

รหัส D-๕-๒๕ ชื่อโครงการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศตามกลุ่มสาขาวิชาชีพและสาขาอาชีพ

ผู้รับผิดชอบโครงการ	งานพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายใน กลุ่มอำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง
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 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่หน้าที่หลักคือ การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน การพัฒนาองค์ความรู้ต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การให้บริการวิชาการแก่สังคมที่เป็นเลิศเพื่อส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน การพัฒนาที่สำคัญเพื่อตอบสนองสิ่งเหล่านี้จึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพบุคคลที่มุ่งให้เกิดความเชี่ยวชาญด้านวิชาการและสร้างองค์ความรู้ ตลอดจนให้มีความพร้อมในการเรียนรู้และมีพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการเพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีสมรรถนะในการทำงานที่ชัดเจนและมีเป้าหมายเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน มีผลสัมฤทธิ์บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งวิทยาลัยฯ ยังต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานและบริหารคนเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร โดยส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคลากรในระดับบริหารให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น มีความพร้อมที่จะแข่งขัน และสามารถก้าวสู่การเป็นสถาบันชั้นนำตามวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยฯ นอกจากนี้บุคลากรทุกคนต้องมีความเข้าใจที่ชัดเจนร่วมกันในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของวิทยาลัยและต้องมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แต่อย่างไรก็ตาม จากการทำ SWOT Analysis ในปี ๒๕๕๕ พบจุดแข็งคือ อาจารย์มีความรู้ ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขา บุคลากรมีคุณวุฒิ ประสพการณ์ ความรู้ และความมุ่งมั่น อดทนสูง เข้มแข็งในการทำงาน แต่ขณะเดียวกันก็ยังมีจุดอ่อนคือ ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามความเชี่ยวชาญยังขาดประสิทธิภาพ การบริหารจัดการบุคลากรสายสนับสนุนไม่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้แก้ปัญหาดังกล่าววิทยาลัยฯ จึงมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปวัฒนธรรม เป้าประสงค์ที่ ๘ พัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศและตอบสนองพันธกิจขององค์กร แผนงานที่ ๑๐ พัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเป็นเลิศและตอบสนองพันธกิจขององค์กร

งานพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายใน ได้เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าวจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นเลิศตามกลุ่มสาขาวิชาและสาขาอาชีพขึ้น 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 ของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะในการปฏิบัติงาน

๔. ร้อยละ ๕๐ ของคณาจารย์ที่ยังไม่ได้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาเฉพาะในหลักสูตรด้านการบริหารการสาธารณสุข หรือด้านการจัดการเรียนการสอน

๕. อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในการรับรู้และพฤติกรรมตนเองเกี่ยวกับอัตลักษณ์มากกว่า

๓.๕๑

๖. ร้อยละ ๒๐ ของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสามารถในการใช้ภาษาอาเซียนอย่างน้อย ๑ ภาษา

สถานที่ดำเนินการ

๑. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

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) ศาสตร์และศิลป์ 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	๑๔๖ คน
กิจกรรมที่ ๕			
ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาบุคลากรให้มีอัตลักษณ์และก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	ต.ค.๕๕-ก.ย.๕๖		
๑.อบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนากระบวนการทัศน์ในการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์”		-อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	๑๓๐ คน
๒.การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน		-อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน -นักศึกษา	๕๐ คน

วิธีดำเนินการ/กิจกรรมและงบประมาณ

งบประมาณทั้งโครงการเป็นจำนวนเงิน ๕, ๗๕๓, ๐๐๐ บาท โดยแยกในรายละเอียดแต่ละกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งสายวิชาการและสายทั่วไป

วิธีดำเนินการ

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

๑.๒ ประเมินสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ และกำหนดระดับที่จะทำเป็นรายบุคคล

๑.๓ สรุปผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลประจำปีงบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ ๑,๔๓๖,๐๐๐ บาท มีรายละเอียดดังนี้

๑. รองผู้อำนวยการ คนละ ๑๕,๐๐๐ บาท x ๕ คน

เป็นเงิน ๗๕,๐๐๐ บาท

๒. อาจารย์ คนละ ๑๒,๐๐๐ บาท x ๖๖ คน)

เป็นเงิน ๘๕๒,๐๐๐ บาท

๓.การพัฒนาอาจารย์ใหม่ ๑ คน

เป็นเงิน ๙,๐๐๐ บาท

๔.ค่าใช้จ่ายไปราชการ

เป็นเงิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริการการสาธารณสุข ด้านวิชาชีพ หรือการเรียนการสอน

วิธีดำเนินการ

๒.๑ วางแผนการพัฒนาบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านการบริการการสาธารณสุข ได้แก่ ผบก. (๔ คน) และ วนส. (๒ คน) ตาม Roadmap ของบุคลากรแต่ละระดับที่กำหนดไว้ในแผนฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual training and plan)

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

งบประมาณที่ใช้ ๑๕๕,๐๐๐ บาท มีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|---|----------------------|
| ๑. ค่าลงทะเบียน ผบก.๔ คนๆ ละ ๓๕,๐๐๐ บาท | เป็นเงิน ๑๓๖,๐๐๐ บาท |
| ๒. การพัฒนาศักยภาพรองผู้อำนวยการ ๒ คน | ใช้จากงบพัฒนาตนเอง |
| ๓. ค่าเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายเพิ่มเติมแก่หลักสูตรศาสตร์และศิลป์ | เป็นเงิน ๑๘,๐๐๐ บาท |

กิจกรรมที่ 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
- ๓.๕ 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 ๓๐๐ บาท จำนวน ๖ ชั่วโมง) เป็นเงิน ๓,๖๐๐ บาท
- ๑.๒ ค่าอาหารและอาหารว่าง จำนวน ๑๔ คนๆ ละ ๑๓๐ บาท เป็นเงิน ๑,๘๒๐ บาท
- ๑.๓ ค่าเอกสารและค่าใช้จ่ายอื่นๆ เป็นเงิน ๒,๐๐๐ บาท

กิจกรรมย่อยที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศ

- ๒.๑ ค่าวิทยากรผู้สอน จำนวน ๒ คน (จำนวน ๓๐ ชั่วโมงๆ ละ ๖๐๐ บาท) เป็นเงิน ๓๖,๐๐๐ บาท
- ๒.๒ ค่าเอกสารและค่าใช้จ่ายอื่นๆ เป็นเงิน ๕,๐๐๐ บาท

กิจกรรมที่ ๔ การศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อเปิดมุมมองสู่อาเซียน

วิธีดำเนินการ

- ๔.๑ วางแผนการศึกษาดูงานในกลุ่มประเทศอาเซียน
- ๔.๒ ประสานงานและจัดทำเอกสารของศึกษาดูงาน โดยผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศ
- ๔.๓ ดำเนินการให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานตามแผน
- ๔.๔ สรุปผลการศึกษาดูงานและกำหนดแผนงานที่จะนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานและองค์กรเพื่อพร้อมรับอาเซียน

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 ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาบุคลากรให้มีอัตลักษณ์และก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

วิธีดำเนินการ

๕.๑ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาระบวนทัศน์ในการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์”

ระยะที่ ๑ การปรับกระบวนการทัศน์และฐานความคิดของบุคลากรสาธารณสุข

ระยะที่ ๒ อบรมเชิงปฏิบัติการศึกษาระณีศึกษา

๕.๒ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

งบประมาณกิจกรรมที่ ๕ เป็นจำนวนเงิน ๕๓๔,๐๐๐ น. ตามรายละเอียด ดังนี้

๕.๑ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาระบวนทัศน์ในการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์” 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 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 อบรมเชิงปฏิบัติการศึกษาระณีศึกษา

๕.๒ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน เป็นเงิน ๑๗๓, ๘๐๐ บาท ตามรายละเอียด ดังนี้

-ค่าอาหารและอาหารว่าง 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 ๑ การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งสายวิชาการและสายทั่วไป	-แบบประเมินดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากร -จำนวนอาจารย์ที่ได้เข้ารับการประชุม/อบรม	-ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕๑ -ร้อยละของการพัฒนาเป็นไปตามแผน
กิจกรรมที่ ๒ ๓ และ ๔ การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร การสาธารณสุข ด้านวิชาชีพ หรือการเรียนการสอน การพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน และการศึกษาดูงานต่างประเทศ	-แบบประเมินดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากร -จำนวนอาจารย์ที่ได้เข้ารับการประชุม/อบรม	-ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕๑ -ร้อยละของการพัฒนาเป็นไปตามแผน
กิจกรรมที่ ๕ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาบุคลากรให้มีอัตลักษณ์ และก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	-จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าประชุม/การมีส่วนร่วมในกิจกรรมมีความพึงพอใจ -จำนวนบุคลากรที่มีทักษะการใช้ภาษา	-ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในระดับดีขึ้นเป็นไปตามแผน

ประโยชน์ที่ได้รับ

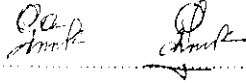
๑. บุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง สามารถพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้ระดับหนึ่ง และสามารถบริหารงานภายในองค์กรแบบบูรณาการที่มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศได้ต่อไป

๒. บุคลากรมีสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานรายบุคคล มีความก้าวหน้าในเส้นทางในสายอาชีพและเส้นทางเดินของตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น

๓. บุคลากรมีความเข้าใจในอัตลักษณ์และมีความพร้อมที่จะช่วยพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต

๔. บุคลากรมีความรู้และมีความพร้อมที่จะก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

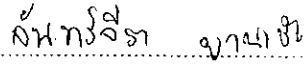
ผู้จัดทำโครงการ.....



(นางศิริรัตน์ ศรีภัทรารกุล)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

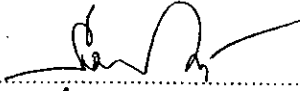
ผู้จัดทำโครงการ.....



(นางจันทร์จิรา ญานะชัย)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

ผู้รับผิดชอบโครงการ.....

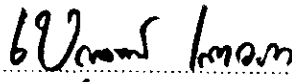


(นางรุ่งกาญจน์ วุฒิ)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

หัวหน้างานพัฒนาบุคลากรภายใน

ผู้เสนอโครงการ.....



(นางเบญจพร เสาวภา)

พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ

รองผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

ผู้เห็นชอบโครงการ.....



(นางสาวมุกดา สิตลานุชิต)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

ผู้อนุมัติโครงการ.....



(นายศิริชัย ภัทรนุชาพร)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง