

บทที่ ๓

สถานภาพและศักยภาพของคณะ ทอ.

๑. บทนำ

ภายใต้สภาวะความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและซับซ้อนได้ส่งผลกระทบต่อทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก และได้ทำให้คณะทรัพยากรธรรมชาติและอุตสาหกรรมเกษตรในฐานะที่เป็นหน่วยงานผลิตผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร จำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถทำงานสนองต่อความต้องการของหน่วยงานต่างๆ รวมถึงสังคม ชุมชน และประเทศชาติที่เป็นกลุ่มผู้ใช้บริการของคณะ ทอ. ได้อย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ โดยมุ่งปรับบทบาทของคณะไปสู่การเป็นองค์กรชั้นนำด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ที่เน้นความสำคัญด้านการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมโปร่งใส เป็นที่น่าเชื่อถือของสาธารณชน การสร้างคุณค่าของบุคลากรให้ถึงพร้อมด้วยความสามารถในการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และเป็นสังคมนักวิชาการ ที่มีองค์ความรู้ทันสมัยเท่าทันการเปลี่ยนแปลงดั่งนั้น เพื่อให้คณะ ทอ. มีขีดความสามารถในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุผลสำเร็จภายใต้บทบาทของคณะ 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) การนำองค์ความรู้พื้นฐานเพื่อ ความมั่นคงทางอาหารปลอดภัยและ (๒) การนำองค์ความรู้พื้นฐานเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมอาหาร ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
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. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรในการบริหารจัดการคณะได้รับจำกัดส่งผลต่อการพัฒนาของคณะ
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. คณะมีโอกาสดำเนินช่วยเหลือและใช้ความรู้ในด้านต่างๆ ให้กับโครงการตามพระราชดำริต่างๆ ในจังหวัด สกลนคร และสามารถต่อยอดความรู้ที่มีอยู่ได้
- ๕. มีแหล่งทรัพยากรสนับสนุนงานวิจัย มีอุทยานเกษตร ๕๐ พรรษา 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 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาไม่เพียงพอต่อความ ต้องการ
- ๙. สวัสดิการไม่ดี และค่าเช่าที่พักแพง
- ๑๐. ระบบรักษาความปลอดภัยของวิทยาเขตยังไม่เข้มแข็ง
- ๑๑. วิทยาเขตไม่มีหน่วยงานประชาสัมพันธ์

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
	การพัฒนาทักษะและคุณลักษณะพึงประสงค์ของนิสิตยังไม่บรรลุประสิทธิภาพ
	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.การแสวงหารายได้้นอกจากรายได้ 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	-๔.๐๐	-๔.๐๐	-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)

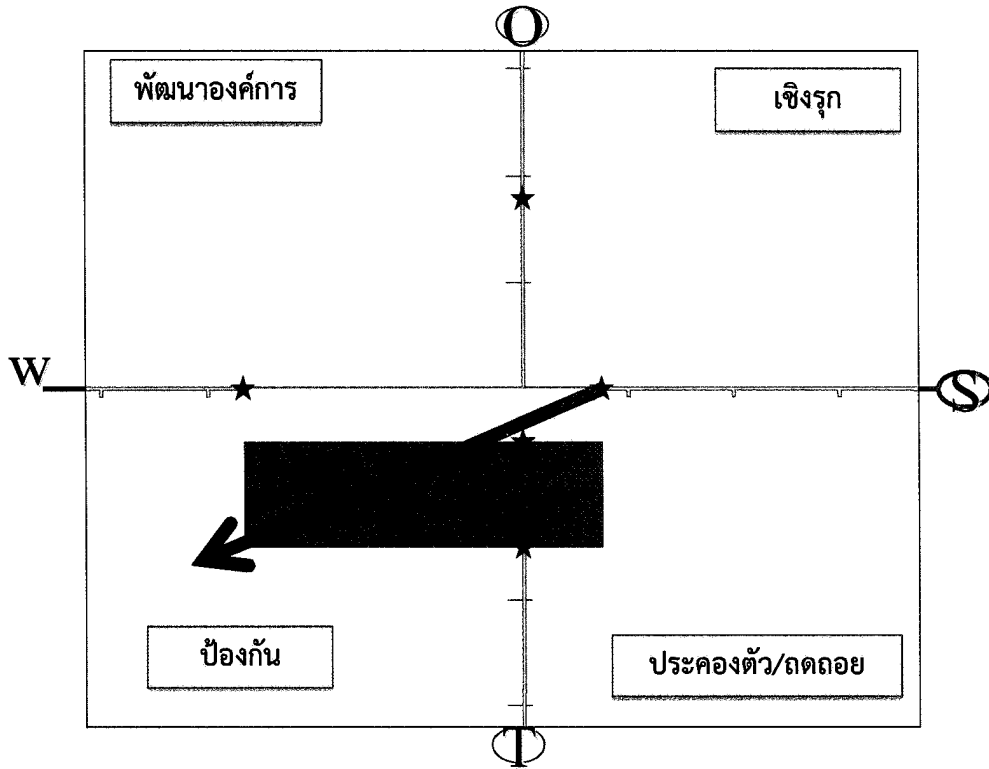
๑.คุณลักษณะของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เรียงลำดับความสำคัญ จากมากไปน้อย	๒.น้ำหนัก ความสำคัญ	๓.คะแนนผลกระทบ (เต็ม ๕)		๔.ผลรวม ผลกระทบ (๓.๑+๓.๒)	๕. ค่าผลกระทบ แต่ละปัจจัย (๒x๔)
		๓.๑ ทางบวก	๓.๒ ทางลบ		
๑.ระบบสารสนเทศยังไม่มีประสิทธิภาพ	๐.๔๐	๐	-๔.๐๐	-๔.๐๐	-๑.๖๐
๒.ไม่มีระบบสารสนเทศเพื่อการ ตัดสินใจของวิทยาเขต	๐.๔๐	๐	-๕.๐๐	-๕.๐๐	-๒.๐๐
๓.เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงเร็ว ทำให้ อุปกรณ์ล้าสมัยเร็ว	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 คณาจารย์และบุคลากรยังไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ 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 ให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานะที่จำกัดต่างๆ อันจะนำไปสู่การจัดทำระบบการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีเต็มใจและมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาคณะ ทอ. ต่อไป อย่างไรก็ตามจากการวิเคราะห์โอกาสพบว่าคณะมีโอกาสนับไม่ถ้วนที่ตั้งเป็นจำนวนมาก เนื่องจากตั้งอยู่ในเขตอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ดังนั้นใน ๔ ปีข้างหน้าจึงจำเป็นต้องเร่งฉวยโอกาสในการสร้างชื่อเสียงทางวิชาการไปสู่อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งทางวิชาการ อันเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาคณะได้ต่อไปในอนาคต