

แผนกลยุทธ์

คณะทรัพยากรธรรมชาติและอุตสาหกรรมเกษตร

ประจำปี พ.ศ. 2555 - 2558

อนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ ครั้งที่ 4/2555 วันที่ 5 เมษายน 2555



งานนโยบายและแผน

www.fnatagro.csc.ku.ac.th

บทที่ ๓

สถานภาพและศักยภาพของคณะ ทอ.

๑. บทนำ

ภายใต้สภาวะความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและซับซ้อนได้ส่งผลกระทบต่อทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก และได้ทำให้คณะทรัพยากรธรรมชาติและอุตสาหกรรมเกษตรในฐานะที่เป็นหน่วยงานผลิตผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร จำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถทำงานสนองต่อความต้องการของหน่วยงานต่างๆ รวมถึงสังคม ชุมชน และประเทศชาติที่เป็นกลุ่มผู้ใช้บริการของคณะ ทอ. ได้อย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ โดยมุ่งปรับบทบาทของคณะไปสู่การเป็นองค์กรชั้นนำด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรในอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง ที่เน้นความสำคัญด้านการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมโปร่งใส เป็นที่น่าเชื่อถือของสาธารณชน การสร้างคุณค่าของบุคลากรให้ถึงพร้อมด้วยความสามารถในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และเป็นสังคมนักวิชาการ ที่มีองค์ความรู้ทันสมัยเท่าทันการเปลี่ยนแปลงดังนั้น เพื่อให้คณะ ทอ. มีขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จ ภายใต้บทบาทของคณะ ทอ. จะต้องทบทวนสถานะและประเมินศักยภาพของคณะ ทอ. อันจะนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางที่สามารถเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการดำเนินงานของคณะ ทอ.

คณะ ทอ. ได้จัดทำแผนกลยุทธ์ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ จนได้แผนกลยุทธ์คณะ ทอ. (พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๕) เป็นกรอบในการดำเนินงานของคณะ และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนของมหาวิทยาลัยจึงมีการปรับแผนอย่างต่อเนื่อง และเมื่อวันที่ ๑-๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ คณะได้จัดโครงการทบทวนแผนและจัดทำแผนกลยุทธ์คณะทอ. (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๘) โดยบุคลากรทุกภาคส่วนของคณะได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพของคณะ (SWOT Analysis) ได้บทสรุปผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. หลักสูตรมีการบูรณาการและเป็นเอกลักษณ์
๒. หลักสูตรมีรายวิชาที่เน้นปฏิบัติการ (จำนวนมาก)
๓. อาจารย์มีเวลาสำหรับให้นิสิตได้เต็มที่
๔. อาจารย์มีความเป็นกันเองและใกล้ชิดกับนิสิต
๕. มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
๖. มีนิสิตที่ทำปัญหาพิเศษ ๑๐๐ เปอร์เซนต์
๗. มีการกำหนดเอกลักษณ์ทางการวิจัยที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร คือ (๑) การนำองค์ความรู้พื้นฐานเพื่อความมั่นคงทางอาหารปลอดภัยและ (๒) การนำองค์ความรู้พื้นฐานเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๘. มีครุภัณฑ์รองรับงานวิจัยขั้นสูงที่เพียงพอ
๙. บุคลากรมีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้ทางการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรสู่ชุมชน

๑๐. คณาจารย์ มีการบูรณาการงานบริการวิชาการแก่สังคม กับการเรียนการสอนและกับการวิจัย
๑๑. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ซึ่งมีความกระตือรือร้นในการทำงานสูง
๑๒. บุคลากรส่วนใหญ่มีความทุ่มเทพร้อมให้ความร่วมมือในการทำงานและมีความสามัคคีในการทำงาน
๑๓. บุคลากรมีความรู้ความสามารถทางวิชาการที่หลากหลาย
๑๔. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี
๑๕. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศภายในคณะที่เอื้อต่อการสื่อสารข้อมูลในการดำเนินงานของคณะเพื่อการพัฒนาบุคลากร
๑๖. มีการดำเนินงานโดยบุคลากรมีส่วนร่วมโดยมีบุคลากรร่วมเป็นคณะกรรมการชุดต่างๆ ในการดำเนินงานให้บรรลุตามภารกิจของคณะ

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ค่าธรรมเนียมการศึกษาแพง
๒. ขาดบรรยากาศทางวิชาการในการเรียนการสอน
๓. ห้องปฏิบัติการและเครื่องมือไม่เพียงพอ
๔. คุณภาพแรกเข้าของนิสิตอยู่ในระดับต่ำ
๕. นิสิตขาดความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้
๖. ไม่มีห้องพักสำหรับนิสิตปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา
๗. นิสิตไม่ตรงต่อเวลาและขาดความรับผิดชอบ
๘. นิสิตขาดความรู้และในการใช้ภาษาต่างประเทศและภาษาราชการ
๙. นิสิตขาดความมั่นใจ
๑๐. บุคลากรยังขาดความเป็นมืออาชีพในการทำวิจัย
๑๑. การบริหารจัดการพื้นที่วิจัยยังไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
๑๒. ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์และเผยแพร่ยังมีน้อย
๑๓. ไม่มีการบูรณาการวิจัยร่วมกันระหว่างสาขาทรัพยากรเกษตรและเทคโนโลยีการอาหาร
๑๔. ไม่มีระบบและกลไกในการนำผลงานวิจัยระดับปริญญาตรีไปเผยแพร่ในวารสารและการประชุมวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ
๑๕. ไม่มีบุคลากรผู้ชำนาญการในการใช้อุปกรณ์ขั้นสูง
๑๖. ไม่มีการบูรณาการผลงานวิจัยที่ให้บริการวิชาการและหารายได้เข้าคณะ
๑๗. ไม่มีการติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ของการให้บริการวิชาการ
๑๘. ไม่มีแผนแม่บทการบริการวิชาการ
๑๙. ขาดการแสวงหารายได้จากการพัฒนาวิชาการ
๒๐. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรในการบริหารจัดการคณะได้รับจำกัดส่งผลกระทบต่อพัฒนาของคณะ
๒๑. ไม่มีเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณที่ชัดเจน
๒๒. ไม่มีแผนกลยุทธ์ทางการเงินระยะยาว
๒๓. ขาดแคลนอุปกรณ์และเครื่องจักรกลทางการเกษตรที่ใช้ในการปฏิบัติงานฟาร์ม
๒๔. ไม่มีบุคลากร/หน่วยงานสนับสนุนด้าน IT และประกันคุณภาพของคณะ
๒๕. ความไม่สมดุลของงานส่วนกลางและงานหลักส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
๒๖. สัดส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ/ความเชี่ยวชาญยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

- ๒๗. ไม่มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรม
- ๒๘. บุคลากรขาดทักษะภาษาต่างประเทศที่เพียงพอ
- ๒๙. ไม่มีการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
- ๓๐. ขาดพี่เลี้ยงที่จะมาช่วยพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ
- ๓๑. สวัสดิการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ยังมีน้อย
- ๓๒. ขาดระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน
- ๓๓. การบริหารงานตามระบบ “รวมบริการ ประสานภารกิจ” ยังไม่มีประสิทธิภาพ
- ๓๔. ขาดคู่มือในการปฏิบัติงาน
- ๓๕. คณะยังไม่เป็นที่รู้จักแพร่หลายในภูมิภาค

โอกาส (Opportunity)

- ๑. เกษตรกรและชุมชนใกล้เคียงมีความต้องการความรู้และเทคโนโลยี ซึ่งคณะพร้อมให้บริการเช่น ในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร เป็นต้น
- ๒. คณะได้รับความเชื่อถือและให้การต้อนรับจากหน่วยงานต่างๆ
- ๓. ที่ตั้งของคณะเอื้อต่อการเปิดหลักสูตร การวิจัยและการบริการวิชาการที่สนองต่อความต้องการในการพัฒนาประเทศของประเทศเพื่อนบ้าน
- ๔. คณะมีโอกาสดูแลช่วยเหลือและใช้ความรู้ในด้านต่างๆ ให้กับโครงการตามพระราชดำริต่างๆ ในจังหวัดสกลนคร และสามารถต่อยอดความรู้ที่มีอยู่ได้
- ๕. มีแหล่งทรัพยากรสนับสนุนงานวิจัย มีอุทยานเกษตร ๕๐ พรรษาฯ ป่าเต็งรัง หนองหาร
- ๖. มีหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนพร้อมให้ความร่วมมือด้านการเรียนการสอนและงานวิจัย (สถานีวิจัยอาหารสัตว์ ศูนย์ศึกษาการพัฒนาภูพานฯ ประมงจังหวัด)
- ๗. มีโอกาสสร้างงานวิจัยที่สามารถเข้าถึงชุมชนและเกษตรกรสามารถใช้ประโยชน์ได้
- ๘. มีการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลสู่ภูมิภาคมากขึ้น
- ๙. เป็นคณะหนึ่งของมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ

อุปสรรค (Threat)

- ๑. ที่ตั้งของคณะอยู่ห่างจากตัวเมืองและกรุงเทพฯ ทำให้เป็นอุปสรรคในการเดินทางไปราชการและนิเทศนิสิตฝึกงานและค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง
- ๒. ระบบ internet มีปัญหาบ่อย
- ๓. ระบบสาธารณูปโภคยังไม่สะดวกบางจุด
- ๔. มีการแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ สูง
- ๕. สถาบันการศึกษาอื่นๆ สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็วและทำการประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดนักเรียนเข้าศึกษาต่อ แข่งขันสูง
- ๖. มหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงเริ่มขยายตัวเข้ามาในภูมิภาคมากขึ้น
- ๗. ค่านิยมในการศึกษาต่อด้านเกษตรมีน้อยและเริ่มลดลง เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการศึกษาด้านการเกษตร
- ๘. ครอบครัวของนิสิตมีฐานะยากจน ไม่มีเงินเรียน กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ๙. สวัสดิการไม่ดี และค่าเช่าที่พักแพง
- ๑๐. ระบบรักษาความปลอดภัยของวิทยาเขตยังไม่เข้มแข็ง
- ๑๑. วิทยาเขตไม่มีหน่วยงานประชาสัมพันธ์

แผนกลยุทธ์คณะ ทอ. พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๘

๑๒. ระบบการรวมบริการ ประสานภารกิจ ยิงขาดประสิทธิภาพ
๑๓. นโยบายของผู้บริหารระดับวิทยาเขตขาดความชัดเจนและขาดการนำไปปฏิบัติจริง
๑๔. นโยบายของผู้บริหารระดับวิทยาเขตทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานระยะยาว
๑๕. ขาดบรรยากาศทางวิชาการภายในวิทยาเขตและขาดบรรยากาศที่มีชีวิตชีวาภายในวิทยาเขต

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ ได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ออกเป็นสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก แล้วนำมาจัดกลุ่มแบ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ได้ดังนี้

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายใน (INTERNAL ENVIRONMENT)

๑. บุคลากร
๒. นิสิต
๓. ปัจจัยสนับสนุน
๔. การบริหารจัดการ

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอก (EXTERNAL ENVIRONMENT)

๑. นโยบายของวิทยาเขต
๒. งบประมาณ
๓. เทคโนโลยี
๔. คู่แข่ง

เมื่อได้องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกแล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบโดยให้ดำเนินการใน ๒ ส่วนอันได้แก่

๑. การให้น้ำหนักความสำคัญ (จากคะแนนรวม = ๑)
๒. ผลกระทบของปัจจัย
 - ๒.๑ ผลกระทบในทางบวก (เต็ม ๕)
 - ๒.๒ ผลกระทบในทางลบ (เต็ม ๕)

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายใน (INTERNAL ENVIRONMENT)

องค์ประกอบ	การวิเคราะห์
๑.บุคลากร (M๑)	อาจารย์มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย
	คุณวุฒิอาจารย์ระดับปริญญาเอกมีสัดส่วนที่เพิ่มสูงขึ้น
	บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม
	การพัฒนาบุคลากรทางวิชาชีพยังไม่เป็นรูปธรรม
	ไม่มีบุคลากร/หน่วยงานสนับสนุนด้าน IT และประกันคุณภาพของคณะ
๒.นิสิต (M๒)	คุณภาพแรกเข้าของนิสิตอยู่ในระดับต่ำ
	การพัฒนาทักษะและคุณลักษณะพึงประสงค์ของนิสิตยังไม่บรรลุประสิทธิผล
	วุฒิภาวะของผู้เข้าศึกษาลดลง (ความอดทน/ตรงต่อเวลา)
๓.ปัจจัยสนับสนุน (M๓)	มีครุภัณฑ์รองรับงานวิจัยขั้นสูงที่เพียงพอ
	ห้องปฏิบัติการและเครื่องมือไม่เพียงพอ
	ขาดแคลนอุปกรณ์และเครื่องจักรกลทางการเกษตรที่ใช้ในการปฏิบัติงานฟาร์ม
	การบริหารงบประมาณไม่คล่องตัว
๔.การบริหารจัดการ (M๔)	ไม่มีการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
	การแสวงหารายได้นอกจากรายได้จากการจัดการศึกษายังมีน้อย
	สวัสดิการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ยังมีน้อย
	ระบบการพิจารณาความดีความชอบยังไม่ชัดเจน
	ไม่มีคู่มือในการปฏิบัติงาน
	ไม่มีการพัฒนาระบบการบริหารงานตามพันธกิจ

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอก (EXTERNAL ENVIRONMENT)

องค์ประกอบ	การวิเคราะห์
๑.นโยบายของวิทยาเขต (P)	การบริหารงานตามระบบ รวมบริการ ประสานภารกิจ ยังไม่มีประสิทธิภาพ
	การบริหารจัดการเชิงพื้นที่สำหรับการทำวิจัยยังไม่มีประสิทธิภาพ
	นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในระยะยาว
	เป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติเป็นโอกาสในการได้รับทุนอุดหนุน/สิ่งสนับสนุนการทำวิจัย
๒.งบประมาณ (M๕)	การจัดสรรงบประมาณของวิทยาเขตไม่สามารถผลักดันงานเชิงยุทธศาสตร์ได้
	การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมากขึ้น เป็นช่องทางหนึ่งในการหาแหล่งทุนสนับสนุนการบริหารงานคณะ
๓.เทคโนโลยี (T)	ระบบสารสนเทศยังไม่มีประสิทธิภาพ
	ไม่มีระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของวิทยาเขต
	เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงเร็ว ทำให้อุปกรณ์ล้าสมัยเร็ว
๔.คู่แข่ง (C)	สถาบันการศึกษาอื่นๆ สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว และประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดนักเรียนเข้าศึกษาต่อ ส่งผลให้ผู้เข้าศึกษาใหม่มีทางเลือกมากขึ้น
	ความนิยมเรียนด้านเกษตรน้อยลง

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในพื้นที่ (Internal Environment)

๑.บุคลากร (M๑)

๑.คุณลักษณะของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เรียงลำดับความสำคัญ จากมากไปน้อย	๒.น้ำหนัก ความสำคัญ	๓.คะแนนผลกระทบ (เต็ม ๕)		๔.ผลรวม ผลกระทบ (๓.๑+๓.๒)	๕. ค่าผลกระทบ แต่ละปัจจัย (๒x๔)
		๓.๑ ทางบวก	๓.๒ ทางลบ		
๑.อาจารย์มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย	๐.๒๐	+๕	๐	+๕	๑.๐๐
๒.คุณวุฒิอาจารย์ระดับปริญญาเอกมี สัดส่วนที่เพิ่มสูงขึ้น	๐.๒๐	+๕	๐	+๕	๑.๐๐
๓.บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจในการ ทำงานเป็นทีม	๐.๒๐	+๕	๐	+๕	๑.๐๐
๔.การพัฒนาบุคลากรทางวิชาชีพยังไม่ เป็นรูปธรรม	๐.๒๐	๐	-๕	-๕	-๑.๐๐
๕.ไม่มีบุคลากร/หน่วยงานสนับสนุน ด้าน IT และประกันคุณภาพของคณะ	๐.๒๐	๐	-๕	-๕	-๑.๐๐
รวมทั้งสิ้น	๑.๐๐				๑.๐๐

๒.นิสิต (M๒)

๑.คุณลักษณะของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เรียงลำดับความสำคัญ จากมากไปน้อย	๒.น้ำหนัก ความสำคัญ	๓.คะแนนผลกระทบ (เต็ม ๕)		๔.ผลรวม ผลกระทบ (๓.๑+๓.๒)	๕. ค่าผลกระทบ แต่ละปัจจัย (๒x๔)
		๓.๑ ทางบวก	๓.๒ ทางลบ		
๑.คุณภาพแรกเข้าของนิสิตยังอยู่ใน ระดับต่ำ	๐.๔๐	๐	-๕.๐๐	-๕.๐๐	-๒.๐๐
๒.การพัฒนาทักษะและคุณลักษณะพึง ประสงค์ของนิสิตยังไม่บรรลุ ประสิทธิผล	๐.๔๐	๐	-๔.๐๐	-๔.๐๐	-๑.๖๐
๓.วุฒิภาวะของผู้เข้าศึกษาลดลง (ความอดทน/ตรงต่อเวลา)	๐.๒๐	๐	-๔.๐๐	-๔.๐๐	-๐.๘๐
รวมทั้งสิ้น	๑.๐๐				-๔.๔๐

๓. ปัจจัยสนับสนุน (M๓)

๑.คุณลักษณะของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เรียงลำดับความสำคัญ จากมากไปน้อย	๒.น้ำหนัก ความสำคัญ	๓.คะแนนผลกระทบ (เต็ม ๕)		๔.ผลรวม ผลกระทบ (๓.๑+๓.๒)	๕. ค่าผลกระทบ แต่ละปัจจัย (๒x๔)
		๓.๑ ทางบวก	๓.๒ ทางลบ		
๑.การบริหารงบประมาณไม่คล่องตัว	๐.๕๐	๐	-๕.๐๐	-๕.๐๐	-๒.๕๐
๒.มีครุภัณฑ์รองรับงานวิจัยขั้นสูงที่ เพียงพอ	๐.๑๕	๐	-๒.๐๐	-๒.๐๐	-๐.๓๐
๓.ห้องปฏิบัติการและเครื่องมือไม่ เพียงพอ	๐.๒๐	๐	-๓.๐๐	-๓.๐๐	-๐.๖๐
๔.ขาดแคลนอุปกรณ์และเครื่องจักรกล ทางการเกษตรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ฟาร์ม	๐.๑๕	๐	-๒.๐๐	-๒.๐๐	-๐.๓๐
รวมทั้งสิ้น	๑.๐๐				-๓.๗๐

๔.การบริหารจัดการ (M๔)

๑.คุณลักษณะของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เรียงลำดับความสำคัญ จากมากไปน้อย	๒.น้ำหนัก ความสำคัญ	๓.คะแนนผลกระทบ (เต็ม ๕)		๔.ผลรวม ผลกระทบ (๓.๑+๓.๒)	๕. ค่าผลกระทบ แต่ละปัจจัย (๒x๔)
		๓.๑ ทางบวก	๓.๒ ทางลบ		
๑.ไม่มีการพัฒนาระบบการบริหารงาน ตามพันธกิจ	๐.๒๐	๐	-๕.๐๐	-๕.๐๐	-๑.๐๐
๒.การแสวงหารายได้นอกจากรายได้ จากการจัดการศึกษายังมีน้อย	๐.๑๕	๐	-๔.๐๐	-๔.๐๐	-๐.๖๐
๓.สวัสดิการสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติหน้าที่ยังมีน้อย	๐.๑๕	๐	-๕.๐๐	-๕.๐๐	-๐.๗๕
๔.ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ยังไม่ชัดเจน	๐.๑๕	๐	-๕.๐๐	-๕.๐๐	-๐.๗๕
๕.ไม่มีคู่มือในการปฏิบัติงาน	๐.๑๖	๐	-๓.๐๐	-๓.๐๐	-๐.๔๘
๖.ไม่มีการจัดทำแผนการสืบทอด ตำแหน่ง (Succession Plan)	๐.๑๙	๐	-๓.๐๐	-๓.๐๐	-๐.๕๗
รวมทั้งสิ้น	๑.๐๐				-๔.๑๕

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกพื้นที่ (External Environment)

๑. นโยบายของวิทยาเขต (P)

๑.คุณลักษณะของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เรียงลำดับความสำคัญ จากมากไปน้อย	๒.น้ำหนัก ความสำคัญ	๓.คะแนนผลกระทบ (เต็ม ๕)		๔.ผลรวม ผลกระทบ (๓.๑+๓.๒)	๕. ค่าผลกระทบ แต่ละปัจจัย (๒x๔)
		๓.๑ ทางบวก	๓.๒ ทางลบ		
๑.นโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ของบุคลากรในระยะยาว	๐.๒๕	๐	-๕.๐๐	-๕.๐๐	-๑.๒๕
๒.การบริหารงานตามระบบ รวม บริการ ประสานภารกิจ ยังไม่มี ประสิทธิภาพ	๐.๒๕	๐	-๕.๐๐	-๕.๐๐	-๑.๒๕
๓.การบริหารจัดการเชิงพื้นที่สำหรับ การทำวิจัยยังไม่มีประสิทธิภาพ	๐.๒๕	๐	-๕.๐๐	-๕.๐๐	-๑.๐๐
๔.เป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัย วิจัยแห่งชาติเป็นโอกาสในการได้รับ ทุนอุดหนุน/สิ่งสนับสนุนการทำวิจัย	๐.๒๕	+๕.๐๐	๐	-๕.๐๐	๑.๒๕
รวมทั้งสิ้น	๑.๐๐				-๒.๒๕

๒.งบประมาณ (M๕)

๑.คุณลักษณะของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เรียงลำดับความสำคัญ จากมากไปน้อย	๒.น้ำหนัก ความสำคัญ	๓.คะแนนผลกระทบ (เต็ม ๕)		๔.ผลรวม ผลกระทบ (๓.๑+๓.๒)	๕. ค่าผลกระทบ แต่ละปัจจัย (๒x๔)
		๓.๑ ทางบวก	๓.๒ ทางลบ		
๑.การจัดสรรงบประมาณของวิทยาเขต ไม่สามารถผลักดันงานเชิงยุทธศาสตร์ ได้ตามแผน	๐.๖๐	๐	-๕.๐๐	-๕.๐๐	-๓.๐๐
๒.การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลสู่ องค์กรปกครองท้องถิ่นมีมากขึ้น เป็น ช่องทางหนึ่งในการหาแหล่งทุน สนับสนุนการบริหารงานคณะ	๐.๔๐	+๕.๐๐	๐	+๕.๐๐	+๒.๐๐
รวมทั้งสิ้น	๑.๐๐				-๑.๐๐

๓. เทคโนโลยี (T)

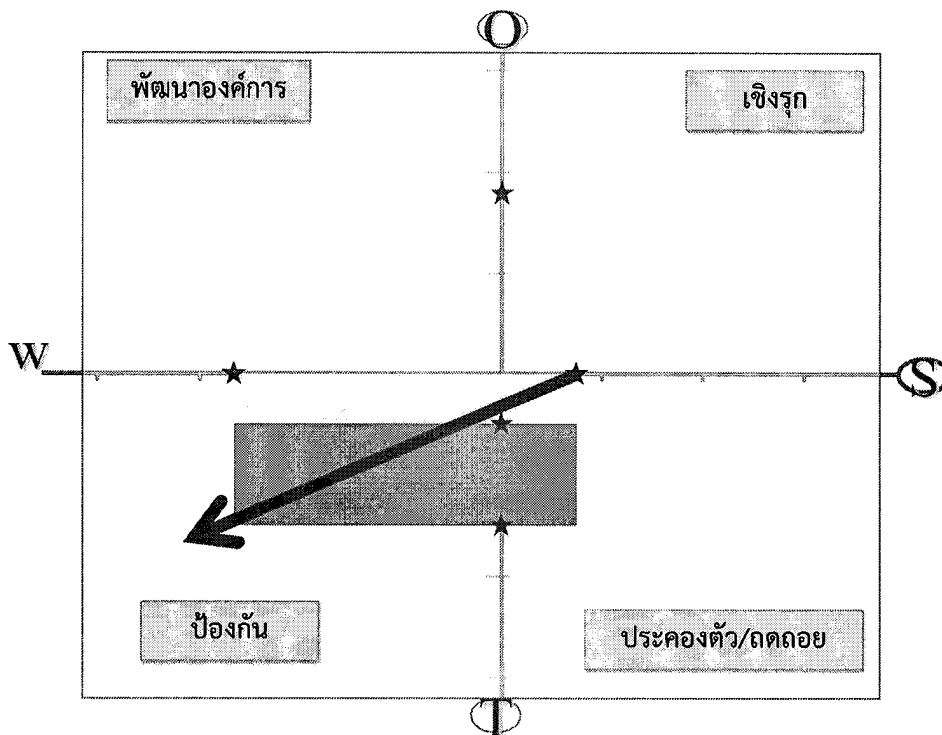
๑.คุณลักษณะของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เรียงลำดับความสำคัญ จากมากไปน้อย	๒.น้ำหนัก ความสำคัญ	๓.คะแนนผลกระทบ (เต็ม ๕)		๔.ผลรวม ผลกระทบ (๓.๑+๓.๒)	๕. ค่าผลกระทบ แต่ละปัจจัย (๒x๔)
		๓.๑ ทางบวก	๓.๒ ทางลบ		
๑.ระบบสารสนเทศยังไม่มีประสิทธิภาพ	๐.๔๐	๐	-๔.๐๐	-๔.๐๐	-๑.๖๐
๒.ไม่มีระบบสารสนเทศเพื่อการ ตัดสินใจของวิทยาเขต	๐.๔๐	๐	-๕.๐๐	-๕.๐๐	-๒.๐๐
๓.เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงเร็ว ทำ ให้อุปกรณ์ล้าสมัยเร็ว	๐.๒๐	๐	-๔.๐๐	-๔.๐๐	-๐.๘๐
รวมทั้งสิ้น	๑.๐๐				-๔.๔๐

๔. คู่แข่ง (C)

๑.คุณลักษณะของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เรียงลำดับความสำคัญ จากมากไปน้อย	๒.น้ำหนัก ความสำคัญ	๓.คะแนนผลกระทบ (เต็ม ๕)		๔.ผลรวม ผลกระทบ (๓.๑+๓.๒)	๕. ค่าผลกระทบ แต่ละปัจจัย (๒x๔)
		๓.๑ ทางบวก	๓.๒ ทางลบ		
๑.สถาบันการศึกษาอื่นๆ สามารถ พัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว และ ประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดนักเรียนเข้า ศึกษาต่อ ส่งผลให้ผู้เข้าศึกษาใหม่มี ทางเลือกมากขึ้น	๐.๕๐	๐	-๕.๐๐	-๕.๐๐	-๒.๕๐
๒.ความนิยมเรียนด้านเกษตรน้อยลง	๐.๕๐	๐	-๕.๐๐	-๕.๐๐	-๒.๕๐
รวมทั้งสิ้น	๑.๐๐				-๕.๐๐

สรุปค่าคะแนนจากการให้ลำดับความสำคัญ

INTERNAL ENVIRONMENT	ค่าคะแนน	EXTERNAL ENVIRONMENT	ค่าคะแนน
บุคลากร (M๑)	๑.๐๐	นโยบายของวิทยาเขต (P)	-๒.๒๕
นิสิต (M๒)	-๔.๔๐	งบประมาณ (M๕)	-๑.๐๐
ปัจจัยสนับสนุน (M๓)	-๓.๗๐	เทคโนโลยี (T)	-๔.๔๐
การบริหารจัดการ (M๔)	-๔.๑๕	คู่แข่ง (C)	-๕.๐๐



ภาพที่ ๑ แสดงการสังเคราะห์ทิศทางการพัฒนาจากผลการวิเคราะห์ SWOT

จากภาพแสดงให้เห็นว่าคณะทรัพยากรธรรมชาติและอุตสาหกรรมเกษตร ยังมีจุดแข็งที่ไม่เข้มแข็งเพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านหลักสูตรที่ยังไม่หลากหลาย คณาจารย์และบุคลากรยังไม่ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ คุณภาพของนิสิต และการบริหารจัดการภายในคณะเอง ในขณะที่จุดอ่อนของคณะก็มีมากมายเช่นกัน ทำให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของคณะลดลง และเนื่องจากโอกาสและอุปสรรคของคณะไม่ต่างกันมากนัก ดังนั้น ทิศทางการพัฒนาของคณะ ทอ. ควรจะเป็นแบบงานเชิงรับไปก่อน โดยกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ รูปแบบการทำงานเชิงรับ เพื่อแก้ไขปัญหาตามสภาพปัญหาที่พบให้หมดก่อน โดยเฉพาะปัจจัยด้านบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญในการขับเคลื่อนให้คณะมีการพัฒนาต่อไป จากการบริหารจัดการของคณะ ทอ. ในรอบ ๔ ปีที่ผ่านมา ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ รวมทั้งเป้าหมายการดำเนินการไว้แล้วอย่างชัดเจน แต่คณะ ทอ. ยังขาดแนวทางที่ชัดเจนในเรื่องการกระจายงานเฉพาะกิจและภารกิจเร่งด่วนแก่ส่วนต่างๆ ทำให้การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ที่ผ่านมาไม่บรรลุเป้าหมาย แสดงให้เห็นว่าคณะ ทอ. ยังมีจุดอ่อนด้อยที่จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพิ่มเติมและต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านความรู้ในเชิงลึกที่เป็นการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อจัดทำแผนและขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะที่จำกัดต่างๆ อันจะนำไปสู่การจัดทำระบบการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีเต็มใจและมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาคณะ ทอ. ต่อไป อย่างไรก็ตามจากการวิเคราะห์โอกาสพบว่าคณะมีโอกาในเชิงภูมิศาสตร์ที่ตั้งเป็นอย่างดี เนื่องจากตั้งอยู่ในเขตอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ดังนั้นใน ๔ ปีข้างหน้าจึงจำเป็นต้องเร่งฉวยโอกาสในการสร้างชื่อเสียงทางวิชาการไปสู่อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งทางวิชาการ อันเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาคณะได้ต่อไปในอนาคต