

การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

THE FACTOR ANALYSIS OF COMPETENCIES OF EDUCATION DEPARTMENT DIRECTORS UNDER THE SUB-DISTRICT MUNICIPALITY IN THE NORTHEASTERN REGION AFFECTING EDUCATION QUALITY

ทัศนียา กองภา

นิสิตปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
E-mail : tatsaneeya_k@yahoo.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดม จำรัสพันธุ์

อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
E-mail : S_unthchai@yahoo.com

รองศาสตราจารย์ ดร.พิชญ์ ฉายายนต์

อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
E-mail : pichayachayayond@gmail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะแรกสังเคราะห์หลักการและทฤษฎีและใช้เทคนิคเดลฟายเพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน ระยะที่สองเพื่อพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะที่สามตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับคุณภาพการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 430 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ใช้ในเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ และแบบสอบถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจาก ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา นักวิชาการการศึกษา จำนวน 430 คน แล้วใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบจากข้อมูลเชิงประจักษ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยใช้โปรแกรม LISREL ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) สมรรถนะด้านการงานเป็นทีม (2) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (3) สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (4) สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถ (5) สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม (6) สมรรถนะด้านกลยุทธ์ในการวางแผน (7) สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติ
2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันกับคุณภาพการศึกษา พบว่าองค์ประกอบที่ได้จากเทคนิคเดลฟายมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไคร้สแควร์เท่ากับ 25.68 ความน่าจะเป็น 0.21876 ที่องศาอิสระ 21 ค่าไคร้สแควร์สัมพัทธ์ CMIN/DF

เท่ากับ 2.950 ค่าดัชนี RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.023 ค่าดัชนี GFI มีค่าเท่ากับ 0.992 ค่าดัชนี AGFI มีค่าเท่ากับ 0.970 ค่าดัชนีเปรียบเทียบ NFI เท่ากับ 0.854 ค่าดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ 0.996 จึงแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความเหมาะสม คือ โมเดลสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาร้อยละ 73.00

คำสำคัญ : องค์ประกอบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบล คุณภาพการศึกษา

ABSTRACT

The purpose of this study was to study factors of competencies of education department directors under sub-district municipalities in the Northeastern Region affecting educational quality. The research process consists of 3 phases. The first phase was the theoretical synthesis and the use of Delphi Technique for interviewing 19 experts. The second phase was the development of factors of competencies of education department directors under sub-district municipalities in the Northeastern Region. The third phase was the verification of conformity of the developed factors of competencies of education department directors under sub-district municipalities in the Northeastern Region with educational quality. The research sample for quantitative study consisted of 430 people classified into education department directors, heads of educational administration division, heads of academic promotion division, and academic officers. The employed research instruments were a questionnaire to be used with the three rounds of Delphi Technique, and a 5-scale rating questionnaire to collect data from the research sample of 430 people. The confirmatory factor analysis technique was used to confirm the congruence of theoretical model of competencies of education department directors under sub-district municipalities in the Northeastern Region with empirical data. The statistics employed were the mean, standard deviation, median, inter-quartile range, and confirmatory factor analysis using LISREL program. The results were as follows:

1. The competencies of education department directors under sub-district municipalities in the Northeastern Region consisted of 7 factors: (1) teamwork competency, (2) administration competency, (3) achievement motivation competency, (4) knowledge and capability competency, (5) morality and ethics competency, (6) planning strategy competency, and (7) performing skill competency.

2. Results of the confirmatory factor analysis indicated that the theoretical model from Delphi Technique was congruous with empirical data with chi-square value of 25.68 with probability value of 0.21876 and degrees of freedom of 21, CMIN/DF= 2.950, RMSEA = 0.023, GFI = 0.992, AGFI = 0.970, NFI = 0.854, CFI = 0.996. These kinds of standard criteria implied that the model of competencies of education department directors under sub-district municipalities in the Northeastern Region, developed by the researcher, had construct validity and conformed to empirical data which affected educational quality by 73.00%.

KEYWORDS : Factors of competencies, Education department director, Sub-district municipality, Educational quality

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องของเทคโนโลยี ส่งผลกระทบให้องค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างพยายามเร่งปรับตัวเพื่อสร้างความอยู่รอดในเชิงของการแข่งขันด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพและกระบวนการผลิต การพัฒนาสินค้าและบริการให้ดีขึ้น แต่การปรับปรุงสิ่งต่างๆ เหล่านี้อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้องค์การอยู่ในสถานะของความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์การได้ ดังนั้นจึงทำให้หลายองค์การต่างหันมาสนใจกับการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานให้มากขึ้นเพราะถือว่าคนเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นมูลค่าได้โดยตรง แต่สามารถวัดได้โดยทางอ้อมในรูปของผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุน ด้วยการสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถซึ่งเป็นสิ่งที่องค์การไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้และเมื่อได้คนดีมีฝีมือเข้ามาทำงานให้องค์การแล้วสิ่งหนึ่งที่องค์การจะต้องริบดำเนินการอย่างต่อเนื่องคือการสร้างระบบในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของคนเมื่อระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกกำหนดขึ้นมาดีแล้วระบบจะมีส่วนอย่างมากในการมุ่งใจการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีความรู้สึกที่จะร่วมทำงานกับองค์การนั้นๆ (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2543)

คนจึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์การ ด้วยความรู้ความสามารถทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรจะทำองค์การมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นเพราะถือว่าคนเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญซึ่งจะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายที่องค์การมุ่งหวังไว้ ดังนั้น แนวคิดเรื่องสมรรถนะจึงเข้ามามีบทบาทและถูกนำมาใช้ในองค์การด้วยการกำหนดสมรรถนะจะต้องกำหนดให้สอดคล้องและเชื่อมโยงและตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์การที่กำหนดขึ้นและแนวคิดของสมรรถนะมาใช้ในกระบวนการด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการสรรหา การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนากิจการประเมินผลการปฏิบัติงานความก้าวหน้าในอาชีพ ในระบบราชการการกำหนดความสามารถจะสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อมีการกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมที่บ่งชี้ให้เห็นถึงลักษณะความสามารถที่กำหนดขึ้นเพราะพฤติกรรมที่กำหนด

ขึ้นมาจะเป็นดัชนีที่ใช้วัดหรือประเมินความสามารถของแต่ละบุคคล (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549) องค์การทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนได้ทุ่มงบประมาณและกำลังคนเพื่อมาใช้ในการบริหารจัดการภายในขององค์การของตนเพื่อความอยู่รอดทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างพยายามแข่งขันและเร่งปรับตัวเพื่อสร้างแรงจูงใจ คิดค้นหาหนทางในการแข่งขัน ด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพและกระบวนการต่างๆ การพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริการให้ดีขึ้นกว่าเดิม

ในการพัฒนาองค์การสมรรถนะจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมอันจะนำไปสู่ผลงานที่ดีและผลประกอบการโดยรวมขององค์การ บุคลากรจึงเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่มีความสำคัญยิ่งต่อการสร้างความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การและเป็นต้นทุนทางปัญญาที่องค์การต่างๆ ที่พยายามมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ดังนั้น แนวความคิดเรื่องสมรรถนะจึงเข้ามา มีบทบาทและนำมาใช้ในองค์การมากยิ่งขึ้นสมรรถนะจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานและผลสัมฤทธิ์ที่ดีของงานตามที่ต้องการทำให้เกิดเป็นความสามารถที่เฉพาะขององค์การ ดังนั้น ปัจจัยที่จะตัดสินใจในอนาคตขององค์การจึงไม่ใช่ สินค้าหรือบริการแต่จะเป็นสมรรถนะขององค์การซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลโดยตรงเพราะถ้าบุคลากรในองค์การมีสมรรถนะที่ดีแล้วจะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่องค์การต้องการ องค์การที่มีประสิทธิผลต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้ให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในองค์การจะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์การ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547)

ในระบบความก้าวหน้าในอาชีพผู้บริหารสถานศึกษาก็คือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือยังเป็นปัญหาอันสำคัญอีกประการหนึ่งในการดำรงตำแหน่งขาดคุณธรรม ภายใต้อำนาจและบารมีของนักการเมืองจัดการกลุ่มของตนเองของคณะผู้บริหารเพื่อให้ได้รับตำแหน่งเพื่อตอบสนองนโยบายเพื่อส่วนตนมากกว่าการเป็นไปตามระดับ

อาวุโสหรือตำแหน่งอาจถูกสับเปลี่ยนหรือถูกโอนย้ายไปให้กับอีกบุคคลกลุ่มหนึ่งซึ่งส่งผลกระทบต่อสถานะด้านจิตใจและขาดขวัญกำลังใจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552)

อีกประการหนึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษานับได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการอย่างเร่งด่วนโดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านความรู้ ความสามารถในการอ่าน เขียน การคำนวณ ทักษะ การคิดวิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่ความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษา การปรับปรุงหลักสูตร เทคนิควิธีการสอน สื่อการเรียนการสอน การบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพทุกระดับชั้นการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552; สำนักเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) และจากผลประเมินภายนอกกรอบสองของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่ายังมีสถานศึกษาที่ยังไม่ได้มาตรฐานคิดเป็นร้อยละ 20 เป็นตัวชี้วัดให้เห็นว่าการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวมยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินผลคุณภาพการศึกษา, 2548)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

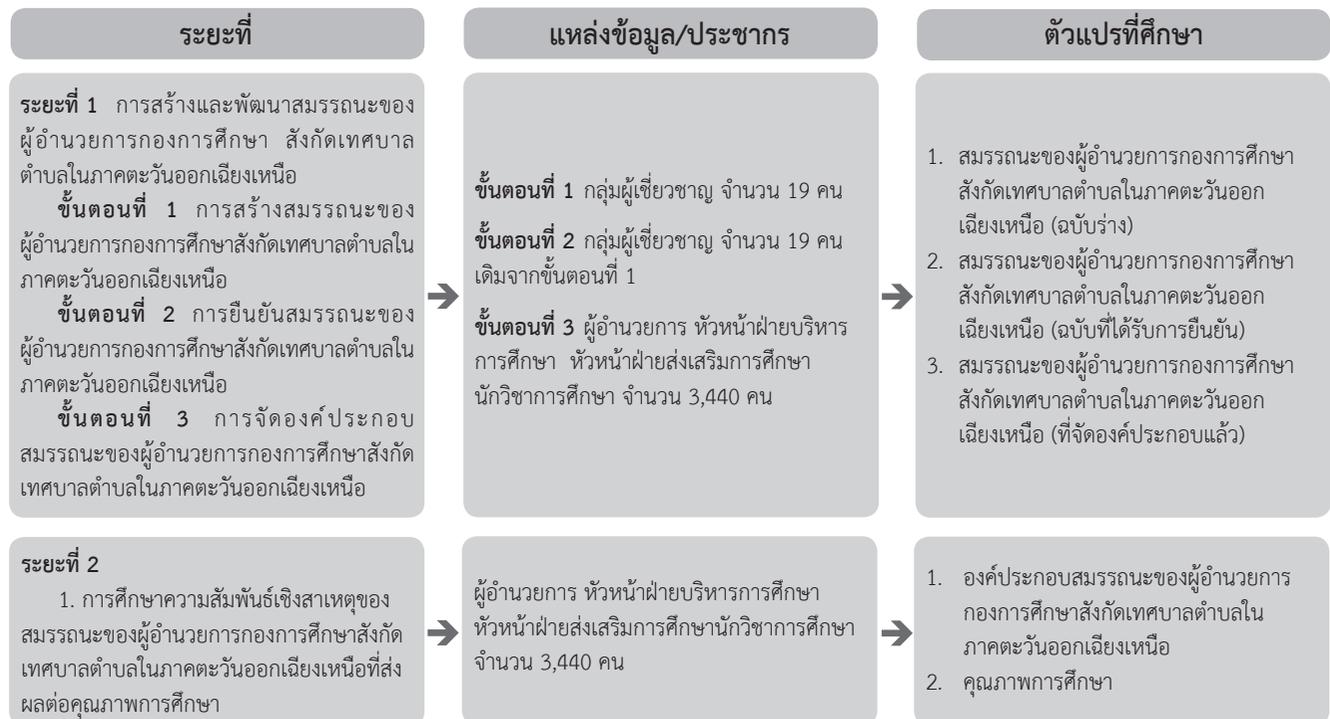
1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับคุณภาพการศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตของการวิจัย

ตัวแปรเหตุคือ องค์ประกอบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7 ตัว 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการบริหารจัดการ 3) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ด้านความรู้ความสามารถ 5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 6) ด้านกลยุทธ์ในการวางแผน 7) ด้านทักษะการปฏิบัติ ตัวแปรผล 3 ด้านคือ 1) ด้านปัจจัย 2) ด้านกระบวนการศึกษา 3) ด้านผลผลิต (ผู้เรียนและชุมชน)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 แหล่งข้อมูล เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คนเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ระยะที่ 2 ประชากร คือ ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา นักวิชาการศึกษา จำนวน 3,440 คน ที่มาจากองค์กรปกครองท้องถิ่นสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา นักวิชาการศึกษา จำนวน 430 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดและตำแหน่งเป็นเกณฑ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) แบบสัมภาษณ์ (2) แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารกองการศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา (3) แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (4) แบบบันทึกผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของ สมศ. ที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม(พ.ศ.2554- 2558) ของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากเว็บไซต์ เครื่องมือวิจัย ฉบับที่ 2 และฉบับที่ 3 ผู้วิจัยนำไปทดลองใช้ (Try Out) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach,1990: 204) พบว่าผลปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยรับหนังสือส่งเอกสารจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ถึงผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษานักวิชาการการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ใช้ในการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมซองเปล่าติดแสตมป์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับทางไปรษณีย์ พร้อมระบุให้ส่งแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์

3. เมื่อแบบสอบถามส่งกลับมาถึงผู้วิจัย ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมต่อไป

4. ในกรณีที่ยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารอีกครั้งหนึ่งขอความกรุณาส่งคืนทางไปรษณีย์หรือผู้ช่วยผู้วิจัยและผู้วิจัยเดินทางไปรับด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) การวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายบริหาร หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม และนักวิชาการศึกษา ใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และโปรแกรม LISREL

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

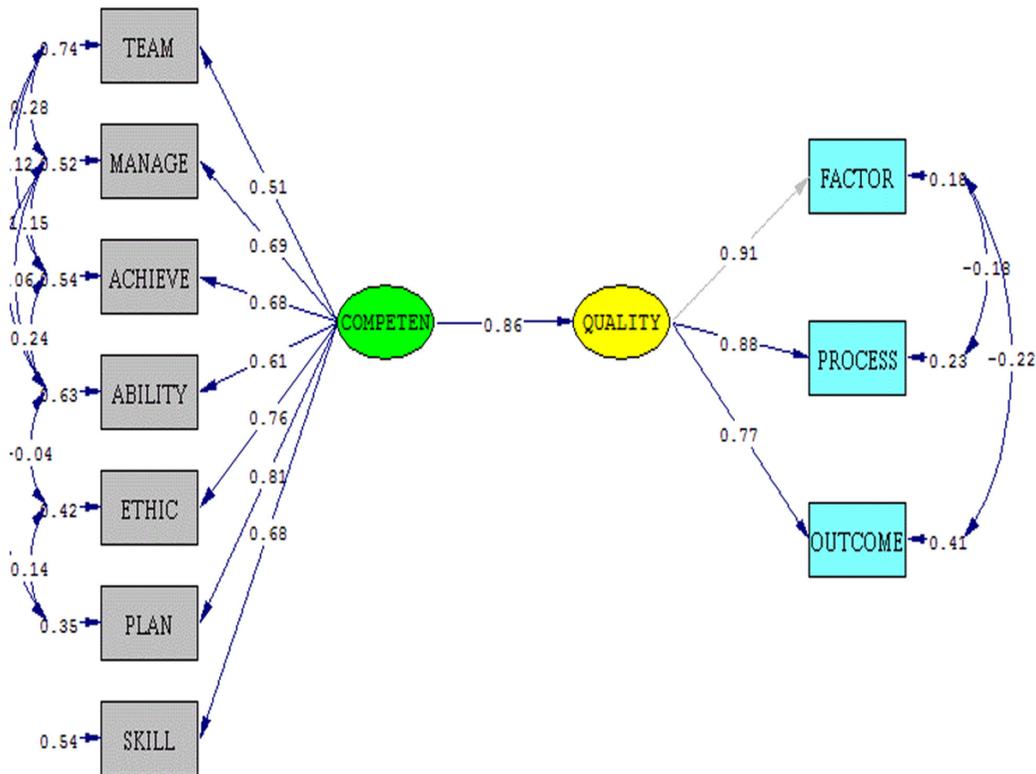
1. ผลการสร้างสมรรถนะของผู้บริหารกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือขั้นตอนที่ 1 ได้ร่างสมรรถนะของผู้บริหารกองการศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขั้นตอนที่ 2 ได้สมรรถนะของผู้บริหารกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนที่ 3 ได้องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7 ด้าน 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการบริหารจัดการ 3) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ด้านความรู้ความสามารถ 5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 6) ด้านกลยุทธ์ในการวางแผน 7) ด้านทักษะการปฏิบัติงาน

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะของผู้บริหารกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาค

คะแนนออกเสียงเหนือกับคุณภาพการศึกษา พบว่าองค์ประกอบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับคุณภาพการศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากการทดสอบไคสแควร์ มีค่าไคสแควร์เท่ากับ 25.68 ความน่าจะเป็น 0.21876 ที่องศาอิสระ 21 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ CMIN/DF เท่ากับ 2.950 ค่าดัชนี RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.023 ค่าดัชนี GFI มีค่าเท่ากับ 0.992 ค่าดัชนี AGFI มีค่าเท่ากับ 0.970 ค่าดัชนีเปรียบเทียบ NFI เท่ากับ 0.854 ค่าดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ 0.996 จึงแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความเหมาะสม คือโมเดลสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาร้อยละ 73.00 ดังภาพที่ 2

เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากค่ามากไปหาน้อยได้ดังนี้ .91, .81, .79, .76,

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงจากค่ามากไปหาน้อยได้ดังนี้ .91, .81, .79, .78, .75, .74 และ .61 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าเกิดจากองค์ประกอบหลัก1) ด้านการทำงานเป็นทีม (TeamWork) 2) ด้านการบริหารจัดการ (Administration) 3) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) 4) ด้านความรู้ความสามารถ (Ability) 5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Morality and ethics) 6) ด้านกลยุทธ์ในการวางแผน (Planning strategies) และ 7) ด้านทักษะการปฏิบัติงาน (Performing skills)



Chi-Square=25.68, df=21, P-value=0.21876, RMSEA=0.023

ภาพที่ 2 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับคุณภาพการศึกษา

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าองค์ประกอบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา มีจำนวน 7 องค์ประกอบ เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดถึงน้อยที่สุด อภิปรายดังนี้

1.1 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) จากผลการวิจัยที่พบว่าองค์ประกอบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีการรับฟังความคิดเห็นของทีมและให้ข้อมูลต่างๆ แก่สมาชิกในทีม มีการทำงานให้สำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่ทีมกำหนด มีการสร้างสัมพันธภาพในการทำงานกับสมาชิกในทีมมีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมตระหนักถึงความสำคัญของทีม และมีการร่วมกิจกรรมในการทำงานกับคนอื่นได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2550) ที่เสนอกรอบแนวคิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการทำงานเป็นทีมต่อการจัดการความรู้ เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยให้นักพัฒนางานใช้ความรู้และยกระดับความรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญมี เณรยอด (2545) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่าสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนต่อการรองรับการปฏิรูปการศึกษาประกอบด้วย 1) ผู้ร่วมงาน ศรัทธา 2) ทำงานเป็นทีม 3) เป็นผู้นำทางวิชาการ 4) มีวิสัยทัศน์ 5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) มีมนุษยสัมพันธ์ 7) มีความรู้ความสามารถในการบริหาร 8) กล้าตัดสินใจ และรับผิดชอบ 9) ซื่อสัตย์โปร่งใส 10) เป็นผู้ประสานที่ดี 11) เป็นประชาธิปไตย 12) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน และ 13) เป็นแบบอย่างที่ดีโดยลำดับความสำคัญ 5 สมรรถนะแรกคือ ผู้ร่วมงาน ศรัทธา ทำงานเป็นทีมเป็นผู้นำทางวิชาการมีวิสัยทัศน์และมีความคิดสร้างสรรค์

1.2 ด้านการบริหารจัดการ (Administration) จากผลการวิจัยที่พบว่าเป็นองค์ประกอบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่สอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีการจัดระบบโครงสร้างกำหนด

หน้าตัวอย่างชัดเจน มีขั้นตอนการทำงานและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน มีการมอบหมายการดำเนินงานที่เป็นระบบถูกต้องตามระเบียบแบบแผนและข้อบังคับสอดคล้องกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548) ที่กล่าวว่าการจัดการความรู้เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งการจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) จากผลการวิจัยที่พบว่าเป็นองค์ประกอบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักอันดับที่สาม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีความพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้องและเสร็จตามเวลาที่กำหนด มีการตรวจสอบและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการผลักดันให้บุคลากรทำงานให้ประสบผลสำเร็จและมีการสร้างผลงานที่ท้าทายและทำได้ยากเพื่อให้ผลงานออกมาดีกว่า สอดคล้องกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548) ที่กล่าวว่าการจัดการความรู้เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งการจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2547, 2550) ที่กล่าวว่าการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคณะและบรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปสู่การใช้ความรู้ที่สร้างขึ้นใหม่เน้นในการเพิ่มคุณค่าและมูลค่าให้แก่องค์กรสอดคล้องกับ Boyatzis (1982) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของสมรรถนะบุคคลและปัจจัยอื่นๆ กับผลลัพธ์ขององค์การว่าผลงานที่ดีเลิศขององค์การเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยสามประการคือ บุคคลงานและองค์การปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ วิสัยทัศน์ปรัชญาในการทำงานวิธีการทำงานความรู้ความสามารถหรือ

สมรรถนะของแต่ละคนจะต้องมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสม สอดคล้องกับ Spencer & Spencer (1993) ที่พบว่าการทำงาน และสัมฤทธิ์ผลการเอาใจใส่ต่อระเบียบคุณภาพและความถูกต้อง ความคิดริเริ่มและการแสวงหาข่าวสาร

1.4 ด้านความรู้ความสามารถ (Ability) จากผลการวิจัยที่พบว่าเป็นองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารกองการศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่สี่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทุกองค์การมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงาน มีการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานองค์การภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ และการฝึกอบรมหาความรู้และประสบการณ์ในสายอาชีพที่ตนเองรับผิดชอบตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2550) ที่เสนอกรอบแนวคิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการทำงานเป็นทีมต่อการจัดการความรู้ เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยให้การพัฒนางานใช้ความรู้และยกระดับความรู้

1.5 ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Morality and ethics) จากผลการวิจัยที่พบว่าเป็นองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารกองการศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่ห้า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในองค์การมีการปฏิบัติตนถูกต้องตามกฎระเบียบขององค์การ การให้ข้อมูลกับบุคคลอื่นที่เป็นจริงและถูกต้อง มีการให้คำแนะนำแก่คนอื่นในการประพฤติปฏิบัติตัวอย่างถูกต้อง มีการรักษาคำพูดสัญญา การมีความเมตตา กรุณาต่อบุคคลอื่นและมีการประพฤติตนอย่างถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนา และปฏิบัติตนตรงตามหลักจรรยาบรรณของครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Seyfarth (1999) เปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเช่นผู้นำองค์การ (Organization Leader) ที่ต้องแสดงภาวะความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในการจัดระบบโครงสร้างองค์การ เป็นเช่นผู้นำทางวัฒนธรรม (Culture Leader) ที่จะต้องให้มีการสำรวจและให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในสถานศึกษา

1.6 ด้านกลยุทธ์ในการวางแผน (Planning strategies) จากผลการวิจัยที่พบว่าเป็นองค์ประกอบสมรรถนะ

ของผู้บริหารกองการศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่หก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีการจัดทำแผนงานที่ชัดเจน มีการประชุมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การ มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบตามสายงาน มีการคิดริเริ่มกระบวนการทำงานใหม่ๆ มีความเข้าใจในหลักการและเหตุผล มีการประเมินผลและการตรวจสอบอย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิทยา จันทร์ศิริ (2551) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านการวางแผนและการจัดการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านจริยธรรม

1.7 ด้านทักษะการปฏิบัติงาน (Performing skills) จากผลการวิจัยที่พบว่าเป็นองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารกองการศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่เจ็ด อาจเนื่องมาจากการมีการใช้เครื่องมือที่ทันสมัย มีการพัฒนาการให้บริการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการใช้อุปกรณ์ที่มีความชำนาญอยู่เป็นประจำ สอดคล้องกับแนวคิดของบุญมี เณรยอด (2545) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่าสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนต่อการรองรับการปฏิรูปการศึกษา

2. จากผลการวิจัยการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะของผู้บริหารกองการศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับคุณภาพการศึกษา พบว่าองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารกองการศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับคุณภาพการศึกษา เป็นโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาร้อยละ 73.00

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลของการวิจัยที่ค้นพบว่าองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารกองการศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คณะผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในกองการเจ้าหน้าที่และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรรำเอาองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารจัดการ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านกลยุทธ์ในการวางแผน และด้านทักษะการปฏิบัติไปปรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจะเป็ตัวชี้วัดและการกำหนดการเพิ่มขีดสมรรถนะในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จดีขึ้นกว่าเดิมให้สามารถก้าวทันเหตุการณ์ในภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้เป็นอย่างดี

1.2 จากผลการวิจัยที่ค้นพบว่าองค์ประกอบของผู้อำนวยการกองการศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาร้อยละ 73.00 และผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (COM) ส่งผลทางตรง (Direct Effect) ต่อคุณภาพการศึกษา (QUALITY) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (DE) เท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และส่งผลโดยรวมทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (TE) เท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับภาคอื่นๆหรือระดับประเทศต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ณรงค์วิทย์ แสันทอง. 2547. **การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นต์เตอร์.

บุญมี เณรยอด. 2545. **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ: เอลโล่การพิมพ์.

วิจารณ์ พานิช. 2547. **องค์การเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

_____. 2550. **วิธีแห่งองค์กรอัจฉริยะ. จุลสารอุตสาหกรรมสัมพันธ์**, 73, 2-3

เดชา เดชะวัฒนไพศาล. 2543. **Competency – Based Human Resources Management. วารสารตน**, 9 (9), 11-12.

วิทยา จันท์ศิริ. 2551. **การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2548.**

คู่มือจัดทำแผนการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2552. **หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ**. กรุงเทพฯ: ทองกมล

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินผลการศึกษา (องค์การมหาชน). 2548. **มาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่สอง (พ.ศ. 2549-2553)**. กรุงเทพฯ สำนักงานฯ.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2551. **คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี**. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สุกัญญา รัตติธรรมโชติ. 2549. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Compe tency**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2550. **การทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

Boyatzis, R. E. 1982. **Competence at work**. In A. Stewart (ed.), *Motivation and society*. San Francisco: Jossey-bass. head. Ed.D. dissertation. Columbia University Teachers College.

Goleman, D. 1997. Emotional Intellingence. Why it cam matter more than IQ. New York: Bantam Books. Retrieved December 11,2005, From www.Joe.org/oe/1999_december/iw4.html.

Sayfarth, J. T. 1999 . **The principle: New leadership for new challenges.** New Jersey: Prentice-hall.

Spencer, M., & Spencer, M. S 1993. **Competency at work: Models for superiors performance.** New York: John Weley & Sons.

Vroom, V. H., & Yetton, P. W. 1973. **Leadership and decision-making.** Pittsburg: University of Pittsburg Press.

Wit, D. 1967. **A comparative survey of local govt. and administration.** Bangkok: Kurusapha Press.



ทัศนียา กองภา

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ปัจจุบันเป็นนักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีและทำงานที่สำนักงานเทศบาลตำบลปะโค อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดม จำรัสพันธุ์

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระดับปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี



รองศาสตราจารย์ ดร.พิชญ์ ฉายายนต์

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ระดับปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี