



การศึกษาการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานคร

A STUDY OF FOREIGN TEACHERS MANAGEMENT OF PRIVATE BILINGUAL SCHOOLS

IN BANGKOK METROPOLIS

นางสาวมันฑลีน จันแดง *

Mandalin Chandang

อ.ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล **

Piyapong Sumettikoon, Ed.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานคร 2) วิเคราะห์ประเด็นการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานคร ตามลำดับความต้องการจำเป็น ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และใช้ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการบริหารครูชาวต่างชาติ

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับความต้องการจำเป็นด้วย PNI_{Modified} ได้เป็น 1) ด้านการอบรมภาษาและวัฒนธรรมไทย 2) ด้านการทำสัญญาปฏิบัติงาน 3) ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ 3 ด้านนี้เป็นจุดอ่อนควรได้รับการพัฒนา มีจุดแข็งที่ควรได้รับการส่งเสริม 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการออกเสียงและการใช้ภาษา 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการร่วมมือและสัมพันธ์กับเพื่อนครู 4) ด้านวุฒิทางการศึกษา 5) ด้านจิตวิทยาและการจัดการเรียนการสอน

* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: mandalin1984@gmail.com

**อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: dregchula@gmail.com

ISSN1905-4491

Abstract5

This descriptive research aimed at studying the current and desirable states, and the priority needs for management of foreign teachers in private bilingual school within the Bangkok Metropolis. The population of this research were private bilingual schools principals with a sample size of 59. A questionnaire with the rating scale was used to collect data at a return rate of 100 percent. A descriptive statistical analysis including frequency, percentage, mean, standard deviation and qualitative data. A content analysis and Priority Needs Index (PNI modified) were used to prioritize the requirement of the management of private bilingual schools.

The results show the desirable state of management of foreign teachers investigated at a high level when sorted with a PNI modified. They were 1) The training of language and Thai culture 2) The contracting of the performance employment 3) The competency of English language. Therefore, they were considered weaknesses and should be further developed. The other 5 aspects were considered strengths and should be encouraged. They were 1) The skill of speaking and using English language 2) The training and development 3) The partnership and relationship 4) The degree obtained 5) The Educational Psychology.

คำสำคัญ: ครูชาวต่างชาติ / การบริหารโรงเรียนเอกชนสองภาษา

KEYWORDS: FOREIGN TEACHER / MANAGEMENT OF PRIVATE BILINGUAL SCHOOLS

บทนำ

การศึกษาในปัจจุบันมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าถึงระบบการศึกษาได้สะดวกขึ้น มีการจัดการศึกษาโดยภาครัฐและภาคเอกชนในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการทางการศึกษาและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของประชาคมโลกที่กำลังเป็นที่สนใจกันมากในขณะนี้คือ โรงเรียนโปรแกรมภาษาอังกฤษหรืออีพี (EP: English Program) เป็นโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ นักเรียนจะได้เรียนรู้ภาษาอังกฤษไปกับกิจกรรมการเรียนการสอนที่จัดโดยครูชาวต่างชาติ ซึ่งถือว่าครูชาวต่างชาติเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ครูเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่สุดในการกำหนดคุณภาพของการศึกษา เพราะลักษณะและพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูผู้สอนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ (สุวัฒน์ งามยิ่ง, 2547)

โรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน เป็นแนวทางใหม่ในการจัดการศึกษาเพื่อประสิทธิภาพของผู้เรียนในด้านภาษาอังกฤษ เป็นการสร้างมิติใหม่ของการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการพัฒนาความรู้และทักษะของผู้เรียนให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน อีกทั้งประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) จำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษแก่ผู้เรียนทุกระดับ ดังนั้นก่อนที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะด้านภาษาที่ดั้นด้นพัฒนาที่ตัวครูก่อน โดยเฉพาะบุคลากรครูที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน (วอ อำพรธณ, 2555) ครูที่ดีจึงได้มาด้วยกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา รวมถึงโปรแกรมการพัฒนาทักษะ การสอนแนะโดยหัวหน้างาน

หรือหลักสูตรการจัดการโดยทั่วไป การสัมมนาฝึกอบรม ซึ่งมุ่งเน้นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร (French, 2006) เพื่อให้สถานศึกษาที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ มีความเท่าเทียม และเป็นธรรม กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ นโยบายเกี่ยวกับบุคลากรครูในโรงเรียนสองภาษาซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติของครูในโรงเรียนสองภาษาและการสรรหาครูในโรงเรียนสองภาษา ซึ่งได้ประกาศ ณ วันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2544 แนบท้ายคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ (คณะกรรมการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา, 2556) ซึ่งการกำหนดคุณสมบัติของครูยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู

การพัฒนาครูเป็นหนึ่งในแปดนโยบายการศึกษาของนายจาตุรนต์ ฉายแสง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศให้การศึกษาเป็นวาระแห่งชาติ ให้พ.ศ. 2556 เป็นปีแห่งการรวมพลังยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีนโยบายปฏิรูประบบผลิตและพัฒนาครู ให้มีจำนวนการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการ มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรปัจจุบัน รองรับหลักสูตรใหม่ และการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่ การพัฒนาคนจึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาและปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2556) การพัฒนาศักยภาพคนเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน มุ่งให้คนมีคุณภาพและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ เสริมสร้างศักยภาพสถาบันการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, อ้างถึงใน พุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 2553) ซึ่งการพัฒนาครูนั้นต้องพัฒนาทั้งครูไทยและครูชาวต่างชาติ

จากปัญหาครูต่างชาติในโรงเรียนสองภาษา พบว่าความไม่มีคุณภาพในการจัดการศึกษา ไม่วาระระดับใดบริบทใดก็ตาม มักมีปัจจัยเรื่องคุณภาพ คุณสมบัติของครูและความเพียงพอเข้ามาเป็นปัจจัยด้วยเสมอ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ทำให้ต้องมีการพัฒนาครูต่างชาติโดยเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรครูต่างชาติให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้ครูชาวต่างชาติสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ได้แก่ ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดและประเมินผลการศึกษา การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และความเป็นครู (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2546) ที่สำคัญที่สุดคือต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม ได้แก่ การออกเสียงและการใช้ภาษา การทำสัญญาปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ จิตวิทยาและการจัดการเรียนการสอน การอบรมภาษาและวัฒนธรรมไทย การร่วมมือและสัมพันธ์กับเพื่อนครู การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารรวมถึงหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับครูชาวต่างชาติต้องมีการวางแผน เลือกรูปแบบการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ควรวางแผนด้านใดก่อน นำสู่การปฏิบัติด้านใดก่อน ด้านใดที่เป็นปัญหามากที่สุด ต้องนำไปปฏิบัติอย่างเร่งด่วน และประเมินแต่ละด้านให้เหมาะสมด้วย

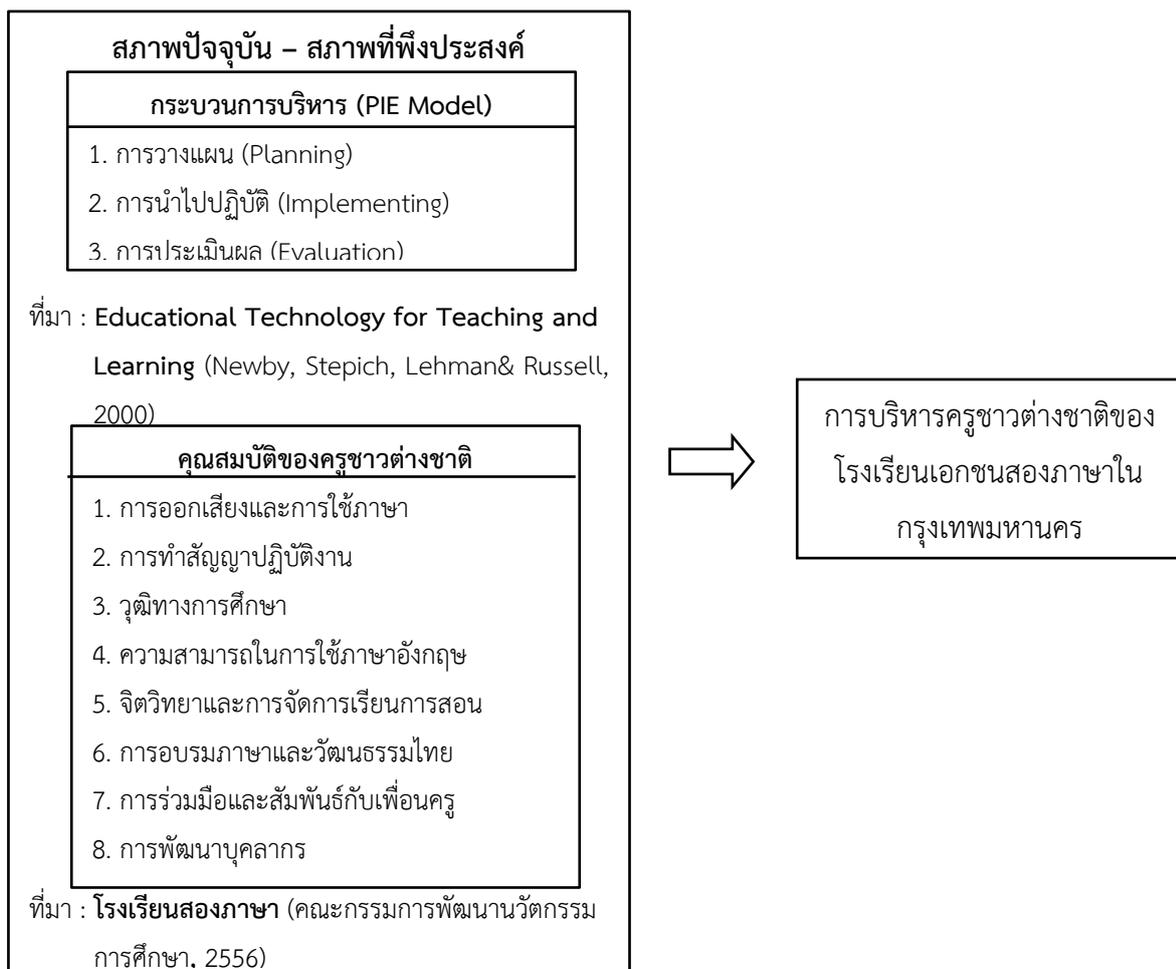
เมื่อครูชาวต่างชาติมีคุณสมบัติที่เหมาะสมแล้วก็จะมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพตามมา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา พัฒนาการทักษะด้านภาษาของผู้เรียน ทั้งภาษาไทยและภาษาที่สอง คือ ภาษาอังกฤษ เพื่อเป็นการวางรากฐานในการศึกษาที่ดี และความมั่นคงทางด้านภาษา จากเหตุผลที่กล่าวมา ไม่ว่าจะเป็นนโยบายที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาประเด็นเร่งด่วนในการบริหารคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นองค์ความรู้และแนวทางในการพัฒนาครูชาวต่างชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานคร ตามลำดับความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยสรุปความสัมพันธ์ของแนวคิดในการวิจัยดังกล่าวข้างต้นกับการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานคร ได้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ประเด็นการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานครตามลำดับความต้องการจำเป็น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 70 คน จาก 70 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 โรงเรียน โดยศึกษาเฉพาะโรงเรียนที่ดำเนินการบริหารงานบุคลากรชาวต่างชาติเองเท่านั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารจำนวน 59 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับของคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติของสถานศึกษาที่ทำการสอนในโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการส่งและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 59 ฉบับ ได้แบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์กลับมา 59 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติบรรยาย ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของสภาพภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency distribution) หาค่าร้อยละ (percentage) และหาค่าเฉลี่ย (mean)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็นสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง ผลรวมของการบริหารครูชาวต่างชาติ (sum) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ระดับการบริหารครูชาวต่างชาติสูงสุด (maximum) ต่ำสุด (minimum) และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า PNI_{Modified} โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) แล้วนำมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารครูชาวต่างชาติในโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานครและมีการ

วิเคราะห์เอกสารเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อหาโอกาสและภาวะคุกคามจากเอกสารงานวิจัยของนักวิชาการที่เกี่ยวกับการบริหารครูชาวต่างชาติในโรงเรียนเอกชนสองภาษา

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 74.6 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 25.4 ตามลำดับ

พิจารณาด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.1 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.5 อายุระหว่าง 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.5 อายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.8 และอายุ 30 ปี หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ

พิจารณาด้านตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 54.2 และรองผู้อำนวยการโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 45.8 ตามลำดับ

พิจารณาวุฒิทางการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 61 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 33.9 และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ

พิจารณาประสบการณ์การบริหารโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การบริหารโรงเรียน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.2 ประสบการณ์การบริหารโรงเรียน 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.1 ประสบการณ์การบริหารโรงเรียน 5 ปี หรือน้อยกว่า คิดเป็นร้อยละ 15.3 และประสบการณ์บริหารโรงเรียนมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

พิจารณาประสบการณ์การบริหารหลักสูตรสองภาษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การบริหารหลักสูตรสองภาษาน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.2 และประสบการณ์การบริหารหลักสูตรสองภาษา 5 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.8 ตามลำดับ

พิจารณาสภาพปัจจุบันของการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.60, SD = 0.80) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีระดับของสภาพปัจจุบันมากที่สุด คือ ด้านจิตวิทยาและการจัดการเรียนการสอน (Mean = 3.75, SD = 0.82) รองลงมาคือ ด้านวุฒิทางการศึกษา (Mean = 3.69, SD = 0.83) ด้านการพัฒนาบุคลากร (Mean = 3.65, SD = 0.90) ด้านการออกเสียงและการใช้ภาษา (Mean = 3.61, SD = 0.73) ด้านการร่วมมือและสัมพันธ์กับเพื่อนครู (Mean = 3.60, SD = 0.84) ด้านการทำสัญญาปฏิบัติงาน (Mean = 3.58, SD = 0.72) ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ (Mean = 3.48, SD = 0.77) และด้านการอบรมภาษาและวัฒนธรรมไทย (Mean = 3.48, SD = 0.81) ตามลำดับ

พิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารของการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.61, SD = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีระดับของสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ ด้านจิตวิทยาและการจัดการเรียนการสอน (Mean =

4.74, SD = 0.43) รองลงมาคือ ด้านการทำสัญญาปฏิบัติงาน (Mean = 4.68, SD = 0.43) ด้านวุฒิทางการศึกษา (Mean = 4.64, SD = 0.47) ด้านการอบรมภาษาและวัฒนธรรมไทย (Mean = 3.60, SD = 0.48) ด้านการออกเสียงและการใช้ภาษา (Mean = 3.60, SD = 0.49) ด้านการพัฒนาบุคลากร (Mean = 3.56, SD = 0.50) ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ (Mean = 3.54, SD = 0.51) และด้านการร่วมมือและสัมพันธ์กับเพื่อนครู (Mean = 4.53, SD = 0.50) ตามลำดับ

พิจารณาการประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารของการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการอบรมภาษาและวัฒนธรรมไทย (PNI_{Modified} = 0.33) รองลงมาคือ ด้านการทำสัญญาปฏิบัติงาน (PNI_{Modified} = 0.32) และด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ (PNI_{Modified} = 0.31) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ ด้านการออกเสียงและการใช้ภาษา (PNI_{Modified} = 0.22)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานคร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็งของการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานครในภาพรวมรายด้านมีจุดแข็ง คือ ด้านการออกเสียงและการใช้ภาษา (PNI_{Modified} = 0.22) ด้านการพัฒนาบุคลากร (PNI_{Modified} = 0.25) ด้านการร่วมมือและสัมพันธ์กับเพื่อนครู (PNI_{Modified} = 0.26) ด้านวุฒิทางการศึกษาและด้านจิตวิทยาและการจัดการเรียนการสอน (PNI_{Modified} = 0.27) ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดอ่อนของการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานครในภาพรวมรายด้านมีจุดอ่อน คือ ด้านการอบรมภาษาและวัฒนธรรมไทย (PNI_{Modified} = 0.33) ด้านการทำสัญญาปฏิบัติงาน (PNI_{Modified} = 0.32) ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ (PNI_{Modified} = 0.31) ตามลำดับ

พิจารณาโอกาสของการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์เนื้อหาวิจัยของนักวิชาการการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจุบันเปิดโอกาสให้บุคคลเดินทางไปทำงานต่างประเทศและใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารมากขึ้นส่งผลให้ครูชาวต่างชาติที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการ สภาวะเศรษฐกิจเป็นแบบการค้าเสรี มีการติดต่อสัมพันธ์กับต่างประเทศ ทำให้สรรหาครูชาวต่างชาติที่มีคุณสมบัติเหมาะสมได้มากขึ้น โรงเรียนเอกชนสองภาษามีส่วนร่วมในการให้บริการและพัฒนาชุมชนได้ช่วยเหลือและเข้าร่วมในการจัดกิจกรรมของชุมชนอยู่เสมอส่งผลให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุนการพัฒนาจากชุมชน กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับครูชาวต่างชาติในโรงเรียนสองภาษาไว้อย่างชัดเจนส่งผลให้การรับครูชาวต่างชาติส่วนใหญ่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ เทคโนโลยีที่ก้าวหน้ามากในปัจจุบันส่งผลต่อการดำเนินการต่างๆในโรงเรียน

พิจารณาภาวะคุกคามของการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในแต่ละครั้งทำให้การดำเนินงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการเกิดความล่าช้า การปรับเปลี่ยน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการบ่อยครั้งทำให้การดำเนินนโยบายการพัฒนาการศึกษาไม่ต่อเนื่อง เกิด ความล่าช้าในการบริหาร รัฐบาลนโยบายสนับสนุนการพัฒนาครูชาวต่างชาติส่งผลให้ครูชาวต่างชาติขาด ประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้เพื่อใช้ในการหาความรู้เพิ่มเติมของนักเรียน โรงเรียนปฏิบัติตามระเบียบ การจ่ายค่าตอบแทนของกรมบัญชีกลางส่งผลให้ไม่สามารถจ้างครูชาวต่างชาติที่เก่งมีคุณภาพได้เพียงพอกับ ความต้องการ ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนสองภาษามีการแข่งขันกันสูงมีการซื้อตัวครูชาวต่างชาติที่มีคุณภาพส่งผล ให้โรงเรียนที่มีงบประมาณไม่เพียงพอขาดแคลนครูที่มีคุณภาพ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาใน กรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

เมื่อพิจารณาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่มีวัยวุฒิและคุณวุฒิ มาก มีประสบการณ์ด้านการบริหารโรงเรียนและหลักสูตรสองภาษา

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาใน กรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้ ด้านการออกเสียงและการใช้ภาษา ด้านการทำสัญญา ปฏิบัติงาน ด้านวุฒิทางการศึกษา ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ด้านจิตวิทยาและการจัดการเรียน การสอน ด้านการอบรมภาษาและวัฒนธรรมไทย ด้านการร่วมมือและสัมพันธ์กับเพื่อนครู ด้านการพัฒนา บุคลากร

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันของการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาใน กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านที่มีค่าสูงที่สุด คือ ด้านจิตวิทยาและการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพราะครู ชาวต่างชาติเมื่อเข้ามาเป็นครูสอนในโรงเรียนเอกชนสองภาษาได้รับการส่งเสริมและพัฒนาการมีจิตวิทยาใน การจัดการชั้นเรียน สามารถควบคุมชั้นเรียนและจัดการเรียนการสอนได้ดีตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่ง จิตวิทยาครูนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งของจรรยาบรรณวิชาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของอรกัญญา สันติมิตร และจันทร์ชลี มาพุทธ (2553) กล่าวว่า การปฏิบัติตนของครูชาวต่างชาติที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของ นักเรียนโรงเรียนเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจรรยาบรรณ ต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ส่วนการปฏิบัติตนของ ครูชาวต่างชาติที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันของการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาใน กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านที่มีสภาพปัจจุบันต่ำที่สุดมีสองด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการใช้ ภาษาอังกฤษ และด้านการอบรมภาษาและวัฒนธรรมไทย ปัจจุบันหน่วยงานของสถาบันการศึกษาที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรครูชาวต่างชาติ ได้จัดโครงการบริการวิชาการหลักสูตรอบรมเรื่องภาษา วัฒนธรรมไทย และจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับครูชาวต่างชาติอยู่เสมอ แต่ครูชาวต่างชาติได้มีการ

เปลี่ยนแปลงบ่อย เช่น การลาออกกระทันหันในกรณีระหว่างภาคการศึกษา ปลายภาคการศึกษา และช่วงระหว่างรอยต่อระหว่างปีการศึกษา ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการอบรมภาษาและวัฒนธรรมไทย ทั้งนี้ยังส่งผลทำให้โรงเรียนไม่สามารถคัดเลือกครูชาวต่างชาติที่เป็นเจ้าของภาษาได้ เช่น ชาวอังกฤษ อเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ เป็นต้น เนื่องจาก ครูชาวต่างชาติที่เป็นเจ้าของภาษามีความต้องการค่าตอบแทนสูง ดังนั้นสภาพในปัจจุบันครูชาวต่างชาติจึงเป็นครูที่ไม่ใช่เจ้าของภาษาโดยตรง เช่น ชาวฟิลิปปินส์ อินเดีย ยุโรป และตะวันออกกลาง ส่งผลให้สภาพปัจจุบันด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษมีค่าต่ำที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวภา จันทรสงค์ (2547) กล่าวว่า ปัญหาที่พบในการดำเนินงานการจัดหลักสูตร English Program ในโรงเรียนสองภาษา พบว่า บุคลากรครูชาวต่างชาติขาดแคลนและต้องการค่าตอบแทนสูง มีการเปลี่ยนแปลงครูชาวต่างชาติในการสอนอยู่บ่อยครั้ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nielsen (2008) กล่าวว่าโรงเรียนและองค์กรจัดหางานหลายแห่งพบปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของครูชาวต่างชาติ แม้ว่าผู้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่จะเป็นที่ต้องการ แต่นายจ้างมักมีข้อจำกัดเรื่องกำลังจ้างจึงถูกบีบให้ต้องรับชาวตะวันตก ที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ หรือชาวต่างชาติอื่นๆ ที่ไม่ใช่ชาวตะวันตกแต่พูดภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ เช่น ชาวฟิลิปปินส์ มาเป็นตัวเลือก

สภาพปัจจุบันด้านการวางแผนการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า มีการกำหนดวัตถุประสงค์และพิจารณาถึงวิธีการที่ควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในหลายๆด้าน ได้แก่ โรงเรียนมีการวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ให้ครูชาวต่างชาติมีการออกเสียง การเน้นเสียง มีความเข้าใจในหลักภาษาและไวยากรณ์ที่ถูกต้อง โรงเรียนมีการคาดคะเนว่าครูชาวต่างชาติจะปฏิบัติงานครบ 1 ปีการศึกษาหรือไม่ หากครูไม่ปฏิบัติตามสัญญาจะดำเนินการอย่างไรต่อไป โรงเรียนมีการคาดคะเนเพื่อหาแนวทางปฏิบัติว่าหากครูชาวต่างชาติไม่ได้ใช้วุฒิทางการศึกษาตามจริงทางโรงเรียนจะมีการดำเนินการอย่างไร จะเห็นว่าโรงเรียนให้ความสำคัญกับการวางแผนในทุกๆด้าน โดยความร่วมมือของผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นไปตามหลักการจัดตั้งโรงเรียนสองภาษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schermerhorn (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2544) กล่าวว่ากระบวนการบริหารจัดการการวางแผนเป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์และพิจารณาถึงวิธีการที่ควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ดังนั้นผู้บริหารต้องตัดสินใจว่าโรงเรียนมีวัตถุประสงค์อะไรในอนาคตและจะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น

สภาพปัจจุบันด้านการปฏิบัติถือเป็นสิ่งสำคัญเพราะเมื่อมีการวางแผนงานใดๆ แล้วต้องนำไปปฏิบัติตามแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นๆ แต่สภาพปัจจุบันด้านการปฏิบัติงานการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับต่ำ

ด้านการประเมินผลการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานครในแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านวุฒิทางการศึกษาโรงเรียนมีการให้คะแนนการตรวจสอบวุฒิทางการศึกษาของครูชาวต่างชาติแต่การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์การตรวจสอบวุฒิทางการศึกษาของครูชาวต่างชาติอยู่ในระดับต่ำซึ่งไม่สัมพันธ์กัน ด้านจิตวิทยาและการจัดการเรียนการสอนพบว่าโรงเรียนมีการ

ตรวจและให้คะแนนการมีจิตวิทยาและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูชาวต่างชาติ และโรงเรียนมีการประเมินผลการมีจิตวิทยาและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูชาวต่างชาติ แต่การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาครูชาวต่างชาติด้านจิตวิทยาและการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับต่ำซึ่งไม่สัมพันธ์กัน อย่างไรก็ตามการประเมินผลในบางด้านอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านการอบรมภาษาและวัฒนธรรมไทย พบว่า โรงเรียนมีการตรวจและให้คะแนนการได้รับการอบรมภาษาและวัฒนธรรมไทย นั้นแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนไม่ได้ให้ความสำคัญกับการได้รับการอบรมภาษาและวัฒนธรรมไทย เพราะครูชาวต่างชาติมีการเปลี่ยนแปลงลาออกบ่อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวภา จันทร์สงค์ (2547) กล่าวว่า ปัญหาที่พบในการดำเนินงานการจัดหลักสูตร English Program ในโรงเรียนสองภาษา พบว่า บุคลากรครูชาวต่างชาติขาดแคลนและต้องการค่าตอบแทนสูง มีการเปลี่ยนแปลงครูชาวต่างชาติในการสอนอยู่บ่อยครั้ง ทำให้การดำเนินการให้ครูชาวต่างชาติได้รับการอบรมภาษาและวัฒนธรรมไทยอย่างสม่ำเสมอเป็นไปได้น้อย

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานคร ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด (Mean = 4.74) คือ ด้านจิตวิทยาและการจัดการเรียนการสอน จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าผู้บริหารมีความคาดหวังให้ครูชาวต่างชาติมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำจิตวิทยาและการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรแก้ว นามเมือง (2552) กล่าวว่า จิตวิทยาครูมีความสำคัญมาก เพราะการมีจิตวิทยาทำให้ครูเข้าใจทฤษฎี วิธีการใหม่ๆ และสามารถนำความรู้เหล่านั้นมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตลอดจนนำเทคนิคการจัดการเรียนการสอนมาใช้ให้เหมาะสมและเกิด แม้ว่าสภาพปัจจุบันด้านจิตวิทยาและการจัดการเรียนการสอนจะสูงที่สุดคือครูชาวต่างชาติปฏิบัติด้านนี้ได้ดีอยู่แล้ว ผู้บริหารก็ยังคาดหวังให้ดียิ่งขึ้นไป

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานคร ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด (Mean = 4.53) คือ ด้านการร่วมมือและสัมพันธ์กับเพื่อนครู จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าสภาพปัจจุบันด้านนี้สูงใกล้เคียงด้านที่มีสภาพปัจจุบันสูงที่สุด เพราะครูชาวต่างชาติที่เข้ามาเป็นครูในโรงเรียนเอกชนสองภาษามาจากต่างประเทศ ใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารเหมือนกัน อาจจะยังไม่คุ้นเคยกับภาษาและวัฒนธรรมไทย ทำให้ต้องอยู่ในกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันทั้งในเรื่องการทำงานและนอกเหนือจากการทำงานในโรงเรียน ส่งผลให้มีความรักความสามัคคีกัน ทำงานร่วมกันในกิจกรรมที่โรงเรียนได้มอบหมายให้เป็นอย่างดี ทำให้มีการร่วมมือและสัมพันธ์กับเพื่อนครูดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ward and Rana-Denba (2000) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมชาติพันธุ์ของตนเอง และอิทธิพลของวัฒนธรรมเจ้าบ้านที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้แปลกหน้า ผลการวิจัยพบว่าการสื่อสารต่างวัฒนธรรมด้านการสื่อสารภายในวัฒนธรรมเจ้าบ้านอยู่ในระดับดีมาก บุคคลที่มาจากชาติเดียวกันหรือต่างชาติแต่ใช้ภาษาสื่อสารเหมือนกันจะมีความรู้สึกเป็นกลุ่มเดียวกัน

สภาพที่พึงประสงค์ด้านการประเมินผลการบริหารครูชาวต่างชาติ ถูกคาดหวังจากผู้บริหารมากในหลายๆด้าน และให้ความสำคัญกับการประเมินผลมากที่สุด (Mean = 4.63) เพราะการประเมินผลเป็นส่วน

หนึ่งของการพิจารณาตัดสินใจว่าการดำเนินงานในแต่ละด้านของการบริหารครูชาวต่างชาติในโรงเรียนเอกชนสองภาษานั้นประสบความสำเร็จ สามารถพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน และมีความสำคัญเพียงพอที่จะสนองความต้องการของโรงเรียนและสังคมไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ (2557) กล่าวว่า การตัดสินคุณค่าให้กับกิจกรรมที่ต้องการประเมิน สามารถประเมินเมื่อกิจกรรมเสร็จสิ้นลง เพื่อเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณค่าความสำเร็จของกิจกรรม หรือเพื่อเป็นแนวทางที่ดีไปใช้กับงานหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

เมื่อพิจารณาการประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารของการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานคร พิจารณารายด้านตามลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดไปยังด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุดได้ดังนี้

ด้านการอบรมภาษาและวัฒนธรรมไทย พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ โรงเรียนมีการตรวจและให้คำแนะนำการได้รับการอบรมภาษาและวัฒนธรรมไทยเป็นผลมาจากที่สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำ เพราะปัญหาของการขาดแคลนครูชาวต่างชาติ ทำให้โรงเรียนต้องจัดหาครูชาวต่างชาติที่ไม่ใช่เจ้าของภาษามาแทน และครูชาวต่างชาติมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทุกภาคการศึกษา ส่งผลให้การได้รับการอบรมภาษาและวัฒนธรรมไทยไม่ต่อเนื่อง ขาดการตรวจและให้คำแนะนำการได้รับการอบรมภาษาและวัฒนธรรมไทย ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องจัดการให้มีการตรวจและให้คำแนะนำการได้รับการอบรมภาษาและวัฒนธรรมไทย

ด้านการทำสัญญาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับด้านอื่นๆ เมื่อครูลาออกมีการเปลี่ยนแปลงครูผู้สอน ทำให้การอบรมภาษาและวัฒนธรรมไทย การพัฒนาบุคลากรไม่ต่อเนื่อง เมื่อมีครูชาวต่างชาติคนใหม่เข้ามาต้องได้รับการอบรมใหม่อีก ทำให้หลายโครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารครูชาวต่างชาติดำเนินการไม่ต่อเนื่องหรือบางโครงการต้องหยุดไป ครูชาวต่างชาติที่เข้ามาใหม่ต้องปรับตัวให้เข้ากับบุคลากรและระบบการดำเนินงานด้านต่างๆ ในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิ จิตต์นิลวงค์ (2552) กล่าวว่า ปัญหาที่พบมากที่สุดในการบริหารบุคลากรครูชาวต่างชาติ คือ มีการเปลี่ยนแปลงครูชาวต่างชาติบ่อย รองลงมาคือ จบการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน ไม่ตรงกับวิชาที่ครูจะต้องสอน และลาออกจากโรงเรียนโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า ส่งผลเสียต่อการดำเนินงานในโรงเรียนด้านอื่นๆด้วย โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาทุกหลักสูตร

ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ โรงเรียนมีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของครูชาวต่างชาติ เนื่องจากปัจจุบันมีครูชาวต่างชาติที่ไม่ใช่เจ้าของภาษาเข้ามาเป็นครูชาวต่างชาติในโรงเรียนเอกชนสองภาษาด้วย ดังนั้นจึงต้องนำแผนกลยุทธ์การพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของครูชาวต่างชาติไปพัฒนาครูชาวต่างชาติทั้งในกลุ่มที่ไม่ใช่เจ้าของภาษาและที่เป็นเจ้าของภาษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพียงใจ สุขโรจน์ และคณะ (2550) กล่าวว่าผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้องกับ

โครงการจัดหาครูชาวต่างชาติเห็นว่าปัญหาของโครงการ ได้แก่ ปัญหาการออกเสียงของครูชาวต่างชาติยังไม่ถูกต้องตามเจ้าของภาษา ขาดเทคนิคและสื่อในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน

ด้านวุฒิทางการศึกษา พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ โรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์จะใช้ประเมินว่าครูชาวต่างชาติมีวุฒิทางการศึกษาที่ถูกต้อง มีหลักฐานตรงตามสาขาวิชาที่จะสอนหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง แม้ว่าโรงเรียนจะมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินครูชาวต่างชาติตามมาตรฐานของคุรุสภาแล้ว แต่ครูชาวต่างชาติมีความต้องการสูงทำให้ขาดแคลน เกิดช่องโหว่ของกฎระเบียบและเกณฑ์ในการรับครูชาวต่างชาติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nielsen (2008) ได้วิเคราะห์ข้อกฎหมายและการเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนเอกชนและรัฐบาล พบว่าแม้ครูชาวต่างชาติจะได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม แต่มักถูกละเมิดสิทธิบ่อยครั้ง สัญญาจ้างงานจึงมีความไม่ชอบทางกฎหมาย ดังนั้นโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานครต้องจัดให้โรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์จะใช้ประเมินว่าครูชาวต่างชาติมีวุฒิทางการศึกษาที่ถูกต้อง มีหลักฐานตรงตามสาขาวิชาที่จะสอนหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างเร่งด่วน

ด้านจิตวิทยาและการจัดการเรียนการสอน พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ โรงเรียนมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาครูชาวต่างชาติด้านจิตวิทยาและการจัดการเรียนการสอน เพราะเมื่อโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานครรับครูชาวต่างชาติเข้ามาเป็นครูในโรงเรียนแล้วต้องพัฒนาครูเหล่านี้ให้มีคุณภาพ ก่อนจะพัฒนาครูต้องมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาครูแล้วนำมาสร้างเป็นกลยุทธ์การพัฒนาครูชาวต่างชาติด้านจิตวิทยาและการจัดการเรียนการสอน เพราะผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจะดีหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับจิตวิทยาและการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของสุทธิพงศ์ ยงค์กมล (2543) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์และการปฏิบัติตามกลยุทธ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนหรือโรงเรียนสองภาษา

ด้านการร่วมมือและสัมพันธ์กับเพื่อนครู พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ โรงเรียนมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์กับเพื่อนครูแก่ครูชาวต่างชาติ เพราะการดำเนินงานต่างๆต้องอาศัยความร่วมมือและความสัมพันธ์ของบุคลากรเป็นหลัก บางโรงเรียนอาจจะมีปัญหาความขัดแย้งซึ่งเป็นเรื่องปกติขององค์กรทั่วไป โรงเรียนเอกชนสองภาษาควรสร้างกลยุทธ์การพัฒนาการร่วมมือและสัมพันธ์กับเพื่อนครูให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยพร สกุลพนารักษ์ (2552) กล่าวว่า โรงเรียนควรนำบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรมาทำงานร่วมกันเป็นทีม วางแผนการดำเนินการต่างๆ เนื่องจากบรรยากาศองค์การหรือการทำงานเป็นทีมสัมพันธ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนหรือโรงเรียนสองภาษา นอกจากนี้พบว่า การดำเนินงานในกลุ่มสาระการสอนภาษาต่างประเทศยังไม่เป็นระบบและไม่ชัดเจนในขั้นตอนและผู้รับผิดชอบ บางครั้งจึงทำให้ครูชาวต่างชาติสับสนกับการทำงานร่วมกับครูไทย (เพ็ญใจ ศุขโรจน์ และคณะ, 2550)

ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดมีสามรายการ ดังนี้ โรงเรียนมีการกำหนดให้ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนา โดยได้รับการฝึกอบรมศึกษาดูงานในประเทศหรือต่างประเทศอย่างน้อย 3 ครั้งต่อปี โรงเรียนมีการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ และโรงเรียนมีการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาครูชาวต่างชาติ ซึ่งสามข้อนี้มีความสัมพันธ์กัน ครูควรได้รับการพัฒนาตนเองทางวิชาการและวิชาชีพ เรื่องที่ครูส่วนใหญ่ต้องการได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ เทคนิคการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และ วิชิตา กิจธรรมา (2551) กล่าวว่า ปัญหาด้านคุณภาพของครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีสาเหตุมาจากการที่ครูจำนวนมาก ไม่มีโอกาสติดตามความก้าวหน้าด้านวิชาความรู้ การฝึกอบรมของครูขาดความต่อเนื่อง เน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ

ด้านการออกเสียงและการใช้ภาษา พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ โรงเรียนมีการดำเนินการตามแผนเพื่อให้ครูชาวต่างชาติมีการออกเสียง การเน้นเสียงมีความเข้าใจในหลักภาษาและไวยากรณ์ที่ถูกต้อง เนื่องจากการออกเสียงและการใช้ภาษาของครูที่ถูกต้องมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lin (2009) กล่าวว่าครูชาวต่างชาติที่เป็นเจ้าของภาษามีการออกเสียงและใช้ภาษาถูกต้อง สามารถปรับการเรียนภาษาอังกฤษไปใช้กับวิชาอื่นๆได้ดี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะนโยบายสำหรับประเทศไทยเกี่ยวกับการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษา ประการ 4 คือ 1) กำหนดแนวทางในการคัดเลือกครูที่ไม่ใช่ครูชาวต่างชาติที่เป็นเจ้าของภาษาไว้เพิ่มเติม 2) ตรวจสอบและควบคุมดูแลการพัฒนาครูชาวต่างชาติโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3) กำหนดแผนการพัฒนาครูชาวต่างชาติเป็นวาระแห่งชาติโดยดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม 4) กำหนดองค์ประกอบของการบริหารครูชาวต่างชาติในบางด้านที่ยังไม่ได้มาตรฐานให้ชัดเจน 5) เพิ่มแรงจูงใจครูชาวต่างชาติที่สอนในโรงเรียนเอกชนสองภาษา และข้อเสนอเกี่ยวกับคุณสมบัติครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษา ประการ 3 คือ 1) เพิ่มแรงจูงใจครูชาวต่างชาติที่มีสมรรถนะดีเยี่ยม 2) เพิ่มค่าตอบแทนครูชาวต่างชาติที่ไม่ใช่เจ้าของภาษาหากมีคุณสมบัติเหมาะสม 3) เร่งพัฒนาครูชาวต่างชาติในด้านการอบรมภาษาและวัฒนธรรมไทย ด้านการทำสัญญาปฏิบัติงาน และด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นการเปรียบเทียบการบริหารครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนสองภาษาและโรงเรียนรัฐบาล เนื่องจากอาจทำได้แนวทางการบริหารในด้านต่างๆเพิ่มเติม โรงเรียนในแต่ละบริบทนั้นมีจุดดีจุดด้อยแตกต่างกัน ซึ่งอาจจะนำจุดเด่นของโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนรัฐบาลมาบูรณาการ

ด้วยกันได้ และควรมีการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารครูชาวต่างชาติในโรงเรียนเอกชนสองภาษาด้วย แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถามร่วมกับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน เพื่อสร้างกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนสองภาษา

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

คณะกรรมการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. (2556). *โรงเรียนสองภาษา*. สืบค้นจาก http://moe.go.th/5TypeSchool/schoolNAME_eng.htm

จักรแก้ว นามเมือง. (2552). *บุคลิกภาพของครูที่ดี และลักษณะการสอนที่ดี ตามทัศนะของนิสิตหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา ประกอบรายวิชาจิตวิทยาความเป็นครู*. (วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ชัยพร สกฤษณารักษ์. (2552). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนสองภาษาสำหรับประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ระดับดุขุฎีบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทිරัศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ. (2557). *การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา*. สงขลา: เทศบาล.

เพียงใจ ศุขโรจน์ และ คณະ. (2550). การวิจัยเชิงประเมินโครงการจัดหาครูชาวต่างประเทศเพื่อสอนภาษาอังกฤษสำหรับสถานศึกษาในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารครุศาสตร์*, 35(3), 150-151.

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2553). *การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพมหานคร: ไทยสัมพันธ์.

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และ วิชชุดา กิจธรรรม. (2551). คุณวุฒิของครูและคุณภาพงานครู. *วารสารครุศาสตร์*, 36(2), 228-229.

วอ อำพรธณ. (2555). *การศึกษากลไกการขับเคลื่อนการสร้างประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพมหานคร: แสงดาว.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2544). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสาร.

สิทธิ จิตต์นิลวงศ์. (2552). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนสองภาษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต). สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวัฒน์ งามยิ่ง. (2547). *คุณลักษณะครูที่ดีของครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง1และภาคกลาง5*. (วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุทธิพงศ์ ยงค์มกล. (2543). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน*. (วิทยานิพนธ์ระดับดุขุฎีบัณฑิต). สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสาวภา จันทร์สงค์. (2547). *การดำเนินงานการจัดหลักสูตร English Program ในโรงเรียนสองภาษา ระดับ*

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต).
สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2546). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546*.
กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *วิกฤติคุณภาพการศึกษา ประชาชาติในความเสี่ยง*.
กรุงเทพมหานคร: วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *8 นโยบายการศึกษา นาย
จาตุรนต์ ฉายแสง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.
อรกัญญา สันติมิตร และ จันทร์ชลี มาพุท. (2553). รายงานการวิจัยการปฏิบัติตนของครูชาวต่างประเทศที่
เป็นจริงและความคาดหวังของนักเรียนและครูโรงเรียนเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสาร
การศึกษาและการพัฒนาสังคม*, 1(2), 27-36.

ภาษาอังกฤษ

Lin, A. (2009). *Bilingual education: Southeast Asian perspectives*. Pokfulam: Hong Kong
University.
French, W. (2006). *Human resources management instructor's manual*. Boston: Houghton
Mifflin.
Newby, T. J., Stepich, D. A., Lehman, J. D., & Russel, J. D. (2000). *Educational technology for
teaching and learning* (2 nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill/Prentice-Hall.
Nielsen, L. P. (2008). *Labor rights of foreign teachers in Thailand*. (M.A. Dissertation).
Chulalongkorn University.
Ward, C., & Rana-Denba, A. (2000). Acculturation and adaptation revisited. *Journal of Cross-
Cultural Psychology*. 30(4), 423-424.