

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นโยบายการศึกษาถือเป็นนโยบายของรัฐที่เป็นกรอบกำกับหรือเป็นทิศทางหรือ แนวทางในการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การกำหนดนโยบายการศึกษาหรือแนวทางการดำเนินการศึกษาปรากฏอยู่ในหลายรูปแบบ เช่น พระราชบัญญัติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือนโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐต่างๆ และเมื่อมีการกำหนดนโยบายก็จำเป็นต้องมีการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติหรือการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) ซึ่งเป็นการกระทำหรือชุดของการกระทำที่กำหนดโดยทิศทางของทางเลือกนโยบาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามคุณค่าที่กำหนดไว้ (Dunn, 1994) โดยจะมีกระบวนการที่นำนโยบายดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลตามที่คาดหมายซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญ ดังที่วเรเดซ จันทรศร (2551) และสมบัติ อารังธัญวงศ์ (2557) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายนั้นนับเป็นส่วนที่มีความสำคัญมากที่สุดในกระบวนการกำหนดนโยบาย ขณะเดียวกันการนำนโยบายไปปฏิบัติก็เป็นส่วนที่มีปัญหามากที่สุดด้วยเช่นกัน สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2557) ได้ประมวลสรุปปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติไว้ว่า การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มักจะมีปัญหาของความเป็นระบบราชการที่บุคลากรติดยึดอยู่กับกฎระเบียบ (rule-bound) ของราชการมากกว่าการสนใจการเปลี่ยนแปลงของปัญหาและสถานการณ์ ขาดกลไกที่ยืดหยุ่น ขาดการแสวงหาแนวทางเพื่อความสำเร็จของนโยบายหรือมีแนวทางแต่ไม่ปฏิบัติตาม หรือปัญหาการเลือกกลยุทธ์การนำนโยบายไปปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น

กระบวนการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติถือเป็นจุดเชื่อมโยงระหว่างการกำหนดนโยบายและการประเมินผลนโยบายแต่ก็จะมีช่องว่างที่มักไม่ได้รับความสนใจ (Hargrove, 1975) อันเป็นสาเหตุบ่อยครั้งที่นโยบายหรือโครงการที่ได้รับการยอมรับในเบื้องต้นแล้วแต่กลับไม่ประสบความสำเร็จได้และเป็นปัญหามาโดยตลอด สำหรับประเทศไทยในระยะเวลาที่ผ่านมา คุณภาพการศึกษาของประเทศไทยถือได้ว่ายังอยู่ในระดับที่ต้องการการพัฒนาอย่างจริงจัง คุณภาพการศึกษาทั้งระบบของประเทศยังเป็นประเด็นที่สังคมเรียกร้องและให้ความสนใจมานาน แม้จะมีนโยบายหรือกฎหมายการศึกษาเพื่อมุ่งการพัฒนาการศึกษาโดยตลอด แต่อาจกล่าวได้ว่าในทางปฏิบัติการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติยังไม่บรรลุเจตนารมณ์ของนโยบาย ดังจะเห็นได้จากความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ไม่เป็นที่พึงพอใจ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนยังเป็นปัญหาอย่างต่อเนื่อง นั้นย่อมแสดงว่า นโยบายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ และจากงานวิจัยที่ผ่านมาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) ชี้ให้เห็นว่าเป้าหมายของการปฏิรูประบบการศึกษาไทยคือ (1) การพัฒนาระบบการเรียนการสอนเพื่อเติมเต็มศักยภาพให้นักเรียนมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (2) การพัฒนาระบบครูให้มีคุณภาพ (3) การสร้างความรับผิดชอบ (accountability) ในระบบการศึกษา และ

(4) การลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านต่าง ๆ ในระบบการศึกษา ซึ่งประเด็นเหล่านี้ล้วนเป็นประเด็นที่ประเทศไทยต้องให้ความสนใจในการพัฒนาโดยต้องมองไปในอนาคต ซึ่งจำเป็นต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินการและผลักดันนโยบายเหล่านี้ไปสู่สถานศึกษาเพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นจริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

สำหรับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ผ่านมา โดยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาสภาพหรือลักษณะของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ข้อค้นพบส่วนใหญ่พบว่า มีการนำนโยบายต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตาม การศึกษาถึงความสำเร็จหรือประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติยังมีไม่มากนัก เช่น พูลย์ชัย ยาวิชัย (2550) ศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และพบว่าสถานศึกษาส่วนมากมีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเช่นกัน แต่ไม่มีกระบวนการที่เป็นแนวทางและชัดเจนในการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ รัชยา รัตนธาวาร (2558) ได้ศึกษารูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สถานศึกษาบางแห่งมีการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ แต่ขาดกระบวนการที่เป็นแนวทางที่ชัดเจน ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายน้อย และคณิต ธัญญะภูมิ (2560) พบว่า สภาพการนำนโยบายการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในสถานศึกษาที่ปฏิบัติทั่วไปไม่มีกระบวนการปฏิบัติที่ชัดเจน เช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม พิเชษฐ จันทรหนองแขง (2547) ได้ศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายเรียนฟรีสิบห้าปีไปปฏิบัติพบว่า ประสิทธิภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก แต่ก็พบว่าในการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น มีปัญหาที่จะต้องได้รับการส่งเสริมพัฒนาในหลายด้าน เช่น การส่งเสริมให้มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ และการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารและหน่วยงาน เป็นต้น

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติ มักมีปัญหากเกิดขึ้นหลายประการ เช่น การขาดประสิทธิภาพในการประสานงาน ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติตามนโยบายขาดความรู้ความสามารถ ไม่สามารถแปลงนโยบาย หรือกำหนดแนวปฏิบัติที่เหมาะสมได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554) ซึ่งจะเป็นได้ว่าปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายจะเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารการศึกษา และการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับที่กล้า ทองขาว (2556) กล่าวว่า ปัจจัยด้านผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้นำจะแสดงความสามารถในการบริหารจัดการ การกำกับดูแลทั้งบุคลากร งบประมาณ และส่งเสริมเอื้ออำนวยให้การดำเนินการทุกด้าน เพื่อสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของนโยบาย และข้อค้นพบจากงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ หรือการขับเคลื่อนนโยบาย พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำ และสมรรถนะขององค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (บุญชร จันทรดา และเจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม, 2551; สายธาร วิสัยพงศ์, 2553; Phaopeng, 2010) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะสมรรถนะเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), 2553) จึงอาจกล่าวได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ และส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันมีการศึกษาและนำเสนอสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม แต่ยังไม่มีการศึกษาวิจัยเฉพาะเกี่ยวกับสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบและตระหนักถึงสมรรถนะที่จะเป็นประโยชน์ในการที่พัฒนาตนเอง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถจะนำสารสนเทศนี้ไปเป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพและปัญหาในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างไร
2. องค์ประกอบของสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยอะไรบ้าง
3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร เป็นการศึกษาเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกครบสาม (พ.ศ. 2554 - 2558) จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในสถานศึกษาระดับคุณภาพดีขึ้นไป
2. ขอบเขตด้านตัวแปร ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติประกอบด้วย
 - 2.1) สมรรถนะการแปลงนโยบาย
 - 2.2) สมรรถนะการสร้างความเข้าใจและการยอมรับ
 - 2.3) สมรรถนะการจัดโครงสร้างการทำงาน

- 2.4) สมรรถนะการจัดการทรัพยากร
- 2.5) สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร
- 2.6) สมรรถนะการควบคุม กำกับ และประเมินผล
- 2.7) สมรรถนะการสร้างความเป็นปึกแผ่นต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดร่างองค์ประกอบของสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางหรือกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ และ 2) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสมรรถนะและองค์ประกอบของสมรรถนะ เพื่อกำหนดเป็นร่างองค์ประกอบของสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้ทำการสังเคราะห์เพื่อให้ได้ร่างองค์ประกอบซึ่งกล่าวไว้ในบทที่ 2 จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

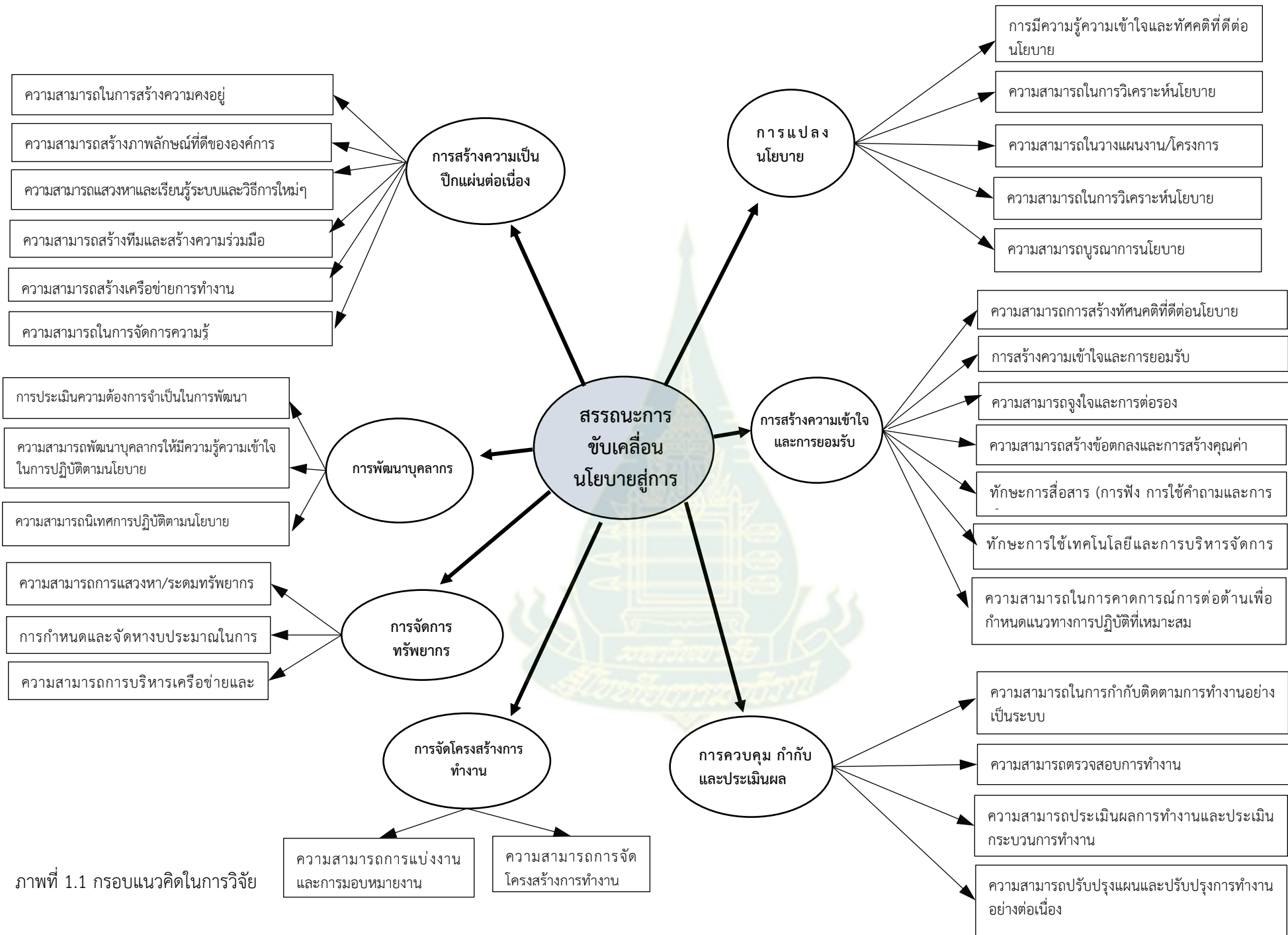
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติและแนวทางหรือกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของ Edward (1980); Sabatier and Mazmanian (1980); Dror (1988); Mauriel, et al. (1989); Baker (1994); Hill and Hupe, (2014); ศุภชัย ยาวะประภาช (2533); จุมพล นิมพานิช (2554); วรเดช จันทศร (2551); คณิต ัญญะภูมิ (2560); พุฒยชัย ยาวีราช (2550); เคนหวัง บุญเทศ (2556); สุขาดา ลิมสวัสดิ์ และคณะ (2560); ปฏิมา พูนทรัพย์ และคณะ (2561) พบว่า นักวิชาการได้นำเสนอแนวทางหรือกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ไว้ ดังนี้ 1) การแปลงนโยบาย 2) การสร้างความเข้าใจและการยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน 3) การจัดโครงสร้างการทำงาน 4) การจัดการทรัพยากร 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การควบคุม กำกับ และประเมินผล และ 7) การสร้างความเป็นปึกแผ่นต่อเนื่อง

สำหรับการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสมรรถนะและองค์ประกอบของสมรรถนะของ Parry (1997); Shermon (2004); McClelland (อ้างถึงใน จำลอง นักพ่อน, 2562); และ ศิริชัย กาญจนวาสี (2546) สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะที่นักวิชาการได้นำเสนอไว้ อาจสรุปได้เป็น 3 ส่วนคือ 1) ความรู้ (Knowledge) ซึ่งเป็นความสามารถเข้าใจหรือมีความรู้เกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎี แนวคิด หรือเนื้อหาสาระที่จำเป็นต้องรู้เกี่ยวกับเรื่องที่จะปฏิบัติงาน 2) ทักษะ (Skills) เป็นความสามารถในการปฏิบัติการต่างๆ ด้วยความคล่องแคล่วและมีประสิทธิภาพ และ 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) เป็นคุณลักษณะภายในที่เกี่ยวข้องกับ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่น ๆ ที่แสดงออกเพื่อสนับสนุนความรู้ ทักษะและช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลความสำเร็จ

ดังนั้น สมรรถนะในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นสมรรถนะเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ จึงเป็นความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จะนำมาใช้ในการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นสมรรถนะตามกรอบกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นการเฉพาะ ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะการแปลง

นโยบาย สมรรถนะการสร้างความเข้าใจและการยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน สมรรถนะการจัดโครงสร้างการทำงาน สมรรถนะการจัดการทรัพยากร สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร สมรรถนะการควบคุม กำกับ และประเมินผล และสมรรถนะในการสร้างความเป็นปึกแผ่นต่อเนื่อง องค์ประกอบของแต่ละสมรรถนะ มีรายละเอียดนำเสนอตั้งภาพที่ 1.1





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์

สภาพการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะการดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำนโยบายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายไปสู่ปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลที่คาดหวัง ประกอบด้วยกระบวนการ ดังนี้คือ 1) การแปลงนโยบาย 2) การสร้างความเข้าใจและการยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน 3) การจัดโครงสร้างการทำงาน 4) การจัดการทรัพยากร 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การควบคุม กำกับ และประเมินผล และ 7) การสร้างความเป็นปึกแผ่นต่อเนื่อง

ปัญหาในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติ หมายถึง สิ่งที่ขัดขวางหรือเป็นอุปสรรคที่ทำให้การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำนโยบายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายไปสู่ปฏิบัติไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยสิ่งที่เป็นปัญหาต่อการดำเนินการตามกระบวนการ ดังนี้ 1) การแปลงนโยบาย 2) การสร้างความเข้าใจและการยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน 3) การจัดโครงสร้างการทำงาน 4) การจัดการทรัพยากร 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การควบคุม กำกับ และประเมินผล และ 7) การสร้างความเป็นปึกแผ่นต่อเนื่อง

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบของสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการนำนโยบายที่ได้รับมอบหมายไปสู่ปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลที่คาดหวัง ประกอบด้วย 1) สมรรถนะการแปลงนโยบาย 2) สมรรถนะการสร้างความเข้าใจและการยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน 3) สมรรถนะการจัดโครงสร้างการทำงาน 4) สมรรถนะการจัดการทรัพยากร 5) สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร 6) สมรรถนะการควบคุม กำกับ และประเมินผล และ 7) สมรรถนะการสร้างความเป็นปึกแผ่นต่อเนื่อง

สมรรถนะการแปลงนโยบาย หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อนโยบาย การมีความสามารถในการวิเคราะห์นโยบาย ความสามารถในวางแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับนโยบาย ความสามารถกำหนดขั้นในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และความสามารถบูรณาการนโยบายในแผนงาน/โครงการของโรงเรียน

สมรรถนะการสร้างความเข้าใจและการยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถการสร้างทัศนคติที่ดีต่อนโยบาย มีความสามารถจูงใจและการต่อรอง มีทักษะในการสื่อสาร-การฟัง การใช้คำถามและการนำเสนอ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีและการบริหารจัดการสารสนเทศ และมีความสามารถในการคาดการณ์การต่อต้านเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม

สมรรถนะการจัดโครงสร้างการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดโครงสร้างการทำงาน และความสามารถในการแบ่งงานและการมอบหมายงาน

สมรรถนะการจัดการทรัพยากร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแสวงหา/ระดมทรัพยากร ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร/การกำหนดและจัดหางบประมาณในการดำเนินงาน และความสามารถในการบริหารเครือข่ายและชุมชน

สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของบุคลากร ความสามารถจัดการพัฒนาบุคลากรให้มี

ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามนโยบาย และความสามารถพิเศษให้คำแนะนำการปฏิบัติตามนโยบาย

สมรรถนะการควบคุม กำกับ และประเมินผล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำกับ ติดตามการทำงานอย่างเป็นระบบ ความสามารถตรวจสอบการทำงาน ความสามารถประเมินผลการทำงานและประเมินกระบวนการทำงาน และความสามารถในการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะการสร้างความเป็นปึกแผ่นต่อเนื่อง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความคงอยู่ของกิจกรรมและแสวงหาแนวทางการพัฒนา ความสามารถปรับปรุงแผนและปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง ความสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ ความสามารถแสวงหาและเรียนรู้ระบบและวิธีการใหม่ ๆ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความสามารถสร้างทีมและสร้างความร่วมมือ ความสามารถสร้างเครือข่ายการทำงานและการประสานงาน และความสามารถในการจัดการความรู้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หลักการ วิธีการหรือแนวปฏิบัติในการส่งเสริม สนับสนุนเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะและความสามารถในการดำเนินการนำนโยบายที่ได้รับมอบหมายไปสู่ปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลที่คาดหวัง ซึ่งเป็นแนวทางที่ได้จากกระบวนการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้เกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติ
2. หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำองค์ประกอบของสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติเพื่อนำมากำหนดเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาหรือการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
3. หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้เป็นกรอบแนวทางเพื่อการพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนนโยบายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำแนวทางการพัฒนาไปใช้ในการกำหนดนโยบายในการส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้มีสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติ