



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ส่วนวิชาการและประเมินบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๒๕๐๒, ๒๕๐๔

ที่ สบค ๐๒/๒๓๕/๒๕๖๘ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน คณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามหนังสือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ สบค. ๑๙๖๘ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
กรมฯ ได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ไว้แล้ว นั้น

ในการนี้ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลขอส่งแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และขอให้ท่านแจ้งเวียนให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้
สามารถดาวน์โหลดแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ได้ที่เว็บไซต์สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ในหัวข้อ “ยุทธศาสตร์/คำรับรอง” เลือกร “แผนปฏิบัติการประจำปี”
หรือสแกน QR Code ด้านล่างนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายจันทน์ เมตตาจิตร)

ผชช. รักษาการในตำแหน่ง ผวป.บค.

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ทราบ

เรียน ผอ.ส่วน, ผอช.ภาค, ทน.๑-๙ บอ. และหัวหน้าฝ่ายในส่วนบริหารทั่วไป

เพื่อโปรดทราบ และแจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบทั่วกัน



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายธนทร์ สมบูรณ์)

ผส.บอ. ๑๐ กพ ๖๘



บันทึกข้อความ

รท 4832/68

รช 1189/68

3 ก.พ. 68

13-58 น.

รชช. 884/68

4 กพ 68

ส่วนราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนวิชาการและประเมินบุคคล โทร. ๒๕๐๒, ๒๕๐๔

ที่ สบค ๑๙๖๘

วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน อช. ผ่าน รช.

ตามที่กรมได้ให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ประกอบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดให้ส่วนราชการต้องดำเนินการจัดทำและทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๘ พิจารณาเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งแผนปฏิบัติการดังกล่าวได้คำนึงถึงประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์กรมในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การปรับเปลี่ยนสู่องค์กรอัจฉริยะ (Turnaround to Intelligent Organization) ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน ๒๐ ปี รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล กรอบการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) ความคาดหวังของผู้บริหาร แนวโน้มด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๓ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๘ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการรองรับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้งสิ้น ๑๘ โครงการ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ทั้งนี้ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล จะได้ดำเนินการเผยแพร่และแจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบและดำเนินการต่อไป

เห็นชอบ

(นางปริยาพร จันทโรภาส)

ผส.บค.

(นายสุริษพล นุชอนงค์)

อช.

- ๖ ก.พ. ๒๕๖๘

ผ่าน

(นายวรวพจน์ เพชรบรรชาติ)

๕ ก.พ. ๒๕๖๘

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

กรมชลประทาน ได้กำหนดแผนงาน/โครงการ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ในมิติต่าง ๆ จำนวน ๑๘ โครงการ ดังนี้

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. พัฒนาการวางแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อคงไว้ซึ่งขีดความสามารถองค์กร	๑. ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกผู้มีความสามารถที่จะเป็นผู้ทดแทนตำแหน่งเข้าสู่คลังผู้มีความสามารถ (Talent Inventory)	๑. โครงการคัดเลือกผู้มีความสามารถที่จะเป็นผู้ทดแทนตำแหน่งเข้าสู่คลังผู้มีความสามารถ (Talent Inventory)
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ในคลังผู้มีความสามารถที่จะทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ (Talent Inventory) ที่ได้รับการพัฒนา	๒. โครงการพัฒนาผู้มีความสามารถที่จะเป็นผู้ทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ
	๒. วางแผนและบริหารกำลังคนที่เพียงพอสอดคล้องกับภารกิจ เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและรักษากำลังคนคุณภาพ	๓. ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์การวิเคราะห์คุณสมบัติที่เหมาะสมของฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษา	๓. โครงการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อรองรับต่อการกิจของฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษา โครงการชลประทาน (จังหวัด) และโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา (ชื่อโครงการ)
		๔. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นกลุ่มกำลังคนคุณภาพตามแผนพัฒนาที่กำหนด	๔. โครงการเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการเพื่อส่งเสริมให้เป็นข้าราชการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ
		๕. ระดับความสำเร็จของการทบทวนสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการกรมชลประทาน	๕. โครงการทบทวนสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการกรมชลประทานเพื่อยกระดับขีดความสามารถองค์กร
	๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการยกระดับขีดความสามารถองค์กร		

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ
		๖. ร้อยละของบุคลากรที่นำความรู้จากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๖. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการยกระดับขีดความสามารถองค์กร
		๗. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๗. โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
	๔. พัฒนาระบบการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมจากรุ่นสู่รุ่นเกี่ยวกับความมั่นคงด้านน้ำและการจัดการน้ำ ตลอดจนการปฏิบัติงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๘. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรม การจัดการความรู้ และนวัตกรรม	๘. โครงการส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรม การจัดการความรู้ และนวัตกรรมของกรมชลประทาน
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRIS) ให้สามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดขั้นตอนการทำงานและตอบสนองต่อทุกกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. โครงการปรับปรุงระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	๖. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Digital Literacy) ทั้งผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อลดขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน	๑๐. ร้อยละของการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์ของผู้ผ่านการฝึกอบรม	๑๐. โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗. ส่งเสริมนวัตกรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและความยืดหยุ่นตัว	๑๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑. โครงการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	๘. พัฒนาระบบการบริหารผลงานที่สอดคล้องกับสมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับต่อการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	๑๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำ Training Road Map (๒๕ สายงาน)	๑๒. โครงการจัดทำเส้นทางพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Training Road Map : TRM)
		๑๓. ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ ๔ ตำแหน่งในสายงานหลัก (วิศวกรชลประทาน วิศวกรโยธา นายช่างชลประทาน และนายช่างโยธา)	๑๓. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีธรรมาภิบาล	๑๔. ร้อยละของจำนวนข้อร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพิจารณาและแจ้งผลภายใน ๓๐ วันทำการ	๑๔. โครงการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
		๑๐. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือค่านิยมขององค์กรและมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๑๕. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรมกรมชลประทานประจำปี
	๑๖. ระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมกรมชลประทาน		๑๖. โครงการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมกรมชลประทาน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๑. พัฒนารูปแบบการทำงานและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในอนาคต ๑๒. เสริมสร้างระบบนิเวศเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความภูมิใจในองค์กร ๑๓. กำหนดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคลากรกรมชลประทาน	๑๗. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี	๑๗. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน
		๑๘. ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมชลประทาน	๑๘. โครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมชลประทาน

สำเนาฉบับ

คำสั่งกรมชลประทาน

ที่ ข ๒๐๐ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามคำสั่งกรมชลประทานที่ ข ๒๐๒๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๐ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ไว้แล้ว นั้น

เพื่อให้การทบทวน ปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมชลประทาน ๒๐ ปี ตลอดจนสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จึงให้ยกเลิกคำสั่งกรมชลประทาน ที่ ข ๒๐๒๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๐ และแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลชุดใหม่ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

๑) รองอธิบดีฝ่ายบริหาร	ประธานกรรมการ
๒) - ๑๘) ผู้อำนวยการสำนักงานชลประทานที่ ๑ - ๑๗	กรรมการ
๑๙) ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๒๐) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่	กรรมการ
๒๑) ผู้อำนวยการสำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม	กรรมการ
๒๒) ผู้อำนวยการสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา	กรรมการ *
๒๓) ผู้อำนวยการสำนักเครื่องจักรกล	กรรมการ
๒๔) ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา	กรรมการ
๒๕) ผู้อำนวยการสำนักกฎหมายและที่ดิน	กรรมการ
๒๖) ผู้อำนวยการสำนักบริหารโครงการ	กรรมการ
๒๗) ผู้อำนวยการสำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา	กรรมการ
๒๘) ผู้อำนวยการสำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง	กรรมการ
๒๙) ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	กรรมการ
๓๐) ผู้อำนวยการกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง	กรรมการ
๓๑) ผู้อำนวยการกองประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	กรรมการ
๓๒) ผู้อำนวยการกองการเงินและบัญชี	กรรมการ
๓๓) ผู้อำนวยการกองแผนงาน	กรรมการ
๓๔) ผู้อำนวยการกองพัสดุ	กรรมการ
๓๕) เลขาธิการกรม	กรรมการ

๓๖) ผู้อำนวยการ...

๓๖) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กรรมการ
๓๗) ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๓๘) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	กรรมการ
๓๙) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาการชลประทาน	กรรมการ
๔๐) ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๔๑) ผู้อำนวยการส่วนสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๔๒) ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๔๓) ผู้อำนวยการส่วนวินัยและระบบคุณธรรม สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๔๔) ผู้อำนวยการส่วนทะเบียนประวัติและบำเหน็จบำนาญ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๔๕) ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๔๖) ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๔๗) หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๔๘) ผู้อำนวยการส่วนวิชาการและประเมินบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการและ เลขานุการ
๔๙) หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่วนวิชาการและประเมินบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

๑. ทบทวน ปรับปรุง แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้อง เหมาะสม
ตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมชลประทาน

๒. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการ
ประจำปีให้กับบุคลากรกรมชลประทาน

๓. กำกับ ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
และแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการดำเนินงานให้อธิบดีกรมชลประทานรับทราบ

๔. แต่งตั้ง...

๕. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตาม

ความเหมาะสม

๕. ดำเนินการเรื่องอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

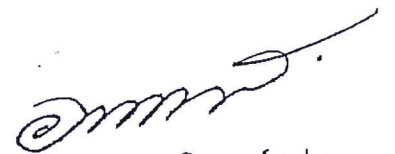
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓



(นายทองเปลว กองจันทร์)

อธิบดีกรมชลประทาน



จิราภรณ์ / ร่าง

จิราภรณ์ / พิมพ์

จิราภรณ์ / ตรวจสอบ