



HR



แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
- หลักการและเหตุผล.....	๒
- วัตถุประสงค์.....	๒
- กระบวนการดำเนินการ.....	๓
- ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....	๓
บทที่ ๒ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐).....	๔
บทที่ ๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘.....	๑๕
บทที่ ๔ แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘.....	๑๙

บทที่ ๑

บทนำ



บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

“ทรัพยากรบุคคล” เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตและเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต อันจะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าพาไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้การยกระดับขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐที่สำคัญประการหนึ่ง คือ “การพัฒนา และบริหารกำลังคนภาครัฐ” ซึ่งนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ การที่องค์กรของรัฐมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถ และคุณภาพสูงจะสามารถนำพาประเทศไปสู่ความเป็นมาตรฐานที่เป็นสากลเทียบเท่าประเทศต่างๆ ในโลก ตลอดจนเป้าหมายอื่นๆ ที่เป็นยุทธศาสตร์ของชาติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล องค์กรภาครัฐสามารถนำการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้จำเป็นต้องมีแผนและกลยุทธ์ที่มีความเชื่อมโยงและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ในทุกๆ ระดับ ไม่ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์ระดับกระทรวง หรือระดับประเทศ และเพื่อให้ทุกส่วนราชการมีบุคลากรที่มีความพร้อม และสามารถร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรไปสู่ทิศทางเดียวกัน ดังนั้น การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนผลักดันให้ประสบความสำเร็จดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน โดยกองกลาง กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร ซึ่งถือว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างมีกลยุทธ์ จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงพลังงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) และยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ซึ่งเน้นให้บุคลากรเป็น “คนเก่ง คนดี” ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกและมีมืออาชีพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงพลังงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ วัตถุประสงค์

เพื่อให้กระทรวงพลังงานมีกรอบแนวทางและเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ กระบวนการดำเนินการ

๑. วิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นเพื่อนำมาจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๒. ทบทวนและจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๓. ขอความเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง และปรับปรุง (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๔. นำเสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อขอความเห็นชอบแผนฯ ต่อผู้บริหาร

๕. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงพลังงานเพื่อทราบและเป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรให้ เป็นไปตามทิศทางของแผนฯ ต่อไป

๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กระทรวงพลังงานมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตลอดจนแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์ฯ โดยมีแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานและนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๒

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กระทรวงพลังงาน

(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับสมบูรณ์

จากการวิเคราะห์ TOWS Matrix สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปใช้เป็นองค์ประกอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับสมบูรณ์ ได้ดังนี้

วิสัยทัศน์

บริหารทรัพยากรบุคคลรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมืออาชีพ
บุคลากรมีคุณภาพ และคุณธรรม มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

- พันธกิจ**
๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
 ๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
 ๓. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
 ๔. สรรหา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถสูง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กร

เป้าประสงค์

- ๑.๑ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพ คุณธรรม และธรรมาภิบาล
- ๑.๒ สร้างคุณลักษณะและภาพลักษณ์การทำงานของบุคลากรในรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์

- ๒.๑ ปรับแนวทางการบริหารงานและปรับคุณภาพอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจ รองรับการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงพลังงาน
- ๒.๒ พัฒนาระบบงาน กลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการบูรณาการงาน การเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคลากรในกระทรวงพลังงานอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์

- ๓.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญ เชิงลึก และเชิงกว้าง
- ๓.๒ จัดทำคู่มือแนวทางการทำงานที่ชัดเจนและมีระบบการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการ ภาครัฐ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ
ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง
มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบ โจทย์
การพัฒนาแห่งอนาคต
หมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง

นโยบายประเทศไทย 4.0

เป้าหมาย : คนไทย
เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
ในศตวรรษที่ 21

มาตรการกำลังคนภาครัฐ

ประเด็นที่ 1 ปลูกฝังให้มีความคิด
และค่านิยมในการทำงาน
ประเด็นที่ 2 พัฒนาความรู้ ทักษะ
สมรรถนะและทัศนคติเพื่อ
การทำงานอย่างมืออาชีพ
ประเด็นที่ 3 สร้างสภาพแวดล้อมให้
เอื้อต่อการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์
สำนักงาน ก.พ.

- การปรับปรุงระบบการ
สรรหา
- การกระจายอำนาจ
- เสริมสร้างเกียรติภูมิ
- พัฒนานโยบายทรัพยากร
บุคคล

แผนปฏิบัติราชการ
ระยะ 5 ปี (2566-
2570) กระทรวง
พลังงาน

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 4 การสร้างความโปร่งใส เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล ให้สังคมเชื่อถือ

เป้าหมาย : เพื่อให้กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรสมรรถนะสูง บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นศูนย์ข้อมูลพลังงานของประเทศที่น่าเชื่อถือ
แนวทางการพัฒนา : 1. ส่งเสริมกระทรวงพลังงานเป็นองค์กรสมรรถนะสูง 2. ยกระดับกระทรวงพลังงานให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลพลังงานของประเทศที่น่าเชื่อถือ
3. ส่งเสริมให้กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรที่บริหารตามหลักธรรมาภิบาล

แผนกลยุทธ์การ
บริหารทรัพยากร
บุคคล กระทรวง
พลังงาน
(พ.ศ.2566-2570)

วิสัยทัศน์ : บริหารทรัพยากรบุคคลรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมืออาชีพ บุคลากรมีคุณภาพ และคุณธรรม มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1
บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ
และคุณธรรมบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล และ
การเปลี่ยนผ่านดิจิทัล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2
บริหารอัตราค่าจ้างให้สอดคล้อง
กับยุทธศาสตร์ และการกิจของกระทรวงพลังงาน รองรับบริการ
เปลี่ยนแปลงอย่างมืออาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3
ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเชิงรุกให้มีศักยภาพที่จำเป็น
กล้าคิด กล้ามีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยน ขับเคลื่อน
และพัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์

1.1 นำเทคโนโลยีดิจิทัลมา
ใช้ในการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมให้
เกิดคุณภาพ คุณธรรม และ
ธรรมาภิบาล

1.2 สร้างคุณลักษณะและ
ภาพลักษณ์การทำงาน
ของบุคลากรในรูปแบบ
องค์กรสมรรถนะสูง

2.1 ปรับแนวทางการบริหารงาน
และปรับคุณภาพอัตราค่าจ้างให้
เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธ-
ศาสตร์และการกิจ รองรับบริการ
เปลี่ยนแปลงของกระทรวง
พลังงาน

2.2 พัฒนาระบบงาน กลไกการ
ประสานงานระหว่างหน่วยงานให้มี
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริม
การบูรณาการงาน การเรียนรู้ และ
ประสบการณ์ของบุคลากรใน
กระทรวงพลังงานอย่างต่อเนื่อง

3.1 พัฒนาบุคลากรให้มี
สมรรถนะที่จำเป็นในงาน มี
ความรู้ความเชี่ยวชาญเชิง
ลึก และเชิงกว้าง

3.2 จัดทำคู่มือแนวทางการ
ทำงานที่ชัดเจนและมีระบบ
การติดตามประเมินผลการ
ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

แนวทาง
โครงการ/
แผนงาน

1.1.1 โครงการพัฒนา
ฐานข้อมูลด้านการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล
กระทรวงพลังงาน

1.1.2 โครงการส่งเสริมการ
บริหารงานด้านบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วย
ระบบฐานข้อมูลเชิงรุก

1.1.3 โครงการทบทวน
ภารกิจด้านการบริหารและ
พัฒนาบุคลากรในบริบทของ
ด้านเทคโนโลยี ระเบียบที่
เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพ
คุณธรรม จริยธรรม และการมี
ธรรมาภิบาล

1.2.1 โครงการกำหนด
และรณรงค์สร้างค่านิยมด้าน
คุณลักษณะและภาพลักษณ์
ของบุคลากรสมรรถนะสูง

1.2.2 โครงการสื่อสาร
ภาพลักษณ์วัฒนธรรมการ
ทำงานของบุคลากรรูปแบบ
องค์กรสมรรถนะสูงกับผู้มี
ส่วนได้เสียของกระทรวง
พลังงาน

2.1.1 โครงการจัดทำแผน
สืบทอดตำแหน่ง และการ
หมุนเวียนงานของกระทรวง
พลังงาน ระยะ 5 ปี

2.1.2 โครงการทบทวนและ
กำหนด Job Family แนวทาง
การทำงาน และเส้นทางสาย
อาชีพ กระทรวงพลังงาน

2.1.3 โครงการทบทวนแผน
สืบทอดตำแหน่งและการ
หมุนเวียนงาน ของกระทรวง
พลังงานประจำปี

2.2.1 โครงการบูรณาการงานระหว่าง
หน่วยงานในกระทรวงพลังงานตาม
Job Family

2.2.2 โครงการบูรณาการงานระหว่าง
หน่วยงานในกระทรวงพลังงาน
ระหว่าง Job Family

2.2.3 โครงการบูรณาการงานระหว่าง
หน่วยงานในกระทรวงพลังงาน
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

2.2.4 โครงการบูรณาการงานด้าน
บริหารและพัฒนาบุคลากรกระทรวง
พลังงาน

2.2.5 โครงการบูรณาการงานด้าน
บริหารและพัฒนาบุคลากรกระทรวง
พลังงาน (หน่วยงานภาครัฐ และ
หน่วยงานภาครัฐวิสาหกิจ)

3.1.1 การพัฒนาบุคลากร
ตาม Training Roadmap และ
Development Roadmap (การ
Coaching, การOJT, Self-
Learning และ Secondment)

3.1.2 การพัฒนาบุคลากรตาม
สายอาชีพและทิศทางของ
กระทรวงพลังงาน

3.1.3 การจัดสรรทุนการ
ศึกษาและฝึกอบรมในประเทศ
และต่างประเทศ

3.1.4การพัฒนา HR มืออาชีพ
ของกระทรวงพลังงาน

3.1.5 การพัฒนาหลักสูตร
บูรณาการงานกระทรวง
พลังงาน (ส่วนกลางและ
ส่วนภูมิภาค)

3.2.1 .โครงการจัดทำคู่มือการ
ทำงาน (ปีละ 1 ด้าน)

3.2.2 กิจกรรมพัฒนางานและ
สร้างความเข้าใจใน
การทำงาน(ปีละ 1 ด้าน)

3.2.3 โครงการสื่อสารการ
ทำงานตามคู่มือการทำงาน(ปี
ละ 1 ด้าน)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับสมบูรณ์

วิสัยทัศน์ “บริหารทรัพยากรบุคคลรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอาชีพบุคลากรมีคุณภาพ และคุณธรรม มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง”

พันธกิจ

๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีอาชีพตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๔. สรรหา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถสูง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์

- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ และคุณธรรมบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล และการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล**
เป้าประสงค์
 - ๑.๑ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพ คุณธรรม และธรรมาภิบาล
 - ๑.๒ สร้างคุณลักษณะและภาพลักษณ์การทำงานของบุคลากรในรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูง
- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และภารกิจของกระทรวงพลังงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอาชีพ**
เป้าประสงค์
 - ๒.๑ ปรับแนวทางการบริหารงานและปรับคุณภาพอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจ รองรับการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงพลังงาน
 - ๒.๒ พัฒนาระบบงาน กลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการบูรณาการงาน การเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคลากรในกระทรวงพลังงานอย่างต่อเนื่อง
- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเชิงรุกให้มีศักยภาพที่จำเป็น**
เป้าประสงค์
 - ๓.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญเชิงลึก และเชิงกว้าง

๓.๒ จัดทำคู่มือแนวทางการทำงานที่ชัดเจนและมีระบบการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับสมบูรณ์ มีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ และคุณธรรมบนพื้นฐาน ของของหลักธรรมาภิบาล และการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมให้เกิด คุณภาพ คุณธรรม และธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดหลัก ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาบุคคล กระทรวงพลังงาน

ค่าเป้าหมาย ผู้ใช้ระบบฐานข้อมูลมีความพึงพอใจร้อยละ ๘๐

โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ					งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑. โครงการพัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน						ไม่ใช้งบประมาณ	หน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคคลในกระทรวงพลังงาน
๒. โครงการส่งเสริมการบริหารงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยระบบฐานข้อมูลเชิงรุก						ไม่ใช้งบประมาณ	
๓. โครงการทบทวนภารกิจด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรในบริบทของด้านเทคโนโลยี ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพ คุณธรรม จริยธรรม และการมีธรรมาภิบาล						ไม่ใช้งบประมาณ	

เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ สร้างคุณลักษณะและภาพลักษณ์การทำงานของบุคลากรในรูปแบบองค์กร
สมรรถนะสูง

ตัวชี้วัดหลัก บุคลากรมีคุณลักษณะและภาพลักษณ์การทำงานในรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูง

ค่าเป้าหมาย บุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียมีการรับรู้ถึงคุณลักษณะและภาพลักษณ์การทำงานใน
รูปแบบองค์กรสมรรถนะสูง ร้อยละ ๘๐

โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ					งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑. โครงการกำหนด และรณรงค์สร้าง ค่านิยมด้านคุณลักษณะและภาพลักษณ์ ของบุคลากรสมรรถนะสูง						๑,๐๐๐,๐๐๐	หน่วยงาน ด้านการ บริหารและ พัฒนา
๒. โครงการสื่อสารภาพลักษณ์วัฒนธรรม การทำงานของบุคลากรรูปแบบองค์กร สมรรถนะสูงกับผู้มีส่วนได้เสียของ กระทรวงพลังงาน						๔,๐๐๐,๐๐๐	บุคคล ใน กระทรวง พลังงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และภารกิจของกระทรวงพลังงาน
รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอาชีพ

เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ ปรับแนวทางการบริหารงานและปรับคุณภาพอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้อง
กับยุทธศาสตร์และภารกิจ รองรับการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงพลังงาน

ตัวชี้วัดหลัก กระทรวงพลังงานมีการแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามแผนงาน

ค่าเป้าหมาย การแต่งตั้งเป็นไปตามแผนงาน ร้อยละ ๘๐

โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ					งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑. โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง และการหมุนเวียนงาน ของกระทรวง พลังงาน ระยะ ๕ ปี						๘,๐๐๐,๐๐๐	หน่วยงาน ด้านการ บริหารและ พัฒนาบุคคล ในกระทรวง พลังงาน
๒. โครงการทบทวนและกำหนด Job Family แนวทางการทำงาน และ เส้นทางสายอาชีพ กระทรวงพลังงาน						๒,๐๐๐,๐๐๐	
๓. โครงการทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่ง และการหมุนเวียนงาน ของกระทรวง พลังงานประจำปี						๒,๐๐๐,๐๐๐	

เป้าประสงค์ที่ ๒.๒ พัฒนาระบบงาน กลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการบูรณาการงาน การเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคลากรในกระทรวงพลังงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดหลัก ร้อยละของบุคลากรกระทรวงพลังงานมีส่วนร่วมกับโครงการ

ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐

โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ					งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑. โครงการบูรณาการงานระหว่างหน่วยงานในกระทรวงพลังงานตาม Job Family						๘๐๐,๐๐๐	หน่วยงาน ด้านการ บริหารและ พัฒนาบุคคล ในกระทรวง พลังงาน
๒. โครงการบูรณาการงานระหว่างหน่วยงานในกระทรวงพลังงานระหว่าง Job Family						๘๐๐,๐๐๐	
๓. โครงการบูรณาการงานระหว่างหน่วยงานในกระทรวงพลังงาน: ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค						๘๐๐,๐๐๐	
๔. โครงการบูรณาการงานด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรกระทรวงพลังงาน						๘๐๐,๐๐๐	
๕. โครงการบูรณาการงานด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรกระทรวงพลังงาน (หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาครัฐวิสาหกิจ)						๘๐๐,๐๐๐	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเชิงรุกให้มีศักยภาพที่จำเป็น กล้าคิด กล้ามีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยน ขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญเชิงลึก และเชิงกว้าง

ตัวชี้วัดหลัก บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามเป้าหมายที่กำหนด

ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐

โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ					งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑. การพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap และ Development Roadmap (การ Coaching, การ OJT, Self-Learning และ Secondment)						๑๙,๐๐๐,๐๐๐	หน่วยงาน ด้านการ บริหารและ พัฒนาบุคคล ในกระทรวง พลังงาน
๒. การพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพและ ทิศทางของกระทรวงพลังงาน						๓,๔๐๐,๐๐๐	
๓. การจัดสรรทุนการศึกษาและฝึกอบรม ในประเทศและต่างประเทศ						ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	
๔. การพัฒนา HR มืออาชีพของกระทรวง พลังงาน						๕,๐๐๐,๐๐๐	
๕. การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการงาน กระทรวงพลังงาน (ส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค) - หลักสูตร Energy Transition - หลักสูตรส่งเสริมการให้ความรู้ใน ด้านการออกแบบ เขียนแบบ เทคโนโลยีพลังงาน และการกำหนด ราคากลาง ที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรการทดสอบแบบไม่ทำลาย - หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพในการ กำกับธุรกิจพลังงาน - หลักสูตรการถอดแบบบทเรียน ใบอนุญาตด้านพลังงาน หลักสูตรการสร้างเครือข่ายด้านปิโตรเลียม						๓,๐๐๐,๐๐๐	

โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ					งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
- หลักสูตรทิศทางการพลังงานหมุนเวียน (อาทิ BCG และ Carbon Neutral)							หน่วยงาน ด้านการ บริหารและ พัฒนาบุคคล ในกระทรวง พลังงาน
- หลักสูตรเศรษฐกิจฐานรากและการ พัฒนาพลังงาน - หลักสูตรทิศทางการพลังงานและ ยานยนต์ไฟฟ้า - หลักสูตรดิจิทัลสำหรับพลังงาน จังหวัด - หลักสูตร Better Mind Better Life สร้าง Work-Life Integration อย่างสมดุล - หลักสูตร Together We Share มุ่งเน้นแลกเปลี่ยนการเรียนรู้จาก หน่วยงานภายใน และภายนอก กระทรวงพลังงาน - หลักสูตรบุคลากรสุจริต							

เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ จัดทำคู่มือแนวทางการทำงานที่ชัดเจนและมีระบบการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัดหลัก กระทรวงพลังงานมีคู่มือการทำงาน

ค่าเป้าหมาย กระทรวงมีคู่มือทำงานปีงบประมาณละ ๑ ด้าน

โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ					งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑. โครงการจัดทำคู่มือการทำงาน (ปีละ ๑ ด้าน)						๔,๐๐๐,๐๐๐	หน่วยงานด้านการ
๒. กิจกรรมพัฒนางาน และสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงาน (ปีละ ๑ ด้าน)						๘๐๐,๐๐๐	บริหารและพัฒนาบุคคลในกระทรวงพลังงาน
๓. โครงการสื่อสารการทำงานตามคู่มือการทำงาน (ปีละ ๑ ด้าน)						๔,๐๐๐,๐๐๐	พลังงาน

จากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับสมบูรณ์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และภารกิจของกระทรวงพลังงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอาชีพ เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ ปรับแนวทางการบริหารงานและปรับคุณภาพอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจ รองรับการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงพลังงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเชิงรุกให้มีศักยภาพที่จำเป็น กล้าคิด กล้ามีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยน ขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กร เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญเชิงลึก และเชิงกว้าง ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ได้กำหนดแผนการสรรหาทรัพยากรบุคคล และแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.พ.น. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยมีรายละเอียดปรากฏในบทที่ ๓ และบทที่ ๔ ตามลำดับต่อไป

บทที่ ๓

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล



กิจกรรม	ต.ค.				พ.ย.				ธ.ค.				ม.ค.				ก.พ.				มี.ค.				เม.ย.				พ.ค.				มิ.ย.				ก.ค.				ส.ค.				ก.ย.				งบประมาณ (บาท)
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
1. การแต่งตั้ง บ.ต้น																																									ไม่ได้ใช้งบประมาณ								
* การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก (อ.ก.พ.พ.น./ก.พ.)																																																	
1 ประชุมกรรมการเพื่อกำหนดเกณฑ์(กำหนดเกณฑ์การรับสมัคร)																																																	
2 เสนอประกาศ + รับสมัคร (ล่วงหน้า 3/รับสมัคร 7 = 10 วันทำการ)																																																	
3 ประกาศรายชื่อผู้มีคุณสมบัติ																																																	
4 สอบสมรรถนะ (ก.พ.) - ถ้ามี																																																	
5 ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกครั้งที่ 2 (ไม่มีสัมภาษณ์)																																																	
6 เสนอชื่อผู้เหมาะสม																																																	
7 เสนอคำสั่ง																																																	
2. การแต่งตั้งประเภทอำนวยการ																																									ไม่ได้ใช้งบประมาณ								
1 อ.ก.พ. พ.น. พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวางแผนการสรรหา																																																	
2 ประกาศหลักเกณฑ์ เปิดรับสมัคร และกลั่นกรองผู้เหมาะสมเพื่อขึ้นบัญชีฯ																																																	
3 ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของพ.น.																																																	
4 พิจารณาผู้เหมาะสมเพื่อเสนอ ป.น. พิจารณาแต่งตั้ง																																																	
5 แต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ(ทดแทนเกษียณ)																																																	
3. การแต่งตั้ง ผชช.																																									ไม่ได้ใช้งบประมาณ								
3.1 การประเมินบุคคล																																																	
1 รับสมัคร (10 วันทำการ)																																																	
2 ประกาศรายชื่อผู้มีคุณสมบัติ																																																	
3 ประชุมคณะกรรมการคัดเลือก (สอบสัมภาษณ์)																																																	
4 เสนอชื่อผู้เหมาะสม																																																	
5 เสนอคำสั่งแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่ง																																																	
6 ผู้ได้รับคัดเลือกจัดทำผลงาน																																																	
3.2 การประเมินผลงาน																																																	
1 ตรวจสอบ & จัดส่งเอกสารผลงานให้กรรมการพิจารณา 1 เดือน																																																	
2 ประชุม คกก. ประเมินผลงาน																																																	
3 แจ้งผลการประเมิน/แก้ไขเล่มผลงาน																																																	
4 เสนอ ป.น. พิจารณาแต่งตั้ง																																																	

แผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งปีงบประมาณพ.ศ. 2568

กิจกรรม	ต.ค.				พ.ย.				ธ.ค.				ม.ค.				ก.พ.				มี.ค.				เม.ย.				พ.ค.				มิ.ย.				ก.ค.				ส.ค.				ก.ย.				งบประมาณ (บาท)
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
6. การเลือกสรรพนักงานราชการ																																								300,000									
1	ขออนุมัติเปิดสอบและแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ																																																
2	ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบ-เสนอประกาศรับสมัคร																																																
3	แพร่ข่าวการรับสมัครสอบฯ (ใช้เวลาไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ)																																																
4	รับสมัคร (ใช้เวลาไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ)																																																
5	ประกาศรายชื่อผู้สมัครสอบข้อเขียนฯ (ก่อนวันสอบข้อเขียนไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ)																																																
6	จัดหาสถานที่ พร้อมจัดทำ tor (ใช้เวลาไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ)																																																
7	สอบข้อเขียน																																																
8	ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบข้อเขียน (ก่อนวันสอบสัมภาษณ์ไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ)																																																
9	สอบสัมภาษณ์																																																
10	ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ฯ																																																
11	เรียกบรรจุ (รายงานตัว) (ใช้เวลาไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ)																																																
12	บรรจุเข้ารับราชการ																																																

บทที่ ๔

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

งาน/โครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ (ลบ.)	วันที่เริ่มดำเนินการ	วันที่สิ้นสุดโครงการ	แผนการดำเนินการ														
					ปี 2567			ปี 2568									ปี 2569		
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
โครงการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกระทรวงพลังงาน (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568																			
1. หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) กระทรวงมหาดไทย	พน. (สป.พน.)	0.30	1-มี.ค.-68	31-มี.ค.-68															
2. โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) สำนักงาน ก.พ.	พน. (สป.พน.)	0.18	11-ธ.ค.-67	ธ.ค.-67															
3 หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง	พน. (สป.พน.)	0.18	26-ก.พ.-68	12-ก.ย.-68															
4 หลักสูตรเสนาธิการทหาร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ	พน. (สป.พน.)	0.30	ม.ค.-68	พ.ค.-68															
5 หลักสูตรด้านดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร	พน. (สป.พน.)	1.50	30-ต.ค.-67	5-มี.ค.-68															
6 หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ	พน. (สป.พน.)	0.26	7-ม.ค.-68	4-ก.ค.-68															
7 หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.) สำนักงบประมาณ	พน. (สป.พน.)	0.14	26-ก.พ.-68	16-ส.ค.-68															
8 หลักสูตรกฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร	พน. (สป.พน.)	0.06	1-มิ.ย.-68	1-ก.ค.-68															
9 หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่	พน. (สป.พน.)	0.04	เม.ย.-68	มิ.ย.-68															
10 หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ	พน. (สป.พน.)	0.05	25-พ.ย.-67	28-พ.ย.-67															
11 หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ	พน. (สป.พน.)	0.05	เม.ย.-68	มิ.ย.-68															
12 หลักสูตรการบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงานบังคับทางปกครอง	พน. (สป.พน.)	0.04	21-เม.ย.-68	2-พ.ค.-68															
13 หลักสูตรวุฒิบัตรการวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย (ม.77)	พน. (สป.พน.)	0.18	5-ก.พ.-68	3-เม.ย.-68															
14 หลักสูตร “ผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน (วพน.)” สถาบันวิทยาการพลังงาน	พน. (สป.พน.)	1.20	9-ม.ค.-68	12-มิ.ย.-68															
15 หลักสูตร “ด้านวิทยาการพลังงานสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่ (วพม.)” สถาบันวิทยาการพลังงาน	พน. (สป.พน.)	0.80	มี.ค.-68	ก.ย.-68															
16 หลักสูตร “พลังงานสำหรับผู้บริหาร (Executive Energy Program)” สถาบันพลังงานเพื่ออุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	พน. (สป.พน.)	0.53	มี.ค.-68	เม.ย.-68															
17 หลักสูตร “ILC” สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ	พน. (สป.พน.)	0.23	13-ม.ค.-68	24-ก.พ.-68															
18 หลักสูตร “OCC” สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ	พน. (สป.พน.)	0.15	4-มี.ค.-68	31-มี.ค.-68															

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

งาน/โครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ (ลบ.)	วันที่เริ่มดำเนินการ	วันที่สิ้นสุดโครงการ	แผนการดำเนินการ																	
					ปี 2567			ปี 2568												ปี 2569		
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.
โครงการนอกเหนือจากแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกระทรวงพลังงาน (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568																						
1. หลักสูตรการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับนักบริหารระดับสูง (สำนักงาน ก.พ.ร.)	พน. (สป.พน.)	0.28	ม.ค.-68	ก.ย.-68																		
2. โครงการพัฒนาศักยภาพสำหรับบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน หลักสูตรการปฐมนิเทศพลังงานจังหวัด (Orientation Course for Provincial Energy Officer)	สป.พน.	0.20	17-ธ.ค.-67	20-ธ.ค.-67																		
3. หลักสูตรการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพที่ปรึกษาด้านการบริหารสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นฐาน (Certified Management Consultant – Fundamental : CMC) สำนักงาน ก.พ.ร.	พน. (สป.พน.)	0.09	ม.ค.-68	ก.ย.-68																		
4. โครงการสัมมนาพัฒนาทักษะการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ด้านพลังงาน ประจำปี พ.ศ. 2568	สป.พน.	0.16	ม.ค.-68	มี.ค.-68																		
5. โครงการสัมมนาขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านพลังงานของประเทศ เพื่อเตรียมพร้อมสู่การเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน	สป.พน.	1.29	ก.ค.-68	ก.ย.-68																		
การว่าจ้างที่ปรึกษาในการพัฒนาด้านพลังงาน																						
1. โครงการศึกษาแนวทางการจัดตั้งวิทยาลัยการพลังงานแห่งชาติ	พน. (สป.พน.)	1.22	พ.ย.-68	ต.ค.-68																		