แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

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. ๒๕๖๗ ๑๕

บทที่ ๔ แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๑๙

บทที่ ๑

บทนำ

บทที่ ๑
บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

“ทรัพยากรบุคคล” เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตและเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต อันจะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้านำพาไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้การยกระดับขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐที่สำคัญประการหนึ่ง คือ “การพัฒนา และบริหารกำลังคนภาครัฐ” ซึ่งนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศการที่องค์กรของรัฐมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถ และคุณภาพสูงจะสามารถนำพาประเทศไปสู่ความเป็นมาตรฐานที่เป็นสากลเทียบเท่าประเทศต่างๆ ในโลก ตลอดจนเป้าหมายอื่นๆ ที่เป็นยุทธศาสตร์ของชาติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล องค์กรภาครัฐสามารถนำการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้จำเป็นต้องมีแผนและกลยุทธ์ที่มีความเชื่อมโยงและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ในทุกระดับ 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 “คนเก่งคนดี” ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกและเป็นมืออาชีพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงพลังงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ วัตถุประสงค์

เพื่อให้กระทรวงพลังงานมีกรอบแนวทางและเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ กระบวนการดำเนินการ

๑. วิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จำเป็น เพื่อนำมาจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 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) ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงพลังงานเพื่อทราบและเป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรให้เป็นไปตามทิศทางของแผนฯ 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 สามารถ**กำหนดวิสัยทัศน์ 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	**เป้าประสงค์**	**เป้าประสงค์**
๑.๑ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพ คุณธรรม และธรรมาภิบาล ๑.๒ สร้างคุณลักษณะและภาพลักษณ์การทำงานของบุคลากรในรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูง	๒.๑ ปรับแนวทางการบริหารงานและปรับคุณภาพอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจรองรับการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงพลังงาน ๒.๒ พัฒนากระบวนงาน กลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการบูรณาการงาน การเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคลากรในกระทรวงพลังงานอย่างต่อเนื่อง	๓.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญเชิงลึก และเชิงกว้าง ๓.๒ จัดทำคู่มือแนวทางการทำงานที่ชัดเจนและมีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

ระดับประเทศ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13	นโยบายประเทศไทย 4.0	มาตรการกำลังคนภาครัฐ	ยุทธศาสตร์สำนักงาน ก.พ.
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต หมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง	เป้าหมาย : คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21	ประเด็นที่ 1 ปลูกฝังให้มีชุดความคิดและค่านิยมในการทำงาน ประเด็นที่ 2 พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะและทัศนคติเพื่อการทำงานอย่างมืออาชีพ ประเด็นที่ 3 สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้	- การปรับปรุงระบบการสรรหา - การกระจายอำนาจ - เสริมสร้างเกียรติภูมิ - พัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคล

ระดับกระทรวง

แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (2566-2570) กระทรวงพลังงาน

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 4 การสร้างความโปร่งใส เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลให้สังคมเชื่อถือ

เป้าหมาย : เพื่อให้กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรสมรรถนะสูง บริหารงานตามหลักธรรมภิบาล และเป็นศูนย์ข้อมูลพลังงานของประเทศที่น่าเชื่อถือ

แนวทางการพัฒนา : 1. ส่งเสนริมกระทรวงพลังงานเป็นองกรสมรรถนะสูง 2. ยกระดับกระทรวงพลังงานให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลพลังงานของประเทศที่น่าเชื่อถือ 3. ส่งเสริมให้กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรที่บริหารตามหลักธรรมาภิบาล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ.2566-2570)

วิสัยทัศน์ : บริหารทรัพยากรบุคคลรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมืออาชีพ บุคลากรมีคุณภาพ และคุณธรรม มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพและคุณธรรมบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล และการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล		ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และภารกิจของกระทรวงพลังงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมืออาชีพ		ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเชิงรุกให้มีศักยภาพที่จำเป็น กล้าคิด กล้ามีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยน ขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กร	
	1.1 นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพ คุณธรรม และธรรมาภิบาล	**1.2** สร้างคุณลักษณะและภาพลักษณ์การทำงานของบุคลากรในรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูง	**2.1** ปรับแนวทางการบริหารงานและปรับคุณภาพอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธ-ศาสตร์และภารกิจ รองรับการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงพลังงาน	**2.2** พัฒนากระบวนงาน กลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการบูรณาการงาน การเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคลากรในกระทรวงพลังงานอย่างต่อเนื่อง	**3.1** พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญเชิงลึก และเชิงกว้าง	**3.2** จัดทำคู่มือแนวทางการทำงานที่ชัดเจนและมีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม
แนวทางโครงการ/แผนงาน	1.1.1 โครงการพัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน 1.1.2 โครงการส่งเสริมการบริหารงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยระบบฐานข้อมูลเชิงรุก 1.1.3 โครงการทบทวนภารกิจด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรในบริบทของด้านเทคโนโลยี ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพ คุณธรรม จริยธรรม และการมีธรรมาภิบาล	1.2.1. โครงการกำหนดและรณรงค์สร้างค่านิยมด้านคุณลักษณะและภาพลักษณ์ของบุคลากรสมรรถนะสูง 1.2.2 โครงการสื่อสารภาพลักษณ์วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงกับผู้มีส่วนได้เสียของกระทรวงพลังงาน	2.1.1 โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง และการหมุนเวียนงานของกระทรวงพลังงาน ระยะ 5 ปี 2.1.2 โครงการทบทวนและกำหนด Job Family แนวทางการทำงาน และเส้นทางสายอาชีพ กระทรวงพลังงาน 2.1.3 โครงการทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งและการหมุนเวียนงาน ของกระทรวงพลังงานประจำปี	2.2.1 โครงการบูรณาการงานระหว่างหน่วยงานในกระทรวงพลังงานตาม Job Family 2.2.2 โครงการบูรณาการงานระหว่างหน่วยงานในกระทรวงพลังงาน ระหว่าง Job Family 2.2.3 โครงการบูรณาการงานระหว่างหน่วยงานในกระทรวงพลังงาน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 2.2.4 โครงการบูรณาการงานด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรกระทรวงพลังงาน 2.2.5 โครงการบูรณาการงานด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรกระทรวงพลังงาน (หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาครัฐวิสาหกิจ)	3.1.1 การพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap และ Development Roadmap (การ Coaching, การOJT, Self-Learning และ Secondment) 3.1.2 การพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพและทิศทางของกระทรวงพลังงาน 3.1.3 กการจัดสรรทุนการศึกษาและฝึกอบรมในประเทศและต่างประเทศ 3.1.4การพัฒนา HR มืออาชีพของกระทรวงพลังงาน 3.1.5 การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการงานกระทรวงพลังงาน (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)	3.2.1 .โครงการจัดทำคู่มือการทำงาน (ปีละ 1 ด้าน) 3.2.2 กิจกรรมพัฒนางานและสร้างความเข้าใจในการทำงาน(ปีละ 1 ด้าน) 3.2.3 โครงการสื่อสารการทำงานตามคู่มือการทำงาน(ปีละ 1 ด้าน)

วิสัยทัศน์ “บริหารทรัพยากรบุคคลรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมืออาชีพบุคลากรมีคุณภาพ และคุณธรรม มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง”

พันธกิจ

๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
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 รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมืออาชีพ**
  เป้าประสงค์
  ๒.๑ ปรับแนวทางการบริหารงานและปรับคุณภาพอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจ รองรับการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงพลังงาน
  ๒.๒ พัฒนากระบวนงาน กลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการบูรณาการงาน การเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคลากรในกระทรวงพลังงานอย่างต่อเนื่อง

- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเชิงรุกให้มีศักยภายที่จำเป็น กล้าคิด กล้ามีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยน ขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กร**
  เป้าประสงค์
  ๓.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญเชิงลึก และเชิงกว้าง

๓.๒ จัดทำคู่มือแนวทางการทำงานที่ชัดเจนและมีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ และคุณธรรมบนพื้นฐานของของหลักธรรมาภิบาล และการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพ 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 สร้างคุณลักษณะและภาพลักษณ์การทำงานของบุคลากรในรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูง

ตัวชี้วัดหลัก บุคลากรมีคุณลักษณะและภาพลักษณ์การทำงานในรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูง

ค่าเป้าหมาย บุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียมีการรับรู้ถึงคุณลักษณะและภาพลักษณ์การทำงานในรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูง ร้อยละ ๘๐

โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ					งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑. โครงการกำหนด และรณรงค์สร้างค่านิยมด้านคุณลักษณะและภาพลักษณ์ของบุคลากรสมรรถนะสูง						๑,๐๐๐,๐๐๐	หน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคคล ในกระทรวงพลังงาน
๒. โครงการสื่อสารภาพลักษณ์วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรรูปแบบองค์กรสมรรถนะสูงกับผู้มีส่วนได้เสียของกระทรวงพลังงาน						๔,๐๐๐,๐๐๐	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และภารกิจของกระทรวงพลังงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมืออาชีพ

เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ ปรับแนวทางการบริหารงานและปรับคุณภาพอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจ รองรับการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงพลังงาน

ตัวชี้วัดหลัก กระทรวงพลังงานมีการแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามแผนงาน

ค่าเป้าหมาย การแต่งตั้งเป็นไปตามแผนงาน ร้อยละ ๘๐

โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ					งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑. โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งและการหมุนเวียนงาน ของกระทรวงพลังงาน ระยะ ๕ ปี	■					๘,๐๐๐,๐๐๐	หน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคคลในกระทรวงพลังงาน
๒. โครงการทบทวนและกำหนด Job Family แนวทางการทำงาน และเส้นทางสายอาชีพ กระทรวงพลังงาน		■				๒,๐๐๐,๐๐๐	
๓. โครงการทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งและการหมุนเวียนงาน ของกระทรวงพลังงานประจำปี		■	■	■	■	๒,๐๐๐,๐๐๐	

เป้าประสงค์ที่ ๒.๒ พัฒนากระบวนงาน กลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการบูรณาการงาน การเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคลากรในกระทรวงพลังงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดหลัก ร้อยละของบุคลากรกระทรวงพลังงานมีส่วนร่วมกับโครงการ

ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐

โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ					งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑. โครงการบูรณาการงานระหว่างหน่วยงานในกระทรวงพลังงานตาม Job Family						๘๐๐,๐๐๐	หน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคคลในกระทรวงพลังงาน
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 มีความรู้ความเชี่ยวชาญเชิงลึกและเชิงกว้าง

ตัวชี้วัดหลัก บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามเป้าหมายที่กำหนด

ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐

โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ					งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑. การพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap และ Development Roadmap (การ Coaching, การ OJT, Self-Learning และ Secondment)						๑๙,๐๐๐,๐๐๐	หน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคคลในกระทรวงพลังงาน
๒. การพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพและทิศทางของกระทรวงพลังงาน						๓,๔๐๐,๐๐๐	
๓. การจัดสรรทุนการศึกษาและฝึกอบรมในประเทศและต่างประเทศ						ไม่ได้ใช้งบประมาณ	
๔. การพัฒนา HR มืออาชีพของกระทรวงพลังงาน						๕,๐๐๐,๐๐๐	
๕. การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการงานกระทรวงพลังงาน (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) - หลักสูตร Energy Transition - หลักสูตรส่งเสริมการให้ความรู้ในด้านการออกแบบ เขียนแบบเทคโนโลยีพลังงาน และการกำหนดราคากลาง ที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรการทดสอบแบบไม่ทำลาย - หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพในการกำกับธุรกิจพลังงาน - หลักสูตรการถอดแบบบทเรียนใบอนุญาตด้านพลังงงาน หลักสูตรการสร้างเครือข่ายด้านปิโตรเลียม						๓,๐๐๐,๐๐๐	

โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ					งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
- หลักสูตรทิศทางพลังงานหมุนเวียน (อาทิ BCG และ Carbon Neutral)							หน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคคลในกระทรวงพลังงาน
- หลักสูตรเศรษฐกิจฐานรากและการพัฒนาพลังงาน - หลักสูตรทิศทางพลังงานและยานยนต์ไฟฟ้า - หลักสูตรดิจิทัลสำหรับพลังงานจังหวัด - หลักสูตร Better Mind Better Life สร้าง Work-Life Integration อย่างสมดุล - หลักสูตร Together We Share มุ่งเน้นแลกเปลี่ยนการเรียนรู้จากหน่วยงานภายใน และภายนอกกระทรวงพลังงาน - หลักสูตรบุคลากรสุจริต							

เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ จัดทำคู่มือแนวทางการทำงานที่ชัดเจนและมีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัดหลัก กระทรวงพลังงานมีคู่มือการทำงาน

ค่าเป้าหมาย กระทรวงมีคู่มือทำงานปีงบประมาณละ ๑ ด้าน

โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ					งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑. โครงการจัดทำคู่มือการทำงาน (ปีละ ๑ ด้าน)						๔,๐๐๐,๐๐๐	หน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคคลในกระทรวงพลังงาน
๒. กิจกรรมพัฒนางาน และสร้างความเข้าใจในการทำงาน (ปีละ ๑ ด้าน)						๘๐๐,๐๐๐	
๓. โครงการสื่อสารการทำงานตามคู่มือการทำงาน (ปีละ ๑ ด้าน)						๔,๐๐๐,๐๐๐	

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

บทที่ ๓

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

	กิจกรรม	ต.ค.-66				พ.ย.-66				ธ.ค.-66				ม.ค.-67				ก.พ.-67				มี.ค.-67				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. การแต่งตั้ง บ.สูง																										ไม่ได้ใช้งบประมาณ
*	อยู่ระหว่างโปรดเกล้าแต่งตั้งประเภทบริหารสูง																									
1	ประชุมกรรมการเพื่อกำหนดเกณฑ์ (กำหนดเกณฑ์การรับสมัคร)																									
2	เสนอประกาศ + เสนอชื่อ (ล่วงหน้า 3/เสนอชื่อ 7 = 10 วันทำการ)																									
3	ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกครั้งที่ 2																									
4	เสนอชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก 2 ชื่อ/ตำแหน่ง																									
5	เสนอคำสั่ง																									
2. การแต่งตั้ง บ.ต้น																										ไม่ได้ใช้งบประมาณ
*	การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก (อ.ก.พ.พน./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																									
3. การแต่งตั้งประเภทอำนวยการ																										ไม่ได้ใช้งบประมาณ
1	กระบวนการย้าย																									
2	ประชุม คกก.จัดทำรายชื่อผู้เหมาะสม 3 ราย/ตำแหน่ง																									
3	ปพน. เลือก + เสนอ คส.																									

แผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

	กิจกรรม	ต.ค.-66				พ.ย.-66				ธ.ค.-66				ม.ค.-67				ก.พ.-67				มี.ค.-67				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	
4. ประเมินผลงาน ผชช.																										ไม่ได้ใช้งบประมาณ
*	ขั้นตอนการจัดทำผลงาน																									
1	ตรวจสอบ & จัดส่งเอกสารผลงานให้กรรมการพิจารณา 2 เดือน																									
2	ประชุม คกก. ประเมินผลงาน																									
3	แจ้งผลการประเมิน/แก้ไขเล่มผลงาน																									
4	เสนอ ปพน. พิจารณาแต่งตั้ง																									
	4.1 กรณีผ่านการประเมิน/แก้ไขที่ไม่ใช้สาระสำคัญ																									
	4.2 กรณีไม่ผ่านการประเมิน/แก้ไขในสาระสำคัญ																									
**	**กระบวนการคัดเลือกเชี่ยวชาญ**																									
1	รับสมัคร (10 วันทำการ)																									
2	ประกาศรายชื่อผู้มีคุณสมบัติ																									
3	ประชุมคณะกรรมการคัดเลือก (สอบสัมภาษณ์)																									
4	เสนอชื่อผู้เหมาะสม																									
5	เสนอคำสั่งแต่งตั้ง																									
5. การแต่งตั้งชำนาญการพิเศษ + อาวุโส ที่ว่าง																										ไม่ได้ใช้งบประมาณ
1	กระบวนการย้าย																									
2	กระบวนการคัดเลือกชำนาญการพิเศษ																									
	- รับสมัคร (10 วันทำการ)																									
	- ประกาศรายชื่อผู้มีคุณสมบัติ																									
	- ประชุมคณะกรรมการคัดเลือก (สอบสัมภาษณ์)																									
	- เสนอชื่อผู้เหมาะสม																									
	- เสนอคำสั่งแต่งตั้ง																									

แผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

	กิจกรรม	ต.ค.-66				พ.ย.-66				ธ.ค.-66				ม.ค.-67				ก.พ.-67				มี.ค.-67				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	
6. สอบแข่งขันข้าราชการ+พนักงานราชการ																										312,678
1	ขออนุมัติเปิดสอบและแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ																									
2	ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบ +เสนอประกาศรับสมัคร																									
3	แพร่ข่าวการรับสมัครสอบฯ (ใช้เวลาไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ)																									
4	รับสมัคร (ใช้เวลาไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ)																									
5	ประกาศรายชื่อผู้สมัครสอบข้อเขียนฯ (ก่อนวันสอบข้อเขียนไม่น่อยกว่า 5 วันทำการ)																									
6	จัดหาสถานที่ พร้อมจัดทำ tor (ใช้เวลาไม่น้อยกว่า 10 วันทำการ)																									
7	สอบข้อเขียน																									
8	ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบข้อเขียน (ก่อนวันสอบสัมภาษณ์ไม่น่อยกว่า 5 วันทำการ)																									
9	สอบสัมภาษณ์																									
10	ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ฯ																									
11	เรียกบรรจุ (รายงานตัว) (ใช้เวลาไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ)																									
12	บรรจุเข้ารับราชการ																									

บทที่ ๔

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

งาน/โครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ (ลบ.)	วันที่เริ่มดำเนินการ	วันที่สิ้นสุดโครงการ	แผนการดำเนินการ																		
					ปี 2566			ปี 2567													ปี 2568		
					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.
โครงการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกระทรวงพลังงาน (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567																							
1. โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่	พน. (สป.พน.)	4.69	25-เม.ย.-67	19-ก.ค.-67																			
2 หลักสูตร Executive Energy Management Program (EEM) รุ่นที่ 5	พน. (สป.พน.)	5.38	10-มิ.ย.-67	ก.ค.-67																			
3 หลักสูตรการพัฒนาทักษะการ Coaching	พน. (สป.พน.)	0.35	14-ธ.ค.-66	22-ธ.ค.-66																			
4 หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) กระทรวงมหาดไทย	พน. (สป.พน.)	0.25	มี.ค.-67	มี.ค.-67																			
5 โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) สำนักงาน ก.พ.	พน. (สป.พน.)	0.12	พ.ย.-66	พ.ย.-66																			
6 หลักสูตรด้านดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร	พน. (สป.พน.)	0.56	ก.พ.-67	ก.พ.-67																			
7 หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ	พน. (สป.พน.)	0.25	11-ม.ค.-67	2-ส.ค.-67																			
8 หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.) สำนักงบประมาณ	พน. (สป.พน.)	0.12	21-ก.พ.-67	13-ก.ค.-67																			
9 หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่	พน. (สป.พน.)	0.04	28-พ.ค.-67	30-พ.ค.-67																			
10 หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ	พน. (สป.พน.)	0.04	12-ก.พ.-67	16-ก.พ.-67																			
11 หลักสูตรกฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร	พน. (สป.พน.)	0.05	1-มิ.ย.-67	1-ก.ค.-67																			
12 หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ	พน. (สป.พน.)	0.04	30-เม.ย.-67	3-พ.ค.-67																			
13 หลักสูตรการบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงานบังคับทางปกครอง	พน. (สป.พน.)	0.06	18-มี.ค.-67	19-มี.ค.-67																			
14 หลักสูตรวุฒิบัตรการวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย (ม.77)	พน. (สป.พน.)	0.18	7-ก.พ.-67	3-เม.ย.-67																			
15 หลักสูตร “ผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน (วพน.)” สถาบันวิทยาการพลังงาน	พน. (สป.พน.)	1.20	11-ม.ค.-67	6-มิ.ย.-67																			
16 หลักสูตร “ด้านวิทยาการพลังงานสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่ (วพม.)” สถาบันวิทยาการพลังงาน	พน. (สป.พน.)	0.40	มี.ค.-67	ก.ย.-67																			
17 หลักสูตร “พลังงานสำหรับผู้บริหาร (Executive Energy Program)" สถาบันพลังงานเพื่ออุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	พน. (สป.พน.)	0.53	1-ก.ค.-67	1-พ.ย.-67																			
18 หลักสูตร “ILC” สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ	พน. (สป.พน.)	0.28	2-ก.พ.-67	15-มี.ค.-67																			
19 หลักสูตร “OCC” สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ	พน. (สป.พน.)	0.20	9-พ.ค.-67	7-มิ.ย.-67																			
20 หลักสูตร “AOCC” สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ	พน. (สป.พน.)	0.34	26-ส.ค.-67	22-ก.ย.-67																			
21 หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารกระทรวงพลังงาน (สถาบันภายในประเทศ)	พน. (สป.พน.)	0.60	เม.ย.-67	มิ.ย.-67																			

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

งาน/โครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ (ลบ.)	วันที่เริ่มดำเนินการ	วันที่สิ้นสุดโครงการ	แผนการดำเนินการ																		
					ปี 2566			ปี 2567													ปี 2568		
					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.
22 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร	พน. (สป.พน.)	0.21	ก.พ.-67	ก.พ.-67																			
23 หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี (2 รุ่น)	พน. (สป.พน.)	1.13	26-พ.ย.-66	5-เม.ย.-67																			
24 หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับพนักงานราชการและข้าราชการระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ	พน. (สป.พน.)	0.55	มี.ค.-67	ก.ย.-67																			
25 หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับพนักงานราชการและข้าราชการระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ/อาวุโส/ชำนาญการพิเศษ	พน. (สป.พน.)	0.55	มี.ค.-67	ก.ย.-67																			
26 หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ดิจิทัล Smart PR	พน. (สป.พน.)	0.05	สถาบันไม่มีการจัดอบรม																				
27 หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-CPP)	พน. (สป.พน.)	0.07	1-ก.พ.-67	1-มิ.ย.-67																			
28 การพัฒนา HR มืออาชีพของกระทรวงพลังงาน	พน. (สป.พน.)	0.22	ส.ค.-67	ส.ค.-67																			
29 หลักสูตรการบริหารเชิงยุทธศาสตร์	พน. (สป.พน.)	0.24	20-มี.ค.-67	27-มี.ค.-67																			
30 หลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง	สป.พน.	0.13	ไม่มีผู้สมัครเข้ารับการอบรม																				
31 หลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี	สป.พน.	0.08	ม.ค.-67	ม.ค.-67																			
โครงการนอกเหนือจากแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกระทรวงพลังงาน (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567																							
1. โครงการพัฒนาความฉลาดทางการบริหาร Management Quotient (MQ) ตามแนวทาง Corporate Reputation	พน. (สป.พน.)	2.45	6-ก.พ.-67	22-มี.ค.-67																			
2. หลักสูตรงานก่อสร้างและการบริหารสัญญาจ้างงานก่อสร้าง	สป.พน.	0.53	24-ก.พ.-67	26-ก.พ.-67																			
3. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวงพลังงาน ประจำปี 2567	สป.พน.	0.17	ก.พ.-67	ส.ค.-67																			
4. โครงการพัฒนาศักยภาพสำหรับบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน หลักสูตรการปฐมนิเทศพลังงานจังหวัด (Orientation Course for Provincial Energy Officer)	สป.พน.	0.08	18-ธ.ค.-66	19-ธ.ค.-66																			
การโฆษณา เผยแพร่ข้อมูล การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับด้านพลังงาน																							
1. โครงการบริหารข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ปี 2567	สป.พน.	7.09	ธ.ค.-66	ก.พ.-68																			
2. โครงการติดตามข้อมูลข่าวสารด้านพลังงาน ปี 2567	สป.พน.	0.20	ธ.ค.-66	ม.ค.-68																			