



การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

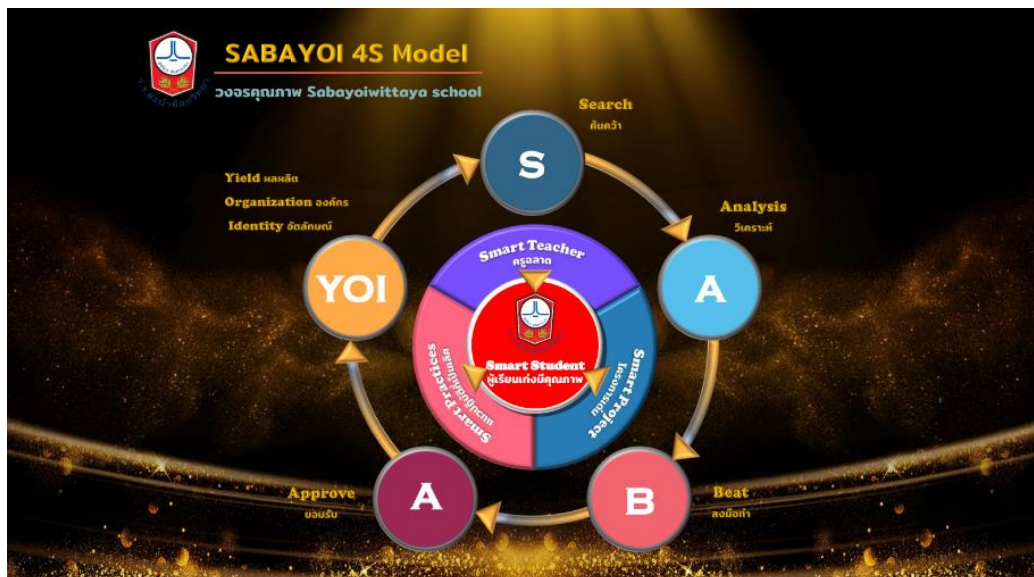
โรงเรียนสละบาย้อยวิทยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

โรงเรียนสละบ้าย้อยวิทยา แบ่งโครงสร้างการบริหารงาน เป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารแผนงานและงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป และด้านบริหารงานกิจการนักเรียน ผู้บริหารยึดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน(School – Based Management) , การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management ; RBM)โดยมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์(Strategic Performance Based Budgeting : SPBB) ผ่านกระบวนการวางแผนการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และจุดเน้นตามระบบการพัฒนางาน PDCA

รูปแบบการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสละบ้าย้อยวิทยา ดำเนินการโดยใช้ SABAYOI 4S Model
แผนภาพ 1 SABAYOI 4S Model



พัฒนางานตามกระบวนการ PDCA



1. ปัจจัยความสำเร็จ

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ โรงเรียนสละบายวิทยาคม ได้นำหลักปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีปัจจัยดังต่อไปนี้

1. การกำหนดนโยบายและแผน ด้านอำนวยการ ด้านการกำกับดูแล มาตรฐานด้านการสนับสนุนวิชาการ และการจัดสรรงบประมาณ
2. สถานศึกษา จะต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรจากเดิมคอยรับคำสั่งจากหน่วยงานระดับสูงมาเป็นบริหารโดยการริเริ่มสร้างสรรค์งานด้วยสถานศึกษาเอง
3. ผู้บริหารสถานศึกษา : พัฒนาทักษะให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพมีภาวะผู้นำสามารถประสานความร่วมมือร่วมใจระหว่างชุมชนและสถานศึกษา ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา มีวิสัยทัศน์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นตัวตั้ง
4. ครู : พัฒนาทักษะในหน้าที่ให้เป็นมืออาชีพ มีความสามารถในการปรับกระบวนการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักสูตรแกนกลางในการพัฒนา
5. ผู้ปกครองชุมชน และนักเรียน : เข้าใจบทบาทของการมีส่วนร่วม (PARTICIPATION) ในการบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนถือเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาโดยตรง มีอำนาจหน้าที่ร่วมกัน แม้ว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะเป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนก็ตาม แต่การจะนำแนวคิดหรือหลักการบริหารรูปแบบนี้ไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จจะต้องอาศัยปัจจัยที่เกื้อหนุนดังต่อไปนี้
 - 1) การสร้างความตระหนักและความเข้าใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพราะผู้บริหารไม่ได้เป็นเจ้าของกิจการโรงเรียนเอง จำต้องอาศัยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ปฏิบัติตามแนวคิดและหลักการ SBM
 - 2) พัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจในระบบการบริหารแบบใหม่นี้
 - 3) วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก จุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษาแล้วนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์
 - 4) เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมให้มากที่สุด
 - 5) เน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 6) ให้คณะกรรมการสถานศึกษาแสดงบทบาทให้มากที่สุด
 - 7) จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพ
 - 8) ให้คณะกรรมการสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อเป็นการสะท้อนถึงความต้องการของท้องถิ่นอย่างแท้จริง
 - 9) การนำระบบข้อมูลสารสนเทศไปใช้

การนำหลักบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียน

“การบริหาร” ความหมาย คือ กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม การปฏิบัติการในองค์การ และการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร หรืออีกความหมายหนึ่ง คือ กระบวนการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นผลสำเร็จด้วยการใช้บุคคล และทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุซึ่งเป้าหมายของความต้องการ

“การมีส่วนร่วม” ความหมาย คือ ทรัพยากรในการบริหารที่เป็นส่วนของบุคคลในแต่ละระดับการปฏิบัติ มีส่วนในกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และควบคุมการปฏิบัติในแต่ละส่วนๆ อย่างเต็มความสามารถ ทั้งในทิศทางเพื่อการปฏิบัติด้านเดียว หรือการนำเสนอซึ่งความคิดในการดำเนินการตามกระบวนการนั้นอย่างใดอย่างหนึ่ง

“การบริหารแบบมีส่วนร่วม” หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้น ๆ จะอยู่ในขั้นตอนใดๆ ก็ตามโดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์

แนวทางการสร้างและสนับสนุนการมีส่วนร่วม

ในการบริหารงานขององค์กรใด ๆ นั้น มีรูปแบบอยู่หลายสถานะ สิ่งที่จะส่งผลต่อการเกิดบรรยากาศเพื่อทุกคนและยังไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ต้องการนั้น มีความจำเป็นในทิศทางของการสร้างและสนับสนุน คือ

การพัฒนาความรู้สึกรับผิดชอบ ซึ่งเป็นการที่บุคคลในฐานะต่าง ๆ ต้องก่อความรู้สึกรับผิดชอบและสร้างแรงกระตุ้นต่อบุคคลอื่น ๆ ให้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์บนพื้นฐานแห่งความที่บุคคลมีความมั่นใจว่าเหตุและผลทางความคิด จะได้รับการสนับสนุน

การสร้างวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้กฎกติกาขององค์กร โดยสมาชิกขององค์กรเข้ามามีบทบาทในการกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์

การเปิดโอกาสเพื่อการแลกเปลี่ยน ย่อมเป็นผลดีต่อกลุ่มและบุคคลได้ในระดับกระทำ เพราะโอกาสเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใด ๆ หรือประสบการณ์มักถูกปิดกั้นด้วยคำสั่งหรือความคิดเบื่องบน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนย่อมส่งผลต่อเหตุและผลในการพัฒนาความคิดต่าง ๆ ได้

การสนับสนุนแนวความคิดที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ ซึ่งการสนับสนุนแนวคิดเหล่านั้นสามารถดำเนินการในทิศทางของงบประมาณหรืออื่นใดเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลแห่งการสร้างสถานะบุคคลให้ไว้วางใจองค์กร ให้ความร่วมมือต่อองค์กรได้มาก

สถานการณ์เพื่อการบริหารหรือจัดการ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงสถานการณ์ในการจัดการงานด้วยเสมอ เพื่อผลสูงสุด การเลือกแบบการบริหารใด ๆ ย่อมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมได้ ปัจจุบันการบริหารส่วนใหญ่ มุ่งแบบการมีส่วนร่วมเพราะเป็นการเปิดโอกาสแห่งบรรยากาศการริเริ่มสร้างสรรค์

การมองหาความคิดเห็นในส่วนที่ดี เป็นมุมมองของการบริหารที่ต้องการผลสัมฤทธิ์ว่าเมื่อบุคคลใดเสนอแนวคิดเพื่องานแล้วควรได้เห็นความเหมาะสมและทิศทางการเสนอของบุคคลอื่น ๆ ด้วยดี มิใช่มุ่งแนวทางเพื่อความขัดแย้งหรือสร้างฐานการไม่ยอมรับให้เกิดขึ้น

การสร้างแรงจูงใจในการใช้กระบวนการความคิดให้เกิดในทุกกลุ่มงาน การสร้างแรงจูงใจย่อมเป็นผลต่อบุคคลที่ก้าวมาสู่การต้องการมีส่วนร่วมเสมอหากผลตอบแทนเหล่านี้มีคุณค่าและประโยชน์ต่อตน ทั้งนี้ย่อมขึ้นกับปฏิกิริยาของบุคคลโดยรวมขององค์กรด้วยว่าจะท าให้ได้เพียงใด

คุณสมบัติของบุคคลเพื่อการมีส่วนร่วม

1. หาแนวคิดและวิธีการในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นเสมอตลอดเวลา
2. แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ขึ้นมาเอง
3. รู้จักใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ
4. วางแผนไว้ล่วงหน้าโดยมีระยะเวลา
5. มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ
6. เป็นสมาชิกที่ดีและเป็นผู้นำที่ดีด้วย
7. สร้างแรงกระตุ้นต่อตนเองและรู้ว่าอะไรคือแรงจูงใจ
8. สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ
9. มีมนุษยสัมพันธ์ดี
10. แสวงหาแรงจูงใจที่ไม่มีเงินเกี่ยวข้อง
11. ปรับและรับฟังความคิดเห็นได้ในทุกระดับ
12. ตั้งอยู่บนพื้นฐานคุณธรรมซื่อสัตย์สุจริต
13. มีความสม่ำเสมอ
14. ทำงานได้ดีกว่ามาตรฐาน
15. เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้เร็วและทันสมัย
16. มีประวัติดีและก่อผลงานสม่ำเสมอ

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร

สิ่งที่มีผลต่อการก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่สำคัญที่สุด คือ แรงจูงใจ และภาวะของบุคคล (ผู้นำ)

แรงจูงใจ คือ สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้น เพื่อก่อให้เกิดการกระทำของพลังในบุคคลส่งผลต่อการแสดงซึ่งพฤติกรรมและวิธีการในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายหลักที่ต้องการ เพราะแรงจูงใจมีผลต่อกระบวนการทำงานของคนในทิศทางแห่งประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ต้องการ

ลักษณะของแรงจูงใจจะแสดงออกได้โดยลักษณะพฤติกรรมซึ่งมีหลายทิศทางขึ้นอยู่กับบุคคล และ ขึ้นกับ

ธรรมชาติแห่งความต้องการของบุคคลด้วย ทั้งนี้ มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาโดยเป็นไปตามความปรารถนา ความคาดหวัง และจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ของตนเอง

ความสำคัญของแรงจูงใจต่อกระบวนการมีส่วนร่วม มีคำกล่าวว่า “ผู้บริหารที่ดี คือ ผู้ที่สามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยผู้ร่วมงาน” หมายถึง การที่องค์กรหรือผู้บริหารขององค์กรต้องให้ความสำคัญ และนำมาใช้ในกิจการต่าง ๆ ของงาน เพื่อส่งผลให้

- 1) การร่วมมือร่วมใจเพื่องาน
- 2) ความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร
- 3) เกื้อหนุนให้เกิดระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อผลในการกำกับควบคุมคนในองค์กร
- 4) การเกิดความสามัคคีในองค์กรหรือกลุ่ม
- 5) เข้าใจต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของบุคคลในองค์กร
- 6) สร้างความคิดใหม่เพื่อองค์กร
- 7) มีศรัทธาความเชื่อมั่นต่อตนเองและบุคลากรในองค์กร

2. กระบวนการวางแผนสู่การปฏิบัติ

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารงานแผนงานและงบประมาณ งานบริหารทั่วไป และงานบริหารงานกิจการนักเรียน โดยเริ่มจาก

1.1. การกำหนดเป้าหมายระดับสายงาน ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนาของสถานศึกษา

1.2. การสำรวจสภาพปัจจุบัน หรือ การวินิจฉัยของฝ่ายแต่ละฝ่าย โดยนำเครื่องมือ SWOT Analysis มาเป็นเครื่องมือ

1.3. การวางแผนยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาคุณภาพงานทั้ง 5

1.4. การประเมินผลการปฏิบัติงานฝ่ายงาน และการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ระดับบุคคล วัตถุประสงค์ก็เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนและบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมกับขับเคลื่อนให้องค์การดำเนินสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ เริ่มจาก

1. การกำหนดเป้าหมายการทำงานบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ที่จะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน

2. การทบทวนบทบาทและหน้าที่ของบุคลากร โดยพิจารณาจากรายละเอียดหน้าที่งาน

3. กำหนดเป้าประสงค์และตัวชี้วัดระดับบุคคล

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลและการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

3. ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

มิติด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ หรือ ผลลัพธ์ที่สำคัญจากประเด็นยุทธศาสตร์นั้นคืออะไร อะไรเป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญว่าประเด็นยุทธศาสตร์นั้นประสบความสำเร็จ

มิติด้านคุณภาพการให้บริการ อะไร คือสิ่งที่ผู้รับบริการของยุทธศาสตร์นั้นต้องการ และจะทราบได้อย่างไรว่าสามารถนำเสนอในสิ่งที่ผู้รับบริการต้องการ

มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ในการที่จะนำเสนอในสิ่งที่ผู้รับบริการต้องการ และหรือการก่อให้เกิดประสิทธิผล องค์การต้องทรัพยากรอะไรบ้าง (นอกเหนือจากบุคลากร) รวมถึงต้องมีกระบวนการหรือกิจกรรมใดบ้าง เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ผู้รับบริการต้องการ หรือเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผล

มิติด้านการพัฒนาองค์กร จะต้องมีการพัฒนาองค์การในด้านใดบ้าง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมขององค์การในการดำเนินงานยุทธศาสตร์

การบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้เข้ามาส่วนคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผนร่วมทำงานจึงก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ผูกมัดและตกลงใจร่วมกันใน การบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วมให้เกิดประโยชน์ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิด ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งดีกว่าการคิด และตัดสินใจเพียงคนเดียว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการลดการต่อต้านและก่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น

3. การมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. การมีส่วนร่วมที่ให้การตัดสินใจมีคุณภาพและทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น รูปแบบการมีส่วนร่วม

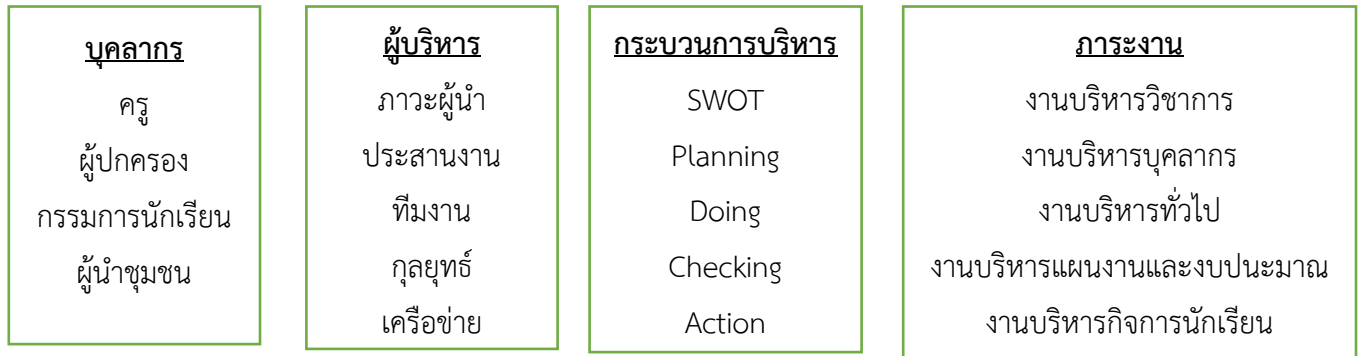
- 1) รูปแบบคณะกรรมการเพื่อการปรึกษาหารือ (Consultine Management) ในการ ดำเนินงานปรึกษาหารือเพื่อช่วยตัดสินใจ เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา กรรมการที่ปรึกษา เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมทำงานและร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จ

- 2) รูปแบบการร่วมเสนอแนะ (Suggestion System) เป็นรูปแบบหนึ่งของการมีส่วนร่วมโดยวิธีการจัดประชุมรับฟังข้อเสนอแนะ การเสนอแนะในแบบฟอร์ม การเสนอแนะผ่านเทคโนโลยีเป็นต้น

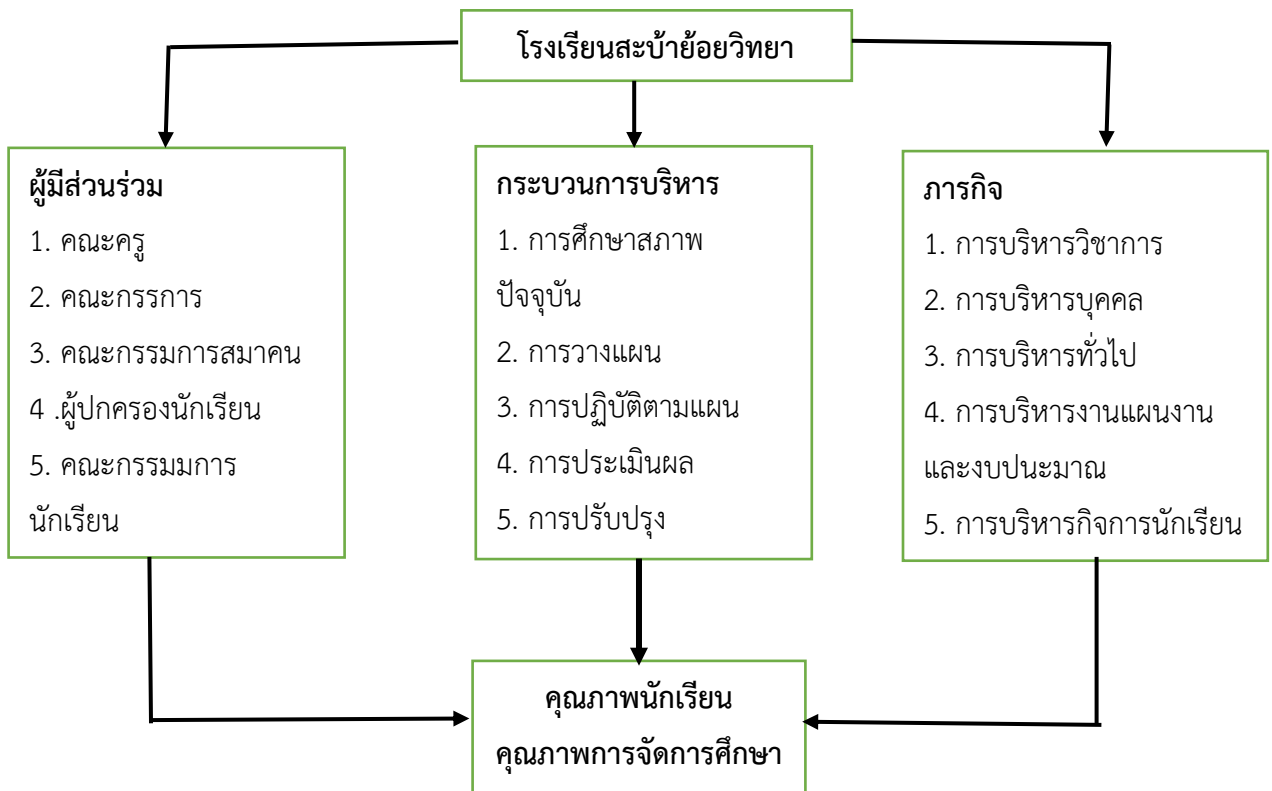
- 3) รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม (Team Working) เป็นการเปิด โอกาสให้ทุกคนร่วมคิดร่วมทำโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่มคุณภาพ

- 4) รูปแบบการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงาน กิจกรรมหรือเป็นเจ้าของรับผิดชอบงานบริหาร

องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม



กระบวนการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสละบ้าย้อยวิทยา



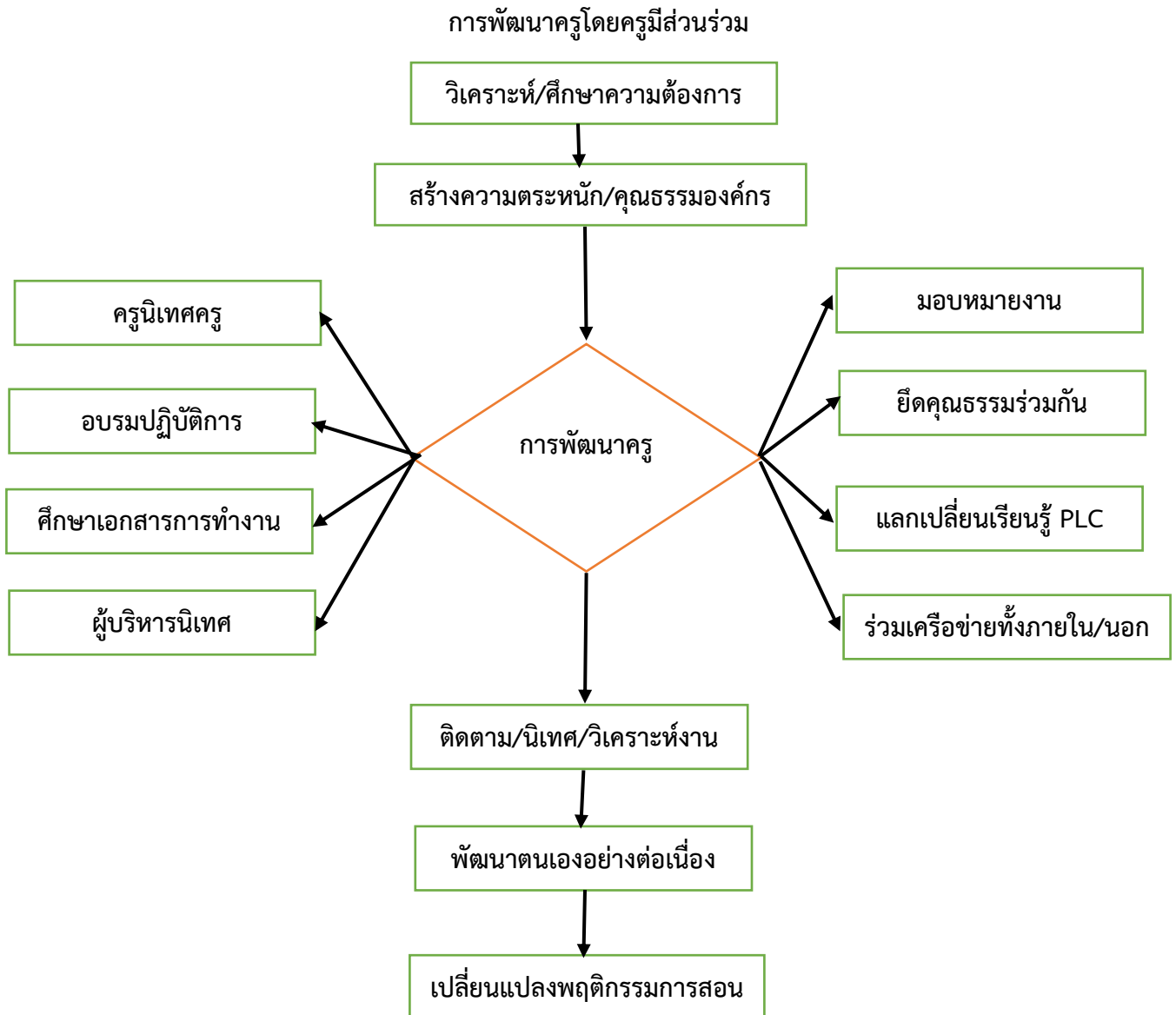
ขั้นตอน/วิธีการพัฒนา

ขั้นที่ 1 กำหนดรูปแบบและวิธีการ

ขั้นที่ 2 สรรหาผู้มีส่วนร่วม

ขั้นที่ 3 ดำเนินการให้เกิดการมีส่วนร่วม

ขั้นที่ 4 การเสริมสร้างพลังการมีส่วนร่วม



การบริหารโดยครูมีส่วนร่วม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ด้วยกลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. เพื่อพัฒนาครูให้เป็นครูในศตวรรษที่ 21
3. เพื่อให้ครูมีคุณธรรม จริยธรรม ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

การบริหารโดยครูมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผล และร่วมพัฒนาผลงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น โดยยึดมั่นในคุณธรรมองค์การเป็นที่ตั้งเพื่อให้การดำเนินงานในปกติไปสู่เป้าหมายโดยมีวิธีการดำเนินงานคือ

- วิเคราะห์ตนเอง ความต้องการที่ต้องการให้เกิดขึ้นในงานที่ทำ
- การสร้างความตระหนัก โดยร่วมกันกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ขององค์กร
- การแต่งตั้งหน้าที่ของบุคลากรให้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องเรียนรู้ในงาน
- ส่งเสริมความก้าวหน้า โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมทั้งความต้องการของตนเองและในหน้าที่
- ให้ครูนิเทศกันเอง ผู้บริหารนิเทศ
- มีการสะท้อนผลด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยน
- ทำงานร่วมกันเป็นทีมในองค์กรและในเครือข่ายนอกองค์กร
- ประชุมสม่ำเสมอ เพื่อเตรียมงาน วิเคราะห์ผล และให้กำลังใจ ในการส่งต่องานที่ทำต่อไปอย่าง

ต่อเนื่อง

กระบวนการบริหารในรูปคณะกรรมการมีส่วนร่วม

การปฏิบัติงานในสถานศึกษา ยึดหลักการประชาธิปไตย มีอิสระในการปฏิบัติงาน สร้างผลงานด้วยกระบวนการทำงานเป็นทีม ร่วมคิด ร่วมช่วยเหลือ ร่วมรับผิดชอบ โดยมีผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาและร่วมทำ มีแนวทางดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ โดยประชุมปรึกษาหารือ
 - ศึกษาผลการดำเนินงานในปีการศึกษาที่ผ่านมา
 - นำผลมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบเป้าหมายที่ตั้งไว้
 - แสวงหาจุดบกพร่องที่ต้องพัฒนาแก้ไข จุดเด่น
 - ร่วมกันกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายในระดับปฏิบัติการให้มีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน
 - กำหนดภาระงาน โครงการ กิจกรรมเพื่อเดินไปสู่เป้าหมายร่วมกัน
2. จัดทำแผนพัฒนา แผนปฏิบัติการประจำปี โครงการและกิจกรรม มอบหมายผู้รับผิดชอบ
3. เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติจากฝ่ายบริหาร

4. ประชุมวางแผนงาน ประสานงาน กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
5. ดำเนินกิจกรรมตามโครงการหรือกิจกรรมที่ตั้งไว้
6. กำกับ ติดตาม และนิเทศ
7. ประเมินผลกิจกรรมโครงการ

การบริหารโดยคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วม

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน มีการคัดเลือกจากบุคคลกลุ่มต่าง ๆ จากผู้ปกครอง นักเรียน ศิษย์เก่า ผู้นำชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ บุคคลสำคัญในชุมชน และผู้แทนชุมชนกลุ่มต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ ด้วยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ช่วยเหลือสนับสนุน และร่วมรับผิดชอบ ดังนี้

1. ร่วมคิดตัดสินใจวางแผนการพัฒนา ตั้งแต่การร่วมจัดทำแผนกลยุทธ์ ในการพัฒนาโรงเรียน
แผนปฏิบัติการ
2. ร่วมมีส่วนในการปฏิบัติงานกิจกรรมช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียน
3. ร่วมแก้ปัญหา
4. ร่วมรับผิดชอบ เช่นด้านการบริหารงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการปกครองนักเรียน ด้านอาคารสถานที่ และพัฒนางานด้านความสัมพันธ์กันระหว่างโรงเรียนและชุมชน
5. มีส่วนร่วมกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล
6. ร่วมภาคภูมิใจในผลความสำเร็จ

การบริหารโดยผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และนักเรียนมีส่วนร่วม

โรงเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียน ชุมชน ผู้ปกครองมีส่วนร่วม ในรูปของคณะกรรมการและอย่างไม่เป็นทางการโดยการ

1. เสนอความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน ในการประชุมผู้ปกครอง ผ่านแบบสอบถาม ในส่วนของนักเรียนในการนำเสนอผ่านที่ประชุมคณะกรรมการสถานักเรียน
2. มีส่วนร่วมปฏิบัติงาน กิจกรรมของโรงเรียน
3. มีส่วนร่วมตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร คณะครู ตรวจสอบการจัดการเรียนการสอนโดยครูรายงานเป็นระยะในการประชุมคณะกรรมการ
4. มีส่วนรับผิดชอบ ช่วยเหลือสนับสนุน ปรับปรุงงานทุก ๆ ด้านของโรงเรียน สนับสนุนทรัพยากร วัสดุเงิน เป็นต้น

บุคลากรทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน ร่วมกับผู้บริหารทำให้องค์กรมีการดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจนเกิดความยั่งยืนในการพัฒนา