

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน โรงเรียนนอกระบบ: สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน



รองศาสตราจารย์ ดร.อริศรา เล็กสรรเสริญ
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน



ปัจจัยแวดล้อมภายใน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งองค์การสามารถควบคุมได้ และมีผลทำให้การดำเนินงานภายในองค์การ ประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลว



ความสำคัญของการวิเคราะห์ ปัจจัยภายใน



การวิเคราะห์ปัจจัยภายในสำหรับ
โรงเรียนนอกระบบเป็นกระบวนการ
สำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถ
ประเมินศักยภาพของตนเอง
เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาแผนพัฒนา
การจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการ
ประจำปีอย่างมีประสิทธิภาพ

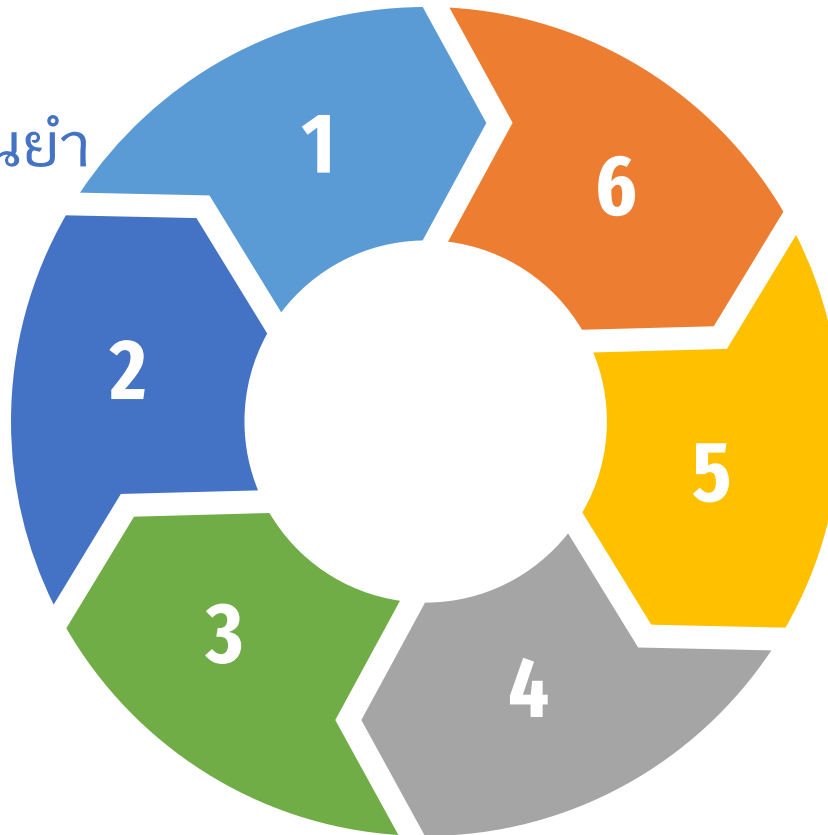


ความสำคัญของการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

1: ช่วยให้โรงเรียนสามารถ
ประเมินตนเองได้อย่างแม่นยำ

2: เป็นพื้นฐานสำหรับ
การวางแผนกลยุทธ์

3: ส่งเสริมการใช้ทรัพยากร
ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

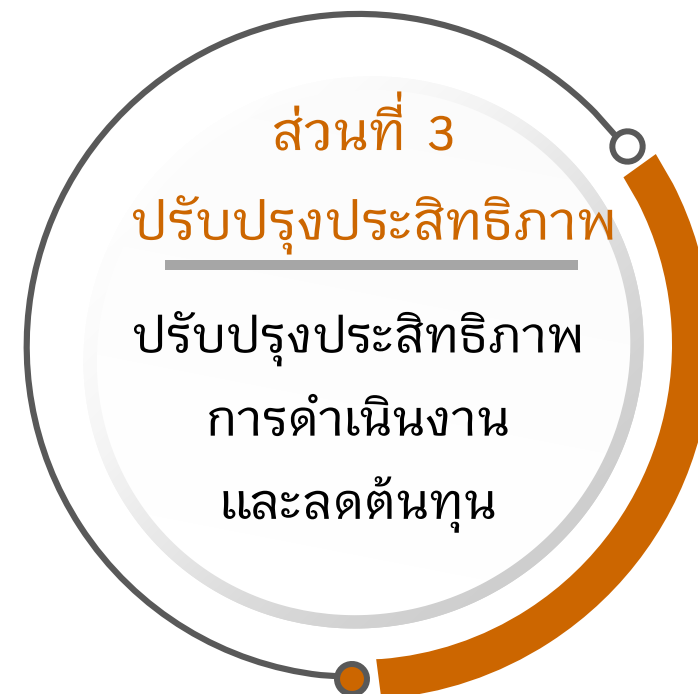
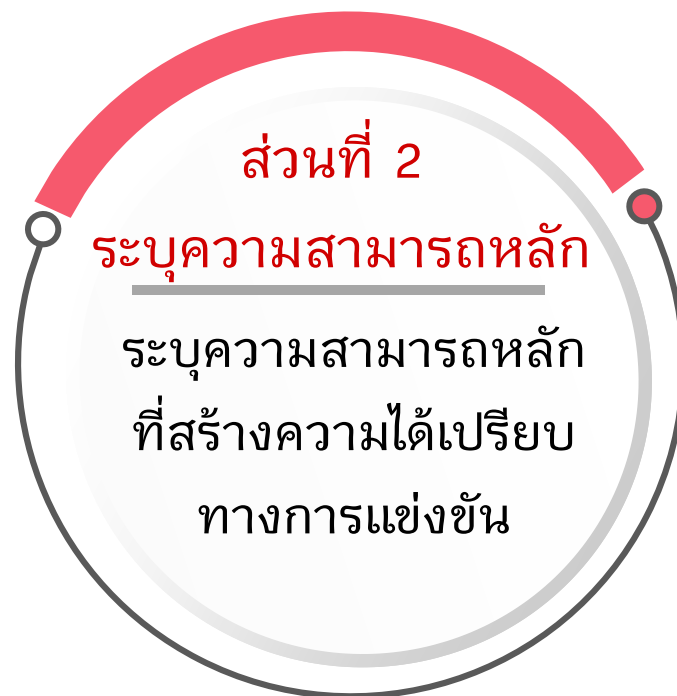


6: สนับสนุนการพัฒนา
คุณภาพการศึกษาและ
ความยั่งยืนของโรงเรียน

5: รองรับการเปลี่ยนแปลง
และเพิ่มขีดความสามารถ
ในการแข่งขัน

4: เพิ่มประสิทธิภาพของ
บุคลากรและการเรียน
การสอน

ความสำคัญของการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน



องค์ประกอบของการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

1

ด้านโครงสร้าง
และการบริหาร
จัดการ

2

ด้านบุคลากร

3

ด้าน
หลักสูตรและ
กระบวนการ
เรียนการสอน

4

ด้าน
ทรัพยากรและ
งบประมาณ

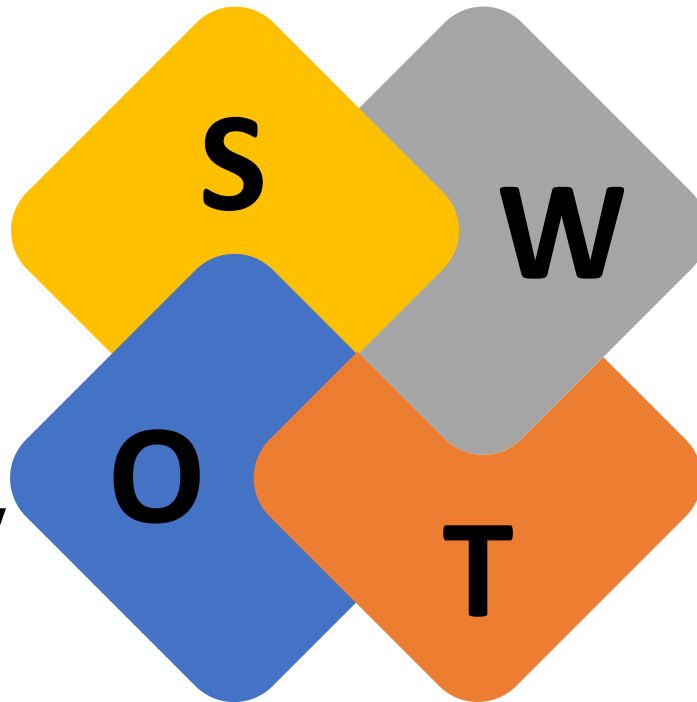
SWOT Analysis คืออะไร

S: Strength
จุดแข็ง

W: Weakness
จุดอ่อน

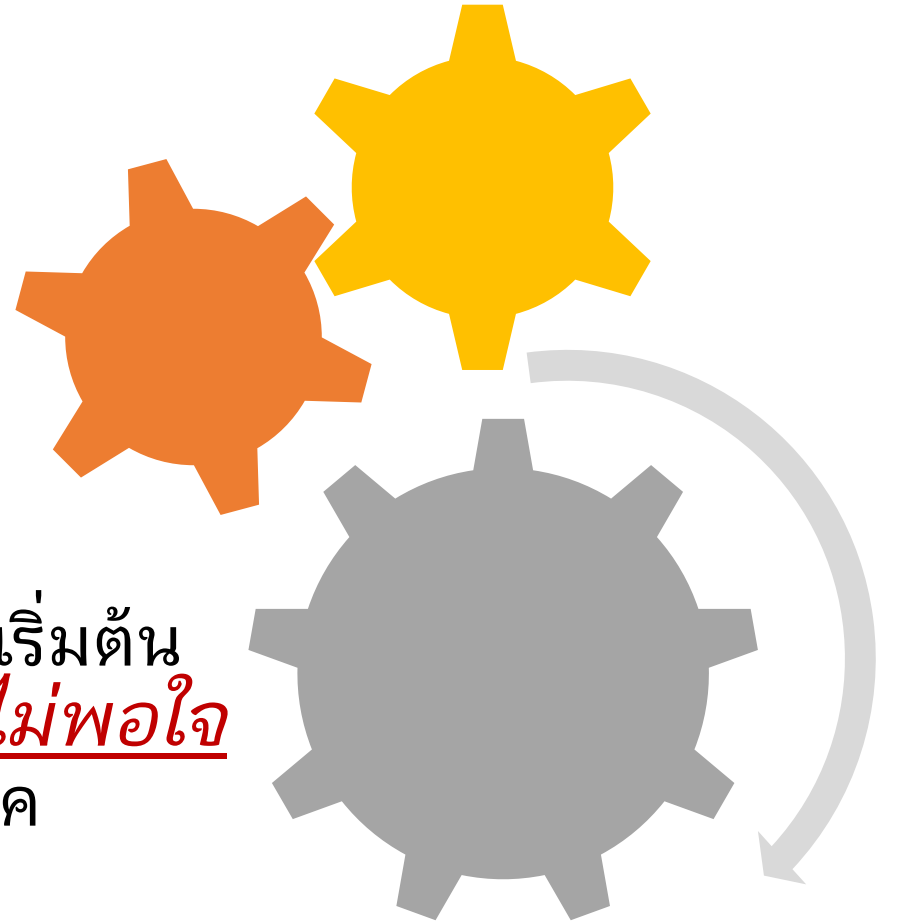
O: Opportunity
โอกาส

T: Threat
อุปสรรค

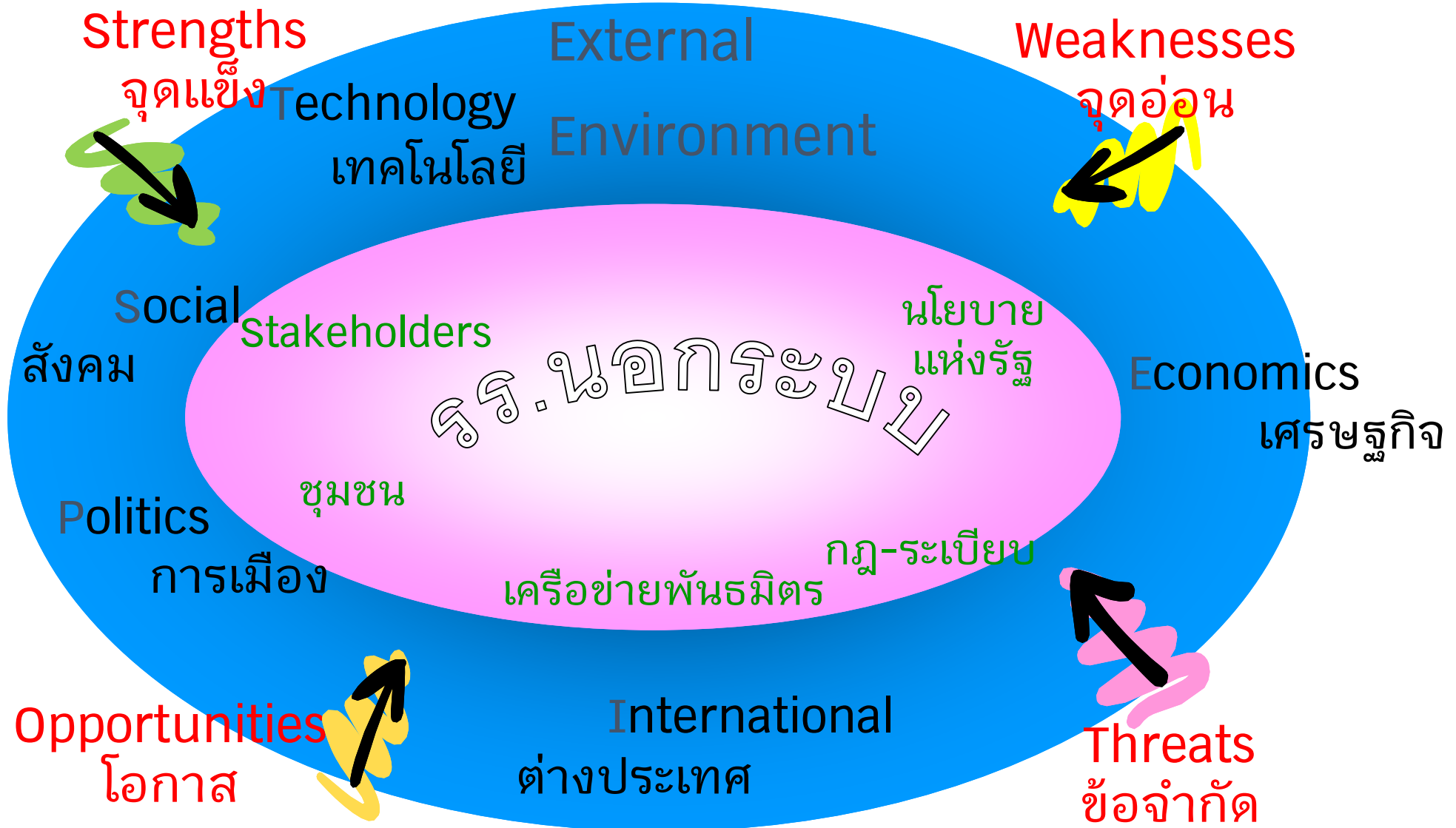


SWOT Analysis คืออะไร

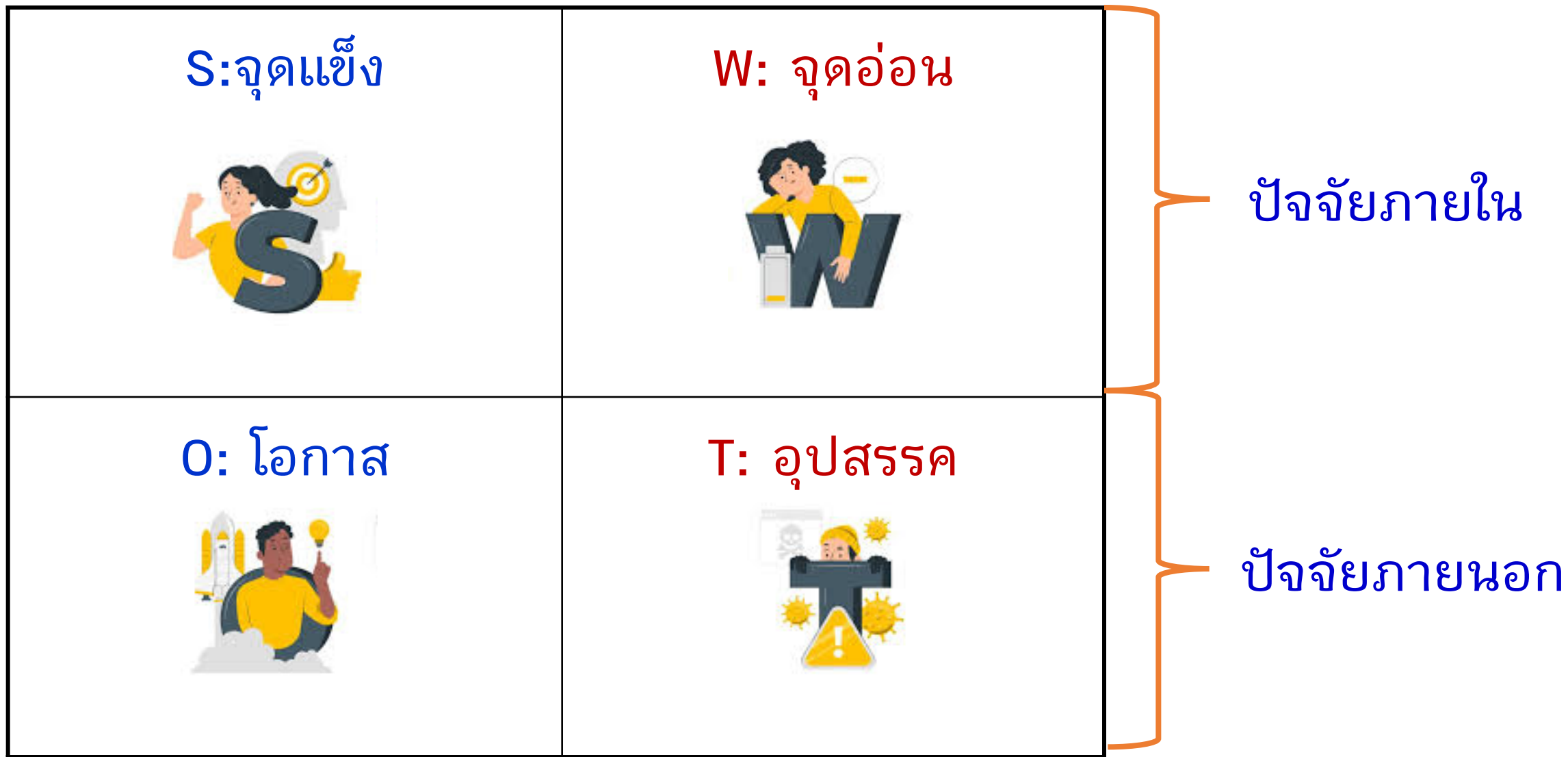
- การวิเคราะห์สำรวจตรวจสอบสภาพภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการวางแผน
- สิ่งสำคัญที่ทุกคนต้องไม่มองข้ามไป คือ เรากำลังจะเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ ที่อาจจะทำให้บางคน ไม่พอใจ จากการสำรวจจุดอ่อน-จุดแข็ง และ โอกาส-อุปสรรค



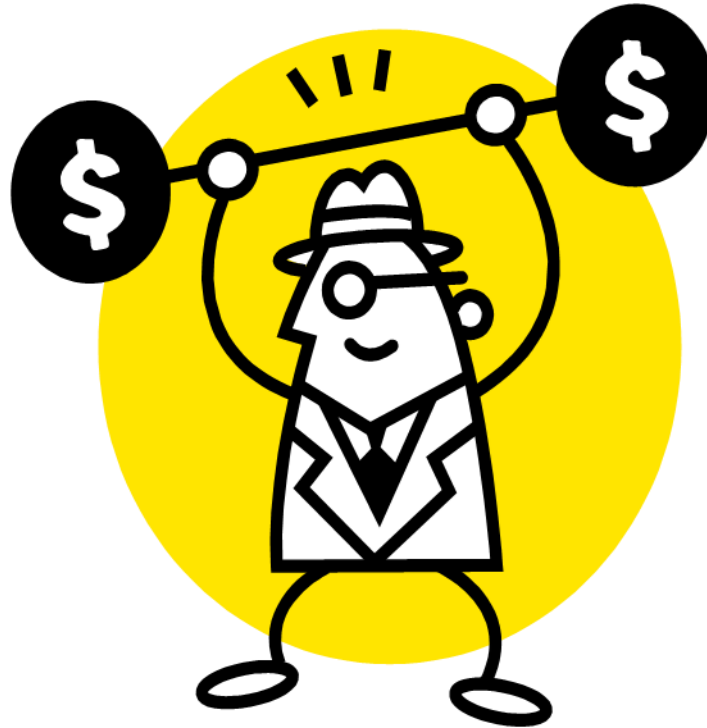
สถานการณ์ภายใน-ภายนอก



ใช้ SWOT ในการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน



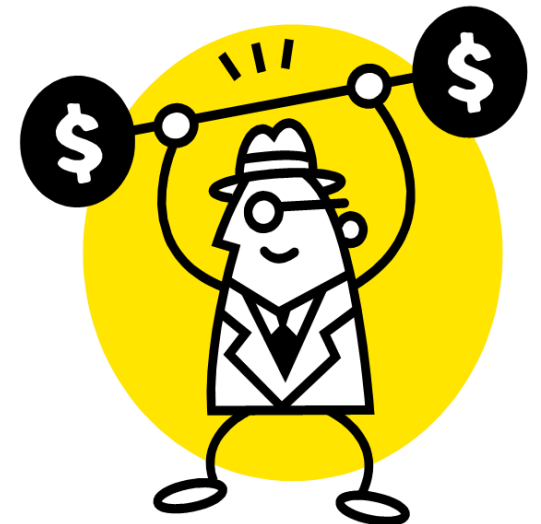
จุดแข็ง S: Strengths



สิ่งที่มีอยู่ และจะช่วยให้เราประสบความสำเร็จ

จุดแข็ง S: Strengths-ตัวอย่าง

- ทีมผู้บริหารมีความรู้และเครือข่ายเชื่อมโยงที่เข้มแข็ง
- โรงเรียนมีเงินทุนสำรองสูง
- บุคลากรให้ความร่วมมือร่วมใจ/สนใจในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน
- องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีในหมู่สมาชิกและสังคมชุมชน
- ทีมจัดการเป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้และใส่ใจในการทำงาน
- โรงเรียนมีเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน
- โรงเรียนมีเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่น
- บุคลากรมีการศึกษาและพร้อมรับความรู้-ความคิดใหม่ ๆ



จุดอ่อน W: Weaknesses



สิ่งที่มีอยู่ และจะเป็นตัวขัดขวางความสำเร็จ

จุดอ่อน W: Weaknesses - ตัวอย่าง

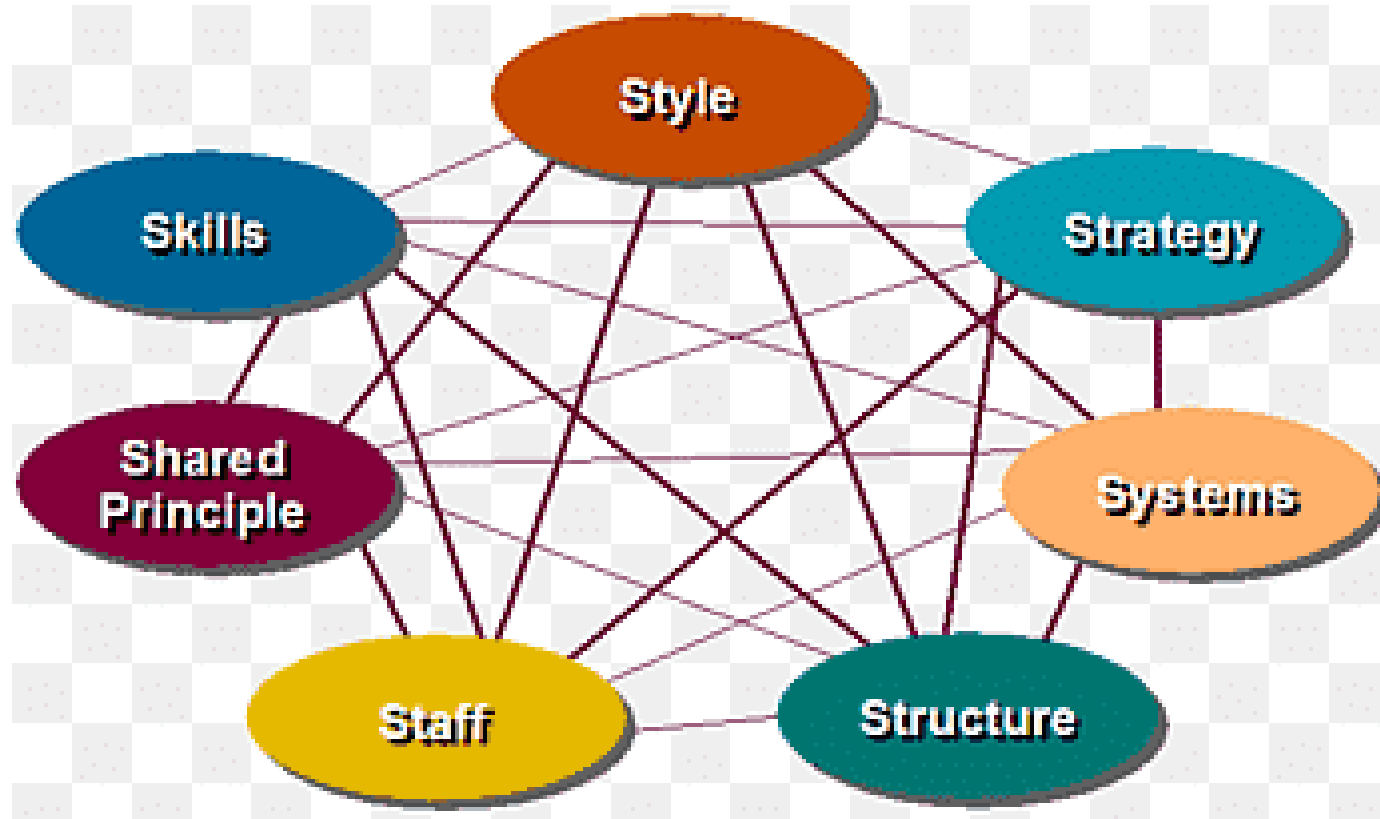
- ขาดทรัพยากรในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
- ขาดผู้บริหารที่มีความสนใจต่อผลประโยชน์ของสมาชิกโดยรวม
- โรงเรียนค่อนข้างล้าสมัย และจำเป็นต้องลงทุนใหม่ในเร็ว ๆ นี้
- บุคลากรขาดความเข้าใจเรื่องบทบาทของตนเองต่อโรงเรียน
- ระบบข้อมูลไม่ทันสมัย
- ขาดแผนการพัฒนาโรงเรียน
- ต้นทุนบุคลากรสูง
- งบการเงินของโรงเรียนมีสถานภาพที่อ่อนแอ
- ผู้บริหารขาดการสื่อสารที่ดีและสม่ำเสมอกับสมาชิกในโรงเรียน
- บุคลากรไม่เปิดรับความคิดและเทคโนโลยีใหม่ ๆ



แนวทางการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน



กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์: 7S Framework



เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการวิเคราะห์ปัจจัยภายในต่าง ๆ ขององค์กรอย่างรอบด้าน

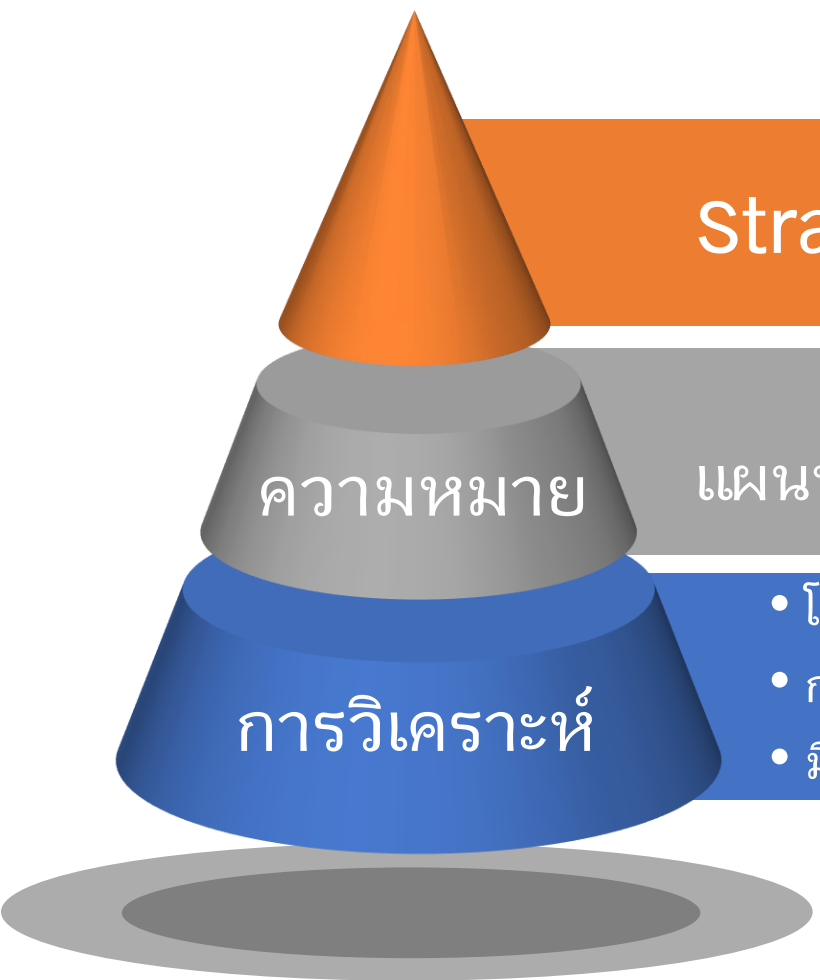
แนวคิดของ McKinsey 7S Model



McKinsey 7S Model เป็นเครื่องมือ
วิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์กร
โดยแบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบหลัก
ซึ่งเชื่อมโยงกันทั้งหมด เพื่อให้
สามารถกำหนดแนวทางพัฒนา
องค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์ประกอบของ McKinsey 7S

- **Strategy (กลยุทธ์):** แนวทางและแผนงานที่กำหนดเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย
- **Structure (โครงสร้าง):** โครงสร้างองค์กร ระบบการบริหาร และการมอบหมายงาน
- **Systems (ระบบ):** กระบวนการทำงาน ระบบประเมินผล และเทคโนโลยีที่ใช้
- **Shared Values (ค่านิยมร่วม):** วัฒนธรรมองค์กรและแนวคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในโรงเรียน
- **Style (สไตล์การบริหาร):** รูปแบบการบริหารของผู้นำและการสื่อสารภายในโรงเรียน
- **Staff (บุคลากร):** จำนวน ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน
- **Skills (ทักษะ):** ทักษะที่สำคัญของบุคลากรที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กร



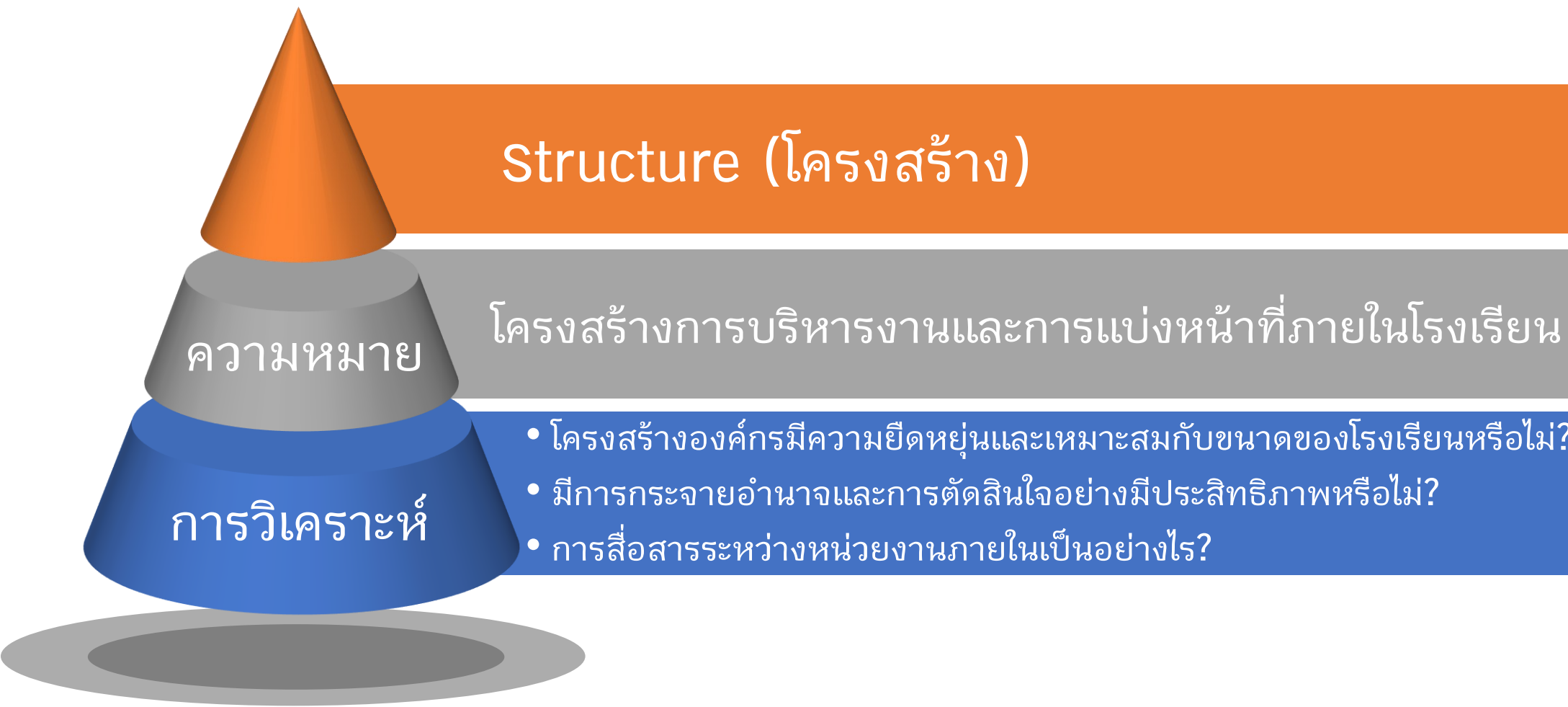
Strategy (กลยุทธ์)

ความหมาย

แผนหรือแนวทางที่โรงเรียนใช้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

การวิเคราะห์

- โรงเรียนมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนหรือไม่?
- กลยุทธ์สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนหรือไม่?
- มีการปรับกลยุทธ์ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมหรือไม่?



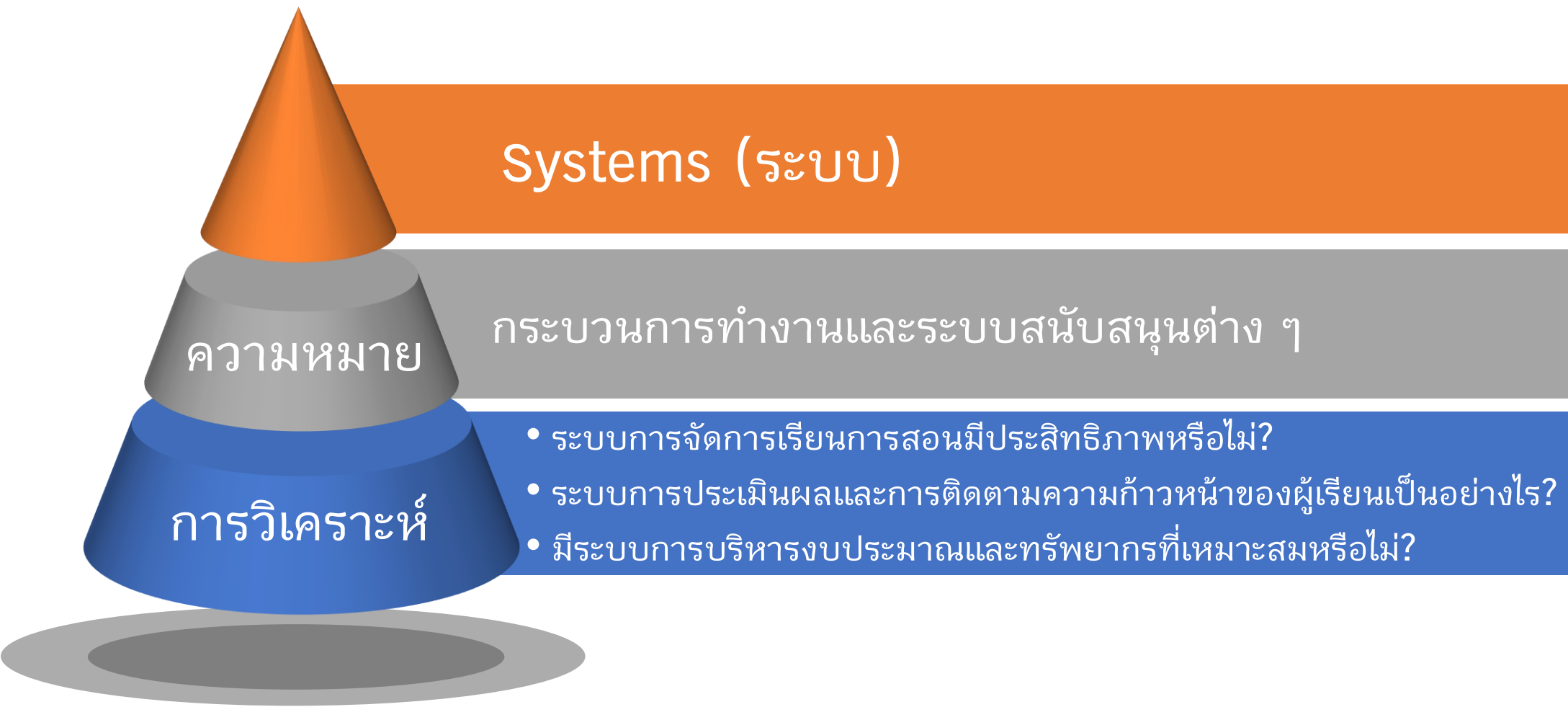
Structure (โครงสร้าง)

ความหมาย

โครงสร้างการบริหารงานและการแบ่งหน้าที่ภายในโรงเรียน

การวิเคราะห์

- โครงสร้างองค์กรมีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับขนาดของโรงเรียนหรือไม่?
- มีการกระจายอำนาจและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่?
- การสื่อสารระหว่างหน่วยงานภายในเป็นอย่างไร?



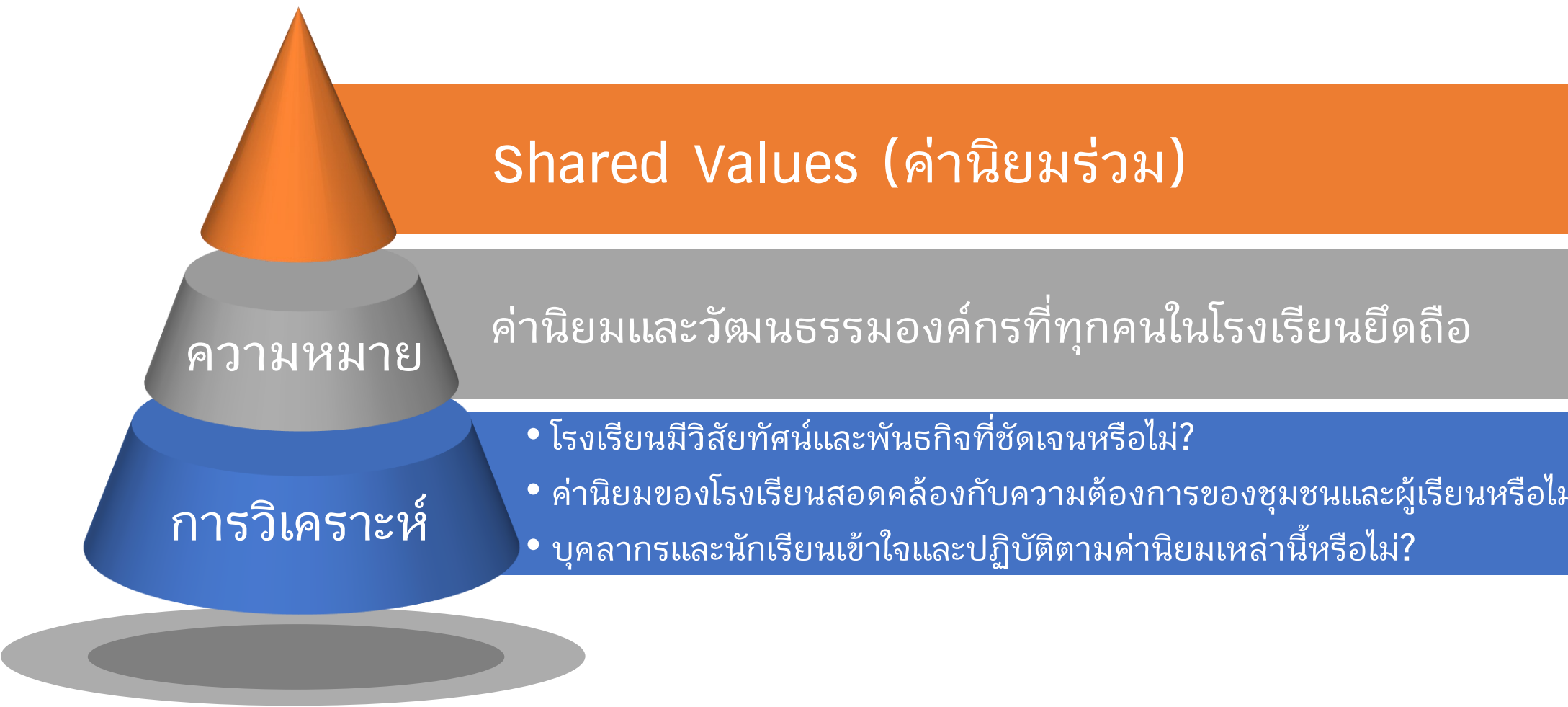
Systems (ระบบ)

ความหมาย

กระบวนการทำงานและระบบสนับสนุนต่าง ๆ

การวิเคราะห์

- ระบบการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพหรือไม่?
- ระบบการประเมินผลและการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นอย่างไร?
- มีระบบการบริหารงบประมาณและทรัพยากรที่เหมาะสมหรือไม่?



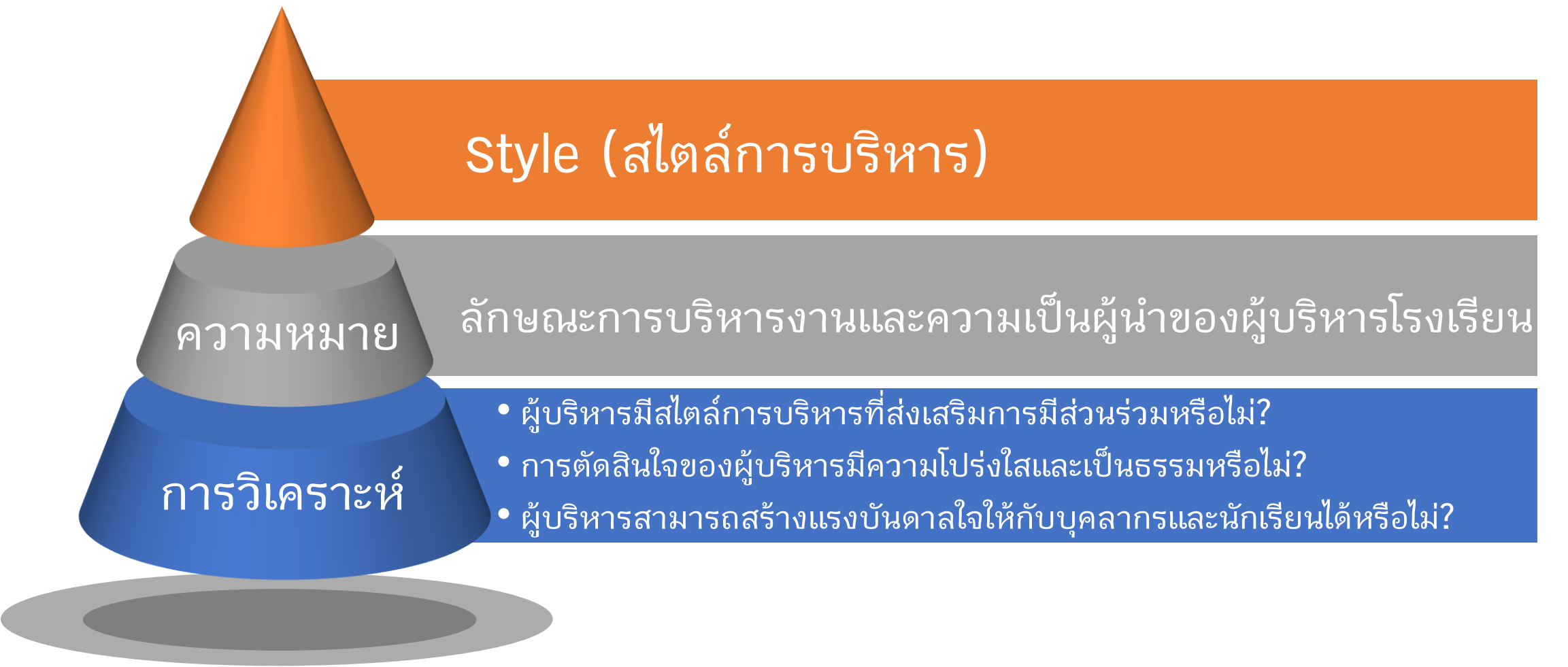
Shared Values (ค่านิยมร่วม)

ความหมาย

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนในโรงเรียนยึดถือ

การวิเคราะห์

- โรงเรียนมีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจนหรือไม่?
- ค่านิยมของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและผู้เรียนหรือไม่?
- บุคลากรและนักเรียนเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมเหล่านี้หรือไม่?



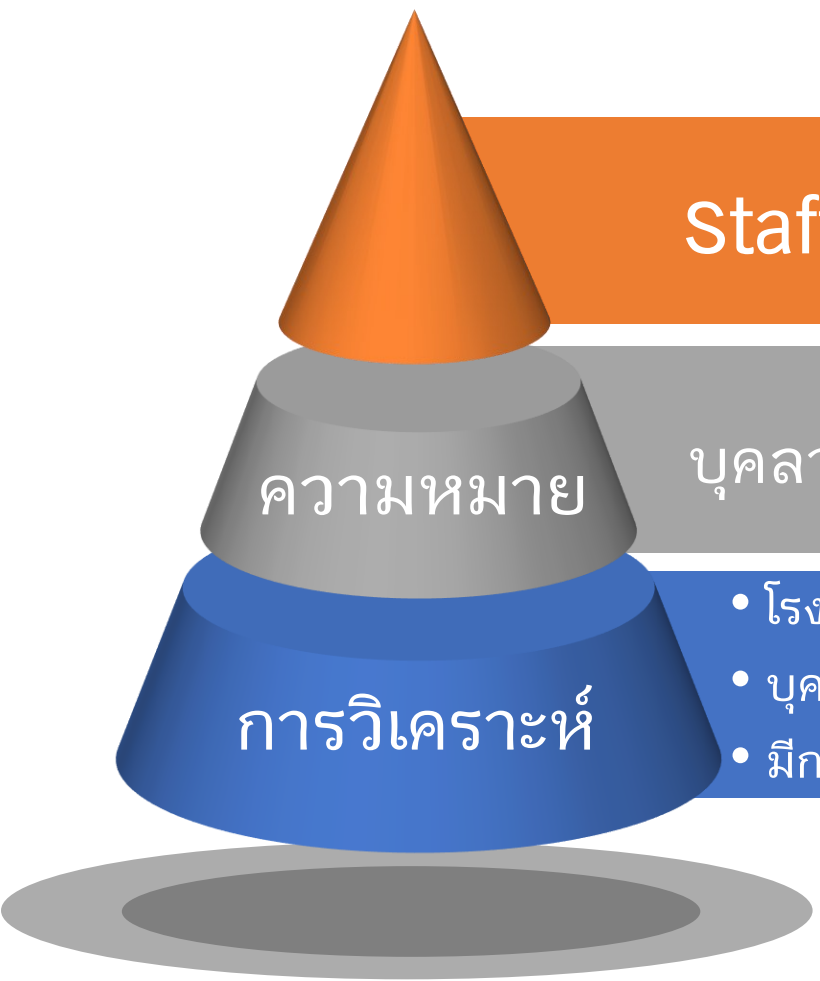
Style (สไตล์การบริหาร)

ความหมาย

ลักษณะการบริหารงานและความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

การวิเคราะห์

- ผู้บริหารมีสไตล์การบริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมหรือไม่?
- การตัดสินใจของผู้บริหารมีความโปร่งใสและเป็นธรรมหรือไม่?
- ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรและนักเรียนได้หรือไม่?



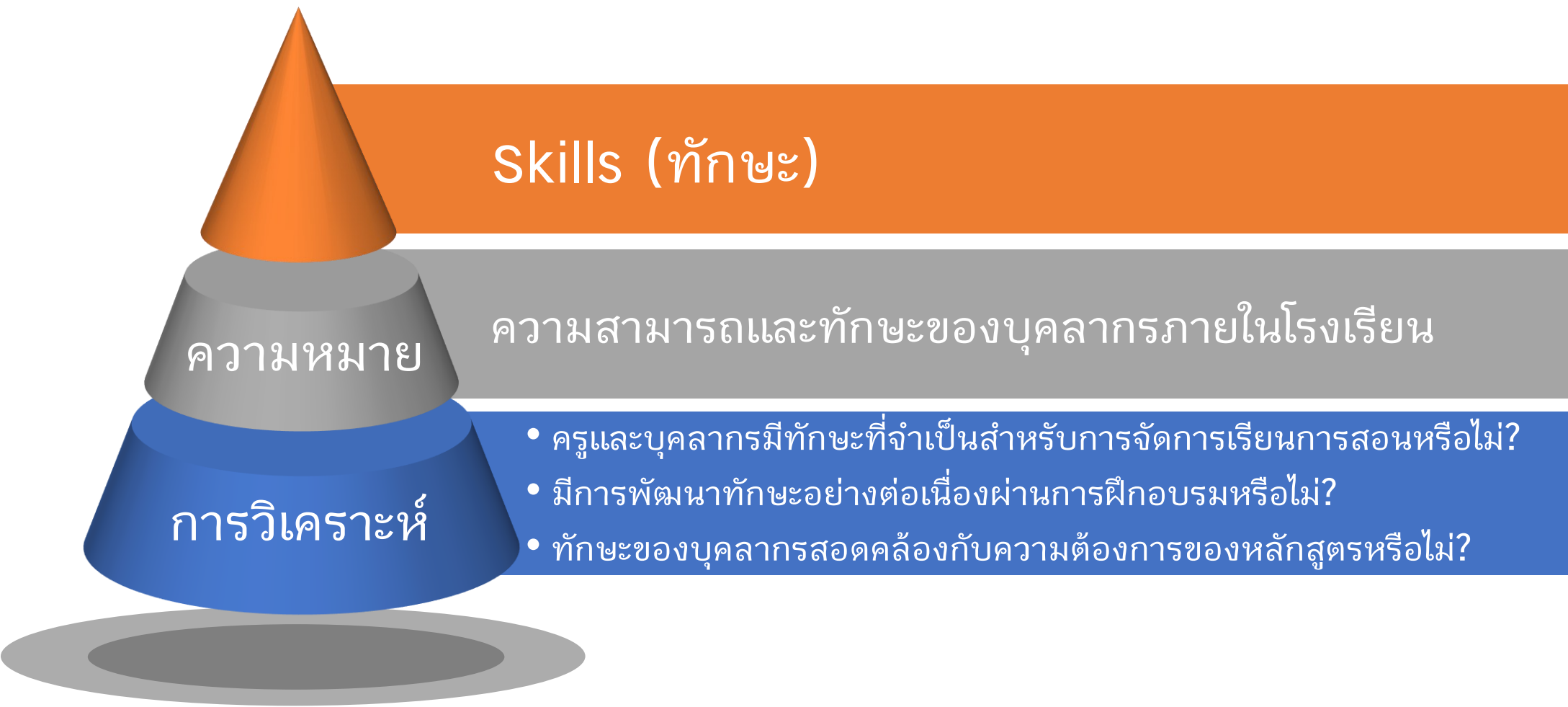
Staff (บุคลากร)

ความหมาย

บุคลากรทุกฝ่ายภายในโรงเรียน

การวิเคราะห์

- โรงเรียนมีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการหรือไม่?
- บุคลากรมีความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจที่ดีหรือไม่?
- มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องหรือไม่?



Skills (ทักษะ)

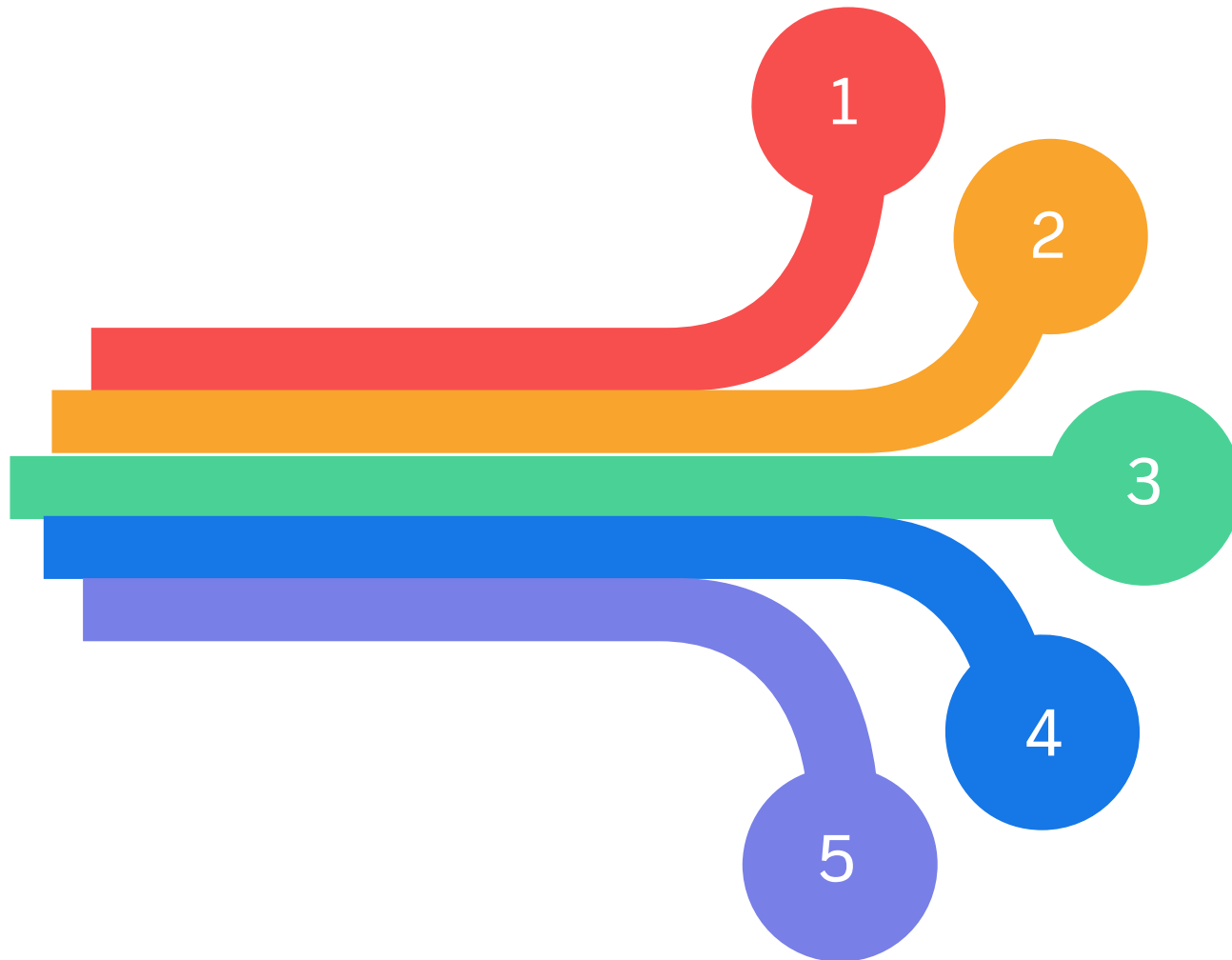
ความหมาย

ความสามารถและทักษะของบุคลากรภายในโรงเรียน

การวิเคราะห์

- ครูและบุคลากรมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอนหรือไม่?
- มีการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมหรือไม่?
- ทักษะของบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตรหรือไม่?

การนำ McKinsey 7S มาปรับใช้ในองค์กร



- ขั้นตอนที่ 1:
วิเคราะห์ปัจจัยแต่ละ S
- ขั้นตอนที่ 2:
ระบุส่วนที่ต้องปรับปรุงภายในองค์กร
- ขั้นตอนที่ 3:
วางแผนและดำเนินการ
- ขั้นตอนที่ 4:
ปรับปรุงและพัฒนาตามแผนงาน
- ขั้นตอนที่ 5:
การติดตามผลและประเมิน

การนำ McKinsey 7S ไปใช้ในโรงเรียนนอกระบบ

พัฒนากลยุทธ์:

กำหนดแผนการศึกษาและหลักสูตร
ที่เหมาะสม



พัฒนาระบบ:

ใช้เทคโนโลยีและระบบการเรียน
การสอนที่ทันสมัย



เสริมสร้างสไตล์การบริหาร:

ให้ความสำคัญกับการบริหาร
แบบมีส่วนร่วม



ปรับปรุงโครงสร้าง:

จัดระบบการบริหารให้มี
ประสิทธิภาพ



สร้างค่านิยมร่วม:

ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี



พัฒนาบุคลากร:

สนับสนุนการฝึกอบรมและ
พัฒนาครูและเจ้าหน้าที่



เสริมสร้างทักษะ:

ฝึกอบรมทักษะใหม่ ๆ ให้บุคลากร
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง