

ชื่อตำแหน่ง : ผู้จัดการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Manager)	
สำนัก : สำนักอำนวยการพิเศษ	ระดับชั้นงาน : 13
รายงานต่อ: ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการพิเศษ ผู้บังคับบัญชา: เจ้าหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคล ภารกิจหลักของตำแหน่งงาน : รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของสถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย โดยเน้นการพัฒนากลยุทธ์ด้าน การสรรหา การบริหารค่าตอบแทน การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร พร้อมทั้งให้คำปรึกษาเชิงบุคลากรแก่ผู้บริหารระดับสูงและพนักงาน รวมถึงการพัฒนาและบริหารทีม HR ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งเน้นการบริหารบุคลากรให้มีศักยภาพและความพร้อมในการเติบโต รวมถึงการสร้าง Talent Pipeline พัฒนาคนให้พร้อมกับอนาคต และเป็นพาร์ทเนอร์เชิงรุกในการขับเคลื่อนองค์กรผ่านทรัพยากรบุคคล	
หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก - วางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถาบันฯ และสนับสนุนการพัฒนางานองค์กร - บริหารงาน HR ในด้านต่างๆ เช่น การสรรหา การรักษามูลค่าบุคลากร การพัฒนาผู้นำ และระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน - สร้างและบริหาร Talent Pipeline เพื่อให้บุคลากรของสถาบันฯ มีศักยภาพพร้อมรับมือกับอนาคต - พัฒนาและปรับปรุงระบบ HR Transformation เพื่อให้ HR สามารถเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนองค์กรได้ - ให้คำปรึกษาผู้บริหาร เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน - บริหารงบประมาณด้าน HR ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถาบันฯ - กำกับดูแลและพัฒนาทีม HR ให้สามารถสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร รวมถึงพัฒนาศักยภาพของทีมให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ - ดำเนินการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้แล้วเสร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	
คุณสมบัติพื้นฐานของตำแหน่ง การศึกษา:ปริญญาตรีขึ้นไปในสาขาสังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ จิตวิทยา หรือสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประสบการณ์: 7 ปี ด้านงานทรัพยากรบุคคล งานพัฒนางานองค์กร หรือ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง 5 ปี ด้านการบริหาร เครื่องมือที่ต้องใช้: Microsoft Office, HRIS, Data Analytics Tools คุณสมบัติของตำแหน่งงาน (KSAO Model) 1. Knowledge (ความรู้ที่จำเป็น) ความรู้ด้าน HRM และ HRD: การบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาผู้นำ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	

ความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน: พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการ และภาษีที่เกี่ยวข้อง
 ความรู้ด้านกลยุทธ์องค์กร: หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์และการปรับเปลี่ยนองค์กร
 ความรู้ด้านเทคโนโลยี HR: ระบบ HRIS, AI ใน HR, Data Analytics สำหรับการบริหารบุคคล
 ความรู้ด้าน Talent Development & Future Workforce Planning

2. Skill (ทักษะที่จำเป็น)

การวิเคราะห์และวางแผนกลยุทธ์
 การสื่อสารและการเจรจาต่อรอง
 การบริหารความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
 การใช้เทคโนโลยีและระบบ HR
 การบริหารและพัฒนาทีม
 การขับเคลื่อน HR Transformation และ Change Management

3. Ability (ความสามารถที่จำเป็น)

คิดเชิงรุก (Proactive Thinking)
 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility & Adaptability)
 ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร (Empathy & Trust Building)
 การมีจิตบริการและการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Service Mind & Stakeholder Engagement)
 ความสามารถในการเป็นผู้นำและโค้ชทีม (Leadership & Team Coaching)
 ความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงด้าน HR (Ability to Drive HR Transformation)

4. Others (สมรรถนะที่พึงมีสำหรับองค์กร Non-Profit)

ความมุ่งมั่นต่อภารกิจขององค์กร (Mission Commitment)
 การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Resource Optimization)
 ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Collaboration)

เกณฑ์การวัดผล (Performance Measurement)

คุณภาพของงาน: คะแนนความพึงพอใจจากผู้บริหารและพนักงาน
 ประสิทธิภาพของทีม HR: ระดับการพัฒนาของทีมและการบรรลุเป้าหมาย
 ผลลัพธ์ทางธุรกิจ: การลดอัตราการลาออก การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
 ประสิทธิภาพของการบริหารทีม: ระดับความพึงพอใจของทีม HR และการพัฒนาความสามารถของสมาชิกในทีม
 ความก้าวหน้าของ Talent Pipeline: จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่งตามแผน
 การขับเคลื่อน HR Transformation: ความสามารถในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาปรับใช้ในองค์กร
 หมายเหตุ: ควรใช้ Performance Measurement ควบคู่กับ KPI และ Competency Framework ที่กำหนดโดย TIJ เพื่อให้
 แน่ใจว่าการประเมินผลสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ปรับปรุงล่าสุดวันที่ : มีนาคม 2568