกษาดูงานเวียดนาม จำนวน ๗๓ คนๆ ละ ๒๓,๐๐๐ บาท เป็นเงิน ๑,๖๗๙,๐๐๐ บาท

กิจกรรมที่ ๕ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาบุคลากรให้มีอัตลักษณ์และก้าวสู่
ประชาคมอาเซียน

วิธีดำเนินการ

๕.๑ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนากระบวนการทัศน์ในการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์”

ระยะที่ ๑ การปรับกระบวนการทัศน์และฐานความคิดของบุคลากรสาธารณสุข

ระยะที่ ๒ อบรมเชิงปฏิบัติการศึกษาดูงาน

๕.๒ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

งบประมาณกิจกรรมที่ ๕ เป็นจำนวนเงิน ๕๓๔,๐๐๐ น. ตามรายละเอียด ดังนี้

๕.๑ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนากระบวนการทัศน์ในการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์” ใช้

งบประมาณ ๓๖๐, ๒๐๐๐ บาท

ระยะที่ ๑ การปรับกระบวนการทัศน์และฐานความคิดของบุคลากรสาธารณสุข ตามรายละเอียด ดังนี้

-ค่าอาหารและอาหารว่าง จำนวน ๑๓๐ คน x ๑๓๐ บาท x ๓ วัน x ๒ รุ่น	เป็นเงิน ๑๐๑, ๔๐๐ บาท
-ค่าอาหารว่าง อาหารวิทยากร ๑๐๐ คน x ๑๓๐ บาท x ๓ วัน x ๒ รุ่น	เป็นเงิน ๗, ๘๐๐ บาท
ค่าเอกสารและวัสดุอุปกรณ์	เป็นเงิน ๕๐, ๐๐๐ บาท
ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงเข้ารถ	เป็นเงิน ๒๐, ๐๐๐ บาท
ค่าตอบแทนวิทยากร ๖๐๐ บาท x ๕ คน x ๑๘ ชม. x ๒ รุ่น	เป็นเงิน ๑๐๘, ๐๐๐ บาท
-ค่าที่พัก ๕ คน x ๘๐๐๐ บาท x ๒ วัน x ๒ รุ่น	เป็นเงิน ๒๐, ๐๐๐ บาท
ค่าเดินทางวิทยากร	เป็นเงิน ๕๓, ๐๐๐ บาท

ระยะที่ ๒ อบรมเชิงปฏิบัติการศึกษาดูงาน

๕.๒ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน เป็นเงิน ๑๗๓, ๘๐๐ บาท ตามรายละเอียด ดังนี้

ค่าอาหารและอาหารว่าง จำนวน ๕๐ คน x ๑๐๙ บาท x ๑๒ วัน	เป็นเงิน ๖๓, ๐๐๐ บาท
ค่าเอกสารและวัสดุอุปกรณ์	เป็นเงิน ๒, ๐๐๐ บาท
ค่าตอบแทนวิทยากร ๖๐๐ บาท x ๓ คน x ๓ ชม. x ๑๒ วัน	เป็นเงิน ๖๔, ๘๐๐ บาท
ค่าที่พัก ๕ คน x ๘๐๐๐ บาท x ๒ วัน x ๑๒ วัน	เป็นเงิน ๒๔, ๐๐๐ บาท
ค่าเดินทางวิทยากร	เป็นเงิน ๒๐, ๐๐๐ บาท

หมายเหตุ ทุกรายการสามารถถัวเฉลี่ยกันได้

การประเมินผล และ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กิจกรรม	การประเมินผล	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งสายวิชาการและสายทั่วไป	-แบบประเมินดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากร จำนวนอาจารย์ที่ได้เข้ารับการประชุม/อบรม	-ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕๐ -ร้อยละของการพัฒนาเป็นไปตามแผน
กิจกรรมที่ ๒ ๓ และ ๔ การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร การสาธารณสุข ด้านวิชาชีพ หรือการเรียนการสอน การพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน และการศึกษาดูงานต่างประเทศ	-แบบประเมินดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากร จำนวนอาจารย์ที่ได้เข้ารับการประชุม/อบรม	-ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕๐ -ร้อยละของการพัฒนาเป็นไปตามแผน
กิจกรรมที่ ๕ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาบุคลากรให้มีอัตลักษณ์ และก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าประชุม/การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มีความพึงพอใจ จำนวนบุคลากรที่มีทักษะการใช้ภาษา	-ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในระดับดีขึ้นเป็นไปตามแผน

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. บุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง สามารถพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้ระดับหนึ่ง และสามารถบริหารจัดการภายในองค์กรแบบบูรณาการที่มุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศได้ต่อไป

๒. บุคลากรมีสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานรายบุคคล มีความก้าวหน้าในเส้นทางในสายอาชีพและเส้นทางในสายวิชาชีพด้านงานบริหารเพิ่มขึ้น

๓. บุคลากรมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์และพันธกิจพร้อมที่จะช่วยพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต

๔. บุคลากรมีความรู้และมีความพร้อมที่จะก้าวสู่ประชาคมอาเซียน