รหัส D-๕-๒๕ **ชื่อโครงการ** พัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศตามกลุ่มสาขาวิชาชีพและสาขาอาชีพ

ผู้รับผิดชอบโครงการ งานพัฒนาบุคลากรภายใน กลุ่มอำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปวัฒนธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๘ พัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศและตอบสนองพันธกิจขององค์กร

ผลการดำเนินงานส่งผลต่อตัวบ่งชี้คุณภาพที่ ๑.๑.๑, ๒.๒, ๒.๒.๑, และ ๒.๔

หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบัน ทำให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนที่สำคัญคือการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่หน้าที่หลักคือ การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน การพัฒนาองค์ความรู้ต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การให้บริการวิชาการแก่สังคมที่เป็นเลิศเพื่อส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน การพัฒนาที่สำคัญเพื่อตอบสนองสิ่งเหล่านี้จึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพบุคคลที่มุ่งให้เกิดความเชี่ยวชาญด้านวิชาการและสร้างองค์ความรู้ ตลอดจนให้มีความพร้อมในการเรียนรู้และมีพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนความคิด วิธีทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีสมรรถนะในการทำงานที่ชัดเจนและมีเป้าหมายเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน มีผลสัมฤทธิ์บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งวิทยาลัยฯ ยังต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานและบริหารคนเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร โดยส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรในระดับบริหารให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น มีความพร้อมที่จะแข่งขัน และสามารถก้าวสู่การเป็นสถาบันชั้นนำตามวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยฯ นอกจากนี้บุคลากรทุกคนต้องมีความเข้าใจที่ชัดเจนร่วมกันในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของวิทยาลัยและต้องมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แต่อย่างไรก็ตาม จากการทำ SWOT Analysis ในปี ๒๕๕๕ พบจุดแข็งคือ อาจารย์มีความรู้ ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขา บุคลากรมีคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความรู้ และความมุ่งมั่น อดทนสูง เข้มแข็งในการทำงาน แต่ขณะเดียวกันก็ยังมีจุดอ่อนคือ ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามความเชี่ยวชาญยังขาดประสิทธิภาพ การบริหารจัดการบุคลากรสายสนับสนุนไม่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้แก้ปัญหาดังกล่าววิทยาลัย จึงมี **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปวัฒนธรรม เป้าประสงค์ที่ ๘ พัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศและตอบสนองพันธกิจขององค์กร แผนงานที่ ๑๐ พัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเป็นเลิศและตอบสนองพันธกิจขององค์กร**

งานพัฒนาบุคลกรภายใน ได้เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าวจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศทางตามกลุ่มสาขาวิชาและสาขาอาชีพขึ้น เพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและเพิ่มผลลัพธ์ที่ดี มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์

๑.เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์

๒. เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านวิชาการสู่ความเชี่ยวชาญเฉพาะตามกลุ่มวิชาชีพ

๓.เพื่อให้บุคลากรได้รับอบรม/พัฒนาด้านการบริหารการสาธารณสุข/ด้านวิชาชีพ/ด้านการจัดการเรียนการสอน

๔. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาเฉพาะสาขาอาชีพในการปฏิบัติงาน

๕. ปรับทัศนคติและมุมมองของบุคลากรให้รู้และเข้าใจปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการเพื่อการพัฒนาบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์

๖.เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เรื่องประชาคมอาเซียนและความพร้อมด้านสมรรถนะทางภาษาอาเซียน

ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์เป็นรายบุคคล

๒. บุคลากรทุกคนได้เข้าร่วมประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานวิชาการตามความเชี่ยวชาญเฉพาะกลุ่มวิชาชีพ

๓. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะในการปฏิบัติงานา

๔. ร้อยละ ๕๐ ของคณาจารย์ที่ยังไม่ได้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาเฉพาะในหลักสูตรด้านการบริหารการสาธารณสุข หรือด้านการจัดการเรียนการสอน

๕.อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในการรับรู้และพฤติกรรมตนเองเกี่ยวกับอัตลักษณ์มากกว่า ๓.๕๑

๑.๔-๒-๔(๒) ละ ๒๐ ของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสามารถในการใช้ภาษาอาเซียนอย่างน้อย ๑ ภาษา

สถานที่ดำเนินการ ๑.วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

๒.สถาบันภายนอกวิทยาลัยฯที่จัดการประชุมหรือจัดการอบรม

กิจกรรม/ระยะเวลา/กลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมายจำนวน(คน)	
กิจกรรมที่ D-๕-๒๕-๑			
๑. การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งสายวิชาการและสายทั่วไป	๑ ต.ค. ๕๕ – ๓๐ ก.ย. ๕๖	อาจารย์ระดับบริหาร อาจารย์ระดับปฏิบัติ	๕ คน ๗๑ คน
กิจกรรมที่ D-๕-๒๕-๒			
การพัฒนาสมรรถนะ ๑. ด้านการบริหารการสาธารณสุข ๒. การเรียนการสอน	๑ ต.ค. ๕๕ – ๓๐ ก.ย. ๕๖	อาจารย์ ๑) ผบก. ๒) วนส ๑) ศาสตร์และศิลป์ ๒) การสอนในคลินิก	๑๔ คน ๔ คน ๒ คน ๓ คน ๕ คน

กิจกรรมที่ D-๕-๒๕-๓			
การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนตามสายการปฏิบัติงาน -จัดการเรียนภาษาอังกฤษและอาเซียน	๑ ต.ค. ๕๕ – ๓๐ ก.ย. ๕๖	บุคลากรสายสนับสนุน บุคลากรทุกคน	๗๐ คน
กิจกรรม	**ระยะเวลา**	**กลุ่มเป้าหมายจำนวน (คน)**	
กิจกรรมที่ D-๕-๒๕-๔			
๑.การศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อเปิดมุมมองสู่อาเซียน	เม.ย. ๕๖	บุคลากรทุกคน	๑๔๖ คน
กิจกรรมที่ D-๕-๒๕-๕			
ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาบุคลากรให้มีอัตลักษณ์และก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ๑.อบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนากระบวนทัศน์ในการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์” ๒.การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	ต.ค.๕๕-ก.ย.๕๖	-อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน -อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน -นักศึกษา	๑๓๐ คน ๕๐ คน

วิธีดำเนินการ/กิจกรรมและงบประมาณ

งบประมาณทั้งโครงการเป็นจำนวนเงิน ๕, ๗๕๓, ๐๐๐ บาท (ห้าล้านเจ็ดแสนห้าหมื่นสามพันบาทถ้วน) โดยแยกในรายละเอียดแต่ละกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ D-๕-๒๕-๑ การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งสายวิชาการและสายทั่วไป

วิธีดำเนินการ

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

๑.๒ ประเมินสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์และสมรรถนะที่จำเป็นรายบุคคล

๑.๓ สรุปผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลประจำปีงบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ ๑,๔๓๖,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านสี่แสนสามหมื่นหกพันบาทถ้วน) มีรายละเอียดดังนี้

๑. รองผู้อำนวยการ คนละ ๑๕,๐๐๐ บาท x ๕ คน	เป็นเงิน ๗๕,๐๐๐ บาท
๒. อาจารย์ คนละ ๑๒,๐๐๐ บาท x (๗๑ คน)	เป็นเงิน ๘๕๒,๐๐๐ บาท
๓.การพัฒนาอาจารย์ใหม่ ๑ คน	เป็นเงิน ๙,๐๐๐ บาท
๔.ค่าใช้จ่ายไปราชการ	เป็นเงิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท

กิจกรรมที่ D-๕-๒๕-๒ การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารการสาธารณสุข ด้านวิชาชีพ หรือการเรียนการสอน

วิธีดำเนินการ

๒.๑ วางแผนการพัฒนาบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านการบริหารการสาธารณสุข ได้แก่ ผบก. (๔ คน) และ วนส. (๒ คน) ตาม Roadmap ของบุคลากรแต่ละระดับ ที่มีการกำหนดไว้ในแผนฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual training and plan)

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

งบประมาณที่ใช้ ๑๕๔,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนห้าหมื่นสี่พันบาทถ้วน) มีรายละเอียดดังนี้

๑. ค่าลงทะเบียน ผบก.๔ คนๆ ละ ๓๔,๐๐๐ บาท	เป็นเงิน ๑๓๖,๐๐๐ บาท
๒. การพัฒนาศักยภาพรองผู้อำนวยการ ๒ คน	ใช้จากงบพัฒนาตนเอง
๓. ค่าเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายเพิ่มเติมแก่หลักสูตรศาสตร์และศิลป์	เป็นเงิน ๑๘,๐๐๐ บาท

กิจกรรมที่ D-๕-๒๕-๓ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนตามสายการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการ

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

๓.๒ จัดประชุมชี้แจงและหาแนวทางในการพัฒนาตนเองของสายสนับสนุน

๓.๓ จัดประชุมหรือส่งบุคลากรไปอบรมตามสมรรถนะเฉพาะของงานตามความจำเป็นของแต่ละบุคคล

๓.๔ จัดการเรียนภาษาอังกฤษและอาเซียน

๓.๕ติดตามประเมินผลภายหลังการไปอบรม/สัมมนา

งบประมาณที่ใช้ เป็นจำนวนเงิน ๔๙๐, ๐๐๐ บาท (ห้าแสนเก้าหมื่นบาทถ้วน)

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

(ค่าใช้จ่ายที่เนื่องจากการประชุม/อบรมทั้งภายในและภายนอก)

กิจกรรมที่ D-๕-๒๕-๔ การศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อเปิดมุมมองสู่อาเซียน

วิธีดำเนินการ

๔.๑ วางแผนการศึกษาดูงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

๔.๒ ประสานงานและจัดทำเอกสารของศึกษาดูงาน โดยผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศ

๔.๓ ดำเนินการให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานตามแผน

๔.๔ สรุปผลการศึกษาดูงานและกำหนดแผนงานที่จะนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานและองค์กรเพื่อพร้อมรับอาเซียน

งบประมาณค่าศึกษาดูงาน จำนวน ๓,๑๓๙,๐๐๐ บาท (สามล้านหนึ่งแสนสามหมื่นเก้าพันบาทถ้วน) 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 D-๕-๒๕-๕ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาบุคลากรให้มีอัตลักษณ์และก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

วิธีดำเนินการ

๕.๑ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ "การพัฒนากระบวนทัศน์ในการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์"

ระยะที่ ๑ การปรับกระบวนทัศน์และฐานความคิดของบุคลากรสาธารณสุข

ระยะที่ ๒ อบรมเชิงปฏิบัติการศึกษากรณีศึกษา

๕.๒ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

งบประมาณกิจกรรมที่ D-๕-๒๕-๕ เป็นจำนวนเงิน ๕๓๔,๐๐๐ บาท (ห้าแสนสามหมื่นสี่พันบาทถ้วน) ตามรายละเอียด ดังนี้

๕.๑ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ "การพัฒนากระบวนทัศน์ในการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์" ใช้งบประมาณ ๓๖๐, ๒๐๐๐ บาท

ระยะที่ ๑ การปรับกระบวนทัศน์และฐานความคิดของบุคลากรสาธารณสุข ตามรายละเอียด ดังนี้

-ค่าอาหารและอาหารว่า จำนวน ๑๓๐ คน x ๑๓๐ บาท x ๓ วันx ๒ รุ่น	เป็นเงิน	๑๐๑, ๔๐๐ บาท
-ค่าอาหารว่าง อาหารวิทยากร ๑๐ คน x ๑๓๐ บาท x ๓ วัน x ๒ รุ่น	เป็นเงิน	๗, ๘๐๐ บาท
-ค่าเอกสารและวัสดุอุปกรณ์	เป็นเงิน	๕๐, ๐๐๐ บาท
-ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงเช่ารถบัส	เป็นเงิน	๒๐, ๐๐๐ บาท
-ค่าตอบแทนวิทยากร ๖๐๐ บาท x ๕ คน x ๑๘ ชม.x ๒ รุ่น	เป็นเงิน	๑๐๘, ๐๐๐ บาท
-ค่าที่พัก ๕ คน x ๑๐๐๐ บาท x ๒ วัน x ๒ รุ่น	เป็นเงิน	๒๐, ๐๐๐ บาท
-ค่าเดินทางวิทยากร	เป็นเงิน	๕๓, ๐๐๐ บาท

ระยะที่ ๒ อบรมเชิงปฏิบัติการศึกษากรณีศึกษา

๕.๒ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน เป็นเงิน ๑๗๓, ๘๐๐ บาท ตามรายละเอียด ดังนี้

-ค่าอาหารและอาหารว่า จำนวน ๕๐ คน x ๑๐๕ 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 ๑๐๐๐ 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 D-๕-๒๕-๑ การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งสายวิชาการและสายทั่วไป	-แบบประเมินดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากร -จำนวนอาจารย์ที่ได้เข้ารับการประชุม/อบรม	-ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕๑ -ร้อยละของการพัฒนาเป็นไปตามแผน
กิจกรรมที่ D-๕-๒๕-๒ ๓ และ ๔ การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารการสาธารณสุข ด้านวิชาชีพ หรือการเรียนการสอน การพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน และการศึกษาดูงานต่างประเทศ	-แบบประเมินดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากร -จำนวนอาจารย์ที่ได้เข้ารับการประชุม/อบรม	-ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕๑ -ร้อยละของการพัฒนาเป็นไปตามแผน
กิจกรรมที่ D-๕-๒๕-๕ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาบุคลากรให้มีอัตลักษณ์และก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	-จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าประชุม/การมีส่วนร่วมในกิจกรรมมีความพึงพอใจ -จำนวนบุคลากรที่มีทักษะการใช้ภาษา	-ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในระดับดีขึ้นไปเป็นไปตามแผน

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. บุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง สามารถพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้ระดับหนึ่ง และสามารถบริหารงานภายในองค์กรแบบบูรณาการที่มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศได้ต่อไป

๒. บุคลากรมีสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานรวยบุคคล มีความก้าวหน้าในเส้นทางในสายอาชีพและเส้นทางเดินของตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น

๓. บุคลากรมีความเข้าใจในอัตลักษณ์และมีความพร้อมที่จะช่วยพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต

๔. บุคลากรมีความรู้และมีความพร้อมที่จะก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

ผู้จัดทำโครงการ.....

(นางศิริรัตน์ ศรีภัทรางกูล)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

ผู้จัดทำโครงการ.....

(นางจันทร์จีรา ญานะชัย)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

ผู้รับผิดชอบโครงการ.....

(นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

หัวหน้างานพัฒนาบุคลากรภายใน

ผู้เสนอโครงการ.....

(นางเบญจพร เสาวภา)

พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ

รองผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

ผู้เห็นชอบโครงการ.....

(นางสาวมุกดา สีตลานุชิต)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

ผู้อนุมัติโครงการ .....

(นายศิริชัย ภัทรนุธาพร)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง