



แนวทางการสรรหาคัดเลือก และการอํารงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร

Recruitment, Selection and Retention Guidelines for Foreign Teachers of International Schools in Bangkok

บุญญาภา ปกิระสัง¹ และ นันทรัตน์ เจริญกุล^{2*}

Bunayapha Pakirasang¹ and Nuntarat Charoenkun^{2*}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการสรรหา การคัดเลือกและการอํารงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากร คือ โรงเรียนนานาชาติในกรุงเทพมหานคร จำนวน 52 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารจัดการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คนและครูชาวต่างชาติ โรงเรียนละ 1 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและการประชุมกลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยายและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สภาพปัจจุบัน คือ 1) ครูส่วนใหญ่ไม่ผ่านการพิจารณาต่อสัญญาเนื่องจากผลงานไม่บรรลุความคาดหวังจึงต้องมีการสรรหาใหม่ ซึ่งโรงเรียนพิจารณาจากประสบการณ์ด้านการสอนเป็นอันดับแรก 2) การคัดเลือก ใช้วิธีการสัมภาษณ์ ตรวจสอบวุฒิการศึกษา ประวัติอาชญากรรมและสุขภาพ 3) การอํารงรักษา มีสวัสดิการด้านประกันสุขภาพและค่าธรรมเนียมการต่อวีซ่าใบอนุญาตทำงาน 4) ปัญญาการสรรหาคัดเลือกคือมีค่าใช้จ่ายสูง และไม่สามารถอํารงรักษาครูเนื่องจากค่าตอบแทนไม่สามารถแข่งขันได้ และ 5) วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีในแต่ละประเทศมีมาตรฐานต่างกันและข้อกำหนดในการเทียบวุฒิขาดความยืดหยุ่น จึงเสนอแนวทาง คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกันดำเนินงานในกระบวนการสรรหาและกำหนดคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติ 2) พิจารณาคัดเลือกตามระเบียบของหน่วยงานราชการ และ 3) การอํารงรักษาควรวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเป็นอันดับแรก

คำสำคัญ : การสรรหา, การอํารงรักษา, การบริหารงานบุคคล, ครูชาวต่างชาติ, โรงเรียนนานาชาติ

¹ นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Graduate Student of Education Administration Division, Department of Educational Policy Management, and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University, E-mail: boonyapa.bua@gmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Lecturer of Education Administration Division, Department of Educational Policy Management, and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University, E-mail: Nuntarat.C@chula.ac.th

* Corresponding author

Abstract

This research aimed to study the current situation, problems with recruitment, and the selection and retention of overseas teachers for international schools in Bangkok. The population comprised fifty-two international schools located in Bangkok. The respondents were one school administrator and one foreign teacher of each school. Data were collected by questionnaires and focus groups. The results were analyzed by using descriptive statistics and content analysis. The findings revealed that 1) in the current situation, most schools did not renew a contract with a teacher due to failure to meet school expectations and have to arrange for new recruitment by considering teaching experience. Further, 2) most schools relied on interviewing potential teachers as part of their local and international selection process, while 3) medical insurance as welfare and support for visa and work permit service and fees could help to retain foreign teachers. Finally, 4) the problems of recruitment and retention included the high cost of recruiting and uncompetitive remuneration, and 5) the different of standards for bachelor's degrees in various countries and the lack of flexibility in degree equivalency assessment. Thus, the guidelines were 1) school administrators should work together in the process of selecting and qualifying foreign teachers, 2) school administrators should be in accordance with the regulations set by government agencies, and 3) schools should provide essential trainings continually and welcome teachers to be involved in setting goals.

Keywords: recruitment, retention, human resource management, foreign teacher, international schools

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีโรงเรียนนานาชาติหลายแห่งที่เริ่มก่อตั้งมาเป็นเวลานานและก่อตั้งก่อนประเทศอื่น ๆ ในอนาคตมีแนวโน้มว่าความต้องการเข้าเรียนโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทยจะมีเพิ่มขึ้น และรวมถึงนักเรียนจากประเทศเพื่อนบ้านด้วย เช่นเดียวกับนักเรียนไทยที่ไปเรียนในโรงเรียนที่ประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ (สมาคมโรงเรียนนานาชาติ, 2559) เรื่องของอุตสาหกรรมการศึกษาที่จะสร้างรายได้ให้กับประเทศ และในความเป็นจริงนักเรียนที่ได้ไปเรียนในประเทศใด ในอนาคตก็จะทำงานเป็นนักธุรกิจข้าราชการ ผู้บริหารในประเทศนั้น ๆ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศทั้งในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและระบบเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เพราะจะขึ้นชมและซึมซับแนวคิดของประเทศที่ตนเรียนด้วย โรงเรียนนานาชาติในไทยมีศักยภาพที่จะสามารถดึงดูดนักเรียนจากประเทศที่ไม่มีโรงเรียนนานาชาติหรือมีแต่ไม่มีศักยภาพเพียงพอมาเรียนได้ หากประเทศไทยสามารถส่งเสริมให้นักเรียนในประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เวียดนาม ลาว กัมพูชา หรือเมียนมาร์ เข้ามาเรียนในประเทศไทยได้ก็จะเป็นจุดริเริ่มที่ดีและเป็นการรองรับเปิดประตูอาเซียนด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรม (ข่าวสำนักงานรัฐมนตรี 2555)

อนาคตโรงเรียนนานาชาติมีแนวโน้มที่จะขยายไปจังหวัดที่มีชาวต่างชาติเข้ามาทำงานและมาอยู่เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น จังหวัดอุดรธานีและจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นทำเลที่มี

ศักยภาพในการขยายฐานลูกค้าไปสู่ประเทศลาวและประเทศกัมพูชา นอกจากนี้จังหวัดสุราษฎร์ธานีและจังหวัดขอนแก่นมีแนวโน้มที่จะมีโรงเรียนนานาชาติเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีศักยภาพทางเศรษฐกิจและชาวต่างชาติเข้ามาทำงานและประกอบธุรกิจเป็นจำนวนมาก นักเรียนต่างชาติที่เข้ามาศึกษาโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทยส่วนใหญ่จะเป็นชาวญี่ปุ่น อังกฤษ อเมริกา อินเดียและเกาหลีใต้ (กลุ่มงานส่งเสริมธุรกิจบริการ 2 สำนักงานส่งเสริมธุรกิจบริการและโลจิสติกส์ภาคใต้, 2557) ปี 2555 มีโรงเรียนนานาชาติทั่วประเทศ จำนวน 122 โรงเรียน และในปี 2559 มีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็น 167 โรงเรียน จะเห็นว่าจากปี 2555 ถึงปีปัจจุบัน เพิ่มขึ้นจากเดิมถึงร้อยละ 31.62 (สถิติการศึกษาเอกชนปีการศึกษา, 2559)

ปี 2551 จำนวนของชาวต่างชาติที่เข้ามาประเทศไทยเพื่อทำงานเป็นครูโรงเรียนรัฐบาลและเอกชน เพิ่มขึ้น 3 เท่าในรอบ 4 ปีที่ผ่านมา หลายโรงเรียนและองค์กรจัดหางานยังคงพบปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของผู้ที่จะมาทำงานในตำแหน่งครู แม้ว่าผู้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่จะเป็นที่ต้องการ แต่ด้วยนายจ้างมักมีข้อจำกัดเรื่องกำลังจ้างจึงถูกบีบให้ต้องรับชาวตะวันตกที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ หรือชาวต่างชาติอื่นๆ ที่ไม่ใช่ชาวตะวันตกแต่พูดภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ เช่น ชาวฟิลิปปินส์ มาเป็นตัวเลือก หลายคนสอนโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน บางคนถูกเลิกจ้างโดยไม่ชอบธรรม ครูชาวฟิลิปปินส์มักเป็นตัวเลือกท้าย ๆ ทั้ง ๆ ที่ในหลายกรณีจะมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุด แม้ว่าครูส่วนใหญ่จะมีพื้นฐานการศึกษาที่ดี แต่ยังขาดความรู้เรื่องสิทธิแรงงานในการทำงานเป็นครูในประเทศไทย (Lars Pinnerup Nielsen, 2008)

การวิจัยเรื่องแนวทางการสรรหาคัดเลือกและธำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเจาะลึกเฉพาะกระบวนการสรรหา การคัดเลือก และการธำรงรักษาเพื่อให้ทราบสภาพจริงที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เนื่องด้วยการเรียนการสอนของโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย มีความต้องการครูชาวต่างชาติโดยเฉพาะครูเจ้าของภาษาอังกฤษเป็นอย่างมาก ครูชาวต่างชาติจึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา หากมีการบริหารจัดการบุคลากรครูชาวต่างชาติที่ดี ย่อมต่อส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษา ผู้เรียน และสถานศึกษา ปัจจุบันปัญหาที่ชัดเจนคือ การขาดแคลนบุคลากรครูชาวต่างชาติ หากทราบปัญหาและมีการวางแผนอย่างเป็นระบบอาจช่วยลดทอนปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ การบริหารคนย่อมต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ผสมกันเข้าไป เพื่อตอบสนองความต้องการให้บุคลากรมีคุณภาพ มีกำลังใจในการทำงานและสร้างสรรค์งานที่ดี จากกระบวนการในการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบแนวทางการสรรหา การคัดเลือกและการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ทราบสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนครูชาวต่างชาติที่ปัจจุบันทำงานอยู่ในประเทศไทย เมื่อโรงเรียนมีการบริหารจัดการด้านครูชาวต่างชาติที่ดีจะช่วยให้คุ้มทุน ลดอัตราการลาออกของครูชาวต่างชาติร้อยละ ซึ่งล้วนส่งผลดีต่อนักเรียนและการบริหารจัดการโรงเรียนที่ดี อีกทั้งเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีแก่ประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร
2. นำเสนอแนวทางการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีการวิจัย

1. ศึกษากรอบแนวคิดในการวิจัย เกี่ยวกับการสรรหา การคัดเลือก และการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จากนั้นนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของกรอบแนวคิดในการวิจัย จำนวน 5 ท่าน

2. ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการสรรหา การคัดเลือก และการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 52 แห่ง
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือ โรงเรียนนานาชาติที่มีคุณลักษณะ ดังนี้

2.2.1 โรงเรียนนานาชาติที่เปิดการเรียนการสอนระดับอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนปลายที่มีครูเจ้าของภาษาที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่หรือภาษาหลัก ได้แก่ สหราชอาณาจักรบริเตนใหญ่และไอร์แลนด์เหนือไอร์แลนด์ สหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และแคนาดา

2.2.2 โรงเรียนนานาชาติที่เปิดการเรียนการสอนระดับอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนปลายที่เปิดการเรียนการสอน มากกว่า 5 ปี

2.2.3 โรงเรียนนานาชาติที่เปิดการเรียนการสอนระดับอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนปลายที่เป็นสมาชิกของสมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทย

2.2.4 โรงเรียนนานาชาติที่เปิดสอน 5 ระบบ คือ โรงเรียนนานาชาติที่เปิดสอน 5 ระบบ คือ ระบบ อังกฤษ (British curriculum) ระบบอเมริกัน (American curriculum) ระบบนานาชาติ (international baccalaureate program) ระบบออสเตรเลีย (Australia curriculum) และระบบสิงคโปร์ (Singapore curriculum) (สมาคมโรงเรียนนานาชาติ, 2559)

3. ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย 2 กลุ่ม 3.1 ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ จำนวน 52 แห่ง โรงเรียนละ 1 คน รวม 37 คน

3.2 ครูชาวต่างชาติ ปัจจุบันที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร เลือกเก็บข้อมูลจากครูเจ้าของภาษาที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่หรือภาษาหลัก ได้แก่ สหราชอาณาจักรบริเตนใหญ่และไอร์แลนด์เหนือไอร์แลนด์ สหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และแคนาดาและมีประสบการณ์ 2 ปีขึ้นไป โรงเรียนละ 1 คน รวม 32 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของการสรรหาและการคัดเลือก และการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ
และแบบสอบถามแบบเรียงลำดับและแบบสอบถามแบบเรียงลำดับ จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันของการสรรหาคัดเลือกและดำรงรักษาครูชาวต่างชาติ โดยใช้แบบตรวจสอบ รายการ

ตอนที่ 4 ปัญหาการสรรหาคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติ โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 5 ปัญหาของการสรรหาคัดเลือก การดำรงรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ

แบบสอบถาม ครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของการสรรหา โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันของการคัดเลือก โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 4 สภาพปัจจุบันของการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติ โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 5 ปัญหาของการสรรหาคัดเลือก และการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ

ศึกษาจากเอกสาร

- 1) หนังสือเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
- 3) กฎระเบียบของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับครูชาวต่างชาติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 52 แห่ง

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือ โรงเรียนนานาชาติที่มีคุณลักษณะ ดังนี้

2.1 โรงเรียนนานาชาติที่เปิดการเรียนการสอนระดับอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนปลายที่มีครูเจ้าของภาษาอังกฤษที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่หรือภาษาหลัก ได้แก่ สหราชอาณาจักรบริเตนใหญ่และไอร์แลนด์เหนือไอร์แลนด์ สหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และแคนาดา

2.2 โรงเรียนนานาชาติที่เปิดการเรียนการสอนระดับอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนปลายที่เปิดการเรียนการสอน มากกว่า 5 ปี

2.3 โรงเรียนนานาชาติที่เปิดการเรียนการสอนระดับอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนปลายที่เป็นสมาชิกของสมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทย

2.4 โรงเรียนนานาชาติที่เปิดสอน 5 ระบบ คือ โรงเรียนนานาชาติที่เปิดสอน 5 ระบบ คือ ระบบอังกฤษ ระบบอเมริกัน ระบบนานาชาติ ระบบออสเตรเลีย และระบบสิงคโปร์ (สมาคมโรงเรียนนานาชาติ, 2559)

3. ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย 2 กลุ่ม

3.1 ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ จำนวน 52 แห่ง โรงเรียนละ 1 คน รวม 37 คน

3.2 ครูชาวต่างชาติ ปัจจุบันที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร เลือกเก็บข้อมูลจากครูเจ้าของภาษาอังกฤษที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่หรือภาษาหลัก ได้แก่ สหราชอาณาจักรบริเตนใหญ่และไอร์แลนด์เหนือไอร์แลนด์ สหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และแคนาดาและมีประสบการณ์ 2 ปีขึ้นไป โรงเรียนละ 1 คน รวม 32 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยโทรศัพท์สอบถามผู้บริหารโรงเรียนในการส่งแบบสอบถาม โดยการส่งแบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียนและแบบสอบถามครูชาวต่างชาติทางอีเมลให้แก่ผู้บริหารจำนวน 52 โรงเรียน

2. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ข้อมูลวิจัยและขอบคุณจากคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งจดหมายดังกล่าวไปพร้อมกับแบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียนและแบบสอบถามครูชาวต่างชาติโดยทางอีเมล

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมาทางอีเมล ไปรับเองที่โรงเรียน แบบสอบถามบริหารโรงเรียนได้กลับมา จำนวน 37 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 71.15 ของประชากรทั้งหมดและแบบสอบถามครูชาวต่างชาติจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 61.53 ของประชากรทั้งหมด

ผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการสรรหาครูชาวต่างชาติพบว่า เหตุผลที่ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติพบว่า โรงเรียนไม่ต่อสัญญาจ้างครูคนเก่าเนื่องจากไม่ผ่านการพิจารณาการต่อสัญญาจ้างคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติที่ถูกพิจารณาเป็นอันดับแรกคือ ประสบการณ์ด้านการสอน

2. สภาพปัจจุบันของการคัดเลือกครูชาวต่างชาติพบว่า การสัมภาษณ์เป็นวิธีการคัดเลือกครูชาวต่างชาติทั้งในประเทศและต่างประเทศ โรงเรียนมีการตรวจสอบวุฒิการศึกษาของครูชาวต่างชาติ การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมและการตรวจสอบสุขภาพก่อนการรับเข้าทำงาน

3. สภาพปัจจุบันของการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติพบว่า ค่าประกันสุขภาพคือ สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้การแก่ครูชาวต่างชาติ สิ่งที่น่าสนใจให้ครูชาวต่างชาติยังทำงานพบว่า ค่าทำเนียบการขอและต่อ work permit, Visa และ re-entry โรงเรียนส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพให้กับครูที่มีวิสัยทัศน์ตรงกับผู้บริหารและโรงเรียน

4. ปัญหาของการสรรหาและคัดเลือกครูชาวต่างชาติพบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่สามารถแข่งขันทางด้านการตลาดและเสียค่าใช้จ่ายสูงในการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ สำหรับปัญหาการดำรงรักษาพบว่า ค่าตอบแทนรายเดือนและสวัสดิการของโรงเรียนไม่สามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้ รวมถึงวิสัยทัศน์ของครูชาวต่างชาติที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนและผู้บริหาร

5. ปัญหาของการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการพบว่า วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีในแต่ละประเทศมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการยังขาดความยืดหยุ่นในการกำหนดเงื่อนไขการเทียบวุฒิระดับปริญญาตรี และขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของครูชาวต่างชาติ

อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร อภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการสรรหาครูชาวต่างชาติพบว่า เหตุผลที่ครูชาวต่างชาตินิยมเข้ามาทำงานในประเทศไทยคือค่าครองชีพไม่สูงเมื่อเทียบกับรายได้ที่ได้รับ และวัฒนธรรมและประเพณีไทยเป็นสิ่งที่ชาวต่างชาติชื่นชอบ และอยากใช้ชีวิตอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ ข้อมูลของศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2554) ค่าใช้จ่ายทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายและค่าครองชีพในประเทศไทยที่ยังอยู่ในระดับไม่สูงนัก บรรยากาศทั้งในส่วนของทำเลที่ตั้ง สภาพภูมิอากาศ และอรรถยาศัยของคนไทยที่เป็นที่ชื่นชอบของชาวต่างชาติ ในการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้รับ e-mail โดยตรงจากครูชาวต่างชาติที่ต้องการสมัคร โดยครูชาวต่างชาติได้รับข้อมูลการประกาศรับสมัครจาก website ของโรงเรียน เมื่อพิจารณามีความสอดคล้องกับเหตุผลที่ครูชาวต่างชาตินิยมเข้ามาทำงานในประเทศไทยคือ ค่าครองชีพไม่สูงมากเมื่อเทียบกับรายได้ที่ได้รับและวัฒนธรรมและประเพณีไทยอยู่ในระดับมาก

2. สภาพปัจจุบันของการคัดเลือกครูชาวต่างชาติพบว่า การตรวจสอบวุฒิการศึกษาของครูชาวต่างชาติผลการวิจัยพบว่า มีขอหลักฐานการศึกษาระดับจริงจากครูชาวต่างชาติ (certificate or transcript) มากที่สุด เป็นข้อดีสำหรับโรงเรียนในการที่จะคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติ มีวุฒิครูที่จะมาเป็นครูสอนในโรงเรียน สอดคล้องกับ จดหมายที่ ศธ 0211.5/10358 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2559 เรื่อง การตรวจสอบวุฒิการศึกษาของครูต่างประเทศของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามที่ปรากฏว่า สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองได้จับกลุ่มปลอมแปลง วุฒิการศึกษาเพื่อขายให้ชาวต่างประเทศที่ต้องการใช้เป็นหลักฐานในการสมัครเป็นครูเพื่อมาทำงานในประเทศไทย สำหรับการดำเนินการตรวจสอบประวัติ

อาชญากรรมของครูชาวต่างชาตินั้น หากปัจจุบันทำงานอยู่ในประเทศไทยเมื่อพิจารณาข้อมูล ทำให้ทราบว่าโรงเรียนนานาชาติให้ความสำคัญต่อการดำเนินการตรวจสอบประวัติครูชาวต่างชาติ ซึ่งเป็นข้อดีสำหรับโรงเรียนในการที่จะป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในโรงเรียนแก่นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับ กฤติน กุลเพ็ง (2554) การดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมเป็นการทบทวนความถูกต้องและความจริงเกี่ยวกับผู้สมัคร

3. สภาพปัจจุบันของการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติพบว่า สิ่งที่เป็นแรงจูงใจและสร้างเสริมกำลังใจแก่ครูชาวต่างชาติที่ได้ผลที่สุดคือ ความเสมอภาคของผู้บริหาร ความเสมอภาคและความโปร่งใสในการทำงาน รวมถึงสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูชาวต่างชาติควรจะได้รับจากผู้จ้างงาน จากการพิจารณาข้อมูลสอดคล้องกับ Castetter and Young (2000) กล่าวว่าความยุติธรรมเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา การคัดเลือก ซึ่งผู้ที่ดำเนินการสัมภาษณ์จะต้องมีความรู้ มีความยุติธรรม มีความจริงในขณะที่ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อคัดคนเข้าสู่ตำแหน่งงาน สำหรับผลการวิจัยโรงเรียนมีการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ ข้อมูลในการปฐมนิเทศพบมากที่สุดคือ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียนกับกฎระเบียบของโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย จากการพิจารณาสอดคล้องกับ วลีภรณ์ จงแก้ววัฒนา (2553) กล่าวว่า การปฐมนิเทศทำให้ครูใหม่ทราบนโยบาย โครงสร้างขององค์กร ระเบียบข้อบังคับและภาระหน้าที่ และ Harvard (2555) กล่าวว่าเพื่อให้พนักงานเริ่มต้นด้วยดีในการทำงาน การเริ่มต้นการทำงานที่ดีของพนักงานคือ การได้ทำงานที่เหมาะสมและความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมขององค์กร และสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้แก่ครูชาวต่างชาติมากที่สุด คือค่าประกันสุขภาพ รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตทำงานและต่อใบอนุญาตทำงาน (work permit) เมื่อพิจารณาแล้วสอดคล้องกับ Dessler (2550) ได้กล่าวไว้ว่าค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (non-financial rewards) คือ การมีงานที่ดี สภาพแวดล้อมที่ดี งานที่ท้าทายตลอดจนผลประโยชน์เกื้อกูล (benefits) เป็นสิ่งที่พนักงานได้เพิ่มเติมจากเงินเดือน

4. ปัญหาการสรรหา การคัดเลือกและการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติพบว่า ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการค่อนข้างสูง สอดคล้องกับ ชูชัย สมितिไกร (2552) เงินเดือนเป็นปัจจัยและที่หลายคนนำมาพิจารณาอันดับแรกและมีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุดของผู้สมัครงาน ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่องค์กรเสนอให้แก่ผู้สมัครอาจเสนอเป็นเงินเดือน สวัสดิการ สามารถดึงดูดให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมาทำงานกับองค์กรในส่วนของบริษัทของการคัดเลือกสอดคล้องกับ เดชา เดชะวัฒนะไพศาล (2559) การพิจารณาความดีหรือผลงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ การส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ตลอดจนการบริหาร การสื่อสารและพนักงานสัมพันธ์ สำหรับปัญหาของการธำรงรักษาสอดคล้องกับ ญัฐพันธ์ เขจรจันท์ (2553) การดึงตัวจากองค์กรอื่น การที่องค์กรเสนอเงินเดือนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคคลที่มีความเหมาะสมเพื่อจูงใจบุคคลนั้นให้ลาออก

5. ปัญหาการสรรหา การคัดเลือกและการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการพบว่า ในการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารของครูชาวต่างชาติกับหน่วยงานราชการนั้น แม้โรงเรียนจะมีการปฐมนิเทศในเรื่องของกฎหมายและการดำเนินงานเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการแล้ว แต่ยังพบ

ปัญหา คือ ครูชาวต่างชาติไม่ทราบกระบวนการในการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารต่างๆ ได้แก่ ใบประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ การขอใบอนุญาตทำงาน จากกระทรวงแรงงาน การขอวีซ่าทำงาน จากสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง รวมถึงการขอวีซ่าครอบครัว จากสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และครูชาวต่างชาติไม่สามารถขาดงานเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารต่าง ๆ ด้วยตัวเองได้ เนื่องจากจะต้องดำเนินการกับหน่วยงานราชการซึ่งมีเวลาทำการ 8:00-16:00 น. ซึ่งเป็นเวลาที่ครูต้องทำงานในโรงเรียน หากขาดสอนจะมีผลต่อการเรียนของนักเรียน และส่งผลกระทบต่อความไม่น่าเชื่อถือของผู้ปกครอง สอดคล้องคล้อยกับ Dessler (2010)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาตินำผลการวิจัยเกี่ยวกับการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติเป็นไปแนวทางในการจัดสวัสดิการด้านแรงจูงใจและจัดระบบช่วยเหลือครูชาวต่างชาติเพื่อให้ครูชาวต่างชาติยังทำงานต่อในโรงเรียนหรือไม่ลาออก จากผลการวิจัยพบว่า สวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียนปัจจุบันที่ทำงานจากผลการวิจัยพบว่า ค่าประกันสุขภาพมากที่สุด รองลงมาคือ ค่าฝึกอบรมและพัฒนาและค่าที่พักและหลักสูตรและแผนการสอนมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนและการจ่ายภาษี
2. โรงเรียนสามารถใช้สวัสดิการเพื่อจูงใจให้ครูชาวต่างชาติยังทำงานต่อนำมาเป็นแรงจูงใจให้ครูชาวต่างชาติและครูชาวต่างชาติที่มีครอบครัวอยากที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย จากข้อมูลผลการวิจัยพบว่า ค่าใช้จ่ายการขอและต่อ work permit, visa และ re-entry ให้ครูมากที่สุด รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายการขอและต่อ work permit, visa และ re-entry ให้ครอบครัวครู สวัสดิการดังกล่าว
3. โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยมาวางแผนการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติทั้งการจัดฝึกอบรมภายในองค์กรและนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งทำแผนการจัดฝึกอบรมและพัฒนาเป็นรายบุคคล เพื่อให้ครูชาวต่างชาติผ่านการประเมินการทำงานส่งผลให้โรงเรียนต่อสัญญาและเพื่อเป็นการแก้ปัญหาค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหา การคัดเลือกและดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าหัวข้อการฝึกอบรมและพัฒนาภายในองค์กร ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียนและหลักการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด รองลงมาคือ เทคนิค และวิธีการสอนหัวข้อการฝึกอบรมและพัฒนาภายนอกองค์กร จิตวิทยาการศึกษาแบบต่าง ๆ มากที่สุด รองลงมาคือ การใช้สื่อและเทคโนโลยีการศึกษาวิธีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนา การประเมินจากครูใหญ่ชาวต่างชาติมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศภายใน และข้อมูลเหตุผลที่โรงเรียนดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติที่พบว่า โรงเรียนไม่ต่อสัญญาจ้างครูชาวต่างชาติคนเก่ามากที่สุด
4. ผู้บริหารคนไทยที่มีใบอนุญาตตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ผู้จัดการ ผู้รับใบอนุญาตและครูใหญ่คนไทย ควรเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นในกระบวนการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติ ข้อมูลผู้ดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติพบว่า ผู้รับใบอนุญาตมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

รองลงมาคือ ครูใหญ่คนไทย ผู้ดำเนินการคัดเลือกครูชาวต่างชาติพบว่า คณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมร่วมน้อยที่สุด รองลงมาคือครูใหญ่คนไทยและผู้รับใบอนุญาต และการประเมินผลการทำงานครูชาวต่างชาติพบว่า ครูใหญ่คนไทยมีส่วนร่วมร่วมน้อยที่สุด รองลงมาคือผู้รับใบอนุญาตและผู้จัดการโรงเรียน

5. หน่วยงานรัฐบาลได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ, กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ, สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงานและสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถนำแนวทางการสรรหาคัดเลือกและการอำนวยการรักษาครูชาวต่างชาติมาเพื่อเพิ่มการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับครูชาวต่างชาติและโรงเรียนนานาชาติให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า สวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียนปัจจุบันที่ทำงาน ค่าประกันสุขภาพมากที่สุด รองลงมาคือ ค่าฝึกอบรมและพัฒนาและค่าที่พัก และสวัสดิการเพื่อจูงใจให้ครูชาวต่างชาติยังทำงานต่อพบว่า ค่าใช้จ่ายการขอและต่อ work permit, visa และ re-entry ให้ครูมากที่สุด รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายการขอและต่อ work permit, visa และ re-entry ให้ครอบครัวครู

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาด้านหลักสูตรและวิธีการสอนสำหรับครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า หัวข้อการฝึกอบรมและพัฒนาภายในองค์กร ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียนและหลักการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด รองลงมาคือ เทคนิคและวิธีการสอน และหัวข้อการฝึกอบรมและพัฒนาภายนอกองค์กร จิตวิทยาการศึกษาแบบต่าง ๆ มากที่สุด รองลงมาคือ การใช้สื่อและเทคโนโลยีการศึกษา

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องกระบวนการบริหารงานบุคคลครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตจำกัดเฉพาะ แนวทางด้านการสรรหาคัดเลือกและอำนวยการรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

สมาคมโรงเรียนนานาชาติ. (2559). *Why study in Thailand*. <http://www.isat.or.th/why-study-thailand>.

สำนักงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *มอบนโยบายการจัดการการศึกษาเอกชน*. <http://www.moe.go.th/websm/2012/dec/335.html>.

สำนักส่งเสริมธุรกิจบริการและโลจิสติกส์การค้า. (2557). *ธุรกิจบริการการศึกษานานาชาติ*. กรมการส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ.

กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษา กลุ่มงานโรงเรียนนโยบายพิเศษ. (2559). *จำนวนโรงเรียน นักเรียนและครู โรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทยานาชาติ ปีการศึกษา 2558*. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2559). ปี'56 *นักเรียนนักศึกษาอีตเรียนหลักสูตรอินเตอร์*.

<http://www.hooninside.com/community-detail.php?m=9&id=155845>.

กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษา กลุ่มงานโรงเรียนนโยบายพิเศษ. (2555). *คู่มือการปฏิบัติงาน กระบวนการการรับชาวต่างประเทศเป็นครูในโรงเรียนเอกชน*. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.

กองตรวจลงตราและเอกสารเดินทางคนต่างด้าว. (2551). *คู่มือการปฏิบัติงานการตรวจลงตรา*. กรมการกงสุลกระทรวงการต่างประเทศ.

ภาษาอังกฤษ

Nielsen Lars Pinnerup. (2008). *Labor rights of foreign teachers in Thailand*. Chulalongkorn University.

Castetter, B., William, Young, I, & Phillip. (2000). *The human resource function in education administration* (7th ed.). Prentice Hall.

Lim Ghee Soon, Robert, L., Mathis, John, H., & Jackson. (2010). *Human Resource Management*. Singapore.