

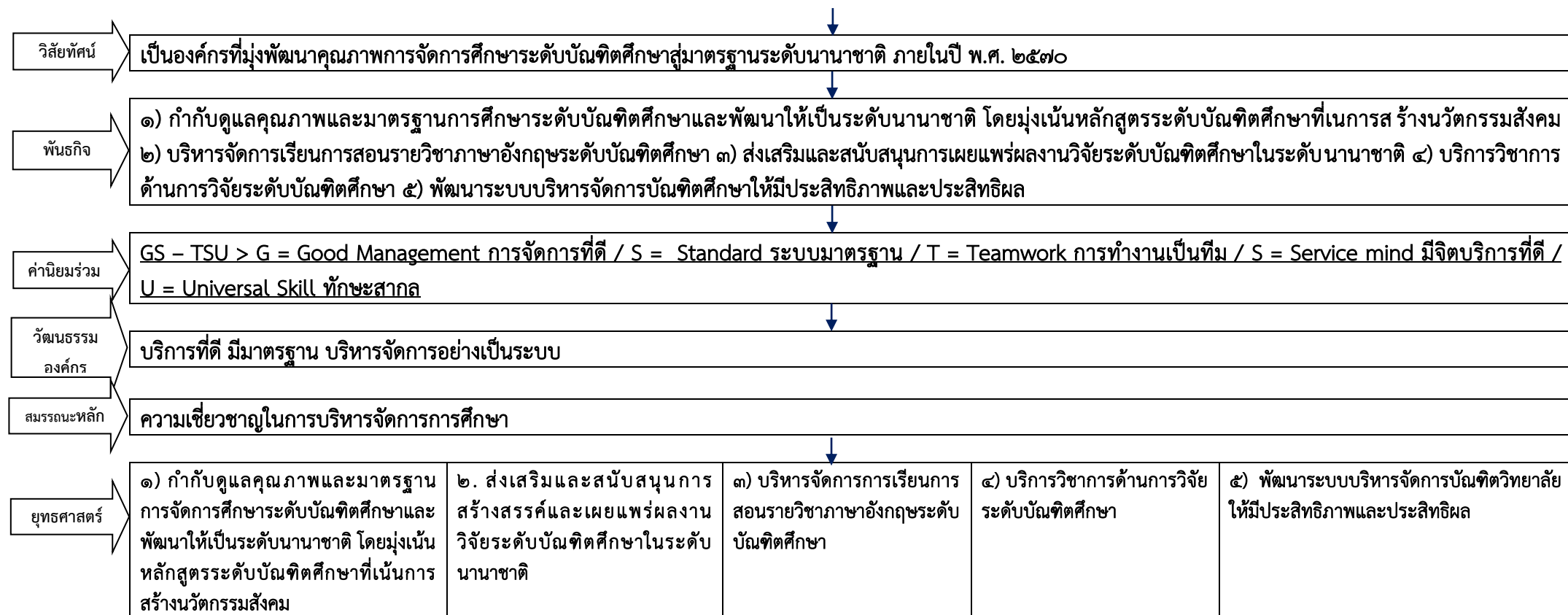
แผนพัฒนาบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2565 – 2568



บัณฑิตวิทยาลัย



ผังแผนกลยุทธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘



แผนพัฒนาบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ

พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน

ประวัติความเป็นมา

ในปี พ.ศ. ๒๕๒๓ มหาวิทยาลัยทักษิณได้จัดตั้งหน่วยงานบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลการจัด การเรียน การสอนระดับบัณฑิตศึกษา (ขณะนั้นยังเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา) ภายใต้การกำกับดูแลของรองคณบดี บัณฑิตวิทยาลัยโดยขึ้นตรงต่อคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยและรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งในปีดังกล่าวได้เปิดสอนหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา เป็นหลักสูตรแรก ต่อมาเปิดสอน หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นทั้งที่เป็นหลักสูตรภาคปกติและภาคพิเศษต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

ในปี พ.ศ. ๒๕๓๙ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้ ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยทักษิณ จึงได้โอนหน่วยงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้ มาเป็นหน่วยงานของมหาวิทยาลัยทักษิณ ตามบทเฉพาะกาลของพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยทักษิณ บัณฑิตวิทยาลัยจึงเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ถูกโอนมาด้วย ต่อมาทบวง มหาวิทยาลัยได้ชะลอการจัดตั้งหน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยทักษิณโดยปรับให้มีการบริหารบัณฑิตศึกษาในรูปของคณะกรรมการบริหารบัณฑิตศึกษา

เมื่อมีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยทักษิณ ปรากฏว่า ไม่มีหน่วยงานบัณฑิตวิทยาลัย สภา มหาวิทยาลัยทักษิณจึงมีมติเห็นชอบให้มีการบริหารบัณฑิตศึกษาในรูปของคณะอนุกรรมการบัณฑิตศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแล มาตรฐานการดำเนินงานการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้มีคุณภาพ อย่างไรก็ตามเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา มีคุณภาพและมาตรฐานเดียวกันโดยภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัยอีกทั้งเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการประสานงานการจัดการศึกษา ตลอดจนการประกันคุณภาพการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของสภาวิชาการจึงมีมติให้จัดตั้ง สำนักงานบัณฑิตศึกษาขึ้นเป็นการภายในและดำเนินงานด้านบัณฑิตศึกษามาตั้งแต่บัดนั้น ผลจากการดำเนินงานจัดการศึกษาระดับ บัณฑิตศึกษาในรูปของคณะอนุกรรมการบัณฑิตศึกษาผ่านมาช่วงระยะเวลาหนึ่งพบว่าการบริหารจัดการและการประสานงานใน ลักษณะที่ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรงนั้นทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว โดยเฉพาะหลักสูตรที่เป็นสหวิทยาการซึ่งจะมี ความสำคัญมากขึ้นและคาดว่าจะมีจำนวนหลักสูตรมากขึ้นอาจไม่สามารถประสานงานและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งใน ส่วนของการพัฒนาหลักสูตรร่วมกันระหว่างคณะและในส่วนของการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตรเดิม และการพัฒนา หลักสูตรใหม่ในระดับบัณฑิตศึกษาไม่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง นอกจากนั้นการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนการทำวิจัยของนิสิตและคณาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาไม่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งไม่สามารถจัด กิจกรรมทางวิชาการที่มีส่วนสนับสนุนนิสิตและคณาจารย์ระดับบัณฑิต ศึกษาให้มีความสามารถในการคิดและวิเคราะห์ปัญหาที่ จะนำไปสู่การวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น ซึ่งหากมีการจัดตั้งหน่วยงานบัณฑิตวิทยาลัยขึ้นจะสามารถแก้ปัญหาและพัฒนา งานเชิงรุกด้านบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยในอนาคตได้ดีกว่าการบริหารในรูปแบบของคณะอนุกรรมการบัณฑิตศึกษาซึ่งทำ หน้าที่แทนบัณฑิตวิทยาลัยในการกำกับดูแล ประสานงาน สนับสนุน และส่งเสริมการดำเนินงานบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัย การ บริหารโดยคณะ อนุกรรมการบัณฑิตศึกษาในระยะแรกนั้นมีหลักสูตรและสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาไม่มากนัก แต่ในปัจจุบัน และอนาคตจะมีจำนวนหลักสูตรและสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาเพิ่มมากขึ้นตามลำดับโดยเฉพาะสาขาวิชาที่เป็นสหวิทยาการ จึงทำให้การบริหารงานในรูปแบบเดิมที่การดำเนินการต่าง ๆ จะต้องมีการประชุมและดำเนินการในรูปของคณะอนุกรรมการ บัณฑิตศึกษาไม่มีความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัว เนื่องจากไม่มีองค์กรที่จะรับผิดชอบโดยตรง

ดังนั้น ในปี พ.ศ. ๒๕๔๘ มหาวิทยาลัยทักษิณพิจารณาเห็นว่าเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาระดับบัณฑิต ศึกษาเกิด ความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถพัฒนาคุณภาพอาจารย์ คุณภาพนิสิต คุณภาพงานวิจัย ตลอดจน คุณภาพของหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาให้เป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น ประกอบกับในปีดังกล่าวมีจำนวนหลักสูตรและสาขาวิชาใน ระดับบัณฑิตศึกษาเพิ่มมากขึ้นทั้งในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก โดยในปีดังกล่าวได้เริ่มเปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาเอก ๒ สาขาวิชา คือ หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาวัฒนธรรมศึกษา เป็นปีแรก มหาวิทยาลัยทักษิณจึงได้เสนอโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัยทักษิณ และสภามหาวิทยาลัยทักษิณ ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๔๘ มีมติเห็นชอบให้จัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัยเป็นหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยทักษิณและแบ่งส่วนงานภายในให้มีสำนักงานเลขานุการ โดยสภามหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ออกเป็นประกาศของสภามหาวิทยาลัยให้จัดตั้งหน่วยงานบัณฑิตวิทยาลัยขึ้น ตั้งแต่วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เป็นต้นมา ซึ่งหน่วยงานบัณฑิตวิทยาลัยมีคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ส่วนการบริหารงานภายในสำนักงานเลขานุการนั้นมีเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัยทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมดูแลและบริหารงานสำนักงานโดยมีบุคลากรในสำนักงานเป็นผู้ปฏิบัติงานและประสานงานในการกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายตามกรอบภาระงานของบัณฑิตวิทยาลัย

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ มหาวิทยาลัยทักษิณซึ่งมีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีการปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่โดยปรับชื่อสำนักงานส่วนงานวิชาการจากเดิมที่ใช้ว่าสำนักงานเลขานุการแล้วตามด้วยชื่อส่วนงานวิชาการ (สำนักงานเลขานุการคณะ) เป็นสำนักงานแล้วตามด้วยชื่อส่วนงานวิชาการแทน (สำนักงานคณะ) รวมทั้งได้มีการปรับชื่อตำแหน่งจากเดิมที่ใช้ว่าเลขานุการส่วนงานวิชาการ (เลขานุการคณะ) ไปเป็นหัวหน้าสำนักงานส่วนงานวิชาการ (หัวหน้าสำนักงานคณะ) แทนเช่นเดียวกันกับชื่อส่วนงาน มหาวิทยาลัยจึงปรับเปลี่ยนชื่อจากสำนักงานเลขานุการคณะเป็นสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย โดยมีหัวหน้าสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยทำหน้าที่บริหารงานภายในสำนักงาน หลังจากนั้นในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ มหาวิทยาลัยได้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการจัดระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๗ รวมทั้งได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยทักษิณ เรื่อง กำหนดภารกิจภายในสำนักงานคณะและสำนักงานวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยกำหนดให้ภายในสำนักงานคณะและสำนักงานวิทยาลัยให้มีการแบ่งภารกิจเพื่อสนับสนุนการจัด การศึกษา และการบริหารงาน ดังนี้ (๑) ภารกิจบริหารงานทั่วไป (๒) ภารกิจสนับสนุนวิชาการและการเรียนรู้ (๓) ภารกิจสนับสนุนการวิจัยและบริการวิชาการ (๔) ภารกิจสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กรตามที่คณะหรือวิทยาลัยกำหนด บัณฑิตวิทยาลัยจึงได้กำหนดโครงสร้างและภารกิจตามประกาศดังกล่าวจนถึงปัจจุบัน

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาสู่มาตรฐานระดับนานาชาติ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๐

พันธกิจ

- ๑) กำกับดูแลคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและพัฒนาให้เป็นระดับนานาชาติ โดยมุ่งเน้นหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาที่เน้นการสร้างนวัตกรรมสังคม
- ๒) บริหารจัดการเรียนการสอนรายวิชาภาษาอังกฤษระดับบัณฑิตศึกษา
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาในระดับนานาชาติ
- ๔) บริการวิชาการด้านการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา
- ๕) พัฒนาระบบบริหารจัดการบัณฑิตศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ค่านิยมร่วม

GS – TSU >

G = Good Management การจัดการที่ดี

S = Standard ระบบมาตรฐาน

T = Teamwork การทำงานเป็นทีม

S = Service mind มีจิตบริการที่ดี

U = Universal Skill ทักษะสากล

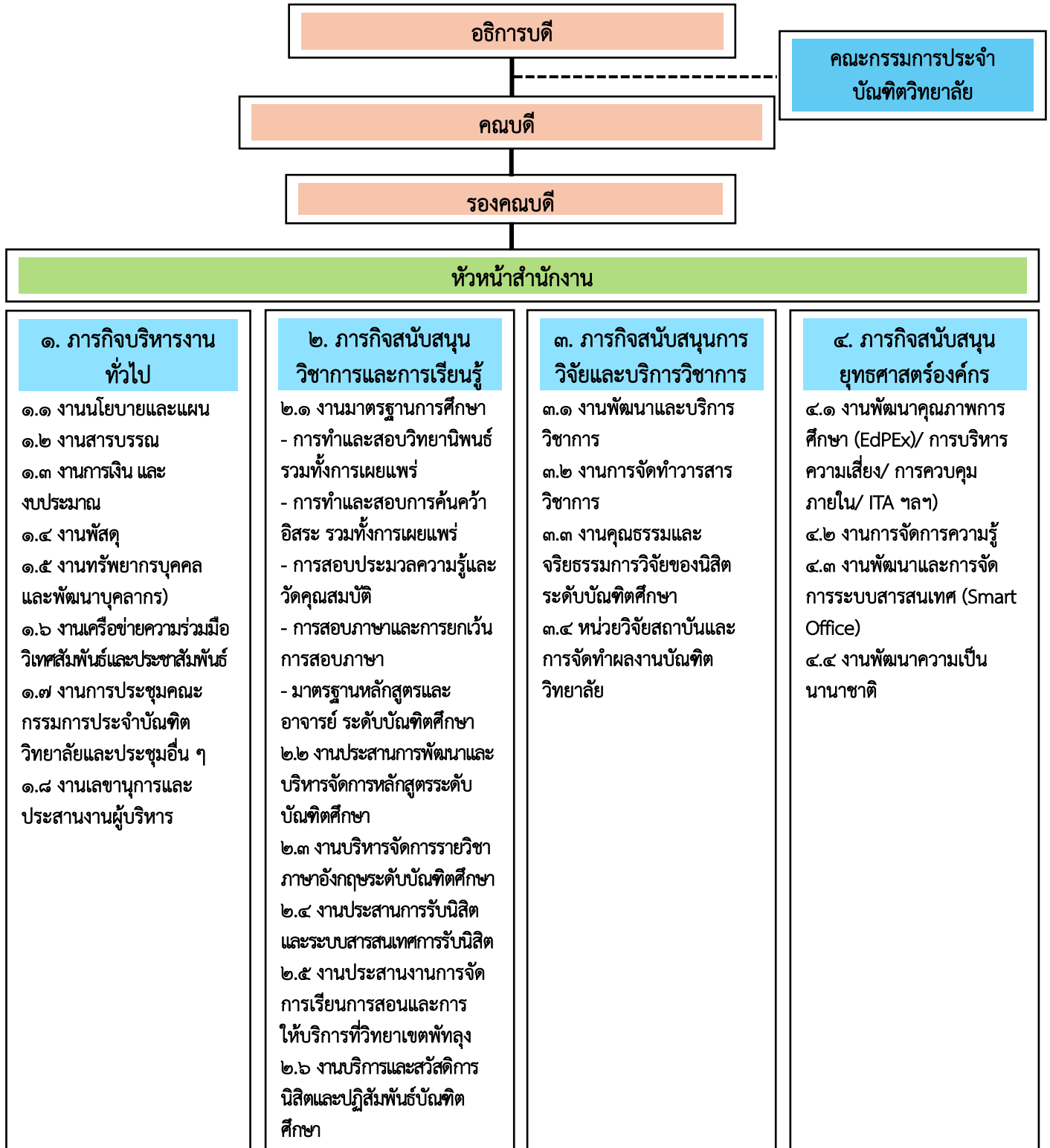
วัฒนธรรมองค์กร

บริการที่ดี มีมาตรฐาน บริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะหลัก

ความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการการศึกษา

โครงสร้างการบริหารบัณฑิตวิทยาลัย



ยุทธศาสตร์

๑. กำกับดูแลคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและพัฒนาให้เป็นระดับนานาชาติ โดยมุ่งเน้นหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาที่เน้นการสร้างนวัตกรรมสังคม

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรรค์และเผยแพร่ผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาในระดับนานาชาติ

๓. บริหารจัดการการเรียนการสอนรายวิชาภาษาอังกฤษระดับบัณฑิตศึกษา

๔. บริการวิชาการด้านการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา

๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ส่วนที่ ๒

สภาพปัจจุบันด้านบุคลากรและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย

ข้อมูลบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย

๑. ผู้บริหาร

๑.๑ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประสงค์ เกษราธิคุณ)

๑.๒ หัวหน้าสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย (นายธามไท ธีระกุล)

๒. บุคลากรสายสนับสนุน (รวมหัวหน้าสำนักงาน)

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง/สถานภาพ	คุณวุฒิ
๑	นายธามไท ธีระกุล	นักวิชาการชำนาญการพิเศษ (พนักงานมหาวิทยาลัย เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ)	ปริญญาโท
๒	นางสาววารุณี ทิพโอสถ	เจ้าหน้าที่บริหารงานชำนาญการ (พนักงานมหาวิทยาลัย เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ)	ปริญญาโท
๓	นางสาววันวิสาข์ แก้วสมบูรณ์	นักวิชาการชำนาญการ (พนักงานมหาวิทยาลัย)	ปริญญาโท
๔	นางเสาวนีย์ แสงสีคำ ทองชุม	เจ้าหน้าที่บริหารงาน (พนักงานมหาวิทยาลัย)	ปริญญาโท
๕	นายนารา สิงคมาศ	นักวิชาการ (ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย)	ปริญญาตรี

การวิเคราะห์ SWOT Analysis

จุดแข็ง

- ๑) มีกองทุนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย
- ๒) มีฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- ๓) บุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยมีประสบการณ์ในการทำงาน สามารถเรียนรู้งานและทำงานแทนกันได้ทุกคน
- ๔) มีหน่วยวิจัยสถาบันและการจัดทำผลงานบัณฑิตวิทยาลัยรองรับและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย

จุดอ่อน

- ๑) งานบัณฑิตศึกษามีแนวโน้มการขยายงานและภาระงานที่เพิ่มขึ้น แต่ยังมีข้อจำกัดในเรื่องการจัดสรรอัตรากำลังที่จะรองรับและสนับสนุนการพัฒนามาตามทิศทางของมหาวิทยาลัย และบัณฑิตวิทยาลัย

โอกาส

- ๑) มีบุคลากรทั้งเก่าและใหม่ที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ที่พร้อมจะทำประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย
- ๒) มหาวิทยาลัยมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

๓) มหาวิทยาลัยมีกองทุนพัฒนาบุคลากรในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

ปัจจัยคุกคาม

๑) การปรับตัวและแข่งขันของการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาทั้งในภาคใต้ ระดับประเทศ และนานาชาติมีมากขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุนถือว่ามีความสำคัญต่อการสนับสนุนและส่งเสริมผลักดันให้งานต่าง ๆ ของบุคลากรสายวิชาการ ส่วนงาน และมหาวิทยาลัยให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งในแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องของพันธกิจ ขอบเขต บริบท ของงาน รวมทั้งวัฒนธรรมและบรรยากาศของการทำงาน บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนงานวิชาการมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแล คุณภาพและมาตรฐาน รวมทั้งประสานงานการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของทุกหลักสูตรทั้งมหาวิทยาลัย จึงมีความจำเป็น จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและศักยภาพที่เหมาะสมกับพันธกิจและภาระงานของหน่วยงานเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการ ดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายของบัณฑิตวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย สรุปดังนี้

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	สถานภาพ	วุฒิการศึกษา
๑	นายธามไท ธีระกุล	นักวิชาการ ชำนาญการพิเศษ	พนักงาน มหาวิทยาลัย (เปลี่ยนสถาน ภาพมาจาก ข้าราชการ)	ปริญญาโท (กศ.ม. การบริหาร การศึกษา) จากมหาวิทยาลัยทักษิณ ปริญญาตรี (ศศ.บ. การจัดการ ทั่วไป) จากสถาบันราชภัฏสงขลา
๒	นางสาววารุณี ทิพโอส	เจ้าหน้าที่บริหาร งานชำนาญการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย (เปลี่ยนสถาน ภาพมาจาก ข้าราชการ)	ปริญญาโท (กศ.ม. การศึกษาเพื่อ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์)จาก มหาวิทยาลัยทักษิณ ปริญญาตรี (ศศ.บ. การจัดการ ทั่วไป) จากสถาบันราชภัฏสงขลา
๓	นางสาววันวิสาข์ แก้วสมบูรณ์	นักวิชาการชำนาญ การ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ปริญญาโท (วท.ม. เทคโนโลยีที่ เหมาะสมเพื่อการพัฒนาทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม) จาก มหาวิทยาลัยมหิดล ปริญญาตรี (วท.บ. เคมี) จาก มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
๔	นางสาวเสาวนีย์ แสงสีดา	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ปริญญาโท (ศศ.ม. นโยบายและการ วางแผนสังคม) จากมหาวิทยาลัยทักษิณ ปริญญาตรี (ศศ.บ. การจัดการ ทั่วไป) จากสถาบันราชภัฏสงขลา
๕	นายนารา สิงคมาศ	นักวิชาการ	ลูกจ้างของ มหาวิทยาลัย	ปริญญาตรี (วท.บ. การจัดการ สารสนเทศ) จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

รายละเอียดภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุน

หัวหน้าสำนักงาน (นายธามไท ธีระกุล)

๑. การกิจบริหารงานทั่วไป

- ๑.๑ งานนโยบายและแผน (ธามไท/ เสาวนีย์)
- ๑.๒ งานสารบรรณ (วารุณี/ ธามไท)
- ๑.๓ งานการเงิน และงบประมาณ (วารุณี/ เสาวนีย์)
- ๑.๔ งานพัสดุ (วารุณี/ เสาวนีย์)
- ๑.๕ งานทรัพยากรบุคคล และพัฒนาบุคลากร (รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา) (วารุณี/ ธามไท/ เสาวนีย์)
- ๑.๖ งานเครือข่ายความร่วมมือวิเทศสัมพันธ์และประชาสัมพันธ์ (วันวิสาข์/ นารา)
- ๑.๗ งานการประชุมคณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัยและประชุมอื่น ๆ (ธามไท/ วันวิสาข์/ บุคลากร)
- ๑.๘ งานเลขานุการและประสานงานผู้บริหาร (เสาวนีย์/ ธามไท)

๒. การกิจสนับสนุนวิชาการและการเรียนรู้

- ๒.๑ งานมาตรฐานการศึกษา
 - การทำและสอบวิทยานิพนธ์รวมทั้งการเผยแพร่ (วันวิสาข์)
 - การทำและสอบการค้นคว้าอิสระ รวมทั้งการเผยแพร่ (เสาวนีย์)
 - การสอบประมวลความรู้และวัดคุณสมบัติ (วารุณี)
 - การสอบภาษาและการยกเว้นการสอบภาษา (ธามไท)
 - มาตรฐานหลักสูตรและอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา (ธามไท)
- ๒.๒ งานประสานการพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา (ธามไท/ เสาวนีย์)
- ๒.๓ งานบริหารจัดการรายวิชาภาษาอังกฤษระดับบัณฑิตศึกษา (วันวิสาข์/ ธามไท)
- ๒.๔ งานประสานการรับนิสิตและระบบสารสนเทศการรับนิสิต (ธามไท/ นารา/ วารุณี)
- ๒.๕ งานประสานงานการจัดการเรียนการสอนและการให้บริการที่วิทยาเขตพัทลุง (นารา/ บุคลากร)
- ๒.๖ งานบริการและสวัสดิการนิสิตและปฏิสัมพันธ์บัณฑิตศึกษา (นารา/ บุคลากร)

๓. การกิจสนับสนุนการวิจัยและบริการวิชาการ

- ๓.๑ งานพัฒนาและบริการวิชาการ (เสาวนีย์/ ธามไท)
- ๓.๒ งานการจัดทำวารสารวิชาการ (นารา/ ธามไท)
- ๓.๓ งานคุณธรรมและจริยธรรมการวิจัยของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา (เสาวนีย์/ วันวิสาข์)
- ๓.๔ หน่วยวิจัยสถาบันและการจัดทำผลงานบัณฑิตวิทยาลัย (ธามไท/ บุคลากร)

๔. การกิจสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร

- ๔.๑ งานพัฒนาคุณภาพการศึกษา (EdPEX)/ การบริหารความเสี่ยง/ การควบคุมภายใน/ ITA ฯลฯ (เสาวนีย์/ ธามไท/ บุคลากร)
- ๔.๒ งานการจัดการความรู้ (วันวิสาข์/ บุคลากร)
- ๔.๓ งานพัฒนาและการจัดการระบบสารสนเทศ (Smart Office) (นารา/ ธามไท/ บุคลากร)
- ๔.๔ งานพัฒนาความเป็นนานาชาติ (วันวิสาข์/ ธามไท/ บุคลากร)

พันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัยมีความเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา การกำกับดูแลคุณภาพและมาตรฐาน รวมทั้งประสานงานการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของทุกหลักสูตรทั้งมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะการทำวิทยานิพนธ์ และการวิจัย ซึ่งนับเป็นหัวใจของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาอันสะท้อนคุณภาพของการศึกษาของนิสิตได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังรับผิดชอบการสอบพิเศษ ได้แก่ การสอบประมวลความรู้ การสอบวัดคุณสมบัติ และการสอบภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นเงื่อนไขในการสำเร็จการศึกษาของนิสิตด้วย ด้วยประสบการณ์ในการทำงานด้านบัณฑิตศึกษาของบุคลากร และการที่บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๘๐) มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ถือเป็นจุดแข็งโดยได้ผ่านกระบวนการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษามาแล้วเมื่อผนวกเข้ากับประสบการณ์การทำงานเชื่อมั่นได้ว่าจะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายตามกรอบพันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี แม้ว่าคุณวุฒิที่สำเร็จอาจจะไม่ตรงตามภาระงานที่รับผิดชอบโดยตรงซึ่งเป็นข้อจำกัดที่เกิดขึ้นกับทุกหน่วยงาน แต่หลักการบริหารบุคคลในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถทำงานได้หลากหลายได้มากขึ้น เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบและเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งบุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพในสายงานตามศักยภาพที่มีอยู่และได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม

บัณฑิตวิทยาลัยจึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ดังต่อไปนี้

๑. การอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือนำเสนอผลงานวิจัย

บุคลากรจะต้องเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถในวิชาชีพของตนเองเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยการสนับสนุนงบประมาณตามความเหมาะสมแก่กิจกรรมที่เข้าร่วม รวมทั้งการขอสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และ/หรือเอกสารการปรับปรุงพัฒนางานเชิงวิเคราะห์/สังเคราะห์

บุคลากรจะต้องจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในการกิจที่ตนเองรับผิดชอบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสมสำหรับตนเอง และเป็นแนวทางให้บุคลากรคนอื่น ๆ ของหน่วยงาน รวมทั้งบุคลากร นิสิต และอาจารย์ที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวปฏิบัติ และมีการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและคล่องตัวต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยทุก ๆ ๒ ปี นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นผลงานในการขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายงานวิชาชีพของตนเองได้ด้วย โดยในระยะเริ่มต้นให้บุคลากรที่มีประสบการณ์เป็นที่เล็งและเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้คำแนะนำเป็นระยะ ๆ โดยมีการติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำเอกสารการปรับปรุงและพัฒนางานเชิงวิเคราะห์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่รับผิดชอบ รวมทั้งพัฒนางานของบัณฑิตวิทยาลัยในภาพรวมต่อไป และที่สำคัญที่สุดบัณฑิตวิทยาลัยมีหลักการว่าภารกิจที่กำหนดของแต่ละบุคคลให้ถือเป็นภารกิจหลัก และภารกิจของบุคคลอื่น ๆ ให้ถือเป็นภารกิจรองที่บุคลากรทุกคนจะต้องเรียนรู้และระดมกำลังเพื่อร่วมกันทำงานในกรณีที่บุคคลอื่นไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือในกรณีที่มียานแรงด่วน จึงเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งในภาพรวมและภารกิจที่รับผิดชอบอันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต่อไป

๓. การทำวิจัยสถาบันเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน

บุคลากรจะต้องทำวิจัยสถาบันเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานในภาระงานที่รับผิดชอบหรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา โดยในระยะเริ่มต้นอาจจะมีการทำวิจัยเป็นทีม โดยให้อาจารย์และบุคลากรที่มีประสบการณ์เป็นที่เล็งหรือเป็นหัวหน้าโครงการ แล้วจึงขยายผลไปสู่ตัวบุคคลเพื่อทำวิจัยในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบต่อไป ซึ่งจะต้องมีผลงานวิจัยสถาบันที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของบัณฑิตวิทยาลัยโดยการวิจัยของบุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง รวมทั้งได้มีการจัดตั้งหน่วยวิจัยสถาบันบัณฑิตวิทยาลัยขึ้นเพื่อมุ่งเน้นการทำวิจัยสถาบันสามารถนำผลจากการวิจัยมาใช้ปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องโดยความเห็นชอบของคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยและคณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย

ทั้งนี้ ในการดำเนินการตามข้อ ๒ และ ๓ จะต้องดำเนินการผนวกเข้ากับงานประจำเพื่อจะได้หลอมรวมเข้าด้วยกันและไม่เกิดความรู้สึกว่าเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้น และเพื่อให้บุคลากรมีความคุ้นชินกับแนวทางการพัฒนาที่กำหนดขึ้นและมีการพัฒนางานโดยผ่านการจัดทำผลงานอย่างต่อเนื่องจึงได้กำหนดสิ่งเหล่านี้ไว้ในข้อตกลงร่วมในการปฏิบัติงานประจำปี (TOR) ของบุคลากรด้วย

๔. การพัฒนาทักษะสากล

มหาวิทยาลัยทักษิณให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพทั้งการพัฒนาขีดความสามารถ ทักษะทางวิชาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การดำรงรักษาคนดี คนเก่ง รวมทั้งการสร้างและพัฒนา ศักยภาพผู้บริหารทุกระดับ เพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณให้เป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบที่ผลิตบัณฑิต พัฒนา กำลังคน วิจัย และบริการวิชาการ เพื่อรับใช้สังคมท้องถิ่นได้ ประเทศชาติ และอาเซียน ให้เป็นสังคมแห่งปัญญาและสันติสุขที่ยั่งยืน จากที่กล่าวมานอกจากจะพัฒนาสมรรถนะและทักษะทางวิชาชีพของบุคลากรแล้วยังจำเป็นต้องพัฒนาทักษะสากล ควบคู่กันไปด้วย บัณฑิตวิทยาลัยจึงได้กำหนดแนวทางการเสริมสร้างและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะหลักและทักษะสากล ของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งทักษะสากล ประกอบด้วย บุคลิกภาพของภาวะผู้นำ ทักษะการสื่อสารที่ดี ทักษะการสื่อสาร โดยใช้ภาษาสากล และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้บุคลากรจะต้องเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนา หรือ ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในทักษะสากลของตนเองเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ทั้งที่ จัดโดยหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยการสนับสนุนงบประมาณตามความเหมาะสมแก่กิจกรรมที่เข้าร่วม รวมทั้งการขอสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕. การขอกำหนดอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มเติม

บัณฑิตวิทยาลัยมีการขยายงานเพิ่มขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่วิทยาเขตสงขลาและที่วิทยาเขตพัทลุง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบรรจุบุคลากรรองรับงานดังกล่าว ในเบื้องต้นหากได้รับการจัดสรรอัตราจะพิจารณาให้โอกาสแก่ลูกจ้างที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงานกับหน่วยงานมากกว่า ๕ ปี ได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนตาม กระบวนการคัดเลือกของมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและความมั่นคงในชีวิต รวมทั้งเป็นการดำรงบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ไว้ให้คงอยู่กับหน่วยงานต่อไป และจะดำเนินการคัดเลือกและบรรจุบุคลากรใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเพื่อร่วมปฏิบัติงานในการกิจต่าง ๆ ของบัณฑิตวิทยาลัยตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ในส่วนของความก้าวหน้าทางวิชาชีพของสายสนับสนุนจะต้องมีการพัฒนาตนเองควบคู่ไปด้วยกันกับการพัฒนางาน โดยการจัดทำผลงานทั้งในส่วนของคู่มือการปฏิบัติงาน ผลงานเชิงวิเคราะห์สังเคราะห์ และผลงานวิจัยสถาบัน ควบคู่กันไปด้วยกับการขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวในโอกาสที่เหมาะสม สอดคล้องกับแผนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นหลัก

สำหรับการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อบุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๘๐) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งเป็น คุณสมบัติที่ถือว่าเป็นจุดแข็งของหน่วยงาน หากจะพัฒนาโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นถึงระดับปริญญาเอกอาจจะต้อง พิจารณาถึงความต้องการของเฉพาะบุคคลหรือความต้องการในการพัฒนาหน่วยงานที่มีความจำเป็นจะต้องใช้บุคลากรที่มี คุณวุฒิสูงขึ้น ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์เหตุผลและความจำเป็นในอนาคตต่อไป ส่วนบุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีก็จะ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโทตามความสนใจและความต้องการในการพัฒนางานของหน่วยงานต่อไป ด้วยเช่นกัน

การวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรสายสนับสนุนของบัณฑิตวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘)

วิเคราะห์ความต้องการอัตราบุคลากรสายสนับสนุนจากภาระงานที่รับผิดชอบ จำนวนนิสิตและอาจารย์ที่ต้อง ให้บริการทั้งภาพรวมของมหาวิทยาลัย ตลอดจนพิจารณาถึงทิศทางและแนวโน้มในการขยายงานและจำนวนนิสิตในหลักสูตร/ สาขาวิชาต่าง ๆ ที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต สรุปดังนี้

ตำแหน่ง	ปี พ.ศ.			
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘
๑. เจ้าหน้าที่บริหารงาน	-	-	-	๑
๒. นักวิชาการ	-	-	-	๑
๓. นักวิชาชีพรือนักวิชาการ (ด้านคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ) (ลำดับที่ ๑ และ ๒ เพื่อรองรับอัตราเกษียณ และรองรับการขยายงานของ บัณฑิตวิทยาลัย ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพมากขึ้นในอนาคต ส่วน ลำดับที่ ๓ รองรับและสนับสนุนการพัฒนาระบบสารสนเทศของบัณฑิต วิทยาลัยทั้งในด้านการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน และการบริการ รวมทั้งการนำโปรแกรมการเขียนวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ (i-Thesis) และโปรแกรมการตรวจสอบการลอกเลียนผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา (อักษราวิสุทธิ์/Turn it in) และโปรแกรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องใช้ร่วมกัน ฯลฯ	-	-	-	๑
รวม	-	-	-	๓

หมายเหตุ ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตมีความจำเป็นที่จะต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการหน่วยงานให้เป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัวมากขึ้นตามลำดับ ทั้งนี้เพื่อรองรับและสนับสนุนบัณฑิตวิทยาลัยพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรอัจฉริยะ (Smart Office) ในอนาคตอันใกล้ บุคลากรตำแหน่งนักวิชาชีพร (ด้านคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ) จึงมีความสำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาและดูแลระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ ของบัณฑิตวิทยาลัยโดยตรง นอกเหนือจากอาศัยบุคลากรของสำนักคอมพิวเตอร์ซึ่งมีงานประจำและภารกิจหลักของตนเองอยู่แล้ว

แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของบัณฑิตวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘)

ตำแหน่ง	ปี พ.ศ.			
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘
๑. นายธามไท ชีระกุล (ตำแหน่งนักวิชาการชำนาญการพิเศษ คุณวุฒิระดับปริญญาโท)				
- การอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน การนำเสนอผลงานวิจัย	/	/	/	/
- การจัดทำ/ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน ผลงานเชิงวิเคราะห์/สังเคราะห์	/	/	/	/
- การทำงานวิจัยสถาบัน	/	/	/	/
- การพัฒนาทักษะสากล	/	/	/	/
- การเสนอผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น (ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ)	-	-	-	/
- การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	-	-	-	-
๒. นางสาววารุณี ทิพโอส (ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานชำนาญการ คุณวุฒิระดับปริญญาโท)				
- การอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน การนำเสนอผลงานวิจัย	/	/	/	/
- การจัดทำ/ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน ผลงานเชิงวิเคราะห์/สังเคราะห์	/	/	/	/
- การทำงานวิจัยสถาบัน	/	/	/	/
- การพัฒนาทักษะสากล	/	/	/	/

ตำแหน่ง	ปี พ.ศ.			
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘
- การเสนอผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น (ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ) - การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	-	-	-	-
๓. นางสาววันวิสาข์ แก้วสมบุรณ์ (ตำแหน่งนักวิชาการ คุณวุฒิปริญญาโท) - การอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน การนำเสนอผลงานวิจัย - การจัดทำ/ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน ผลงานเชิงวิเคราะห์/สังเคราะห์ - การทำงานวิจัยสถาบัน - การพัฒนาทักษะสากล - การเสนอผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น (ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ) - การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	/	/	/	/
๔. นางสาวเสาวนีย์ แสงสีคำ (ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน คุณวุฒิปริญญาโท) - การอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน การนำเสนอผลงานวิจัย - การจัดทำ/ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน ผลงานเชิงวิเคราะห์/สังเคราะห์ - การทำงานวิจัยสถาบัน - การพัฒนาทักษะสากล - การเสนอผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น (ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ) - การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	/	/	/	/
๕. นายนารา สิงคมาศ (ตำแหน่งนักวิชาการ คุณวุฒิปริญญาตรี) - การอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน การนำเสนอผลงานวิจัย - การจัดทำ/ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน ผลงานเชิงวิเคราะห์/สังเคราะห์ - การทำงานวิจัยสถาบัน - การพัฒนาทักษะสากล - การเสนอผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น (ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ) - การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	/	/	/	/

หมายเหตุ การเสนอผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษของบุคลากรสายสนับสนุนจะแตกต่างจากสายวิชาการที่หากมีผลงานแล้วสามารถเสนอขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้เลย แต่สายสนับสนุนหน่วยงานจะต้องมีการเสนอขอประเมินค่างานและข้อกำหนดตำแหน่งชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษขึ้นก่อน (ยกเว้นตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้แล้วไม่ต้องขอกำหนดใหม่) ดังนั้น โอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุนจึงต้องมีการพัฒนางานในหน้าที่และทำผลงานเชิงวิชาการ/วิชาชีพควบคู่กันไปกับการพัฒนาหน่วยงานให้สอดคล้องกันไปอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือหากมีภาระงานที่มากขึ้นและยุ่งยากซับซ้อนขึ้นก็จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความชำนาญและความเชี่ยวชาญมากขึ้น บุคลากรที่มีความชำนาญงานและเชี่ยวชาญสูงขึ้นไปก็จะพัฒนางานให้ดีขึ้นขยายงานเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นวงจรการพัฒนาที่ควบคู่กันไปอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘
ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาชีพสูงขึ้น	๐	๐	๐	๑
ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณวุฒิการศึกษาสูงขึ้น	๐	๐	๐	๑
ความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนด้านบรรยากาศการทำงาน	๔.๑๕	๔.๒๐	๔.๒๕	๔.๓๐
ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน	๘๐.๐๐	๘๒.๕๐	๘๕.๐๐	๘๗.๒๕
ระดับความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุน	๔.๐๐	๔.๑๕	๔.๓๐	๔.๔๕
อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
อัตราการลาออกของบุคลากรสายสนับสนุน	๐	๐	๐	๐

สารบัญ

	หน้า
ผังกลยุทธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘	๑
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน	๒
ประวัติความเป็นมา	๒
วิสัยทัศน์	๓
พันธกิจ	๓
ค่านิยมร่วม	๓
วัฒนธรรมองค์กร	๔
สมรรถนะหลัก	๔
โครงสร้างการบริหารบัณฑิตวิทยาลัย	๔
ยุทธศาสตร์	๕
ส่วนที่ ๒ สภาพปัจจุบันด้านบุคลากรและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย	๖
ข้อมูลบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย	๖
การวิเคราะห์ SWOT Analysis	๖
การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	๗
รายละเอียดภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุน	๘
การวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรสายสนับสนุนของบัณฑิตวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘) ...	๑๐
แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของบัณฑิตวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘)	๑๑
ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๕