

แนวทางการสรรหาคัดเลือกและชำระรักษาครูชาวต่างชาติ
ของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

นางสาวบุญญาภา ปกิระสัง



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RECRUITMENT, SELECTION AND RETENTION GUIDELINES FOR FOREIGN TEACHERS
OF INTERNATIONAL SCHOOLS IN BANGKOK



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Administration
Department of Educational Policy Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2016

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางการสรรหาคัดเลือกและจ้างรักษาครูชาวต่างชาติ
	ของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร
โดย	นางสาวบุญญาภา ปกิระสัง
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.วัลย์พร ศิริภิรมย์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ เอกชัย กี่สุขพันธ์)

บุญญาภา ปกิระสัง : แนวทางการสรรหาคัดเลือกและอํารงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร (RECRUITMENT, SELECTION AND RETENTION GUIDELINES FOR FOREIGN TEACHERS OF INTERNATIONAL SCHOOLS IN BANGKOK) อ.ที่ปรีกษานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล, 303 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการสรรหา การคัดเลือกและการอํารงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร โดยประชากร คือ โรงเรียนนานาชาติในกรุงเทพมหานคร จำนวน 52 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูใหญ่คนไทยหรือผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนหรือผู้จัดการโรงเรียนหรือครูใหญ่ชาวต่างชาติหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คนและครูชาวต่างชาติโรงเรียนละ 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับเปรียบเทียบ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) สภาพปัจจุบันของการสรรหาครูชาวต่างชาติพบว่า เหตุผลที่ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติพบว่า โรงเรียนไม่ต่อสัญญาจ้างครูคนเก่าเนื่องจากไม่ผ่านการพิจารณาการต่อสัญญาจ้าง คุณสมบัติของครูชาวต่างชาติที่ถูกพิจารณาเป็นอันดับแรกคือ ประสบการณ์ด้านการสอน 2) สภาพปัจจุบันของการคัดเลือกครูชาวต่างชาติพบว่า การสัมภาษณ์เป็นวิธีการคัดเลือกครูชาวต่างชาติทั้งในประเทศและต่างประเทศ โรงเรียนมีการตรวจสอบวุฒิการศึกษาของครูชาวต่างชาติ การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมและการตรวจสอบสุขภาพก่อนการรับเข้าทำงาน 3) สภาพปัจจุบันของการอํารงรักษาครูชาวต่างชาติพบว่า ค่าประกันสุขภาพคือ สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้แก่วุฒิสมาชิกครูชาวต่างชาติ สิ่งที่ทำให้ครูชาวต่างชาติยังทำงานพบว่า ค่าทำเนียบกรมขอและต่อ Work Permit, Visa และ re-entry โรงเรียนส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพให้กับครูที่มีวิสัยทัศน์ตรงกับผู้บริหารและโรงเรียน 4) ปัญหาของการสรรหาและคัดเลือกครูชาวต่างชาติพบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่สามารถแข่งขันทางด้านตลาดและเสียค่าใช้จ่ายสูงในการคัดเลือกครูชาวต่างชาติสำหรับปัญหาการอํารงรักษาพบว่า ค่าตอบแทนรายเดือนและสวัสดิการของโรงเรียนไม่สามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้ รวมถึงวิสัยทัศน์ของครูชาวต่างชาติที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนและผู้บริหาร 5) ปัญหาของการสรรหา การคัดเลือกและการอํารงรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการพบว่า วุฒิสมาชิกในระดับปริญญาตรีในแต่ละประเทศมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการยังขาดความยืดหยุ่นในการกำหนดเงื่อนไขการเทียบวุฒิสมาชิกปริญญาตรี และขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของครูชาวต่างชาติ

แนวทางการสรรหาคัดเลือกและการอํารงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร คือ 1) แนวทางการสรรหาครูชาวต่างชาติพบว่า ครูใหญ่ชาวต่างชาติ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่ไทย ร่วมกันดำเนินงานในกระบวนการสรรหาและกำหนดคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติ โดยจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศ 2) แนวทางการคัดเลือกครูชาวต่างชาติพบว่า โรงเรียนดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไปตามระเบียบของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับครูชาวต่างชาติ 3) แนวทางการอํารงรักษาครูชาวต่างชาติพบว่า โรงเรียนวางแผนการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติอย่างต่อเนื่องเป็นรายบุคคลรวมถึงการให้ครูมีส่วนร่วมของการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง การศึกษา ปลายมือชื่อ นิสิต

สาขาวิชา บริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2559

ปลายมือชื่อ อ.ที่ปรีกษาหลัก

5783842827 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS: RECRUITMENT / SELECTION / RETENTION / HUMAN RESOURCE MANAGEMENT / FOREIGN TEACHERS

BOONYAPA PAKIRASUNG: RECRUITMENT, SELECTION AND RETENTION GUIDELINES FOR FOREIGN TEACHERS OF INTERNATIONAL SCHOOLS IN BANGKOK. ADVISOR: ASST. PROF. NUNTARAT CHAROENKUL, Ph.D., 303 pp.

This research aimed to study current situation, problems of the Recruitment, Selection and Retention of overseas teachers of International School in Bangkok. The population in this research were fifty two international schools located in Bangkok. Respondents to the research were one of the following School Administrator; Thai Principal, School Licensee, School Manager, Foreign Principal, Human Resources Manager or School Board, together with an expert teacher of each school. Instruments of the research included questionnaire. In the process of quantitative, data analysis were used included using frequency, percentage, standard deviation, comparative ranking while analyze qualitative data were content analysis. However, the results of data analysis were presented in sequence.

The research results revealed that 1) The current situation of the foreign teachers recruitment indicated that reason for a school to discontinue the contract with a current teacher was that those teachers failed to meet school expectations for their contract renewal. 2) The current situation of the selection identified that most schools relied on interviewing potential teachers as part of their local and international selection process. 3) The current situation of the retention mentioned that medical insurance was part of welfare and benefits provided by school to their hired teachers. Assistance and support in work permit fees, visa and re-entry services fees could help retain foreign teachers. 4) Problems of foreign teacher selection and recruitment were an uncompetitive remuneration in marketing and high cost of recruiting overseas teachers. Monthly compensation and school benefits to expert teachers that could not compete with other schools and the vision of foreign teachers that did not go in line with the school's leadership and management were considered as retention problems. 5) Problems in foreign teacher selection, recruitment and retention, relating to Thai government, indicated that there were various standards of bachelor's degree in each country. There was a lack of flexibility in determining bachelor's degree requirements from the Teachers Council of Thailand and the Ministry of Education, plus insufficient cooperation from each of the departments involved with foreign teachers.

Guidelines for the recruitment, selection and retention of overseas teachers working in an international school were: 1) Guidelines for the foreign teacher recruitment showed that a foreign principal, School Licensee, School Manager and Thai principal must work together in the process of selecting and qualifying foreign teachers. 2) Guidelines for the foreign teacher selection stated that foreign teacher recruitment should be processed in accordance with the regulations of the government agencies related to foreign teachers. 3) Guidelines for the foreign teacher retention mentioned that schools should continually prepare foreign teachers with essential trainings and development on an individual basis and also engage teachers in setting their self-improvement goals.

Department: Educational Policy Management and Leadership Student's Signature

Advisor's Signature

Field of Study: Educational Administration

Academic Year: 2016

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทรัตน์ เจริญกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข ในการทำวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่มาโดยตลอด นอกจากนี้ยังได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์เอกชัย กี่สุขพันธ์ กรรมการภายนอกและอาจารย์ ดร. วลัยพร ศิริภิมย์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทั้งสามท่านเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบแก้ไขและให้คำแนะนำในการทำเครื่องมือวิจัยตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิที่เสียสละเวลามาร่วมการประชุมกลุ่ม (Focus Group Discussion) และกรุณาตรวจสอบแก้ไข ให้คำแนะนำในการนำเสนอแนวทางการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคอนคอร์เดีย อันได้แก่ นางวรรณี เจียรนนท์ รอสส์ DR. JAMES WINSTON LEUNG และ MISS. NICHOLE JOLENE DEIDRICK ตลอดจนเพื่อนครูชาวต่างชาติทุกท่านในโรงเรียนและ ต่างโรงเรียนที่มีส่วนช่วยเหลือที่ไม่ได้กล่าวนามในที่นี้

ขอบคุณเพื่อนๆ พี่ นิสิตสาขาบริหารการศึกษาที่ช่วยสนับสนุนและให้คำแนะนำช่วยเหลือมาโดยตลอด ตลอดจนผู้มีส่วนช่วยเหลือทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามในที่นี้

ขอขอบพระคุณครอบครัว โดยเฉพาะมารดาที่ให้กำลังใจและคอยสนับสนุนเรื่อง การศึกษามาโดยตลอด

คุณงามความดีอันเกิดจากประโยชน์ของวิทยานิพนธ์นี้ผู้วิจัยขอมอบให้ บิดา มารดา ครู อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัย	1
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
3. คำถามในการวิจัย.....	6
4. กรอบแนวคิดในการทำวิจัย	6
5. ขอบเขตของการวิจัย	9
6. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	9
7. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	10
8. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	11
9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	12
10. วิธีการดำเนินการวิจัย.....	12
11. ลำดับขั้นตอนการนำเสนองานวิจัย	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
1. โรงเรียนนานาชาติ.....	14
2. ครูเจ้าของภาษาอังกฤษ (English Native Speakers).....	21
3. การบริหารงานทรัพยากรบุคคล.....	22
4. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection)	25

5. การใช้เทคนิคการคัดเลือกอื่นๆ (Using Other Selection Techniques)	68
6. การธำรงรักษา (Retention)	72
7. กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งงาน	98
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	126
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	131
ระเบียบวิธีวิจัย	131
วัตถุประสงค์การวิจัย	131
ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย	131
เครื่องมือที่ใช้ในการทำการวิจัย.....	132
ประชากรที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย.....	133
การเก็บรวบรวมข้อมูล	134
การวิเคราะห์ข้อมูล	135
การจัดการสนทนากลุ่ม (Focus group).....	136
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	136
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	137
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	138
ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของการสรรหา การคัดเลือกและธำรงรักษาครูชาวต่างชาติ	151
ตอนที่ 3 สภาพปัญหาของการสรรหา การคัดเลือกและธำรงรักษาครูชาวต่างชาติ	187
ตอนที่ 4 ปัญหาของการสรรหา การคัดเลือกและธำรงรักษาครูชาวต่างชาติเกี่ยวข้องกับ หน่วยงานราชการ.....	189
ตอนที่ 5 ผลการนำเสนอแนวทางการสรรหา การคัดเลือกและการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติ ของ	193
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	227
สรุปผลการวิจัย.....	227

อภิปรายผลการวิจัย.....	233
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	253
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	255
รายการอ้างอิง.....	256
ภาคผนวก.....	263
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และรายงาน ผู้ทรงคุณวุฒิประชุมกลุ่ม (Focus group).....	264
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	266
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	303

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียน	138
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งปัจจุบันและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน	139
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนของข้อมูลผู้บริหารโรงเรียน	140
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของลักษณะการจัดตั้งโรงเรียนโรงเรียน.....	143
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของเหตุผลจำเป็นที่ต้องการครูชาวต่างชาติที่เป็นเจ้าของ ภาษาอังกฤษ (English Native Speaker) มาทำการเรียนการสอนในโรงเรียน	144
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของเหตุผลที่ครูชาวต่างชาตินิยมเข้ามาทำงานในประเทศไทย	145
ตารางที่ 7 การจัดลำดับความยากของการสรรหาครูชาวต่างชาติมาสอนในแต่ละวิชา.....	146
ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของครูชาวต่างชาติ	147
ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของเหตุผลที่โรงเรียนดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติ	151
ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของการใช้ข้อมูลประกอบ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบงาน ของตำแหน่งที่จะเปิดรับสมัคร	152
ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของวิธีเตรียมการของผู้บริหารในการสรรหาครูชาวต่างชาติ	153
ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของข้อมูลที่ใช้การตัดสินใจในการวางแผนการสรรหา	154
ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของประสบการณ์การสอน	155
ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของผู้ดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติ.....	155
ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของการกำหนดคุณสมบัติการสรรหาครูชาวต่างชาติ	156
ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของช่องทางการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน	157
ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของแหล่งการสรรหาครูชาวต่างชาติ	158
ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของเหตุผลที่ปัจจุบันครูชาวต่างชาติยังทำงานประเทศไทย.....	159
ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของผู้รับผิดชอบการสรรหาครูชาวต่างชาติ.....	159
ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของคุณสมบัติครูชาวต่างชาติที่โรงเรียนต้องการ	160

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของกำหนดการที่โรงเรียนส่งจดหมายสำรวจความต้องการของครู ชาวต่างชาติที่ประสงค์จะสอนต่อในปีการศึกษาต่อไป	160
ตารางที่ 22 จำนวนและร้อยละของช่องทางการหางานและช่องทางที่ไ้ทำงานปัจจุบันที่ทำ	161
ตารางที่ 23 จำนวนและร้อยละของผู้ที่ทำหน้าที่กลั่นกรองใบสมัครและดำเนินการคัดเลือกครู ชาวต่างชาติ	162
ตารางที่ 24 จำนวนและร้อยละของหลักเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคัดเลือกครูชาวต่างชาติ	163
ตารางที่ 25 จำนวนและร้อยละของวิธีการคัดเลือกครูชาวต่างชาติในประเทศและในต่างประเทศ .	164
ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของวิธีการตรวจสอบเอกสาร	165
ตารางที่ 27 จำนวนและร้อยละของวิธีการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน.....	166
ตารางที่ 28 จำนวนและร้อยละของจำนวนปีที่โรงเรียนทำสัญญาจ้างกับครู.....	167
ตารางที่ 29 จำนวนและร้อยละของสภาพปัจจุบันของการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ	167
ตารางที่ 30 จำนวนและร้อยละการดำเนินการตรวจสอบของโรงเรียน.....	169
ตารางที่ 31 จำนวนและร้อยละของวิธีการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติ.....	170
ตารางที่ 32 จำนวนและร้อยละของการปฐมนิเทศครูชาวต่างชาติก่อนเข้าทำงานและเนื้อหาใน การปฐมนิเทศ	171
ตารางที่ 33 จำนวนและร้อยละของหัวข้อการฝึกอบรมพัฒนา วิธีการติดตามและประเมินผล.....	172
ตารางที่ 34 จำนวนและร้อยละของวิธีในการพิจารณาการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ.....	174
ตารางที่ 35 จำนวนและร้อยละของสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้การแก่ครูชาวต่างชาติ	174
ตารางที่ 36 จำนวนและร้อยละของเรื่องที่ครูชาวต่างชาติขอคำปรึกษา	176
ตารางที่ 37 จำนวนและร้อยละของเหตุผลที่ครูชาวต่างชาติไม่ลาออกจากงาน	176
ตารางที่ 38 จำนวนและร้อยละของระยะเวลาทำงานโรงเรียนปัจจุบันและเหตุผลที่ยังทำงานใน โรงเรียนและตำแหน่งปัจจุบัน.....	177
ตารางที่ 39 จำนวนและร้อยละของเงินเดือนและสวัสดิการ.....	178
ตารางที่ 40 จำนวนและร้อยละของสิ่งที่เป็นแรงจูงใจและสร้างเสริมกำลังใจแก่ครูชาวต่างชาติ	181

ตารางที่ 41 จำนวนและร้อยละของการจัดปฐมนิเทศ	182
ตารางที่ 42 จำนวนและร้อยละของวิธีการที่ทำให้ครูใหม่เข้าใจกฎระเบียบและวิธีการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียน	183
ตารางที่ 43 จำนวนและร้อยละของวิธีที่โรงเรียนติดต่อสื่อสารกับครูชาวต่างชาติ	183
ตารางที่ 44 จำนวนและร้อยละของการฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ	184
ตารางที่ 45 จำนวนและร้อยละของวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการทำงานของครู ชาวต่างชาติ	186
ตารางที่ 46 จำนวนและร้อยละของปัญหาของการสรรหา (Recruitment)	187
ตารางที่ 47 จำนวนและร้อยละของปัญหาการคัดเลือก (Selection).....	188
ตารางที่ 48 จำนวนและร้อยละของปัญหาการดำรงรักษา (Retention)	189
ตารางที่ 49 จำนวนและร้อยละของปัญหาการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครู ชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ	190
ตารางที่ 50 จำนวนและร้อยละของครูชาวต่างชาติรู้กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ	191
ตารางที่ 51 (ร่าง) แนวทางการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของ โรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร	193
ตารางที่ 52 แนวทางการสรรหา คัดเลือก และดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร	217
ตารางที่ 53 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสรรหา การคัดเลือก และดำรง รักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสรร หาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร	218
ตารางที่ 54 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสรรหา คัดเลือก และดำรงรักษา ครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการคัดเลือกครู ชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร	220
ตารางที่ 55 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสรรหา คัดเลือก และดำรงรักษา ครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการดำรงรักษา ครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร.....	222

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัย

โรงเรียนนานาชาติในประเทศไทยเริ่มต้นเมื่อประมาณ พ.ศ. 2497 โดยในยุคแรกเริ่มจากโรงเรียนจีนที่เปิดสอนภาษา และโรงเรียนมิชชันนารีซึ่งสอนนักเรียนที่เป็นบุตรหลานของชาวต่างชาติที่มาปฏิบัติงานในประเทศไทย ในระยะแรกมีโรงเรียนนานาชาติเพียงไม่กี่แห่งเท่านั้น เนื่องจากการขออนุมัติจัดตั้งต้องพิจารณาเป็นราย ๆ ไป โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี รัฐบาลไทยในยุคนั้นไม่นิยมให้เด็กไทยเรียนโรงเรียนนานาชาติ เนื่องจากด้วยเด็กไทยที่เรียนโรงเรียนนานาชาติอาจทำให้เกิดอุดมการณ์อันไม่พึงประสงค์ ซึ่งอาจเกิดปัญหาตามมาได้ในภายหลัง อย่างไรก็ตามผู้ที่ปกครองที่มีฐานะก็ยังส่งบุตรหลานไปเรียนยังต่างประเทศ ทำให้รัฐบาลทบทวนการสูญเสียเงินตราออกนอกประเทศ ปี พ.ศ. 2531 – 2533 สมัยพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ เป็นนายกรัฐมนตรี ซึ่งเป็นช่วงที่เศรษฐกิจของประเทศไทยมีการขยายตัวและเติบโตอย่างมาก จากผลของนโยบายส่งเสริมการลงทุนของรัฐบาลทำให้นักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก นักลงทุนเหล่านี้ได้พาครอบครัวของตนติดตามมาพำนักในประเทศไทยด้วย ยังผลให้ความต้องการโรงเรียนนานาชาติสำหรับลูกหลานนักลงทุนเหล่านั้นเพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติในวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 อนุญาตให้มีการจัดตั้งโรงเรียนนานาชาติเพิ่มขึ้นได้ (วิชาการ.คอม, 2551 : ออนไลน์)

ปัจจุบันประเทศไทยมีโรงเรียนนานาชาติหลายแห่งที่ริเริ่มก่อตั้งมาเป็นเวลานานและก่อตั้งก่อนประเทศอื่นๆ ในอนาคตมีแนวโน้มว่าความต้องการเข้าเรียนโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทยจะมีเพิ่มขึ้น และรวมถึงนักเรียนจากประเทศเพื่อนบ้านด้วย เช่นเดียวกับนักเรียนไทยที่ไปเรียนในโรงเรียนที่ประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ (สมาคมโรงเรียนนานาชาติ, 2559 : ออนไลน์) เป็นเรื่องของอุตสาหกรรมการศึกษาที่จะสร้างรายได้ให้กับประเทศ และในความเป็นจริงนักเรียนที่ได้ไปเรียนในประเทศใด ในอนาคตก็จะทำงานเป็นนักธุรกิจข้าราชการ ผู้บริหารในประเทศนั้นๆ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศทั้งในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและระบบเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม เพราะจะชื่นชมและซึมซับแนวคิดของประเทศที่ตนเรียนด้วย โรงเรียนนานาชาติในไทยมีศักยภาพที่จะสามารถดึงนักเรียนจากประเทศที่ไม่มีโรงเรียนนานาชาติหรือมีแต่ไม่มีศักยภาพเพียงพอมาเรียนได้ หากประเทศไทยสามารถส่งเสริมให้นักเรียนในประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เวียดนาม ลาว กัมพูชา หรือเมียนมาร์ เข้ามาเรียนในประเทศไทยได้ก็จะเป็นจุดริเริ่มที่ดีและเป็นการรองรับเปิดประตูอาเซียนด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรม (ข่าวสำนักงานรัฐมนตรี 2555 : ออนไลน์)

อนาคตโรงเรียนนานาชาติมีแนวโน้มที่จะขยายไปยังจังหวัดที่มีชาวต่างชาติเข้ามาทำงานและมาอยู่เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น จังหวัดอุดรธานีและจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นทำเลที่มีศักยภาพในการขยายฐานลูกค้าไปสู่ประเทศลาวและประเทศกัมพูชา นอกจากนี้ จังหวัดสุราษฎร์ธานีและจังหวัดขอนแก่นมีแนวโน้มที่จะมีโรงเรียนนานาชาติเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีศักยภาพทางเศรษฐกิจและชาวต่างชาติเข้ามาทำงานและประกอบธุรกิจเป็นจำนวนมาก นักเรียนต่างชาติที่เข้ามาศึกษาโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทยส่วนใหญ่จะเป็นชาวญี่ปุ่น อังกฤษ อเมริกา อินเดียและเกาหลีใต้ (กลุ่มงานส่งเสริมธุรกิจบริการ 2 สำนักงานส่งเสริมธุรกิจบริการและโลจิสติกส์ กาดคำ, 2557)

ปี 2555 มีโรงเรียนนานาชาติทั่วประเทศ จำนวน 122 โรงเรียน และในปี 2559 มีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็น 167 โรงเรียน จะเห็นว่าจากปี 2555 ถึงปีปัจจุบัน เพิ่มขึ้นจากเดิมถึงร้อยละ 31.62 (สถิติการศึกษาเอกชนปีการศึกษา 2558, 2559)

ข้อมูลศูนย์วิจัยกสิกรไทยปี 2554 คาดว่า จำนวนนักเรียนในโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทยจะยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยประมาณการว่าจะมีจำนวนนักเรียนในโรงเรียนนานาชาติเพิ่มขึ้นจาก 39,212 คน ในปี 2555 เป็น 43,133 คน ในปี 2556 เติบโตร้อยละ 10 โดยเป็นการเติบโตมาจากทั้งในส่วนของนักเรียนไทยและนักเรียนต่างชาติ จากสถิติการศึกษาเอกชนปีการศึกษา 2558 จำนวนนักเรียนในโรงเรียนนานาชาติยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องถึง 44,497 คน และจำนวนครูที่ทำงานในโรงเรียนนานาชาติเพิ่มขึ้น 6,898 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นครูชาวต่างชาติ และค่าเทอมโดยเฉลี่ยจะเพิ่มขึ้นจาก 441,000 บาทต่อคนต่อปี ในปี 2555 เป็น 463,050 บาทต่อคนต่อปี ในปี 2556 สูงขึ้นร้อยละ 5 จากการประมาณการทั้งในด้านจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้น และค่าเทอมโดยเฉลี่ยต่อปีที่สูงขึ้นนี้ ศูนย์วิจัยกสิกรไทย จึงได้ประมาณการว่า มูลค่าตลาดโรงเรียนนานาชาติจะสูงขึ้นจาก 17,292 ล้านบาทในปี 2555 เป็น 19,973 ล้านบาท ในปี 2556 หรือเติบโตขึ้นร้อยละ 16 (ศูนย์วิจัยกสิกร, 2554 : ออนไลน์)

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2554) คาดการณ์ว่า การลงทุนอย่างเสรีและการเคลื่อนย้ายแรงงานทักษะอย่างเสรีภายใต้การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะเป็นโอกาสสำหรับมหาวิทยาลัยในการขยายฐานนักศึกษาไปสู่ประเทศในอาเซียน โดยประมาณการว่า ในปี 2556 มูลค่าของค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับปริญญาตรีในรูปแบบหลักสูตรนานาชาติจะสูงขึ้นเป็น 30,871 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี 2555 ที่ประมาณการไว้ 30,382 ล้านบาท หรือเติบโตขึ้นร้อยละ 2 โดยเป็นการเติบโตมาจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนนักศึกษาต่างชาติที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 10 จากปี 2555 ที่มีจำนวน 7,553 คน ในขณะที่จำนวนนักศึกษาไทยจะยังคงอยู่ในระดับใกล้เคียงกับปี 2555 คือ ประมาณ 39,000 คน หากพิจารณาปัจจัยการปรับค่าเทอมให้สูงขึ้นของมหาวิทยาลัยร่วมด้วย มูลค่าค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับปริญญาตรีในรูปแบบหลักสูตรนานาชาติ จะสูงถึง 32,415 ล้านบาท

หรือเติบโตร้อยละ 7 จำนวนนักศึกษาต่างชาติที่เพิ่มขึ้นนี้ นำมาซึ่งสถานะการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงขึ้นระหว่างมหาวิทยาลัยเพื่อดึงดูดนักศึกษาต่างชาติ นอกจากการแข่งขันภายในประเทศแล้ว มหาวิทยาลัยในประเทศไทยยังต้องเผชิญกับคู่แข่งที่เป็นมหาวิทยาลัยในอาเซียนที่มีชื่อเสียงในด้านการให้บริการด้านการศึกษาที่โดดเด่นกว่าประเทศไทย ได้แก่ ประเทศมาเลเซีย และสิงคโปร์ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ศูนย์วิจัยกสิกรไทยมองว่า มหาวิทยาลัยไทยยังมีจุดแข็งหลายประการ ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบที่ส่งผลให้ผู้ปกครองชาวต่างชาตินิยมส่งบุตรหลานมาเรียน ยกตัวอย่างเช่น การมีมหาวิทยาลัยที่เป็นทางเลือกมากมายและมีหลักสูตรการเรียนการสอนหลากหลาย ความพร้อมของบุคลากรและสิ่งอำนวยความสะดวกในมหาวิทยาลัยในประเทศไทยที่สามารถรองรับนักศึกษาต่างชาติได้อย่างเพียงพอ ค่าใช้จ่ายทั้งในส่วนของค่าธรรมเนียมและ ค่าครองชีพในประเทศไทยที่ยังอยู่ในระดับไม่สูงนัก ในขณะที่คุณภาพของการเรียนการสอนที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล รวมถึงบรรยากาศทั้งในส่วนของทำเลที่ตั้ง สภาพภูมิอากาศ และอัธยาศัยของคนไทยที่เป็นที่ชื่นชอบของชาวต่างชาติ

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2554) ประเมินว่า กลยุทธ์ที่มหาวิทยาลัยในประเทศไทยใช้จะไม่มุ่งเน้นการแข่งขันกันที่การลดราคาค่าธรรมเนียมการศึกษา แต่จะเป็นการชูจุดแข็งในสาขาวิชาต่างๆของแต่ละสถาบัน โดยมุ่งเน้นที่ความเข้มข้นของด้านเนื้อหาวิชาการ ความหลากหลายของสาขาวิชาเรียน และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ทั้งนี้ ศูนย์วิจัยกสิกรไทย คาดว่า โรงเรียนนานาชาติมีแนวโน้มที่จะขยายไปยังจังหวัดที่มีชาวต่างชาติเข้ามาทำงานหรือประกอบธุรกิจอยู่เป็นจำนวนมาก โดยพบว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น จังหวัดอุดรธานี และอุบลราชธานี เป็นทำเลที่มีศักยภาพที่ผู้ประกอบการโรงเรียนนานาชาติจะสามารถขยายฐานลูกค้าไปสู่ชาวลาว และกัมพูชา นอกจากนี้ ในบางจังหวัดที่มีโรงเรียนนานาชาติอยู่แล้ว มีแนวโน้มที่จะมีโรงเรียนนานาชาติเพิ่มขึ้น เช่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี และขอนแก่น เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจและมีชาวต่างชาติเข้ามาทำงานหรือประกอบธุรกิจอยู่เป็นจำนวนมาก การแข่งขันของโรงเรียนนานาชาติไม่ได้เกี่ยวกับราคาค่าธรรมเนียมการศึกษา แต่โรงเรียนนานาชาติเน้นด้านความเนื้อหาวิชาการและบุคลากรครูชาวต่างชาติ ความหลากหลายวิชาเรียน และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียน

การจัดการศึกษาเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญอย่างยิ่งของรัฐ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นที่กำลังหลักในการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อเป็นการแบ่งเบาหน้าที่ของรัฐบาล สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา นอกจากนี้ยังตระหนักถึงครอบครัวของครูชาวต่างชาติจำนวนมากที่เดินทางเข้ามาปฏิบัติราชการหรือเข้ามาทำงานบริษัทเอกชนซึ่งพำนักในประเทศไทย ทั้งนี้เพื่อเป็นการนำรายได้เข้าสู่ประเทศและส่งเสริมให้ประเทศเป็นศูนย์กลางในการศึกษาของกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน เป็นการสนองนโยบายของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2555)

หัวใจที่สำคัญอย่างยิ่งของโรงเรียนนานาชาติคือ ครู โดยเฉพาะครูชาวต่างชาติ โรงเรียนจะต้องสรรหาคัดเลือกครูชาวต่างชาติที่มีคุณสมบัติตรงตามที่โรงเรียนต้องการและทั้งนี้จะต้องถูกต้องตามขั้นตอนคุณสมบัติความเป็นครูและกระบวนการทางกฎหมายด้วย ดังนั้นจึงเกิดกระบวนการของหน่วยงานราชการต่างๆ ที่จะมาช่วยคัดเลือกครูชาวต่างชาติที่มีความเหมาะสมที่จะเป็นครูสอนในประเทศไทย มาตรา 30 ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ซึ่งจะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป ไม่เป็นผู้เคยต้องโทษจำคุกโดยคดีพิพาทจนถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2557 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553) ทั้งนี้กระบวนการที่จะบรรจุครูชาวต่างชาติให้ทำงานในประเทศไทยได้นั้นจะต้องมีหน่วยงานราชการไทยที่มาเกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ
2. กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ
3. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ
4. สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน
5. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

แนวความคิดและเทคนิคในการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับผู้จัดการ หากลองเขียนความผิดพลาดที่ไม่ได้ตั้งใจในการจัดการคนจะได้คำตอบดังต่อไปนี้ ได้พนักงานไม่ตรงกับงาน, พนักงานทำงานไม่เต็มความรู้ความสามารถ, พนักงานลาออกเป็นจำนวนมาก, พนักงานทำงานได้ไม่ดี, นำพาบริษัทไปสู่ศาลแรงงานเพราะการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย, ทำให้บริษัทเกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน, เกิดความไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานเพราะขาดการฝึกอบรม, มีการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อพนักงาน (Gary Dessler, 2010)

การเตรียมบุคลากรมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาหลักสูตรและใช้หลักสูตร ซึ่งในที่สุดจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและใช้หลักสูตรแบบอิงมาตรฐานให้ประสบความสำเร็จ สถานศึกษาจะต้องเตรียมและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เน้นการสร้างใจแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการวัดประเมินผลโดยมีมาตรฐานและตัวชี้วัดเป็นเป้าหมาย (นางซูวีตมะขามทอง, 2557)

ระบบการจัดการเรียนการสอนและหลักสูตรการสอนของโรงเรียนนานาชาติที่ใช้กันทั่วโลก รวมถึงโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย มี 3 ระบบ คือ ระบบอังกฤษ ระบบอเมริกัน และระบบนานาชาติ (International Baccalaureate program) การจัดครูเข้าสอนให้เหมาะสมกับความรู้

ความสามารถและสอดคล้องกับหลักสูตรของโรงเรียนจึงเป็นที่สำคัญมาก การจัดครูเข้าสอนจึงเป็นสิ่งที่ควรพิจารณาให้รอบคอบ เพื่อให้หลักสูตรเป็นไปอย่างสะดวกและราบรื่น (นันทพร เลิศประเสริฐคง, 2552)

การออกแบบกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ถือว่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการสนับสนุนให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย การเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกจะทำให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกได้ แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความคล่องตัวในการทำงาน ลักษณะการควบคุมของส่วนกลางและการกระจายอำนาจให้หน่วยงานรับผิดชอบเอง (ธรรินทร์ วุฒิชชาติ, 2553)

ปี 2551 จำนวนของชาวต่างชาติที่เข้ามาประเทศไทยเพื่อทำงานเป็นครูโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนเพิ่มขึ้น 3 เท่าในรอบ 4 ปีที่ผ่านมา หลายโรงเรียนและองค์กรจัดหางานยังคงพบปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของผู้ที่จะมาทำงานในตำแหน่งครู แม้ว่าผู้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่จะเป็นที่ต้องการ แต่ด้วยนายจ้างมักมีข้อจำกัดเรื่องกำลังจ้างจึงถูกบีบให้ต้องรับชาวตะวันตกที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ หรือชาวต่างชาติอื่นๆ ที่ไม่ใช่ชาวตะวันตกแต่พูดภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ เช่น ชาวฟิลิปปินส์ มาเป็นตัวเลือก หลายคนสอนโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน บางคนถูกเลิกจ้างโดยไม่ชอบธรรม ครูชาวฟิลิปปินส์มักเป็นตัวเลือกท้ายๆ ทั้งๆ ที่ในหลายกรณีจะมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุด แม้ว่าครูส่วนใหญ่จะมีพื้นฐานการศึกษาที่ดี แต่ยังขาดความรู้เรื่องสิทธิแรงงานในการทำงานเป็นครูในประเทศไทย (Lars Pinnerup Nielsen, 2008)

จากการงานวิจัยของ ประภัสสร ดิษสกุล (2555) ได้กล่าวว่า วิธีการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรครูชาวต่างชาติพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับที่มากที่สุดคือ การสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลให้มีคุณสมบัติเหมาะสมในทุกด้าน คิดเป็นร้อยละ 84.21 รองลงมาพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด คือการทดลองสอน สัมภาษณ์และทดลองสอน คิดเป็นร้อยละ 35.96 เท่านั้น จากการวิจัยจะพบว่ากระบวนการสรรหาและคัดเลือก เป็นการปฏิบัติแรกในการที่จะได้มาซึ่งครูชาวต่างชาติ และการได้มาซึ่งครูชาวต่างชาติมีการลงทุนที่สูง ซึ่งหากมีกระบวนการรักษาครูชาวต่างชาติที่ดี ย่อมคุ้มค่ากับการลงทุน ครูคือบุคลากรที่มีคุณค่ามากที่สุด ที่จะต้องสรรหาและคัดเลือกมาทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และโรงเรียนจะต้องธำรงรักษาครูไว้เป็นอย่างดี

การวิจัยเรื่องแนวทางการสรรหาคัดเลือกและธำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเจาะลึกเฉพาะกระบวนการสรรหา การคัดเลือก และการธำรงรักษาเพื่อให้ทราบสภาพจริงที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เนื่องด้วยการเรียนการสอนของโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย มีความต้องการครูชาวต่างชาติโดยเฉพาะครูเจ้าของภาษาอังกฤษเป็นอย่างมาก ครูชาวต่างชาติจึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา หากมีการ

บริหารจัดการบุคลากรครูชาวต่างชาติที่ดี ย่อมต่อส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษา ผู้เรียน และสถานศึกษา ปัจจุบันปัญหาที่ชัดเจนคือ การขาดแคลนบุคลากรครูชาวต่างชาติ หากทราบปัญหาและมีการวางแผนอย่างเป็นระบบอาจช่วยลดทอนปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ การบริหารคนย่อมต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ผสมกันเข้าไป เพื่อตอบสนองความต้องการให้บุคลากรมีคุณภาพ มีกำลังใจในการทำงานและสร้างสรรค์งานที่ดี จากกระบวนการในการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบแนวทางการสรรหา การคัดเลือกและการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ทราบสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนครูชาวต่างชาติที่ปัจจุบันทำงานอยู่ในประเทศไทย เมื่อโรงเรียนมีการบริหารจัดการด้านครูชาวต่างชาติที่ดีจะช่วยให้ค้ำคูณ ลดอัตราการลาออกของครูชาวต่างชาตินี้ลง ซึ่งล้วนส่งผลดีต่อต่อนักเรียนและการบริหารจัดการโรงเรียนที่ดี อีกทั้งเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีแก่ประเทศไทยต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการสรรหา การคัดเลือกและการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2 นำเสนอแนวทางการสรรหา การคัดเลือกและการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

3. คำถามในการวิจัย

3.1 สภาพปัจจุบันและปัญหาในการสรรหา การคัดเลือกและการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร

3.2 แนวทางการสรรหา การคัดเลือก และการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ควรเป็นอย่างไร

4. กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง แนวทางการสรรหาและการคัดเลือกและการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดการสรรหา (Recruitment) และการคัดเลือก (Selection) ของ Gary Dessler (2006) และกรอบแนวคิดการธำรงรักษา (Retention) ของ Ghee Soon Lim, Robert L. Mathis, and John H. Jackson, (2010) ในส่วนการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงเรียนได้กล่าวเกี่ยวกับกระบวนการที่นำมาวิจัยดังนี้

4.1 การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection)

4.1.1 การสรรหา (Recruitment)

- 1) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)
- 2) การวางแผนและการคาดการณ์กำลังคน (Workforce Planning and Forecasting)
- 3) การสรรหาผู้สมัครงาน (Recruiting Job Candidate)
- 4) การพัฒนาและ การใช้ใบสมัครงาน (Developing and Using Application Forms)

4.1.2 การคัดเลือก (Selection)

- 1) หลักการพื้นฐานในการคัดเลือกพนักงาน (The Basics of Testing and Selecting Employees)
- 2) การทดสอบ (Test)
- 3) การสัมภาษณ์พนักงานในกลุ่มเป้าหมาย (Interviewing Prospective Employees)
- 4) การใช้เทคนิคการคัดเลือกอื่นๆ (Using Other Selection Techniques)

4.2 การจํารงรักษา (Retention)

- 1.1 บทบาทใหม่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของนายจ้าง (New Role's of Human Resource Management)
- 1.2 การออกแบบงานและการทำงาน (Job Design and Work)
- 1.3 ความก้าวหน้าในงาน (Career Opportunities)
- 1.4 รางวัล (Rewards)
- 1.5 การสร้างความสัมพันธ์กับพนักงาน (Employee Relationship)

1. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection)

1. การสรรหา

- 1) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)
- 2) การวางแผนและการคาดการณ์กำลังคน

(Workforce Planning and Forecasting)

3) การสรรหาผู้สมัครงาน (Recruiting Job candidate)

4) การพัฒนาและการใช้ใบสมัครงาน (Developing and Using Application Forms)

2. การคัดเลือก (Selection)

1) หลักการพื้นฐานในการคัดเลือกพนักงาน (The Basics of Testing and Selecting Employees)

2) การทดสอบ (Testing)

3) การสัมภาษณ์พนักงานในกลุ่มเป้าหมาย (Interviewing Prospective Employees)

4) การใช้เทคนิคการคัดเลือกอื่นๆ (Using Other Selection Techniques)

2. การอํารงรักษา (Retention)

1.1 บทบาทใหม่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของนายจ้าง (New Role's of Human Resource Management)

1.2 การออกแบบงานและการทำงาน (Job Design and Work)

1.3 ความก้าวหน้าในงาน (Career Opportunities)

1.4 รางวัล (Rewards)

1.5 การสร้างความสัมพันธ์กับพนักงาน (Employee Relationship)

แนวทางการสรรหา
คัดเลือก และการอํารง
รักษาครูชาวต่างชาติ
ของโรงเรียนนานาชาติ
ในเขตกรุงเทพมหานคร

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการสรรหา การคัดเลือก และการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.1 โรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 52 โรงเรียน

1.2 เกณฑ์ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 โรงเรียนนานาชาติที่เปิดการเรียนการสอนระดับอนุบาล – มัธยมศึกษาตอนปลายที่มีครูเจ้าของภาษาอังกฤษที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่หรือภาษาหลัก ได้แก่ สหราชอาณาจักรบริเตนใหญ่และไอร์แลนด์เหนือ ไอร์แลนด์ สหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และแคนาดา

1.2.2 โรงเรียนนานาชาติที่เปิดการเรียนการสอนระดับอนุบาล – มัธยมศึกษาตอนปลาย ที่เปิดการเรียนการสอน มากกว่า 5 ปี

1.2.3 โรงเรียนนานาชาติที่เปิดการเรียนการสอนระดับอนุบาล – มัธยมศึกษาตอนปลาย ที่เป็นสมาชิกของสมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทย

1.2.4 โรงเรียนนานาชาติที่เปิดสอน 5 ระบบ คือ ระบบอังกฤษ (British Curriculum) ระบบอเมริกัน (American Curriculum) ระบบนานาชาติ (International Baccalaureate Program) ระบบออสเตรเลีย (Australia Curriculum) และระบบสิงคโปร์ (Singapore Curriculum) (สมาคมโรงเรียนนานาชาติ, 2559 : ออนไลน์)

6. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การสรรหา หมายถึง การวิเคราะห์งาน การกำหนดลักษณะงาน คุณสมบัติของครูชาวต่างชาติที่จะดำเนินการสรรหาเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรและแผนทรัพยากรบุคคล

การคัดเลือก หมายถึง การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก การสัมภาษณ์ การประเมินผล การคัดเลือก การตรวจสอบประวัติการศึกษา การตรวจสอบแหล่งอ้างอิง การตรวจสอบประวัติอาชญากรรม การตรวจสอบร่างกาย สวัสดิการ การยื่นข้อเสนอและการเข้าสู่การทำสัญญาจ้างงาน

การธำรงรักษา หมายถึง การวางระบบและการออกแบบงานเพื่อให้มีครูชาวต่างชาติมีความก้าวหน้าในการทำงาน ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานได้แก่ การปฐมนิเทศ การอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ค่าตอบแทนและการให้รางวัลที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูชาวต่างชาติและผู้บริหาร

แนวทางการสรรหาคัดเลือกและดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ได้จากการศึกษาวิจัย เรื่องการสรรหาคัดเลือกและดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน หรือครูใหญ่คนไทย หรือผู้จัดการโรงเรียน หรือครูใหญ่ชาวต่างชาติ หรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

ครูชาวต่างชาติ หมายถึง ครูเจ้าของภาษาอังกฤษที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่หรือภาษาหลัก ได้แก่ สหราชอาณาจักรบริเตนใหญ่และไอร์แลนด์เหนือไอร์แลนด์ สหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และแคนาดา

โรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนที่ใช้หลักสูตรต่างประเทศหรือหลักสูตรต่างประเทศที่ปรับรายละเอียดเนื้อหาวิชาใหม่หรือหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเองที่ไม่ใช่หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ และใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสื่อในการเรียนการสอนให้กับนักเรียนโดยไม่จำกัด เชื้อชาติ ศาสนา และไม่ขัดต่อศีลธรรมและความมั่นคงของประเทศ

7. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

7.1 ประชากร

โรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 52 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2559)

7.2 กลุ่มตัวอย่าง

7.2.1 โรงเรียนนานาชาติที่เปิดการเรียนการสอนระดับอนุบาล – มัธยมศึกษาตอนปลายที่มีครูเจ้าของภาษาอังกฤษที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่หรือภาษาหลัก ได้แก่ สหราชอาณาจักรบริเตนใหญ่และไอร์แลนด์เหนือไอร์แลนด์ สหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และแคนาดา

7.2.2 โรงเรียนนานาชาติที่เปิดการเรียนการสอนระดับอนุบาล – มัธยมศึกษาตอนปลายที่เปิดการเรียนการสอนมากกว่า 5 ปี

7.2.3 โรงเรียนนานาชาติที่เป็นสมาชิกสมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทย

7.2.4 โรงเรียนนานาชาติที่เปิดสอน 5 ระบบ คือ ระบบอังกฤษ (British Curriculum) ระบบอเมริกัน (American Curriculum) ระบบนานาชาติ (International Baccalaureate Program) ระบบออสเตรเลีย (Australia Curriculum) และระบบสิงคโปร์ (Singapore Curriculum) (สมาคมโรงเรียนนานาชาติ, 2559 : ออนไลน์)

7.3 ผู้ให้ข้อมูล

7.3.1 ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

7.3.2 ครูชาวต่างชาติ ปัจจุบันที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร เลือกเก็บข้อมูลจากครูเจ้าของภาษาอังกฤษที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่หรือภาษาหลัก ได้แก่ สหราชอาณาจักรบริเตนใหญ่และไอร์แลนด์เหนือไอร์แลนด์ สหรัฐอเมริกา แครีเบียน ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และแคนาดาและมีประสบการณ์ 2 ปีขึ้นไป

8. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของการสรรหาและการคัดเลือก และการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

และแบบสอบถามแบบเรียงลำดับและแบบสอบถามแบบเรียงลำดับ จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันของการสรรหาคัดเลือกและธำรงรักษาครูชาวต่างชาติ โดยใช้แบบตรวจสอบ รายการ (Checklist)

ตอนที่ 4 ปัญหาการสรรหาคัดเลือกและการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติ โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 5 ปัญหาของการสรรหาคัดเลือก การธำรงรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ (Checklist)

แบบสอบถาม ครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการสรรหา การคัดเลือกและการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของการสรรหา โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันของการคัดเลือก โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 4 สภาพปัจจุบันของการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติ โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 5 ปัญหาของการสรรหาคัดเลือก และการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ (Checklist)

ศึกษาจากเอกสาร

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

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 ผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางการสรรหา การคัดเลือกและการจ้างรักษากรุชาวต่างชาติให้คุ้มกับการลงทุน

9.2 หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบปรับปรุงระเบียบการสรรหาและการคัดเลือกครูชาวต่างชาติให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงมากขึ้น

9.3 ครูชาวต่างชาติปัจจุบันที่ทำงานในประเทศไทยได้รับความเป็นธรรมเกิดความพึงพอใจและมีกำลังใจทำงานให้กับโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทยต่อไป

9.4 โรงเรียนนานาชาติหรือโรงเรียนเอกชนอื่นๆ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการสรรหาและการคัดเลือกและการจ้างรักษากรุชาวต่างชาติได้ต่อไป

10. วิธีการดำเนินการวิจัย

10.1 ศึกษากรอบแนวคิดในการวิจัย

ศึกษากรอบแนวคิดในการวิจัย เกี่ยวกับการสรรหา การคัดเลือก และการจ้างรักษากรุชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จากนั้นนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของกรอบแนวคิดในการวิจัย จำนวน 5 ท่าน

10.2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการสรรหา การคัดเลือก และการจ้างรักษากรุชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

10.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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 (British Curriculum) ระบบอเมริกัน (American Curriculum) ระบบนานาชาติ (International Baccalaureate Program) ระบบออสเตรเลีย (Australia Curriculum) และระบบสิงคโปร์ (Singapore Curriculum) (สมาคมโรงเรียนนานาชาติ, 2559 : ออนไลน์)

3. ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย 2 กลุ่ม

3.1 ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ จำนวน 52 แห่ง โรงเรียนละ 1 คน รวม 37 คน

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

11. ลำดับขั้นตอนการนำเสนองานวิจัย

การนำเสนองานวิจัยแบ่งออกเป็น 5 บท ตามลำดับคือ

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับและลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยเนื้อหา 7 ตอน คือ ความเป็นมาของโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย, ครูชาวต่างชาติ (ครูเจ้าของภาษาอังกฤษ English Native Speakers), การบริหารงานทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management), การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection), การดำรงรักษา (Retention), กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งงานของครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวกับหน่วยงานราชการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. โรงเรียนนานาชาติ
2. ครูชาวต่างชาติ ครูเจ้าของภาษาอังกฤษ English Native Speakers
3. การบริหารงานทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management),
4. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection)
5. การใช้เทคนิคการคัดเลือกอื่นๆ (Using Other Selection Techniques)
6. การจํารงรักษา (Retention)
7. กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งงานของครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. โรงเรียนนานาชาติ

1.1 ความเป็นมาของโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย

ด้วยกระทรวงศึกษาธิการพิจารณาเห็นสมควรกำหนดมาตรฐานการจัดตั้งและดำเนินกิจการโรงเรียนเอกชนนานาชาติให้มีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเป็นสากล ในวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานของโรงเรียนเอกชนนานาชาติ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2550 เรื่อง นโยบายโรงเรียนนานาชาติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับจำนวนโรงเรียนนานาชาติ โดยอนุญาตให้มีการเปิดเรียนนานาชาติเพิ่มขึ้นได้เป็นรายๆ ไป ตามเหตุผลและความจำเป็นโรงเรียนนานาชาติเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระบบโดยใช้หลักสูตรต่างประเทศหรือหลักสูตรต่างประเทศที่ปรับรายละเอียดเนื้อหา รายวิชาใหม่หรือหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเอง ที่ไม่ใช่หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ และใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสื่อในการเรียนการสอนให้กับนักเรียนโดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา และไม่ขัดต่อศีลธรรมและความมั่นคงของประเทศ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534 รัฐบาลได้มีนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับจำนวนโรงเรียนนานาชาติ โดยอนุญาตให้มีการเปิดโรงเรียนนานาชาติเพิ่มขึ้นเป็นรายๆ ไป ตามเหตุผลและความจำเป็น ซึ่งหลักเกณฑ์การจัดตั้งและดำเนินกิจการโรงเรียน เรื่องนโยบายเกี่ยวกับโรงเรียนนานาชาติ ได้กำหนดหลักเกณฑ์คือ ผู้ขอรับใบอนุญาต ผู้จัดการ และผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีสัญชาติไทยเท่านั้น (ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานของโรงเรียนเอกชนนานาชาติระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2550)

ประเทศไทยตั้งอยู่ใจกลางของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ส่งผลให้เป็นประตูสู่อินโดจีน พม่าและภาคใต้ของจีนโดยธรรมชาติ ซึ่งรูปทรงและสภาพภูมิศาสตร์ของประเทศสามารถแบ่งได้เป็น 4 ภูมิภาค กล่าวคือ ภาคเหนือเป็นเทือกเขาและป่า ภาคกลางเป็นที่ราบลุ่มมีทุ่งข้าวกว้างใหญ่ไพศาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นที่ราบสูงกิ่งแห้งแล้ง ซึ่งเป็นพื้นที่เพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์ ภาคใต้เป็นหมู่เกาะและแนวชายฝั่งทะเลตามแนบคาบสมุทรทางใต้ ตำแหน่งที่ตั้งของประเทศไทยจึงเป็นชัยภูมิที่น่าลงทุนและเป็นจุดเชื่อมต่อสำหรับการลงทุนในต่างประเทศ กรุงเทพมหานครเป็นนครหลวงของประเทศ และเป็นศูนย์กลางทางการปกครอง การพาณิชย์ อุตสาหกรรม และวัฒนธรรมต่างๆ อีกทั้งประวัติศาสตร์อันภาคภูมิใจ สภาพภูมิอากาศเขตร้อน และกิตติศัพท์ความมีมิตรไมตรีจิตของชาวไทย ประเทศไทยจึงเป็นสถานที่ที่นักท่องเที่ยวต่างชาติหลงเสน่ห์และพึงพอใจอย่างไม่มีที่สิ้นสุด (สมาคมโรงเรียนนานาชาติ, 2559 : ออนไลน์)

ในประเทศไทยมีโรงเรียนนานาชาติกว่า 161 (สถิติการศึกษาเอกชนปีการศึกษา 2558, 2558)โรงเรียนนานาชาติมีการเปิดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษและภาษาอื่นๆ เช่น ภาษาฝรั่งเศส ภาษาเยอรมัน ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น และ ภาษาเกาหลี ซึ่งโรงเรียนเหล่านี้จะเปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับชั้นปีที่ 12 สำหรับนักเรียนชาวไทยและนักเรียนต่างชาติ และหลังจากจบการศึกษา นักเรียนสามารถศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยได้ทั่วโลก การเลือกโรงเรียนเป็นการตัดสินใจสำคัญสำหรับทุกครอบครัวต้องเผชิญ ผู้ปกครองมีแรงจูงใจหลายประการในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย โรงเรียนนานาชาติเกิดขึ้นในประเทศไทยเพราะเหตุผลหลักคือครอบครัวชาวต่างชาติย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย และครอบครัวชาวไทยที่เลือกให้นักเรียนได้เข้าเรียนในโรงเรียนนานาชาติ โดยคาดหวังให้บุตรหลานได้มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการและภาษา ภาษาอังกฤษเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงระดับโลก นอกจากนี้ยังมีครอบครัวในภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้เป็นจำนวนมากเลือกที่จะส่งบุตรหลานมาศึกษาที่โรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย เนื่องด้วยประเทศไทยกำลังกลายเป็นจุดศูนย์กลางสำหรับการศึกษา นานาชาติที่มีคุณภาพ

ปัจจุบันโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย เปิดทำการเรียนการสอนเป็นจำนวนมากและการให้คำนิยามหรือคำแนะนำว่า โรงเรียนที่มีค่าเล่าเรียนที่แพงที่สุดจะเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาที่ดีที่สุด ซึ่งเป็นแนวความคิดที่ไม่ถูกต้อง สิ่งที่ผู้ปกครองควรนำมาพิจารณา คือ การเลือกโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับบุคลิก ความสามารถของบุตรหลาน ทั้งนี้ผู้ปกครองเองต้องเข้าใจบุคลิกของบุตรหลานเพื่อนที่จะสามารถเลือกโรงเรียนที่เหมาะสมกับความต้องการของบุตรหลานได้ การที่นักเรียนมีความสุขจากการเรียน มีความสุขจากการไปโรงเรียนจะทำให้ประสบความสำเร็จในการศึกษา ข้อดีของโรงเรียนนานาชาติคือ นักเรียนชาวต่างชาติได้เรียนตามระบบเดิมที่เคยเรียน

ในขณะที่ได้ประสบการณ์ชีวิตจากการอาศัยอยู่ต่างประเทศ และนักเรียนชาวต่างชาติสามารถกลับไปเรียนต่อในประเทศบ้านเกิดของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง (สมาคมโรงเรียนนานาชาติ, 2559 : ออนไลน์)

โรงเรียนนานาชาติทุกแห่งยกเว้นระดับก่อนประถมศึกษา ต้องสมัครเป็นสมาชิกขององค์กรรับรองมาตรฐานที่ได้รับการรับรองในระดับสากลภายใน 12 เดือน นับจากวันที่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนและดำเนินการเปิดโรงเรียน และต้องได้รับรองมาตรฐานการศึกษา จากสถาบันรับรองมาตรฐานสากล ที่ได้รับการยอมรับจากรกระทรวงศึกษาธิการภายใน 6 ปี นับแต่วันที่เปิดกิจการโดยต้องรายงานความก้าวหน้าให้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนทราบทุกชั้นตอน (ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานของโรงเรียนเอกชนนานาชาติระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2550)

1.2 กฎหมายและพระราชบัญญัติเกี่ยวกับโรงเรียนนานาชาติและครูชาวต่างประเทศ

ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานของโรงเรียนเอกชนนานาชาติระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2550, 2551 กล่าวว่า

โรงเรียน หมายความว่า โรงเรียนเอกชนนานาชาติระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา

โรงเรียนนานาชาติ หมายความว่า โรงเรียนเอกชนในระบบตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 โรงเรียนที่ใช้หลักสูตรต่างประเทศหรือหลักสูตรต่างประเทศที่ปรับรายละเอียดเนื้อหารายวิชาใหม่หรือหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเองที่ไม่ใช่หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ และใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสื่อในการเรียนการสอนให้นักเรียนโดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา และไม่ขัดต่อศีลธรรมและความมั่นคงของประเทศ

ครู หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ในโรงเรียน (ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ว่าด้วยการกำหนดจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในระบบ พ.ศ. 2551)

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หมายความว่า ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพซึ่งออกให้ผู้นับปฏิบัติงานในตำแหน่งครู

คำขอ หมายความว่า คำขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาต คำขอหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาต คำขอต่ออายุใบอนุญาต คำขอใบแทนใบอนุญาต แล้วแต่กรณี (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2559)

ตามที่ ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ว่าด้วยการกำหนดจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในระบบ พ.ศ. 2551 ใน ข้อ 3 กำหนดให้โรงเรียนเอกชนในระบบจัดให้มีครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอและเหมาะสมกับการจัดการศึกษา โรงเรียนต้องจัดให้

มีครูที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูตามกฎหมายว่าด้วยสภาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอแก่การจัดการศึกษาและมีจำนวนที่เหมาะสมกับนักเรียน ดังนี้

(1) โรงเรียนประเภทสามัญศึกษา

(1.1) ระดับก่อนประถมศึกษา

(ก) เตรียมอนุบาล สำหรับโรงเรียนนานาชาติ ให้มีครูจำนวน 1 คน และพี่เลี้ยง 1 คน ต่อนักเรียน 20 คน

(ข) อนุบาล สำหรับโรงเรียนนานาชาติ ให้มีครู 1 คน และพี่เลี้ยง 1 คน ต่อจำนวนนักเรียน 20 คน

(1.2) ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา สำหรับโรงเรียนนานาชาติให้มีครูประจำทำการสอน โดยมีอัตราส่วนครู 1 คน ต่อจำนวนนักเรียน 25 คน และระดับมัธยมศึกษาให้มีครูประจำทำการสอน โดยมีอัตราส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน 30 คน

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้ขอรับใบอนุญาตต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์
- (3) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
- (4) มีความประพฤติเรียบร้อยไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (5) เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (7) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) ไม่เคยถูกออกจากราชการโดยมีความผิด เว้นแต่ได้ถูกออกจากราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ก่อนวันขอรับใบอนุญาตให้ จัดตั้งโรงเรียนในระบบ
- (8) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน เว้นแต่ได้ถูกเพิกถอนใบอนุญาตดังกล่าวมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันขอรับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบ
- (9) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (10) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกและได้พ้นโทษมาแล้วไม่ถึง 5 ปีก่อนวันขอรับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

มาตรา 22 ผู้ขอรับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบที่เป็นนิติบุคคลต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา เว้นแต่นิติบุคคลที่ขอจัดตั้งนั้นเป็นองค์การของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ
- (2) นิติบุคคลที่เป็นบริษัทมหาชนจำกัด บริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนต้องมีจำนวนหุ

นหรือทุนเป็นของ ผู้ถือหุ้นหรือผู้เปนนหุ้นส่วนที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนหุ้นหรือทุนทั้งหมด และจะต้องมีจำนวนผู้ถือหุ้นหรือผู้เปนนหุ้นส่วนที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้ถือหุ้นหรือผู้เปนนหุ้นส่วนทั้งหมด

(3) นิติบุคคลที่เป็นมูลนิธิจะต้องมีกรรมการที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการบริหารทั้งหมด

(4) นิติบุคคลที่เป็นสมาคมหรือสหกรณ์จะต้องมีกรรมการที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และสมาชิกของสมาคมหรือสหกรณ์ต้องมีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด

(5) ผู้จัดการของนิติบุคคลหรือผู้แทนของนิติบุคคลนั้นต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๒๑

1.3 หลักสูตรของโรงเรียนนานาชาติ

หลักสูตรโรงเรียนนานาชาติ ในประเทศไทย ใช้หลักสูตรที่มาจากต่างประเทศ หรือดัดแปลง หรือเขียนหลักสูตรขึ้นมาใหม่เอง แต่มีใช้หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการของประเทศไทย การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร โรงเรียนนานาชาติแบ่งเป็น 4 หลักสูตร ดังนี้

1.3.1 หลักสูตรระบบอเมริกัน (American Curriculum)

1.3.2 หลักสูตรแห่งสหราชอาณาจักร อังกฤษ และเวลส์ (British Curriculum)

1.3.3 หลักสูตรนานาชาติ International Baccalaureate (IB)

1.3.4 หลักสูตรนานาชาติประเทศอื่นๆ อาทิ เกาหลี แคนาดา ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น เยอรมัน สิงคโปร์ สวิตเซอร์แลนด์ ออสเตรเลีย อินเดีย เป็นต้น

นอกจากหลักสูตรที่ได้กล่าวมาแล้ว โรงเรียนนานาชาติในประเทศไทยยังคงมีหลักสูตรอื่นๆ ที่ไม่จัดอยู่ใน 4 หลักสูตรข้างต้น ซึ่งอาจเป็นหลักสูตรที่โรงเรียนพัฒนาขึ้นเอง มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีเอกลักษณ์ของโรงเรียน ทั้งนี้การศึกษาแต่ละหลักสูตรมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันไป เช่นเดียวกับโรงเรียน ในการเลือกหลักสูตรและโรงเรียนขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของบุตรหลาน และความต้องการของครอบครัวเป็นสำคัญ

1.2.1 หลักสูตรอเมริกัน (American Curriculum)

ประเทศสหรัฐอเมริกาในแต่ละรัฐจะรับผิดชอบในการพัฒนาหลักสูตรและระบบการจัดการเรียนการสอนของตนเอง โดยอิงมาตรฐานการเรียนรู้ และบรรทัดฐานการจัดการศึกษาระดับรัฐ และระดับชาติ หลักสูตรอเมริกันในแต่ละรัฐจึงมีความแตกต่างกัน โรงเรียนนานาชาติที่ใช้หลักสูตรอเมริกันในต่างประเทศ มักมีคุณภาพและมาตรฐานสูงกว่าโรงเรียนของรัฐบาลในสหรัฐอเมริกา นอกจากนี้ โรงเรียนนานาชาติในระบบอเมริกันในต่างประเทศ ยังต้องได้รับการประเมินและประกัน

คุณภาพมาตรฐาน จากหนึ่งในสี่องค์กรจากสหรัฐอเมริกา ซึ่งองค์กรที่เป็นที่รู้จักสูงสุดในระดับสากล ได้แก่องค์กร Western Association of Schools and Colleges (WASC) และ New England Association of Schools and Colleges (NEASC)

การจัดการเรียนการสอนตามระบบการศึกษาอเมริกัน (British Curriculum)

ระดับเตรียมอนุบาล (Pre-school) จะเน้นการพัฒนาทักษะเพื่อปรับตัวสู่สภาพแวดล้อม และสังคม และเสริมด้วยการเตรียมความพร้อมด้านการอ่าน การเขียนและคิดคำนวณ

ระดับประถมศึกษา (Elementary Grades 1-5)

มัธยมศึกษาตอนต้น (Middle School Grades 6-8)

และมัธยมศึกษาตอนปลาย (High School Grades 9-12)

โรงเรียนจะจัดการวัดผลรายวิชา ทั้งนี้นักเรียนจะต้องสะสมหน่วยกิตเพียงพอแก่การจบหลักสูตรการศึกษา การสมัครเข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกาหรือบางประเทศ โรงเรียนจะจัดให้นักเรียนได้รับการประเมินผลด้วยข้อสอบจากองค์กร หรือหน่วยงานทดสอบภายนอก เช่น Advanced Placement (AP) ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มโอกาสให้กับนักเรียน ในการสมัครเข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา และการสอบ SAT และ/หรือ ACT และ TOEFL หรืออาจต้องสอบ หรือเสนองานในรูปแบบอื่น ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดในการรับนักเรียนเข้าศึกษาต่อของแต่ละมหาวิทยาลัย

1.2.2 หลักสูตรแห่งสหราชอาณาจักรอังกฤษและเวลส์ (British Curriculum)

การศึกษาภาคบังคับตามหลักสูตรของสหราชอาณาจักรอังกฤษและเวลส์ กำหนดให้อยู่ระหว่างอายุ 5-16 ปี ปัจจุบันมีหลักสูตรที่ขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อรองรับนักเรียนในกลุ่มอายุ 3 - 5 ปี และ 16-18 ปี หลักสูตรของสหราชอาณาจักร อังกฤษ และเวลส์ จะแบ่งออกเป็นช่วงชั้นการเรียนรู้ (Key Stages) ได้แก่

ช่วงชั้นที่ 1 นักเรียนจะอายุ 5-6 ปี (Years 1-2)

ช่วงชั้นที่ 2 นักเรียนจะอายุ 7-10 ปี (Years 3-6)

ช่วงชั้นที่ 3 นักเรียนจะอายุ 11-13 (Years 7-9)

ช่วงชั้นที่ 4 นักเรียนจะอายุ 14-15 ปี (Years 10-11) ซึ่งถือเป็นช่วงชั้นสุดท้ายก่อนจบ

การศึกษาภาคบังคับของอังกฤษ

นักเรียนที่เรียนโรงเรียนนานาชาติระบบอังกฤษส่วนใหญ่ จะใช้เวลา 2 ปี ในการเรียนตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น ที่เรียกว่า International General Certificate of Secondary Education (IGCSE) นักเรียนจะต้องเรียน 8-9 วิชาเป็นวิชาบังคับอย่างน้อย 3 วิชา ได้แก่ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ นอกจากนั้นจะเป็นวิชาเลือก IGCSE เป็นข้อสอบสากลที่ใช้สอบร่วมกันทั่วโลก

ช่วงชั้นที่ 5 หรือที่เรียกว่า Sixth Form นักเรียนจะเลือกเรียนเฉพาะวิชาที่จะใช้ในการสมัครเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา

1.2.3 หลักสูตรนานาชาติ International Baccalaureate (IB)

หลักสูตร IB ของมูลนิธิ International Baccalaureate Organization เป็นหลักสูตรที่นักการศึกษาผู้มีประสบการณ์ได้พัฒนาขึ้น เพื่อให้เป็นหลักสูตรนานาชาติโดยแท้ เป็นหลักสูตรที่ไม่เกี่ยวกับนโยบายทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของชาติใดชาติหนึ่ง หลักสูตร IB มีการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนทั่วโลกในประเทศต่างๆ กว่า 140 ประเทศ

หลักสูตร IB แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับประถมศึกษา Primary Years Programme ใช้เวลาเรียน 8 ปี อายุ 3-11 ปี

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น Middle Years Programme ใช้เวลาเรียน 5 ปี อายุ 11-16 ปี ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย Diploma Programme ใช้เวลาเรียน 2 ปี อายุ 16-18/19 ปี

โรงเรียนที่จะใช้หลักสูตร IB จะต้องได้รับอนุมัติ จากองค์กร IBO ให้จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร และได้รับอนุญาตให้เรียกตนเองเป็นหนึ่งในกลุ่มโรงเรียน IB World School ครูผู้สอนจะต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพ ผ่านการฝึกอบรมซึ่งจัดโดยองค์กร IBO และที่สำคัญ ทุกๆ 5 ปี IBO จะจัดคณะกรรมการเข้าตรวจเยี่ยม และประเมินคุณภาพมาตรฐานโรงเรียน (Authorisation) ในช่วงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในปีสุดท้าย IB Diploma จะมีข้อสอบกลางที่มาจากองค์กร IBO โดยตรง ที่ใช้สอบพร้อมกันในทุกโรงเรียนทั่วโลกในวันเวลาเดียวกัน

คุณสมบัติของหลักสูตร IB Diploma จะให้ความรู้ทางวิชาการกับนักเรียนทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้าง เอกลักษณะโดดเด่นของหลักสูตร IB Diploma ก็คือการศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ (Theory of Knowledge) และองค์ประกอบของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ที่ต้องประสานความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การกระทำ (Action) และจิตอาสา (Service) เข้าด้วยกันให้ออกมาเป็นโครงการที่มีสาระ และเป็นรูปธรรม ให้คุณประโยชน์กับสังคมรอบตัว ด้วยคุณสมบัติเหล่านี้ นักเรียนที่ได้รับประกาศนียบัตร IB Diploma จึงเป็นที่ยอมรับ และต้องการของมหาวิทยาลัยชั้นนำทั่วโลก

1.2.4 หลักสูตรนานาชาติอื่นๆ

นอกจากหลักสูตรดังกล่าวข้างต้นแล้ว โรงเรียนนานาชาติในประเทศไทยมีการเปิดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของประเทศอื่น เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับนักเรียน และครอบครัวที่อาศัยอยู่ต่างประเทศไทยเป็นระยะเวลาสั้นๆ หรือสำหรับนักเรียนไทยที่ต้องการได้รับการศึกษาตามหลักสูตร เพื่อที่วางแผนไปศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยในประเทศที่เป็นเจ้าของหลักสูตร โรงเรียนเหล่านี้จะจัดการเรียนการสอนในภาษาประจำชาติ ตามประเทศเจ้าของหลักสูตร และมักได้รับการสนับสนุนโดยรัฐบาลของประเทศนั้นๆ (สมาคมโรงเรียนนานาชาติ, 2559 : ออนไลน์)

1.2.5 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนแจ้งหลักเกณฑ์ข้อบ่งชี้ และเนื้อหาในการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาและวัฒนธรรมไทยในโรงเรียนนานาชาติ ดังนี้

1. คณะกรรมการอำนวยการพัฒนาหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้โรงเรียนนานาชาติจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาและวัฒนธรรมไทยเป็นวิชาภาคบังคับ 1 คาบต่อสัปดาห์ สำหรับนักเรียนเกรด 1 – 8 และเป็นวิชาเลือกสำหรับนักเรียนเกรด 9 – 12 โดยใช้สื่อการเรียนการสอนเป็นภาษาต่างประเทศ กรณีที่ผู้เรียนย้ายมาจากต่างประเทศเข้าเรียนในเกรด 9 – 12 ให้เรียนวิชาภาษาและวัฒนธรรมไทย 1 คาบต่อสัปดาห์ อย่างน้อย 2 ปี และกำหนดให้มีกิจกรรมการเรียนภาษาและวัฒนธรรมไทยระดับก่อนประถมศึกษาด้วย สำหรับนักเรียนไทยทุกคนให้เรียนภาษาและวัฒนธรรมไทยอย่างน้อยสัปดาห์ละ 5 คาบ กำหนด 1 คาบเท่ากับ 50 นาที

2. ในการสมัครคัดเลือกบุคคลากรเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2544 ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดให้ผู้สมัครซึ่งจบการศึกษาจากโรงเรียนนานาชาติต้องแสดงหลักฐานว่าได้ศึกษาและสอบผ่านรายวิชาภาษาไทย โดยระบุการได้ศึกษาและสอบผ่านวิชาภาษาและวัฒนธรรมไทย ในระเบียบแสดงผลการเรียน (Transcript) และในกรณีบางชั้นเรียนไม่มีหลักฐานระเบียบดังกล่าว โรงเรียนสามารถจัดทำหลักฐานแสดงผลการเรียนในรูปแบบอื่น เช่น Progress Report, Report card เป็นต้น (จดหมาย ที่ศธ 1206/1425)

2. ครูเจ้าของภาษาอังกฤษ (English Native Speakers)

ภาษาอังกฤษมักถูกเรียกว่าเป็น ภาษาสากล เพราะมีการพูดอย่างกว้างขวาง และแม้จะมีใช้ภาษาราชการในประเทศส่วนใหญ่ แต่ปัจจุบันมีการสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศมากที่สุดตามสนธิสัญญาระหว่างประเทศ ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการของการสื่อสารการบินและในทะเล ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการของสหประชาชาติและองค์การระหว่างประเทศอีกหลายแห่ง ซึ่งรวมถึง คณะกรรมการโอลิมปิกสากล เป็นภาษาที่มีการศึกษาเป็นภาษาต่างประเทศมากที่สุดในสหภาพยุโรป ถึง 89% หนังสือ นิตยสารและหนังสือพิมพ์ที่เขียนเป็นภาษาอังกฤษพบได้ในหลายประเทศทั่วโลก และภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่ใช้มากที่สุดในแวดวงวิทยาศาสตร์ โดยดัชนีการอ้างอิงวิทยาศาสตร์รายงานเมื่อปี 2540 ว่า บทความของดัชนีฯ 95% เขียนในภาษาอังกฤษ แม้เพียงครึ่งหนึ่งจะมาจากผู้ประพันธ์ในประเทศที่พูดภาษาอังกฤษ (Wikipedia, 2559 : ออนไลน์)

เจ้าของภาษาคือ ภาษาแรกที่คนเรียนรู้ได้ตั้งแต่เกิดหรือเป็นภาษาที่ใช้ได้ดีที่สุดและใช้บ่อย (Wikipedia, 2559 : online)

ประเทศที่ไม่ต้องสอบวัดระดับวัดภาษาอังกฤษ TOEIC 600 / TOEFL 550/IELTS 5.5 คือ สหรัฐอเมริกา/ สหราชอาณาจักรบริเตนใหญ่และไอร์แลนด์เหนือ ไอร์แลนด์/แคนาดา/ เครือรัฐ

ออสเตรเลีย/นิวซีแลนด์ (คู่มือการปฏิบัติงาน กระบวนการการรับชาวต่างประเทศเป็นครูในโรงเรียน เอกชนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2555)

เกณฑ์การพิจารณา การออกหนังสืออนุญาตให้ชาวต่างประเทศประกอบวิชาชีพครูโดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ จะต้องมียผลสอบวัดภาษาอังกฤษ ได้แก่ TOEFL, IELTS, TOEIC ในการประกอบการพิจารณา ยกเว้นประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ ได้แก่ สหราชอาณาจักรบริเตนใหญ่และไอร์แลนด์เหนือ ไอร์แลนด์ สหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และแคนาดา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ, 2556)

3. การบริหารงานทรัพยากรบุคคล

3.1 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารทุกคน ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องใช้ทรัพยากร คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรทั้งหมดในองค์กร ทั้งการเอาใจใส่แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนได้รับการดูแลและการเอาใจใส่อย่างเต็มที่และส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนที่เพิ่มขึ้น การบริหารทรัพยากรบุคคลนอกจากครอบคลุมงานประจำที่ทำแล้ว ยังหมายรวมถึงศิลปะในการธำรงรักษา พัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างสูงสุด (สภายุ ธีระวงษ์ตระกูล, 2556)

บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ คือปัจจัยที่สำคัญที่สุดขององค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรต่างๆ จะต้องอาศัยบุคคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นแล้วยังต้องเหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรและต้องมีความร่วมมือร่วมใจและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

ทรัพยากรบุคคล (Human Resources) ประกอบด้วยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การโยกย้าย และการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง เพื่อใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนสามารถควบคุมต้นทุนด้านแรงงาน และรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรในระยะยาว (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

การจัดการทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญและเป็นหน้าที่ที่องค์กรให้ความสำคัญไม่แพ้การบริหารการเงิน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นการเสริมสร้างหลักประกันให้องค์กรมีความความสำเร็จในอนาคต และมีผลทางการศึกษาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีการพัฒนาและศึกษาอย่างต่อเนื่อง (ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, 2553)

การจัดบุคลากร คือ การบวนการเกี่ยวกับการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การจูงใจ การรักษาและการยุติการจ้างบุคลากรขององค์กร ทั้งนี้เพื่อจุดมุ่งหมายเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายใต้จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

การวางแผนทรัพยากรบุคคล คือกระบวนการที่คาดการณ์เกี่ยวกับความต้องการทรัพยากรบุคคล กำหนดวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากร เป็นหลักประกันว่าองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์เพียงพออยู่เสมอ บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเหมาะสม และมีความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่บุคลากร องค์กร และสังคม (ณัฐพันธ์ เขจรันันท์, 2553)

ประโยชน์จากการจัดการทรัพยากรบุคคล (Direction of Human Resource) คือภาระกิจที่ทำให้บุคลากรที่ทำงานอยู่ปัจจุบันได้มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน การคอยดูแลให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ตลอดไปและเต็มใจในการทำงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงานและต่อองค์กร

3.2 กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหา การทดสอบ การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน การจัดการผลการปฏิบัติงานและการประเมิน การจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน หลักจริยธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการแรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรอง การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย (Dessler, 2010)

วัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันงานทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสำคัญและได้ขยายขอบเขตได้การดำเนินงานมากขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. ด้านสังคม การสรรหาทรัพยากรบุคคล ถือได้ว่าเป็นการสร้างงานให้แก่สมาชิกในสังคม ทั้งนี้จะต้องให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จะสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นพลเมืองที่ดีต่อสังคมได้ ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกในสังคมคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถที่จะพัฒนาสังคมได้

2. องค์กร งานทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่ตั้งแต่ก่อนเริ่มเข้ามาทำงาน ขณะปฏิบัติงาน และองค์กรจะต้องมีพนักงานเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน และบุคลากรจะต้องมีความรักดีทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

3. บุคลากร เหตุที่คนต้องทำงาน เพื่อให้เขาและครอบครัวดำรงชีวิต มีความปลอดภัยและได้รับการยอมรับในสังคม

4. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะต้องสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้ เนื่องด้วยเหตุผลสำคัญที่คนส่วนใหญ่ต้องทำงานคือ เพื่อให้เขาและครอบครัวสามารถดำรงชีวิต มี

คุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยและได้รับการยอมรับในสังคม ทั้งนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและมาตรฐานชีวิตในสังคมด้วย (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2553)

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

แนวความคิดหรือมุมมองที่ถูกต้องจะทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จและทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวความคิดที่องค์กรควรยึดถือดังนี้

1. การเน้นคุณค่าของบุคลากร (Human resource approach)

ผู้บริหารองค์กรควรมีความเชื่อความเป็นมนุษย์ ความเชื่อว่าบุคลากรคือทรัพยากรอันมีค่าที่ต้องรักษา สนับสนุน พัฒนาเพื่อให้ไปสู่เป้าหมาย

2. การมีส่วนร่วมในฝ่ายบริหาร (Management approach)

คือภาระกิจร่วมของฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องดำเนินการร่วมกัน ไม่ใช่เพียงงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น

3. เน้นการทำงานเชิงรุก (Proactive approach)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ควรที่จะสามารถคาดการณ์สถานการณ์ล่วงหน้าได้ สามารถป้องกันสิ่งที่เกิดขึ้นหรือแก้ปัญหาได้ทัน่วงที

4. เน้นแนวคิดแบบระบบ (Systems approach)

การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องวิเคราะห์ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร และตระหนักว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนงานอื่นๆ ขององค์กร (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

ภาระกิจหลักของงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ภาระกิจหลักของงานบริหารทรัพยากรบุคคล โดยทั่วไปอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กร วิธีการบริหารอาจแตกต่างกันตามลักษณะธุรกิจ นโยบายและปรัชญาการดำเนินงานของผู้บริหาร

1. ภารกิจวางแผนและสรรหาทรัพยากรมนุษย์ คือการจัดหาทรัพยากรบุคคลที่มีความเหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแผนงานที่องค์กรกำหนดไว้จะต้องอาศัยกระบวนการออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก เป็นต้น

2. ภารกิจบริหารการใช้งานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้สามารถนำทักษะ ความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการทำงานให้เต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่พนักงาน แผนกและองค์กร ตลอดจนการบริหารให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่เหมาะสมพร้อมทั้งทุ่มเทกายและใจเพื่อความสำเร็จขององค์กร ภารกิจบริหารการใช้งานและพัฒนา

ทรัพยากรบุคคลประกอบด้วยกระบวนการต่างๆ ได้แก่ การบรรจุ การมอบหมายแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การทดลองงาน การสร้างแรงจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ ฝึกอบรม การพัฒนา และการบริหารเส้นทางอาชีพ

3. ภารกิจจําารรักษาทรัพยากรบุคคล คือการบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีกำลังใจ ไม่เจ็บป่วยหรือไม่มีโรคภัยเบียดเบียน การแนะนำให้ป้องกันหลีกเลี่ยงอุบัติเหตุหรือความเสี่ยง สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขจนเกษียณอายุงาน ทั้งนี้ต้องอาศัยกระบวนการต่างๆ ได้แก่ การพิจารณาความดีหรือผลงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ การส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ตลอดจนการบริหารการสื่อสารและพนักงานสัมพันธ์ (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2559)

การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันโลกโลกาภิวัตน์และแนวโน้มหลายประการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้แก่

1. โลกาภิวัตน์ (Globalization) คือแนวโน้มของกิจการที่ขยายไปยังตลาดใหม่หรือตลาดต่างประเทศ โลกาภิวัตน์เป็นเรื่องของกลยุทธ์ เมื่อความเป็นโลกาภิวัตน์มากขึ้นยิ่งทำให้การแข่งขันมากยิ่งขึ้น บริษัทไม่ได้แข่งขันเพียงภายในประเทศเท่านั้นแต่ยังมีสินค้าจากต่างประเทศเข้ามาแข่งขันในประเทศด้วย

2. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี (Technological Advances) เทคโนโลยีต่างๆ หรืออินเทอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสาร ทำให้กิจการสามารถแข่งขันได้ตลาดได้กว้างขึ้น

3. ลักษณะงาน (Nature of work) เทคโนโลยีทำให้ลักษณะงานเกิดการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนจากการใช้แรงเป็นการใช้สมอง ทั้งนี้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ซึ่งหมายถึงความรู้และทักษะของแรงงาน

4. ลักษณะประชากรศาสตร์ของแรงงาน (Workforce Demographics) ลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปของประชากรศาสตร์ คือ มีความหลากหลายมากขึ้น มีผู้หญิง ผู้สูงอายุมากขึ้นในตลาดแรงงาน ความหลากหลายของเชื้อชาติและค่านิยม (Dessler, 2007)

4. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection)

4.1 การสรรหา (Recruitment)

การสรรหาเป็นงานขั้นแรกและเป็นงานที่มีความสำคัญในกระบวนการสรรหาคนเข้าทำงาน ทั้งนี้โดยเป้าหมายเพื่อให้ผู้สมัครงานตรงตามคุณสมบัติมาบรรจุในตำแหน่งต่างๆ ที่ว่างในองค์กรนั่นเอง ด้วยทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่สำคัญอย่างยิ่งขององค์กรความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับ

คุณภาพของบุคคล องค์กรจะต้องได้บุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมเข้ามาดำเนินงานหรือปฏิบัติ (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

การสรรหา หมายถึง กระบวนการเชิงรุกที่เป็นระบบ ทั้งสองฝ่ายที่มีโอกาสเลือกไม่ใช่เป็นกระบวนการที่องค์กรเป็นผู้เลือกบุคคลแต่เพียงอย่างเดียว องค์กรจะต้องเริ่มต้นจากการกล่อมแนวคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเสนอเรื่องบุคลากร ภารกิจดังกล่าวควรที่จะทำโดยมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ตลอดจนการวางแผนดำเนินงาน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรประกอบด้วยหลายกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและจะต้องเป็นไปในทิศทางที่เด่นชัดเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนในภายหลัง แนวคิดเกี่ยวกับ การสรรหาและการคัดเลือกจะต้องสอดคล้องกันระหว่างองค์กรงานและบุคคล หากองค์กรมีความเข้าใจและสามารถตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของบุคคลและองค์กรของตนเองได้ ย่อมหมายถึงองค์กรที่สามารถหาบุคคลที่มีคุณภาพได้ และยังส่งผลที่ดีต่อการดำเนินงานขององค์กร (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

การสรรหา หมายถึง การแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์กรได้ เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อองค์กรในการต้องพิถีพิถัน รอบคอบ รัดกุม เพื่อให้ได้ผู้ที่มีคุณลักษณะเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด (สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2556)

การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการค้นหาพนักงานจากแหล่งต่างๆ ให้มาสนใจสมัครงานกับองค์กร ทั้งนี้การสรรหาจะต้องดึงดูดบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถที่ตรงกับความต้องการขององค์กรภายใต้ระยะเวลาอันจำกัด (ณัฐพันธ์ เขจรจันท์, 2553)

การสรรหา หมายถึง การทำให้ผู้สมัครมีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดของตำแหน่งงาน สนใจในตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัคร ยิ่งมาสมัครมากเท่าไร องค์กรยังมีโอกาสในการคัดเลือกมากเท่านั้น (สิระ จารุไพโรจน์, 2551)

การสรรหาเป็นเรื่องที่ซับซ้อน ต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายอย่าง วิธีการสรรหาเป็นเรื่องสำคัญว่าจะใช้วิธีใด ความสำเร็จของการสรรหาขึ้นอยู่กับนโยบายและสิ่งที่ฝ่ายบุคคลกำหนดขึ้น แต่ทั้งนี้ในแผนงานของ การสรรหาต้องมีความชัดเจนและสอดคล้องกับแผนงานขององค์กร การมีแหล่งงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมาย (Dessler, 2010)

ความสำคัญของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรมีความสำคัญต่อทุกองค์กร หากการสรรหาและคัดเลือกคนที่ไร้คุณภาพจะส่งผลเสียต่อการดำเนินการขององค์กรให้เกิดความล้มเหลวในที่สุด (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

การสื่อสารกับผู้สมัคร (Recruitment Message) ข้อความที่เราต้องการสื่อสารด้านการสรรหาให้กับผู้สมัคร เนื้อหา วิธีการสื่อสาร เพื่อให้ผู้สมัครเข้าใจ ใช้คำให้เหมาะสม การสื่อสารยิ่งมากยิ่งขึ้นทำให้ผู้สมัครหรือผู้ที่สนใจจะมาร่วมงานกับองค์กรยิ่งมาก ในทางตรงกันข้ามหากสื่อสารน้อยก็ย่อมส่งผลให้ผู้มาสมัครงานน้อยตามไปด้วย (Castetter and Young, 2000)

คุณสมบัติของผู้สรรหา (Recruiter qualification) คุณสมบัติของผู้สรรหานับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้กระบวนการสรรหาเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม ผู้สรรหาจะทำหน้าที่ได้ดีเพียงไรขึ้นอยู่กับเขามีคุณสมบัติต่อไปนี้หรือไม่

1. มีความรู้ในตำแหน่งที่ว่างลง
2. มีความรู้เกี่ยวกับบริษัทเป็นอย่างดีทั้งในด้านดีและไม่ดี
3. ไม่พูดในแง่ดีของบริษัทมากเกินไปกว่าความเป็นจริง
4. ศึกษาประวัติย่อของผู้สมัครเป็นอย่างดี
5. แสวงหาว่าผู้สมัครมีความรู้เกี่ยวกับงานและบริษัทมากน้อยเพียงใด
6. มีความพึงพอใจในการทำงาน
7. มีความสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลต่างๆ ได้อย่างดี
8. รู้จักใช้คำถามกระตุ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลต่างๆ โดยปราศจากการก้าวท้าวเรื่องส่วนตัว
9. มีบุคลิกดี สุภาพ ตรงต่อเวลา และจริงใจ
10. ดำเนินการติดตามผล และประเมินผลทันทีเมื่องานแต่ละประเภทสิ้นสุดลง

ความสำเร็จในการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับผู้สัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ควรมีทักษะในการค้นหารายละเอียด ทักษะในการฟัง ทักษะในการควบคุมสถานการณ์ให้ดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้อง รวมถึงบรรยากาศการสัมภาษณ์ควรทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์มีความรู้สึกเป็นกันเอง รู้สึกดีในการสัมภาษณ์ (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

การสรรหาครูเป็นกระบวนการลำดับแรกของการคัดเลือกคนเข้ามาทำงานในองค์กร วิธีการสรรหาที่เหมาะสมย่อมมีโอกาสพลาดน้อย ย่อมจะได้คัดเลือกคนดีคนเก่งเข้ามาร่วมงาน (สฎายุ ธีระวิชิตระกุล, 2556)

กรอบแนวคิดของการสรรหา (Recruitment)

กรอบแนวคิดเรื่อง กระบวนการสรรหา (Recruitment) ของ Gary Dessler (2010) ดังนี้

1. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)

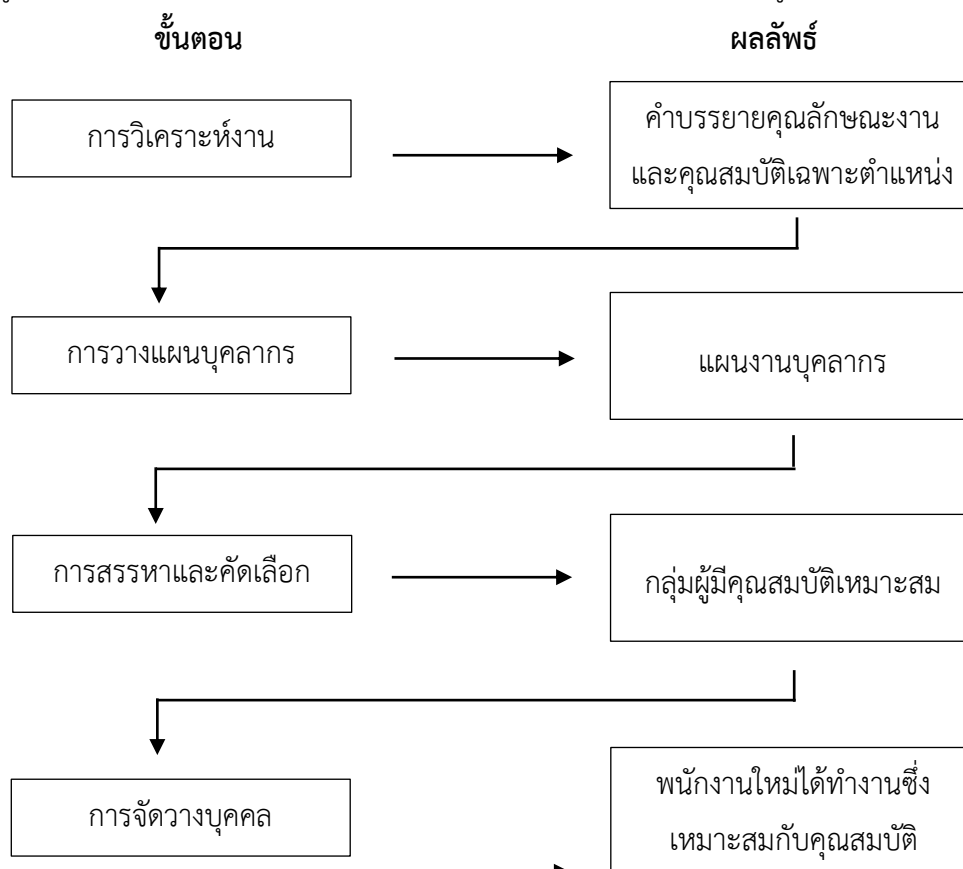
ก่อนที่องค์กรจะดำเนินกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จะต้องมีความรู้ที่สำคัญ 2 ประการคือ ข้อมูลจากการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อทราบลักษณะงานและคุณสมบัติผู้ที่จะมาปฏิบัติงานและการวางแผนบุคลากร (Human resource planning) จะทำให้ทราบว่าองค์กร

ต้องการบุคคลลักษณะใด จากนั้นฝ่ายบุคคลจะดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับองค์กร (ชูชัย สมิทธิไกร, 2552)

องค์กรใช้คำพจนานุกรมลักษณะงานที่ได้จากการวิเคราะห์งานกับทุกกิจกรรมในการดำเนินการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยตัดสินใจว่าจะรับบุคคลใดเข้าทำงานกับองค์กร กระบวนการสรรหาและคัดเลือกมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวางแผนกำลังคนและคาดการณ์ความต้องการกำลังคนเพื่อกำหนดตำแหน่งที่เปิดรับ
2. กำหนดวิธีการคัดเลือกผู้สมัครในตำแหน่งต่างๆ โดยวิธีการสรรหาภายในและภายนอก
3. กำหนดให้ผู้สมัครกรอกใบสมัครและสัมภาษณ์เบื้องต้น เพื่อสรรหาผู้ที่มีความเหมาะสมกับงาน
4. ใช้เทคนิคต่างๆ ในการคัดเลือก ได้แก่ การทดสอบ การตรวจสอบประวัติและการตรวจร่างกาย เพื่อแยกแยะคุณสมบัติของผู้สมัครแต่ละคน

การวิเคราะห์งานคือ การดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีจุดมุ่งหมายเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะที่สำคัญและลักษณะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2552)



ที่มา : กระบวนการการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (ชูชัย สมิทธิไกร, 2552) หน้า 19

การวิเคราะห์งาน คือ การดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่กำหนดลักษณะ หน้าที่ ความเฉพาะรวมถึงลักษณะบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งในงานนั้นๆ ซึ่งมีผลต่อกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร ในองค์กรย่อมประกอบด้วยหน่วยงานต่างๆ หลายประเภท การวิเคราะห์งานคือ การพิจารณาคุณลักษณะงาน คุณลักษณะของบุคคลที่จะจ้าง ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลมาเขียนในการบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ว่ามีหน้าที่และมีลักษณะงานเป็นอย่างไร หรืออาจเป็นงานที่มีคุณสมบัติเฉพาะของตำแหน่งนั้นๆ (Job specifications) (Castetter and Young, 2000)

การวิเคราะห์งาน คือ เป็นการเตรียมข้อมูลเพื่อนำมาเขียนลักษณะงาน (Job description) คือ การเขียนรายละเอียดว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งนั้นทำอะไร ทำอย่างไร และทำในสถานการณ์แบบใด เพื่อผู้จัดการจะได้นำข้อมูลดังกล่าวไปกำหนดขอบเขตและคุณสมบัติของผู้สมัครว่าจะต้องมีความสามารถและทักษะการทำงานเช่นไร ก่อนที่จะดำเนินการวิเคราะห์งานจะต้องเข้าใจในความหมายคำดังต่อไปนี้

การทำงาน (Work) กิจกรรมที่บุคลากรดำเนินการด้วยกำลังกายและกำลังใจเพื่อจุดมุ่งหมายที่ต้องการ หรือเพื่อให้สามารถดำรงชีวิต เพื่อความสบายใจหรือเสริมสร้างสังคม

ตำแหน่ง (Position) หน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับการมอบหมายจากองค์กร ซึ่งจำนวนพนักงานในองค์กรเท่ากับตำแหน่งงาน

งาน (Job) กลุ่มของตำแหน่งงานที่มีลักษณะเหมือนกัน

อาชีพ (Occupation) กลุ่มของงานที่มีลักษณะอาชีพคล้ายกัน ผู้ประกอบอาชีพนั้นปฏิบัติงานโดยวิธีเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน (ณัฐพันธ์ เจริญจันทร์, 2553)

การวิเคราะห์งานถือได้ว่าเป็นศูนย์กลางและมีบทบาทในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นข้อมูลในการตัดสินใจว่าใครควรได้รับการสรรหาและว่าจ้าง หัวหน้างานอาจจะเริ่มหาข้อมูลโดยการทำแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลที่ได้นอกจากจะใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะงานแล้ว ยังเป็นหลักฐานและเป็นข้อมูลสำหรับกิจกรรมด้านอื่นๆ เกี่ยวกับการบริหารบุคคลตลอดจน การออกแบบโปรแกรมฝึก (Dessler, 2010)

ประโยชน์ของการวิเคราะห์งาน

การวิเคราะห์งานคือ การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินการจัดสายงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ประโยชน์ของการวิเคราะห์งานมีดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) การวิเคราะห์งานจะแสดงคุณลักษณะของงานแต่ละชนิด ตลอดจนบ่งชี้ถึงคุณสมบัติของบุคลากรที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานนั้น โดยข้อมูลของงานจะถูกนำมาช่วยในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

2. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection) การวิเคราะห์งานจะได้รับความสำคัญ หน้าที่ และความรับผิดชอบของงานแต่ละประเภท ข้อมูลในการวิเคราะห์งานจะนำมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรขององค์กรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ประสบการณ์ ทักษะที่ตรงกับความต้องการขององค์กร

3. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งานจะนำมาใช้ในการวางแผนการฝึกอบรม เพื่อให้สอดคล้องกับสังคมปัจจุบันและตรงกับความต้องการขององค์กร การวางแผนการฝึกอบรมนี้ควรนับตั้งแต่บุคลากรได้ร่วมทำงานกับองค์กร องค์กรควรมีการอบรมและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งานสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงานของพนักงานในตำแหน่งนั้นๆ ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่

5. การกำหนดค่าตอบแทน (Compensation) ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งานภายใน และข้อมูลประกอบจากภายนอกองค์กร มาประเมินและจัดลำดับคุณค่าความสำคัญของแต่ละงาน ทั้งนี้เพื่อการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

6. การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน (Safety Reinforcement) ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งานสามารถนำมาประเมินความปลอดภัยในการทำงานแต่พนักงาน งานที่มีความเสี่ยงสูง มีสภาวะความกดดัน สมควรที่จะมีมาตรฐานป้องกันความปลอดภัย หรือลดความเสี่ยงอันที่จะเกิดแก่บุคลากรได้

7. การออกแบบงาน (Job Design) การวิเคราะห์งานมีส่วนสำคัญในการออกแบบงานให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ลดขั้นตอนและความเหนื่อย ตลอดจนสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่บุคลากร (ณัฐพันธ์ เขจรจันทน์, 2553)

ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งานในด้านการสรรหาและการคัดเลือกและประเมินผลพนักงาน คือเครื่องมือสำหรับการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานแล้ว การกำหนดคุณสมบัติบุคคลให้เหมาะกับงาน ทั้งยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการทำนายความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรและใช้ในการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรต่อไป (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

1.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งาน (Methods of Collection Job Analysis Information)

โดยทั่วไปองค์กรจะเก็บรวบรวมการวิเคราะห์งานจากผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งมาก่อนโดยวิธีการใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้ใช้ได้ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับผู้จัดการ ขั้นตอนการทำงานมีดังต่อไปนี้

1. อธิบายขั้นตอนที่วิเคราะห์รวมถึงบทบาทของผู้ที่มีส่วนร่วม
2. อธิบายถึงขอบเขตของการวิเคราะห์งาน
3. แสดงให้เห็นขอบเขตหน้าที่งานที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบ
4. อธิบายถึงภาระหน้าที่ของแต่ละพื้นที่ โดยการใช้ Flip chart หรือโปรแกรม
5. พิมพ์ภารกิจทั้งหมดและลงนามรับรองร่วมกัน

ผู้จัดการใช้ความหลากหลายวิธีในการวิเคราะห์งาน การบันทึกหน้าที่งานความที่รับผิดชอบและขั้นตอนต่างๆ ของแต่ละหน้าที่และวิธีที่มีการใช้อย่างแพร่หลายประกอบด้วยวิธีดังต่อไปนี้ (Dessler, 2010)

1.1.1 การสัมภาษณ์ (Interview)

การที่จะสัมภาษณ์เพื่อวิเคราะห์งาน นับว่าเป็นวิธีที่ใช้กันอย่างแพร่หลายเพื่อกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของงาน การสัมภาษณ์มีข้อดีหลายอย่างและเป็นที่ยอมรับมากที่สุดคือการสัมภาษณ์ทำให้พนักงานเปิดเผยกิจกรรมนิสัยที่ไม่เคย แต่ปัญหาในการสัมภาษณ์ที่พบคือ การบิดเบือนข้อมูลและจงใจให้ข้อมูลที่ผิด (Dessler, 2010)

การสัมภาษณ์เป็นวิธีหนึ่งที่มีประสิทธิภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน เนื่องจากสามารถสอบถามโดยตรงได้จากผู้ปฏิบัติงานหรือหัวหน้างาน การสัมภาษณ์เป็นวิธีที่ใช้เวลาและค่าใช้จ่ายจึงต้องอาศัยผู้สัมภาษณ์ที่มีความรู้และประสบการณ์ที่จะตั้งคำถามและวิเคราะห์งาน และจะต้องไม่มีทัศนคติใดๆ ที่จะกระทบต่อการสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (ณัฐพันธ์ เจริญจันทร์, 2553)

การวิเคราะห์งาน โดยวิธีการสัมภาษณ์ที่นิยมมาก ความสำคัญคือการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์งาน เพื่อค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงเงื่อนไขต่างๆ ของตำแหน่งนั้นๆ การสัมภาษณ์อาจเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มก็ได้เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และควรมีการสัมภาษณ์หัวหน้างานเป็นลำดับต่อไป (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

1.1.2 แบบสอบถาม (Questionnaires)

แบบสอบถามเพื่อให้พนักงานบอกถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของตน แบบสอบถามจะต้องมีการกำหนดว่าเป็นแบบสอบถามรูปแบบแสดงรายการ (Check list) หรือเป็นแบบอธิบายแบบปลายเปิด (Open-ended) แบบสอบถามที่เป็นที่นิยมคือ แบบสอบถามผสมระหว่าง

และแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการและแบบสอบถามแบบปลายเปิด การสำรวจโดยการใช้แบบสอบถาม เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน หน้าที่ ของรับผิดชอบและภารกิจต่างๆ แล้วส่งไปสอบถามผู้ปฏิบัติงานให้แสดงความคิดเห็น ทั้งนี้อาจจำแนกแบบสอบถามได้ 2 ประเภทคือ อย่งแรกเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเฉพาะงานของตำแหน่งนั้นๆ และต่อมาคือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อวิเคราะห์งานทั่วไป ข้อดีของวิธีนี้คือ เสียค่าใช้จ่ายไม่มาก แต่ข้อเสียคือ อาจต้องเสียเวลาในการสร้างแบบสอบถาม และต้องระวังผู้ตอบต้องเข้าใจในคำถามอย่างชัดเจน (ชูชัย สมิติไกร, 2552)

แบบสอบถามเป็นวิธีที่ง่ายและประหยัดเวลาในการจัดหาข้อมูล ทั้งนี้แบบสอบถามมีข้อจำกัดอยู่เช่นกันคือ แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพจะครอบคลุมข้อมูลได้อย่างครบถ้วนแต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการพัฒนาแบบสอบถาม เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จจะต้องทดสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ พร้อมทั้งปรับปรุงก่อนที่จะนำไปใช้จริง (ณัฐพันธ์ เขจรจันท์, 2553)

1.1.3 การสังเกต (Observation)

การสังเกตส่วนใหญ่จะใช้ในกิจกรรมที่สามารถมองเห็น เป็นกิจกรรมทางกายภาพ แต่ไม่สามารถใช้การสังเกตได้งานที่ใช้สมองความคิด เช่น งานกฎหมาย เป็นต้น (Dessler, 2010)

การสังเกต เป็นวิธีที่ได้ข้อมูลจากสถานที่จริงจากผู้ปฏิบัติงานจริง การสังเกตเหมาะกับงานบางชนิด แต่ไม่เหมาะกับงานที่ต้องใช้ความคิด การวิเคราะห์ การสังเกตเป็นงานที่มีต้นทุนสูงและเสียเวลา เนื่องจากนักวิเคราะห์ต้องไปสังเกตการทำงานอย่างใกล้ชิด ผู้ปฏิบัติงานอาจประหม่า ไม่เป็นธรรมชาติเมื่อบุคคลอื่นมาเฝ้ามอง ส่งผลให้ข้อมูลไม่ถูกต้องขาดความน่าเชื่อถือได้ (ณัฐพันธ์ เขจรจันท์, 2553)

การสังเกตเหมาะกับโรงเรียน ผู้บริหารจะทำการสังเกตว่าครูที่มีความรู้ ความสามารถในการในแต่ละวิธี สังเกตวิธีการสอน การสื่อสารกับนักเรียน ทั้งนี้หากครูคนดังกล่าวมีความประสงค์ที่ได้แจ้งลาออกกับทางโรงเรียนแล้ว โรงเรียนจะต้องหาครูใหม่เพื่อให้มีลักษณะคล้ายกับครูคนนั้น (สฎายุ ธีระวณิช, 2556)

1.1.4 การเขียนบันทึก (Participant Diary/Logs)

การเขียนบันทึกเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยการให้พนักงานเขียนบันทึกเหตุการณ์ว่าแต่ละวันทำอะไรบ้าง การเขียนบันทึกสามารถเห็นภาพการทำงานได้ชัดเจนมากขึ้น ข้อเสียคือพนักงานอาจเขียนเกินความเป็นจริง (Dessler, 2010)

การเขียนบันทึกคือ การให้ผู้ปฏิบัติงานเขียนบันทึกการทำงานในแต่ละวัน วิธีนี้เป็นประโยชน์มากหากมีการบันทึกที่เป็นความจริง แต่โดยทั่วไปผู้เขียนบันทึกจะเบื่อและไม่ค่อยให้ความร่วมมือ เนื่องจากส่วนใหญ่จะมุ่งในการทำงานของตน ไม่สามารถเขียนรายละเอียดและขั้นตอนได้อย่างชัดเจน (ณัฐพันธ์ เขจรจันท์, 2553)

1.1.5 การใช้อินเทอร์เน็ต (Using the Internet)

การใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อลดเวลาการทำงาน โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในองค์กร แบบสอบถามวิเคราะห์งานไปยังเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยผ่านระบบภายในองค์กรคือ Intranet พร้อมทั้งคู่มือในการแนะนำแบบสอบถาม และกำหนดส่งกลับคืนมายังฝ่ายบุคคล ข้อดีของ Internet คือประหยัดเวลาและสามารถรวบรวมข้อมูลที่กระจายอยู่ในองค์กรได้เป็นอย่างดี (Dessler, 2010)

1.2 การเขียนลักษณะงาน (Writing Job Descriptions)

การเขียนลักษณะงาน หมายถึง การเขียนรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งงาน ปัจจุบันบางองค์กรยังดำเนินการตามที่เขียนในคำพรรณาลักษณะงานนั้น แต่มีบริษัทจำนวนมากที่เปลี่ยนวิธีการทำงานคือ ไม่จำกัดขอบเขตที่มีในคำพรรณาลักษณะงานเท่านั้น ปัจจุบันการทำงานต้องสามารถยืดหยุ่นและเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ ดังนั้นผู้ที่ทำงานวิธีแบบเก่าอาจนำมาสู่การเลิกจ้างในที่สุด (Dessler, 2010)

การบรรยายลักษณะงาน คือรายละเอียดที่ผู้สมัครงานจำเป็นต้องรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ได้แก่ ชื่อตำแหน่งงาน รายละเอียด ลักษณะการสังเกตงาน ขอบเขตงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หัวหน้างาน สภาพแวดล้อมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เป็นต้น (สิระ จารุไพโรจน์, 2551)

เอกสารพรรณาลักษณะงาน (Job Description) เอกสารพรรณานงานจะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของแต่ละองค์กร มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอำนาจ หน้าที่ ความสำเร็จ รับผิดชอบ ขอบเขตของงาน และกระบวนการปฏิบัติงาน ตลอดจนเหตุผลและความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้น (ณัฐพันธ์ เจริจันท์, 2553)

โดยทั่วไปแล้วเอกสารพรรณาลักษณะงานจะประกอบด้วยหัวข้อที่สำคัญดังต่อไปนี้

1.2.1 ชื่องาน (Job Identification) หมายถึงตำแหน่งงาน

1.2.2 ขอบข่าย (Job Summary) หมายถึงการอธิบายลักษณะงานโดยย่อ โดยเรียงลำดับงานหลักแล้วตามด้วยงานรอง

1.2.3 ความสัมพันธ์ (Relationships) หมายถึงความเกี่ยวข้องของผู้ดำรงตำแหน่งและผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

- ขึ้นตรงกับใคร (Report to)
- ต้องดูแลใคร (Supervise)
- ร่วมงานกับใคร (Works with)
- ร่วมงานกับองค์กรภายนอก (Outside the company) (Dessler, 2010)

1.3 การเขียนคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Competency-Based Job Analysis)

ข้อมูลที่เขียนในคำพรรณณาคคุณลักษณะเฉพาะของงานจะบอกถึงบุคคลประเภทใดและมีประสบการณ์อย่างไร จึงจะตรงความต้องการของงานและองค์กร ผู้สรรหาต้องพยายามหาผู้ที่มีประสบการณ์และจะต้องทราบว่า คนไหนสามารถทำงานนั้นๆ ได้ดีกว่าคนอื่น การใช้สามัญสำนึกในการเลือกคนจำนวนมากๆ อาจเป็นเรื่องที่จำเป็น โดยเฉพาะเกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลที่สอดคล้องกับลักษณะงาน อาทิ ความซื่อสัตย์ ความขยัน ความต่อตรงเวลา เป็นต้น

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น โดยเอกสารระบุข้อกำหนดของงานจะเป็นข้อมูลที่สำคัญที่ใช้เป็นแนวทางในการสรรหาที่เหมาะสมเพื่อเข้าปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งขององค์กร โดยทั่วไปเอกสารจะระบุข้อกำหนดของงานและส่วนประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. การศึกษา (Education)
2. ประสบการณ์ (Experience)
3. ความรู้ (Knowledge)
4. ความสามารถ (Ability)
5. ความชำนาญ (Skill)
6. คุณสมบัติทางกายภาพ (Physical)
7. ความพร้อมทางจิตใจ (Psychological Readiness) (ณัฐพันธุ์ เจริญจันทร์, 2553)

ความรับผิดชอบและหน้าที่ (Writing Job Specifications) เป็นส่วนที่สำคัญในการบรรยายเกี่ยวกับลักษณะงาน บอกรายละเอียดถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยเรียงลำดับจากหน้าที่หลักตามด้วยหน้าที่รอง (Dessler, 2010) ทั้งนี้ ในความรับผิดชอบและหน้าที่จะต้องเป็นไปตามมาตรฐานการทำงาน (Job Standard) มาตรฐานของงานเป็นการนำข้อมูลจากการวิเคราะห์งานมาใช้เป็นเกณฑ์สำหรับกำหนดแนวทางในการทำงานแต่ละประเภทให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ มาตรฐานการทำงานเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งบุคลากรและองค์กร โดยบุคลากรจะทราบถึงความต้องการขององค์กรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน ในขณะที่องค์กรให้สมาชิกแต่ละคนปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบจึงไม่ก่อให้เกิดความสับสนในการทำงานขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐพันธุ์ เจริญจันทร์, 2553)

2. การวางแผนและการคาดการณ์กำลังคน (Workforce Planning and Forecasting)

องค์กรใช้คำพรรณณาลักษณะงานที่ได้จากการวิเคราะห์งานกับทุกกิจกรรมเพื่อการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยตัดสินใจว่าจะรับบุคคลใดเข้าทำงานกับองค์กร กระบวนการสรรหาและคัดเลือกมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวางแผนกำลังคนและคาดการณ์ความต้องการกำลังคนเพื่อกำหนดตำแหน่งที่เปิดรับ

2. กำหนดวิธีการคัดเลือกผู้สมัครในตำแหน่งต่างๆ โดยวิธีการสรรหาภายในและภายนอก

3. กำหนดให้ผู้สมัครกรอกใบสมัครและสัมภาษณ์เบื้องต้น เพื่อสรรหาผู้ที่มีความเหมาะสมกับงาน

4. ใช้เทคนิคต่างๆ ในการคัดเลือก ได้แก่ การทดสอบ การตรวจสอบประวัติและการตรวจร่างกาย เพื่อแยกแยะคุณสมบัติของผู้สมัครแต่ละคน

2.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning)

ผู้สรรหาจำเป็นต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการวางแผนจะทำให้ได้ข้อมูลขององค์กรสามารถนำมาปรับปรุงงานที่ทำอยู่ปัจจุบันและงานที่จะทำในอนาคต ผู้สรรหาจะนำแผนทรัพยากรมนุษย์มาพิจารณาซึ่งจะทำให้ผู้สรรหาได้รับรู้รายละเอียดเกี่ยวกับตัวพนักงาน ขณะเดียวกันผู้สรรหา ก็จะทราบว่าควรหาบุคคลภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร และผู้สรรหายังต้องทราบถึงเศรษฐกิจขององค์กรด้วย (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

การจัดแบ่งหน่วยงานของแผนกจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Organizing the HR Department Responsibilities)

แผนกการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความชำนาญเฉพาะเรื่องคือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ความช่วยเหลือแผนกอื่น ตำแหน่งต่างๆ ในฝ่ายงานทรัพยากรมนุษย์ดังต่อไปนี้

1. นักสรรหา (Recruiters) ติดต่อกับชุมชนและค้นหาผู้สมัคร ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

2. นักวิเคราะห์งาน (Job Analysts) รวบรวมและตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่เพื่อจัดทำลักษณะงาน

3. จัดการฝ่ายค่าตอบแทน (Compensation managers) พัฒนาแผนงานด้านค่าตอบแทน ดูแลและผลประโยชน์ของพนักงาน

ผู้เชี่ยวชาญพนักงานสัมพันธ์ (Labor relations specialists) ให้คำปรึกษา ติดต่อประสานงานกับกรมแรงงาน รวมถึงงานกฎหมายแรงงาน เป็นต้น (Dessler, 2010)

สภาพแวดล้อมต่างๆ ไป (Environmental Conditions)

สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป มีอิทธิพลต่อการสรรหา เช่นการเปลี่ยนแปลงด้านการตลาด อัตราการว่างงาน การขาดแคลนผู้เฉพาะทาง กฎหมายแรงงาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้สรรหาควรได้รับการตรวจสอบกับมาตรการทั้ง 3 ประการดังต่อไปนี้

1. ดัชนีนำทางเศรษฐกิจที่ภาครัฐบาลได้สรุปให้ทิศทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งที่ควรนำมาพิจารณาประกอบ

2. การพิจารณาข้อเปรียบเทียบสำหรับการดำเนินงานจริงและการคาดการณ์ไว้ สามารถเห็นได้จากทุกสิ่งแปรผันต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น กรณีนี้ธุรกิจการค้าต้องพิจารณาการขายจริง การคาดการณ์ไว้ว่าบุคลากรควรเป็นลักษณะใดที่ต้องการมาเพิ่มเติม

3. การพิจารณาข้อมูลจากการประกาศหางานในหนังสือพิมพ์ ข้อมูลเหล่านี้จะเป็นดัชนีชี้ให้เห็นการแข่งขันด้านตลาดแรงงาน เพื่อให้ผู้สรรหาได้ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ในการที่จะหาคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานได้ก่อนบริษัทคู่แข่ง (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

ปัจจัยที่ผู้สมัครงานใช้ในการพิจารณาเลือกที่จะทำงานกับองค์กรจำแนกได้ดังนี้

1. เงินเดือนเป็นปัจจัยและที่หลายคนนำมาพิจารณาอันดับแรกและมีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุดของผู้สมัครงาน ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่องค์กรเสนอให้แก่ผู้สมัครอาจเสนอเป็นเงินเดือน สวัสดิการ สามารถดึงดูดให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมาทำงานกับองค์กร

2. ผลตอบแทนทางด้านจิตใจ คือการสร้างความสุข ความพึงพอใจและคุณค่าแก่จิตใจของพนักงานเช่น ความท้าทาย ความมีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นต้น

3. ภาพลักษณ์ขององค์กร หมายถึงความรู้สึกที่มีต่อสาธารณชน องค์กรที่ได้รับความนิยมรับสาธารณะชนนับว่าเป็นองค์กรที่มีภาพลักษณ์ที่ดี

4. ลักษณะของการปกครอง เป็นการบริหารงานองค์กรแต่ละหน่วยวัฒนธรรมลักษณะการปกครองที่แตกต่างกันไปแต่บางแห่งอาจจะมีความเป็นประชาธิปไตย ให้ออกาสให้พนักงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ข้อดีสำหรับองค์กรลักษณะนี้คือ ผู้สมัครสามารถที่มีความชอบมีความสามารถแตกต่างกันก็สามารถปรับตัวและแสดงความคิดเห็นในองค์กรได้

5. ค่านิยมขององค์กร แต่ละองค์กรมีค่านิยมที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกันเช่น การแสวงหากำไรโดยไม่สนใจสิ่งอื่นหรือแสวงหากำไรและช่วยเหลือสังคม สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้ผู้สมัครเกิดความประทับใจแตกต่างกันโดยเฉพาะบุคคลที่ชอบช่วยเหลือสังคม บุคคลเหล่านี้จะเลือกทำงานที่สร้างสรรค์สังคมมากกว่ามุ่งผลกำไร (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

2.2 นโยบายด้านการสรรหาขององค์กร (System Employment Policy and Recruitment)

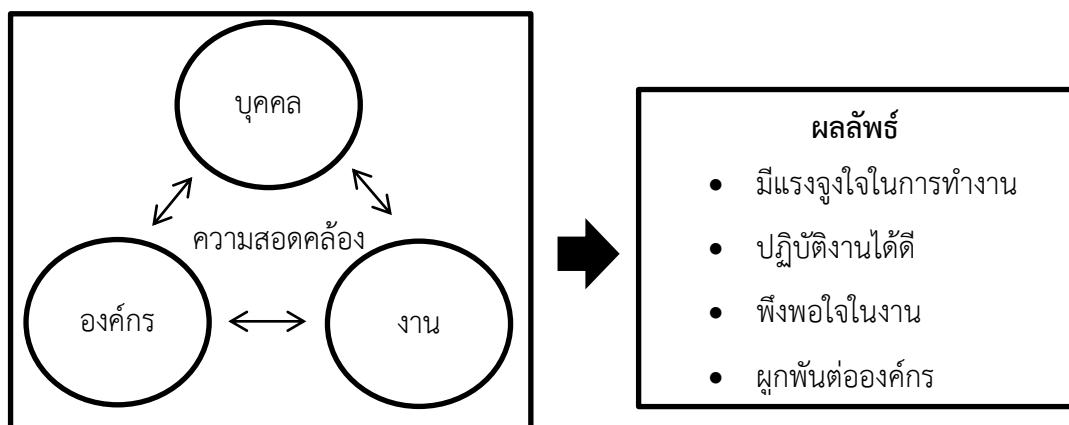
นโยบายการสรรหาและการว่าจ้างของโรงเรียน นโยบายการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพขึ้นอยู่กับการวางแผนที่มีคุณภาพ การคัดสรรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับนโยบายของสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา นโยบายต่างๆ ควรจะเป็นในรูปของแบบฟอร์มเพื่อคนที่เข้ามารับการคัดสรร มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน นโยบายบุคคลจะต้องเป็นมาตรฐาน ไม่สับสน และจะต้องไม่กระทบต่อการธำรงรักษา ควรมีการศึกษาแผนงานบริหารบุคคลรวมถึงศึกษาตลาดแรงงานในโรงเรียน การ

ย้าย การหาคนจากข้างนอกเข้ามาในโรงเรียน การรับสมัครครูใหม่เมื่อมีครูลาออก การวางแผนว่าใครทำงานแทนได้ เพื่อที่จะหาคนที่เหมาะสมที่สุด (Castetter and Young, 2000)

นโยบายบุคลากรขององค์กร ต่างจากองค์กรของรัฐถูกสร้างขึ้นมาเพื่อชี้แจงขั้นตอน ผลประโยชน์และข้อมูลและผลประโยชน์ที่บริษัทจะให้กับผู้สมัครและกระบวนการตำแหน่งงาน อย่างไรก็ตาม ประโยชน์เพื่อให้เกิดความชัดเจน ให้ผู้สมัครเกิดความมั่นใจ รู้สิทธิประโยชน์ รู้ว่าต้องเตรียมตัวและเอกสารอย่างไรในการสมัครงานการสรรหาจะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัฒนธรรมขององค์กร ก่อนกฎระเบียบต่างๆ จะถูกกำหนดจะต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้เป็นอันดับแรก ความสอดคล้องกันระหว่างองค์กร งานและบุคคล จะทำให้เกิดผลลัพธ์

ที่ดีที่สุด กล่าวคือบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความพึงพอใจกับงานและเกิดความผูกพันกับองค์กรในที่สุด บุคคลที่เข้ามาทำงานอาจไม่ใช่บุคคลที่เก่งที่สุดแต่มีความสอดคล้องกับองค์กร มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบ 3 อย่างมากที่สุด (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

นโยบายด้านบุคลากรขององค์กรคือ ผลประโยชน์และข้อมูลที่บริษัทจะให้กับผู้สมัครและกระบวนการตำแหน่งงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความชัดเจน ให้ผู้สมัครเกิดความมั่นใจว่าขั้นตอนอยู่ขั้นไหนแล้ว รู้สิทธิประโยชน์ รู้ว่าต้องเตรียมตัวและเอกสารอย่างไรในการสมัคร นโยบายต่างๆ เหล่านี้ไม่ควรขึ้นมาจากความว่างเปล่า เราควรนึกถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อนโยบาย (Castetter Young, 2000)



ที่มา : แผนภาพแสดงสอดคล้องกันระหว่างองค์กร งานและบุคคล จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด (ชูชัย สมितिไกร, 2552) หน้า 16

2.3 การคาดการณ์ความต้องการกำลังคน (Forecast Personnel Needs) อัตรากำลังหมายถึง แผนที่จะเปิดรับพนักงานในอนาคต ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการสรรหาว่าจะสรรหาภายในหรือภายนอกองค์กร การวางแผนกำลังคน เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งควบคู่กับการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กรหรือการวางแผนให้เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่ดี ผู้บริหารต้องตั้งสมมุติฐานในอนาคต หลักการพื้นฐานของการตั้งสมมุติฐานคือ การคาดการณ์และการพยากรณ์

การวางแผนต้องการจ้างงานในอนาคตต้องคำนึงการคาดการณ์ 3 ประการได้แก่

1. ความต้องการกำลังคน
2. จำนวนพนักงานที่มีอยู่ในองค์กร
3. ผู้สมัครภายนอกองค์กร (Gary Dessler, 2010)

การคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในอนาคต ขั้นแรกคือ การคาดการณ์รายได้ที่จะมีในอนาคต ความต้องการกำลังคนเพิ่ม ข้อควรคำนึงในการวางแผนกำลังคน

1. แผนการเข้าออกของพนักงานอันเนื่องมาจากการลาออกหรือการถูกเลิกจ้าง
2. คุณภาพและทักษะของพนักงานที่จะต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับองค์กร
3. การตัดสินใจด้านกลยุทธ์เพื่อเข้าสู่ตลาดใหม่หรือเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร
4. เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ
5. แหล่งเงินทุนที่จะเข้ามาในแผนก (Gary Dessler, 2010)

แนวโน้มที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์และมีผลต่อการปฏิบัติการของพนักงาน ดังนี้

1. โลกาภิวัตน์ (Globalization) โลกาภิวัตน์หมายถึง องค์กรสามารถปรับตัวและทรานสแอโลกาภิวัตน์ กิจการสามารถที่จะขยายหรือโตได้มากขึ้น ทั้งนี้ บางครั้งกระแสโลกาภิวัตน์มีเพิ่มมากยิ่งขึ้นเพิ่มความกดดันในการปรับตัวเพื่อเข้าสู่สถานะของโลกมากขึ้นด้วย

2. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี (Technological Advance) เทคโนโลยีย่อมนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงต่างๆ สามารถที่จะช่วยลดต้นทุนด้านใดด้านหนึ่งในการจัดการงานทรัพยากรมนุษย์ และต้องเผชิญกับการท้าทายในการใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงกระบวนการจัดการงานทรัพยากรบุคคล

3. การจ้างงานจากภายนอก (Outsourcing) การว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญหรือความรู้เฉพาะทางของงานด้านนั้นๆ แม้แต่การงานด้านทรัพยากรมนุษย์ก็ถูกจ้างคนภายนอกในบางหน้าที่ของงาน

4. ทูมนมนุษย์ (Human Capital) บางองค์กรต้องการพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ คือองค์กรที่มีพนักงานมีความรู้และได้รับการฝึกอบรมมีทักษะความเชี่ยวชาญ หากองค์กรใดต้องการพนักงานที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ในระดับสากล จึงควรมีการจูงใจให้พนักงานต้องการที่จะทำงานเสมือนเป็นค้ำประกันสัญญา

5. แนวโน้มประชากรและแรงงาน (Demographic and Workforce trend) การเพิ่มขึ้นของแรงงานไม่ได้หมายความว่าปริมาณของตำแหน่งงานจะเพิ่มขึ้นไปด้วย แต่หลายบริษัทมีการคัดเลือก พัฒนา รักษาคนเก่ง ให้ความสนใจ และจูงใจในการจัดการคนเก่งให้ทำงานอยู่กับองค์กรให้นาน เนื่องด้วยแรงงานเหล่านี้มีอายุเพิ่มมากขึ้นจะต้องเกษียณอายุงานในอนาคต ซึ่งนายจ้างจะต้องเผชิญกับการขาดแรงงาน จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีคิดใหม่เกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุ

6. การเกิดของเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ผู้เชี่ยวชาญกล่าวว่า การเกิดของเจเนอเรชันยายนำมาซึ่งความแตกต่างค่านิยมในการทำงานปัจจุบัน จะให้ความสำคัญโดยยึดงานเป็นศูนย์กลางมากกว่าครอบครัวหรือคู่ครอง พนักงานสามารถใช้เทคโนโลยีค้นหาข้อมูลข่าวสาร ซึ่งสามารถใช้เทคโนโลยีและเป็นคุณสมบัติที่สำคัญทำให้พนักงานเหล่านี้สามารถทำงานอยู่ในระดับสูงขององค์กร

7. ผู้เกษียณอายุ (Retirees) จากผลสำรวจผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นจะมีแนวโน้มกระทบต่อนายจ้าง ดังนั้นนายจ้างจึงดำเนินการให้ผู้เกษียณอายุกลับมาทำงานใหม่ การปรับเปลี่ยนระบบการเกษียณอายุ การให้ความสำคัญกับผู้เกษียณอายุมากขึ้น (Dessler, 2010)

ในแต่ละวิธีการรับคนเป็นแผนงานที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องพิจารณาว่า จะอบรมพนักงานปัจจุบันหรือขณะเดียวกันคือการรับพนักงานใหม่จากภายนอก พิจารณาถึงช่องทางที่เป็นไปได้มากแค่ไหน อย่างไรก็ตามผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องพิจารณาพนักงานปริมาณที่จะต้องรับอีก 2 – 3 ปีข้างหน้า ทั้งนี้ต้องระบุความต้องการพนักงานก่อนแล้วค่อยประเมินพนักงานที่มีอยู่ภายนอกตามด้วยการจัดหาพนักงานจากภายนอก (Casterter and Young, 2000)

3. การสรรหาผู้สมัครงาน (Recruiting Job candidate)

เมื่อองค์กรได้พยากรณ์ความต้องการด้านกำลังคนในอนาคตแล้ว ความต้องการด้านกำลังคนมาจาก 2 แหล่งคือ ภายในองค์กรและภายนอกองค์กร จากภายในองค์กรคือ องค์กรสามารถดำเนินการเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย หรือลดตำแหน่ง เป็นต้น ในส่วนของภายนอกองค์กรคือ

บุคคลภายนอกองค์กรอาจจะเป็นทั้งบุคคลที่ยังไม่ได้ทำงานหรือบุคคลที่กำลังทำงานก็ได้ (Dessler, 2010)

3.1 การคาดการณ์อุปทานกำลังคนภายในองค์กร (Forecast the Supply of Inside Candidates) ผู้จัดการจะต้องประเมินความต้องการภายในด้วย ด้วยวิธีดังนี้

3.1.1 ระบบการเก็บข้อมูลในคอมพิวเตอร์ (Computerized Information)

สามารถคาดการณ์กำลังคนภายในโดยดูจากฐานข้อมูลของพนักงานปัจจุบันที่บรรจุไว้ในคอมพิวเตอร์ อันได้แก่ ผลการทำงาน ประวัติการศึกษา การเลื่อนขั้น การฝึกอบรม เป็นต้น ทั้งนี้ ข้อมูลฝ่ายบุคคลในคอมพิวเตอร์เป็นเสมือนคลังข้อมูลพนักงานในองค์กร

3.1.2 การวางแผนทดแทนตำแหน่งงาน (Succession Planning)

การทดแทนตำแหน่งงานหมายถึง กระบวนการที่กำหนดผู้ที่มีความเหมาะสมในงานที่สำคัญเพื่อกลยุทธ์ขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตำแหน่งของแต่ละบุคคลสามารถวางแผนจัดการให้ตรงความต้องการของแผนองค์กร การวางแผนทดแทนตำแหน่งงานประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการของผู้บริหารและวางแผนบุคลากรเข้ามาทำงานทั้งจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร
2. ตรวจสอบค้นหาหัวหน้างานที่มีความรู้ ความสามารถและวางแผนบุคลากรเข้ามาทำงานทั้งจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร
3. วางแผนอาชีพของแต่ละบุคคลในพื้นฐานเป้าหมายที่วางไว้ ทำการประเมินผลงานพนักงานที่จะได้เลื่อนขั้นต่อไป
4. ให้คำปรึกษาเรื่องความก้าวหน้า โดยคำนึงถึงความต้องการแต่ละคนและความต้องการในอนาคตของบริษัท
5. เร่งปรับตำแหน่งบุคลากรให้อยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทันต่อความต้องการขององค์กร

เทคนิคการพยากรณ์อุปทานด้านกำลังคนทั้งภายใน

1. การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession planning) คือการวางแผนระยะยาวเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญกับองค์กร การวางแผนให้บุคลากรที่มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่งที่สำคัญในเวลาที่เหมาะสมจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถและเป็นที่ยอมรับขององค์กร บุคคลดังกล่าวจะต้องผ่านกระบวนการที่องค์กรจัดเตรียมไว้ ได้แก่ การมอบหมายงานพิเศษ การฝึกอบรม ประสบการณ์ที่หลากหลายจะทำให้บุคคลนั้นสามารถเริ่มงานได้ทันทีโดยไม่ต้องศึกษางาน

2. แผนภูมิการทดแทน (Replacement chart) มีลักษณะคล้ายกับโครงสร้างองค์กร เป็นการสรุปตำแหน่งที่จะสืบทอดหรือเข้ามาทำงานแทนตำแหน่งที่ว่าง จะมีผลการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันและความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต เพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ในอนาคต

3. การพยากรณ์โมเดลการเลื่อนไหล (Flow model) การพยากรณ์กำลังคนด้วยการเลื่อนไหลของคนภายในองค์กร อาจเกิดจากการโยกย้ายไปทำงานในตำแหน่งอื่นๆ ในองค์กร หรือบางส่วนลาออกไป เป็นการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลในอดีตในการเลื่อนไหลของบุคลากรในองค์กร (ชูชัย สมितिไกร, 2550)

3.2 การคาดการณ์อุปทานกำลังคนภายนอกองค์กร (Forecasting the Supply of Outside candidates)

หากพนักงานภายในองค์กรมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับตำแหน่งใหม่ที่เปิดขึ้น องค์กรจะต้องรับสมัครคนจากภายนอกองค์กร ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสถานะเศรษฐกิจ สภาพตลาดในประเทศ และสภาพตลาดแรงงาน (Dessler, 2010)

เทคนิคการพยากรณ์อุปทานด้านกำลังคนทั้งภายนอกองค์กร

การพยากรณ์อุปทานภายนอกองค์กร

1. การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน (Labor market analysis) ต้องกำหนดว่าต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติอย่างไร ความรู้ ความสามารถอยู่ในระดับใด ถึงแม้จะมีอัตราการว่างงานสูง แต่บุคลากรบางประเภทก็ยังคงขาดแคลน ทำให้การดำเนินการสรรหาและการคัดเลือกจะยาก จึงจำเป็นต้องแสวงหาชาวต่างชาติมาทำงานแทน

2. ทักษะคติของชุมชน (Community attitudes) การลงทุนหรือขยายตัวของธุรกิจมีผลต่อวัฒนธรรมและความเป็นอยู่เดิมของชุมชน ดังนั้นองค์กรจะดำเนินงานใดๆ จะต้องคำนึงถึงทัศนคติของบุคคลในชุมชนและควรได้รับการยอมรับของชุมชน

3. ลักษณะประชากร (Demographics) แนวโน้มของประชากร ทั้งการเพิ่มขึ้นหรือลดลงมีผลต่อการอุปทานภายนอก (ชูชัย สมितिไกร, 2550)

3.3 ประเภทของการสรรหา (Types of Recruitment)

การสรรหาจำแนกได้ 2 ประเภทใหญ่ คือการสรรหาภายในองค์กรและการสรรหาภายนอกองค์กรซึ่งมีข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกันไป องค์กรมักใช้ 2 ประเภทควบคู่กันเพื่อให้ได้ผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุด

3.3.1 การสรรหาบุคลากรภายในองค์กร

การสรรหาภายในองค์กรจะได้พนักงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่สรรหา เนื่องจากพนักงานที่แนะนำเข้าใจถึงคุณสมบัติแท้จริงของผู้สมัครงาน (สิระ จารุไพโรจน์, 2551)

การสรรหาจากภายในองค์กรคือ การเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้ายบุคคล (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครงานอย่างทั่วถึง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในองค์กรและผู้สมัครจากภายนอกเข้ามาสมัครงานกับองค์กรมากที่สุด (ปิยาพร ห่องแสง, 2555)

วิธีการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร

1. การประกาศรับสมัครพนักงานปัจจุบันที่ทำงาน เพื่อแจ้งให้บุคลากรภายในองค์กรทราบว่า มีตำแหน่งที่ว่างโดยเว็บไซต์ของบริษัทหรือการส่งอีเมลล์จากฝ่ายบุคคล เมื่อมีการประกาศภายในองค์กรพนักงานที่คิดว่าตนเองมีคุณสมบัติเหมาะสมจะไปสมัครงานที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

2. การสรรหาโดยประกาศอย่างไม่เป็นทางการ เป็นการสรรหาที่ไม่มีการประกาศให้กับพนักงานในองค์กรทราบว่า มีตำแหน่งว่าง แต่จะประกาศเมื่อบริษัทคัดเลือกบุคคลในองค์กรเรียบร้อยแล้ว วิธีนี้จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการรับสมัครอย่างเป็นทางการ วิธีการนี้อาจกระทำในรูปแบบดังนี้คือ ผู้บริหารของตำแหน่งที่ว่างเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อเป็นผู้คัดเลือกพนักงาน

3. การวางแผนการจัดทำเส้นทางอาชีพ การที่องค์กรจะสรรหาบุคคลภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ปัจจัยสำคัญคือบุคคลต้องพึงพอใจในงานและมีความผูกพันในองค์กร หากอัตราการลาออกสูงจนไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งหรือย้ายไปทำตำแหน่งอื่นที่ว่างได้ วิธีการที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรคือ องค์กรจะต้องเอาใจใส่ใส่ใจกับอาชีพของพนักงานโดยมีการวางแผนและจัดทำเส้นทางอาชีพของพนักงาน

เส้นทางอาชีพ หมายถึง กระบวนการที่วางลำดับขั้นตำแหน่งงาน การจัดทำเส้นทางอาชีพแบ่งออกเป็น ดังนี้ การวิเคราะห์แบบแผนตำแหน่งงานในอดีต คือการรวบรวมการเลื่อนตำแหน่งที่เคยมีในอดีตเพื่อสร้างเส้นทางอาชีพสำหรับบุคลากรรุ่นใหม่ บุคลากรที่ได้เลื่อนตำแหน่งงานขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และบุคลิกของแต่ละคน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานรู้ว่า จะเริ่มต้นที่จุดใดและสูงสุดที่ตำแหน่งไหน (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

4. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้า ผู้สรรหาสามารถตรวจสอบคุณสมบัติจากฐานข้อมูลบุคลากรในระบบคอมพิวเตอร์ ข้อมูลเหล่านี้ได้แก่ ระดับการศึกษา การฝึกอบรม ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน ความชำนาญพิเศษ เป็นต้น ระบบสารสนเทศช่วยให้ผู้สรรหาสามารถสรรหาผู้ที่สมควรได้รับการบรรจุในตำแหน่งดังกล่าวได้รวดเร็ว หรือสามารถคาดคะเนถึงการเลื่อนขั้นหรือโยกย้ายผู้ที่มีคุณสมบัติเข้าข่ายกับตำแหน่งที่ว่างอยู่ วิธีนี้ต้องอาศัยความถูกต้องของข้อมูลดังนั้นระบบการบันทึกข้อมูลต้องมีการปรับปรุงและตรวจสอบให้เป็นปัจจุบัน (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2559)

ข้อดีของการสรรหาในองค์กร

1. สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรภายในองค์กร เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงความรู้ ความสามารถหรือทำงานตามความถนัดของตน ทั้งนี้ตำแหน่งใหม่อาจเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นการเลื่อนขั้น นอกจากนี้จะสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กรแล้ว

2. ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรขององค์กร เนื่องจากการสรรหาบุคลากรภายในองค์กรไม่ได้เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ในการสรรหา องค์กรมีข้อมูลของพนักงานทุกคนอย่างครบถ้วน ตลอดจนจรรยาบรรณการปฏิบัติงานของพนักงานที่ผ่านมาเป็นอย่างดี (ณัฐพันธ์ เจริญจันทร์, 2553)

ประโยชน์ของการสรรหาภายในองค์กร

1. ลดช่วงเวลาการปรับตัว พนักงานที่ทำงานปัจจุบันมีความรู้เกี่ยวกับองค์กร ทั้งระบบการทำงาน โครงสร้าง เป้าหมาย นโยบาย ค่าตอบแทนรวมถึงวัฒนธรรมขององค์กร ทำให้คนเหล่านี้ไม่ต้องเสียเวลาในการปรับตัวหรือสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

2. องค์กรมีโอกาสสูงที่ได้บุคคลที่เหมาะสมมาทำงาน การสรรหาบุคคลในองค์กรย่อมมีโอกาสสูงที่จะได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและมีประสิทธิภาพเพราะสามารถประเมินได้จากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา รวมทั้งทราบถึงความสามารถ และแรงจูงใจเป็นอย่างไร ทั้งนี้องค์กรจะต้องมีระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่ดีเหมาะสมและเที่ยงธรรมในการเก็บข้อมูล

3. เสียค่าใช้จ่ายน้อยลง การสรรหาภายในองค์กรจะสูญเสียค่าใช้จ่ายน้อยลง ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือก ผูกอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเป็นการสรรหาระดับผู้บริหารองค์กร จะต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากในการจ้างบริษัทเอกชนเพื่อค้นหาบุคคลที่เขามีความสามารถในระดับสูง

4. ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน การสรรหาบุคคลภายในองค์กรเป็นการเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้ายพนักงานไปสู่ตำแหน่งใหม่ ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเคลื่อนย้ายในตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าและมีความสำคัญในองค์กร (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

ข้อเสียของการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร

1. เพิ่มการขัดแย้งภายในองค์กร บุคคลที่คิดว่าตนมีความสามารถมากกว่าแต่ไม่ได้รับการคัดเลือกอาจเกิดความไม่พอใจหรืออาจในการเล่นเกมระหว่างฝ่ายภายในองค์กรเพื่อให้บุคคลของตนได้รับการคัดเลือก

2. เพิ่มความกดดันแก่ผู้ที่ทำการคัดเลือก อาจจะมีความเครียดมากขึ้นเนื่องจากมีผู้สมัครหลายคนที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกันจนยากที่จะตัดสินใจ

3. ความวุ่นวายในหน่วยงานเพิ่มขึ้น พนักงานที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้บังคับบัญชา แต่พนักงานภายใต้บังคับบัญชาไม่ให้ความเคารพ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในองค์กรในอนาคต (อ้างอิงใน ชูชัย สมิทธิไกร, 2559 Schuler, 1984)

ข้อเสียของการสรรหาบุคลากรภายในองค์กร

1. ขาดความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาและการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ แก่องค์กร หรือการปฏิบัติงานที่เคยชิน จนมองข้ามสิ่งเหล่านี้ไป
2. ไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานที่ต้องการ เนื่องจากข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากรในองค์กร
3. เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรขึ้นภายในองค์กร เนื่องจากการขยายตัวขององค์กร จึงเป็นการยากที่จะสรรหาบุคลากรภายในที่ต้องการมาปฏิบัติงานได้ทั้งหมด นอกจากมอบภาระงานที่เกินความพร้อมของแต่ละคน ย่อมทำให้เกิดความเครียด เมื่อয়ล่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (ณัฐพันธ์ เจริญจันทร์, 2553)

3.3.2 การสรรหาภายนอกองค์กร

การสรรหาจากบุคคลภายนอก เป็นการสร้างโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมมากที่สุด แต่อาจมีความล่าช้าในการดำเนินการสรรหา ทั้งนี้ขั้นตอนการสรรหาจะต้องระบุจำนวนตำแหน่งที่ว่าง คุณสมบัติที่เหมาะสมที่จะรับสมัครให้ละเอียดชัดเจน (ปิยาพร ห่องแสง, 2555)

การสรรหาภายในองค์กรอาจไม่เพียงพอต่อความต้องการขององค์กร จึงต้องหาช่องทางการสรรหาจากภายนอกเพิ่ม เริ่มด้วยการโฆษณาบน Internet บริษัทส่วนใหญ่จะสรรหา ระบบ Internet และผ่าน Website ของบริษัทตนเอง ในการประกาศรับสมัครพนักงานควรกำหนดรายละเอียด ชื่อตำแหน่งและประสบการณ์ที่องค์กรต้องการไว้อย่างชัดเจน (Dessler, 2010)

วิธีการสรรหาจากภายนอกองค์กร

1. การสรรหาผ่านทางอินเทอร์เน็ต (Recruiting via the internet) การสรรหาผ่านระบบ Internet ทำให้บริษัทได้รับประโยชน์มากขึ้น การโฆษณาผ่านระบบ Internet ไม่เสียค่าใช้จ่าย ใด สะดวกและรวดเร็ว และสามารถลงโฆษณาได้มากกว่าและไม่มีข้อจำกัดในส่วนจำนวนวัน สามารถโฆษณาได้จนกว่าจะได้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ปัจจุบันบริษัทได้ใบสมัครงานมากมายจากการใช้โฆษณาผ่าน Internet แต่ปัญหาที่ตามมาจากการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตคือ ได้ใบผลสมัครงานที่ได้มาง่ายเกินไปทำให้ได้รับผู้สมัครที่ไม่มีคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตามจำนวนใบสมัครที่มากย่อมถือว่าดี ทั้งนี้องค์กรเองต้องกำหนดคุณสมบัติตำแหน่งหน้าที่ชัดเจน การพัฒนาระบบ Internet ทำให้ง่ายต่อองค์กรในการรับสมัครงาน จะทำให้สามารถสมัครผ่านระบบออนไลน์ได้มากขึ้น ปริมาณมากขึ้น วิธีการที่จะพัฒนาให้ง่าย รวมถึงการใช้ E-mail สำหรับในการติดต่อกลับของผู้สมัคร

2. แหล่งสมัครงานในรูปของการโฆษณา (Advertising as a Source of Candidates)

การโฆษณาที่จะทำให้บรรลุถึงความสำเร็จจะต้องคำนึงถึงเหตุการณ์ 2 อย่างได้แก่ ช่องทางของสื่อและวิธีการโฆษณา การเลือกสื่อที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับตำแหน่งที่กำลังจะเปิดรับ การรับสมัครพนักงานในตำแหน่งที่สูงหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะส่วนใหญ่จะโฆษณาผ่านหนังสือพิมพ์ ในหน้าสมัครงานส่วนใหญ่จะมีเว็บไซต์ให้ผู้สนใจเขียนใบสมัครงานทางคอมพิวเตอร์หรือส่งไปทางอีเมลได้ด้วย

3. หน่วยงานรับจัดหางาน (Employment Agencies) บริษัทจัดหางานจะคิดค่าใช้จ่ายจากผู้สมัครที่ได้รับการคัดเลือกแต่ละราย เงื่อนไขทางการตลาดจะเป็นสิ่งที่บอกว่าคุณสมัครหรือบริษัทเป็นผู้เสียค่าใช้จ่าย บริษัทจะเห็นว่าวิธีนี้เป็นวิธีที่ดีที่สุดสำหรับการค้นหาบุคคลที่มีความพร้อมและมีงานทำอยู่แล้ว หน่วยงานรับจัดหางานถือเป็นแหล่งงานที่สำคัญ (Dessler, 2007)

เหตุผลสำคัญที่ใช้บริการจากบริษัทจัดหางานเอกชนได้แก่

1. บริษัทไม่มีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นของตนเอง ไม่มีเครื่องมือในการสรรหาและคัดเลือก
2. บริษัทพบว่าเป็นเรื่องยากลำบากที่จะได้กลุ่มคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมครบถ้วน
3. การดำเนินการเปิดรับสมัครได้ดำเนินการอย่างรวดเร็ว
4. พนักงานที่กำลังทำงานอยู่จะรู้สึกสบายใจเมื่อติดต่อกับบริษัทจัดหางาน
5. บริษัทนายหน้ามีประโยชน์อย่างมาก เนื่องจากเป็นบริษัทที่มีการติดต่อกับผู้สมัครที่มีงานทำอยู่แล้วและผู้ที่ต้องการจะหางาน ผู้ว่าจ้างสามารถประหยัดเวลาได้มากโดยบริษัทนายหน้าจะทำงานในขั้นต้น เริ่มจากการประกาศตำแหน่งงาน คัดเลือกผู้สมัครจากใบสมัครเป็นหลายร้อยใบ ค่าบริการการจ้างที่ให้กับบริษัทนายหน้า เมื่อเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายถือว่าประหยัดมาก แต่ทั้งนี้ข้อพึงระวังคือ จะต้องอธิบายรายละเอียดให้ว่าต้องการผู้สมัครที่มีคุณสมบัติอย่างไรให้ชัดเจน แต่บางครั้งขั้นตอนการคัดเลือกของบริษัทจัดหางานเอกชนอาจผิดพลาดและเปิดโอกาสให้ผู้สมัครที่ไม่ได้มาตรฐานผ่านการคัดเลือกขั้นต้นไปได้ จนถึงองค์กรได้ทำการจ้างงานและบรรจุเป็นพนักงาน แต่บางครั้งขั้นตอนการคัดเลือกของบริษัทจัดหางานเอกชนอาจผิดพลาดและเปิดโอกาสให้ผู้สมัครที่ไม่ได้มาตรฐานผ่านการคัดเลือกขั้นต้นไปได้ จนถึงองค์กรได้ทำการจ้างงานและบรรจุเป็นพนักงานได้โดยง่าย (Dessler, 2010)

ปัจจุบันบริษัทจัดหางานมีบริการจัดหาบุคลากรให้แก่องค์กรต่างๆ ทั้งนี้ผู้สรรหาออกจะต้องศึกษาตำแหน่งงานที่จะเปิดรับแล้ว ยังต้องศึกษาบริษัทจัดหางานแต่ละแห่งรวมถึงค่าบริการด้วย (ณัฐพันธ์ เขจรจันท์, 2553)

4. แหล่งสมัครงานในรูปบริษัทจัดหางานระดับผู้จัดการระดับสูง (Executive Recruiters as a Source of Candidates) บริษัทจัดหางานระดับผู้จัดการระดับสูง (Headhunters) เป็นบริษัท

จัดหางานพิเศษที่รับจ้างค้นหาผู้จัดการระดับสูง มี 2 แนวทางที่นิยมคือ เทคโนโลยีและความเชี่ยวชาญพิเศษ จะเป็นตัวเปลี่ยนแปลงมุมมองในการค้นหาธุรกิจของผู้บริหารระดับสูง (Dessler, 2010)

สมาคมวิชาชีพ เป็นองค์กรที่รวมผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมือนกันมารวมกัน เป็นแหล่งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับวิชาชีพและปกป้องสิทธิของตน สมาคมวิชาชีพต่างๆ มีข้อมูลเกี่ยวกับสมาชิกของตน ทั้งด้านการศึกษา ประสบการณ์ และความชำนาญพิเศษ ทั้งนี้องค์กรที่ต้องการผู้จัดการระดับสูงที่มีความชำนาญพิเศษ สามารถติดต่อขอความร่วมมือกับสมาคมวิชาชีพโดยตรง โดยไม่ต้องเสียเวลามากนักในการดำเนินการ (ณัฏฐพันธ์ เขจรจันท์, 2553)

5. แหล่งสมัครงานในรูปแบบนักศึกษาฝึกงานและนักศึกษาจบใหม่ (College Recruiting and Interns as a Source of Candidates) หน่วยจัดหางานในสถานศึกษาเป็นแหล่งสำคัญ แต่ทั้งนี้หน่วยจัดหางานในสถานศึกษาก็มีปัญหา 2 ประการคือ ประการแรกเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายและเวลาที่เสียไปสำหรับผู้สรรหา ตารางการทำงานต้องได้รับการกำหนดอย่างรอบคอบ ประการที่สอง ผู้สรรหาขาดประสิทธิภาพไม่มีการเตรียมการและให้ความสนใจผู้สมัครน้อยไป ผู้สรรหาจำนวนมากไม่ทราบวิธีการคัดเลือกนักศึกษาที่มาสมัคร ก่อนที่เจ้าหน้าที่สรรหาจะไปดำเนินการสรรหาผู้สมัครที่สถานศึกษาควรได้รับการอบรมก่อน เป้าหมายของผู้สรรหาสถานศึกษามี 2 ประการ เป้าหมายหลักคือ การคัดเลือกเบื้องต้นว่าผู้สมัครมีคุณสมบัติเบื้องต้นหรือไม่ เป้าหมายต่อมาคือ การทำให้ผู้สมัครสนใจบริษัท เช่น ความจริงใจ ความเป็นกันเอง ผู้สรรหาควรที่จะไม่เปิดเผยค่าจ้างที่จะจ่ายจริง ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปว่าจะตัดสินใจจ่ายค่าตอบแทนในอัตราเท่าใด (Dessler, 2010)

เนื่องจากสถาบันการศึกษาต้องการผลิตบุคลากรเข้าสู่ตลาดแรงงาน องค์กรสามารถติดต่อโดยตรงกับสถาบันการศึกษาเพื่อสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมมาร่วมงานเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว โดยองค์กรอาจมีวิธีการดำเนินการดังต่อไปนี้ การให้ทุนการศึกษา การส่งเสริมกิจกรรมของสถานศึกษา การจัดสัมมนา เป็นต้น (ณัฏฐพันธ์ เขจรจันท์, 2553)

6. พนักงานเก่าที่ลาออกไป (Former Employees) การจ้างงานพนักงานเก่าที่เคยลาออกไปให้กลับมาทำงานใหม่ เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นบ่อยจนกลายเป็นเรื่องธรรมดา พนักงานที่เคยลาออกไปแล้วบางคนไม่ประสบความสำเร็จ จึงกลับมาทำงานองค์กรเดิม องค์กรส่วนใหญ่จะรับไว้เพราะว่าเคยรู้ประวัติการทำงานมาก่อน (Dessler, 2010)

การจูงใจบุคคลที่เคยปฏิบัติงานกับองค์กรมาแล้วในอดีต และการลาออกไปด้วยเหตุผลที่ไม่ใช่ความขัดแย้งหรือไม่พอใจองค์กร บุคคลดังกล่าวองค์กรมีข้อมูลเป็นอย่างดีไม่ต้องเสียเวลาในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร (ณัฏฐพันธ์ เขจรจันท์, 2553)

8. แหล่งสมัครงานผู้สูงอายุ (Older Workers as a Source of Candidates) องค์กรส่วนใหญ่เริ่มมองหาผู้สูงอายุให้กลับเข้ามาทำงาน เนื่องด้วยการเกษียณอายุงาน การเกษียณอายุก่อนกำหนด ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีความพร้อมที่จะกลับมาทำงานอีก นักประชากรศาสตร์กล่าวว่า ยังมีผู้คนอีกหลายล้านคนที่ต้องการทำงานเกินอายุ 65 ปี เนื่องจากเงินเก็บไม่เพียงพอ และผู้ที่มีอายุระหว่าง 18 – 25 ปี จะเริ่มเข้ามาทำงานในอัตราที่น้อยลง การขาดงานน้อยลงเมื่ออายุมากขึ้น พนักงานที่มีอายุมากมีความภักดีกับองค์กรมากกว่า มีความพึงพอใจกับงานและพร้อมที่จะเข้ารับการอบรมได้เท่ากับพนักงานอื่น (Dessler, 2010)

ชูชัย สมितिไกร (2552) พุดถึงวิธีการสรรหาบุคคลจากภายนอกองค์กรดังนี้

1. การสรรหาบุคคลที่พนักงานปัจจุบันในองค์กรเป็นผู้แนะนำ (Employee referrals) ทำให้เสียค่าใช้จ่ายที่น้อยและอาจสามารถสรรหาผู้ที่มีความชำนาญได้ การสรรหานี้มีวิธีอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ หากเป็นทางการพนักงานที่แนะนำจะได้รับสิ่งตอบแทนเมื่อบริษัทได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่ควรได้รับการคัดเลือก แต่ถ้าไม่เป็นทางการพนักงานผู้แนะนำจะไม่ได้รับสิ่งตอบแทนจากองค์กร

2. การสรรหาบุคคลที่บุคคลภายนอกแนะนำหรือฝากฝัง วิธีนี้แตกต่างจากวิธีแรก บุคคลภายนอกซึ่งอาจจะเป็นลูกค้า ผู้มีอุปการะคุณ นักการเมือง สำหรับสังคมไทยค่านิยมการตอบแทนบุญคุณเป็นค่านิยมที่สำคัญมาก องค์กรไทยมีจำนวนไม่น้อยที่ตอบแทนบุญคุณผู้ที่มีพระคุณด้วยการนำบุตรหลานหรือญาติมาทำงาน

3. การประกาศในหนังสือพิมพ์และสิ่งอื่นๆ เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากและเป็นที่ยอมรับเนื่องจากเป็นวิธีที่สามารถเข้าถึงบุคคลต่างๆ ในวงกว้าง สามารถกระทำได้โดยการประกาศสมัครแบบเปิดเผยชื่อองค์กรและการรับสมัครแบบไม่เปิดเผยชื่อองค์กร การประกาศโดยการเปิดเผยชื่อองค์กรเป็นการประกาศตำแหน่ง ลักษณะงาน ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และชื่อองค์กรที่จะจ้าง ข้อจำกัดบางประการกล่าวคือ บุคคลที่มีความสนใจที่ต้องการทำงานแล้วอาจไม่ค่อยสนใจและไม่ค่อยมีผู้สมัคร ส่วนการประกาศรับสมัครแบบไม่เปิดเผยชื่อองค์กร เป็นการประกาศซึ่งระบุตำแหน่งงาน หากสนใจส่งประวัติไปยังที่อยู่ที่ได้รับ การกระทำเช่นนี้ใช้ปิดบังข้อมูลการรับสมัครเป็นความลับ และป้องกันผู้สมัครงานโทรศัพท์มาติดต่อยังองค์กรจนเป็นการรบกวนการทำงานของพนักงานและป้องกันปัญหาอันมาจากที่ผู้สมัครเกิดการคาดหวังกับองค์กร

4. การสรรหาจากจดหมายสมัครงาน (Write-ins) ฝ่ายบุคคลอาจดูจากแฟ้มประวัติที่เก็บไว้

5. การประกาศทางวิทยุหรือโทรทัศน์ การสรรหาวิธีนี้ไม่ค่อยเป็นที่นิยมขององค์กรธุรกิจในประเทศไทยการสรรหาประเภทนี้จะใช้ผู้บริหารระดับสูง ข้อจำกัดการสื่อสารข้อมูลทางวิทยุหรือโทรทัศน์ผู้รับได้ข้อมูลไม่สมบูรณ์แบบเท่าหนังสือพิมพ์รวมทั้งเสียค่าใช้จ่ายสูงกว่าด้วย

6. การสรรหาที่บุคคลที่เข้ามาสมัครด้วยตนเอง (Walk -ins) ผู้สมัครงานบางคนเข้ามาสมัครงานด้วยตัวเองโดยไม่ทราบว่ามีโอกาสรับสมัครหรือไม่

7. การสรรหาผ่านสถาบันทางการศึกษา (College and university recruiting) เป็นที่นิยมสำหรับการสรรหาช่างเทคนิค พนักงานสายอาชีพ เป็นต้น โดยองค์กรจะส่งรายชื่อไปยังสถาบันต่างๆ เพื่อประชาสัมพันธ์พูดคุยกับผู้ที่สนใจรวมทั้งสมัครและสัมภาษณ์เบื้องต้นจะพบว่าองค์กรธุรกิจในประเทศไทยเป็นที่นิยมกันเหมือนกัน

8. การจ้างบริษัทเอกชนเป็นผู้สรรหา (Private employment agencies) การว่าจ้างบริษัทเอกชนเป็นผู้สรรหาพนักงานที่ไม่มีทักษะ มีทักษะ พนักงานที่มีความรู้เฉพาะทาง ตลอดจนการสรรหาผู้บริหารตั้งแต่ระดับต้นจนถึงผู้บริหารระดับสูง การรับสมัครงานโดยผ่านตัวแทนบริษัทเอกชน อาจช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ตั้งแต่การคัดเลือกผู้สมัครงานมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมจะถูกตัดไปจนเหลือผู้สมัครที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม ทั้งนี้บริษัทเอกชนมีการปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครอยู่เสมอทำให้ได้ผู้สมัครที่เหมาะสมและสามารถสรรหาได้ในเวลาอันรวดเร็ว

9. การสรรหาผ่านระบบอินเทอร์เน็ต วิธีนี้เป็นวิธีที่องค์กรต่างๆ เริ่มใช้กันมาก ระบบสารสนเทศเป็นเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายขนาดใหญ่ที่ผู้ใช้อยู่บนคอมพิวเตอร์จนสามารถควบคุมและแลกเปลี่ยนข้อมูลกันได้ ข้อดีของการสมัครงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตคือ ติดต่อได้ง่าย สะดวก ประหยัดเวลา ค่าใช้จ่ายและช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

10. การประกาศผ่านสถาบันการศึกษาต่างๆ วิธีนี้จะส่งข้อมูลไปยังสถาบันทางการศึกษาเพื่อประชาสัมพันธ์ให้นักศึกษาและบุคคลที่สนใจได้มาสมัคร

11. การรับสมัครงานวันนัดพบแรงงาน เป็นกิจกรรมที่จัดโดยกระทรวงแรงงานของท้องถิ่นมหาวิทยาลัย และสถาบันทางการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลของกิจการและตำแหน่งงานที่สนใจ รวมทั้งมีการรับสมัครงานและสัมภาษณ์เบื้องต้น

12. การประกาศผ่านสำนักงานจัดหาแรงงานของระบบราชการ คล้ายกับสถาบันการศึกษาเพื่อติดประกาศประชาสัมพันธ์ให้บุคคลทั่วไปได้ทราบ

13. การประกาศผ่านสมาคมวิชาชีพต่างๆ เนื่องจากในวิชาชีพเป็นการรวมตัวกันและเป็นศูนย์กลางบุคคลในอาชีพต่างๆ เช่น วิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทย สมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย การจัดทำงานบุคคลแห่งประเทศไทย เพื่อเป็นการกระจายข่าวสารการรับสมัครงานให้สมาชิกทราบ

14. การดึงตัวจากองค์กรอื่น การที่องค์กรเสนอเงินเดือนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคคลที่มีความเหมาะสมเพื่อจูงใจบุคคลนั้นให้ลาออก เป็นการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติพิเศษที่มอบหมายให้บุคคลนั้นปฏิบัติได้ทันทีโดยไม่ต้องเสียเวลาอบรม ข้อเสียคือวิธีนี้บุคคลที่ซื้อตัวมาอาจขาดความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและอาจถูกหน่วยงานอื่นซื้อตัวไปอีกครั้ง

15. การให้ทุนการศึกษากับบุคคลภายนอก เป็นการผูกพันว่าจะเข้ามาทำงานกับองค์กร วิธีนี้เสมือนการลงทุนระยะยาวเพื่อสร้างบุคคลที่มีคุณภาพและเหมาะสม

ข้อดีของการสรรหาคูคณาจารย์จากภายนอกองค์กร

1. สร้างความหลากหลายในการวิเคราะห์ โอกาส การแก้ปัญหาและการพัฒนานวัตกรรม เนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีมุมมองที่แตกต่างจากบุคลากรภายในองค์กร
2. สร้างโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมในแต่ละหน้าที่ องค์กรสามารถ สรรหา คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน
3. แก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรภายในองค์กรทั้งในด้านจำนวนและคุณสมบัติ องค์กรสามารถสรรหาคูคณาจารย์จากภายนอกองค์กรโดยไม่มีข้อจำกัดด้านจำนวนและสามารถสรรหาคูคณาจารย์ที่มีความสามารถสูงกว่าบุคลากรที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน

ข้อเสียของการสรรหาคูคณาจารย์จากภายนอกองค์กร

1. สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายในการเตรียมการขององค์กร เนื่องจากผู้ที่มีหน้าที่ดังกล่าวจะต้องศึกษา วางแผน เพื่อเข้าถึงผู้สมัครจากแหล่งต่างๆ
2. มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กร องค์กรไม่ได้พิจารณาจากความถนัดของบุคลากรในองค์กรหรือเลื่อนขั้นแต่อย่างใด เนื่องด้วยบุคลากรต้องการความก้าวหน้า ต้องการขวัญและกำลังใจ
3. ไม่เป็นผลดีต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงานขององค์กร เนื่องจากบุคลากรใหม่ และบุคลากรปัจจุบันอาจเกิดข้อขัดแย้งกันด้านความคิดและทัศนคติส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน (ณัฐพันธ์ เชาจรจันทร์, 2553)

สิ่งที่สำคัญที่สุดต่อองค์กรคือ การที่เราควรพิจารณาว่า การสรรหาที่มีประสิทธิภาพ ทำอย่างไรถึงจะคุ้มกับค่าใช้จ่ายที่บริษัทจ่ายไป (Dessler, 2010)

การกำหนดคุณลักษณะงาน เป็นข้อกำหนดสำคัญที่จะบังคับแก่ผู้สรรหาให้นำมาพิจารณาดำเนินการหาพนักงานที่มีความสามารถพิเศษ คนที่มีความเก่งจะหายากกว่าคนที่ไม่มีทักษะ ผู้สรรหาจะต้องศึกษาและเรียนรู้ความต้องการจากระบบสารสนเทศ จากการสนทนาหรือการร้องขอจากผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ความรู้ด้านคุณลักษณะบุคคลที่ตรงกับงานจะเป็นตัวเลือกที่ดีที่สุดในการสรรหา บ่อยครั้งผู้สรรหาจะได้รับคำสั่ง ให้หาผู้สมัครที่ดีที่สุดและมีประสบการณ์สูงสุด ตามสภาพความเป็นจริงผู้จัดการทุกฝ่ายต้องการบุคคลดังกล่าวเพื่อมาทำงานทั้งสิ้นแต่ปัญหาที่ตามมาคือการเรียกจ้างเงินเดือนที่สูงของผู้ที่มีประสบการณ์ อย่างไรก็ตามสิ่งที่ควรนำมาคิดเพื่อลดการสรรหาสูงคือ สำหรับคนบางคนในบางประเภท ประสบการณ์ 10 ปี แต่ทำงานอย่างเดียว อาจจะไม่มีคุณค่าเท่าผู้ที่มีประสบการณ์เพียง 1 ปีก็ได้ (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

Castetter and Young (2000) ได้กล่าวถึงการสรรหาที่มีประสิทธิภาพดังนี้

1. การดึงดูดความสนใจผู้สมัคร (Attracting Applicants) วางแผนนโยบายการสรรหา มองคนที่ทำงานและไม่ทำงาน ข้อความที่เขียนต้องเจาะจงให้คนที่เราต้องการสรรหาอ่านแล้ว รู้สึกว่าอยากที่จะมาสมัครงาน

2. การเข้าถึงผู้สมัคร (Developing Sources of Applicants) จะต้องคำนึงถึงบุคลากรในองค์กรก่อน อาจจะเป็นการปรับตำแหน่งบุคลากรในองค์กร

4. การพัฒนาและการใช้ใบสมัครงาน (Developing and Using Application Forms)

ใบสมัครงานคือ เครื่องมือที่บันทึกข้อมูลของผู้สมัครงานโดยผู้สมัครงานจะกรอกรายละเอียดเกี่ยวกับตัวเอง ไม่ว่าจะเป็นชื่อและนามสกุล ที่อยู่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ใบสมัครงานเป็นเครื่องมือสำหรับการคัดเลือกบุคลากรถือว่าเป็นเครื่องมือที่ได้รับความนิยมและใช้กันอย่างแพร่หลาย ใบสมัครงานจะมีลักษณะเป็นแบบฟอร์มเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งนั้นๆ องค์กรส่วนใหญ่จะกำหนดใบสมัครของตัวเองและให้ผู้สมัครงานกรอกรายละเอียดเกี่ยวกับตนเองก่อนจะนำไปสู่แบบการทดสอบอย่างอื่นในการเข้าทำงานต่อไป (ชูชัย สมิทธิไกร, 2552)

4.1 จุดประสงค์ของใบสมัครงาน (Purpose of Application Forms)

ใบสมัครงานเป็นขั้นตอนแรกในการรับคนเข้าทำงาน บางบริษัทอาจมีการสัมภาษณ์ก่อนที่จะใช้ใบสมัครงาน ใบสมัครงานจะประกอบด้วยข้อมูลด้านการศึกษา ประวัติการทำงานและงานอดิเรกต่างๆ ใบสมัครงานช่วยในการเก็บข้อมูลและหลักฐานอ้างอิงของผู้สมัครแต่ละคน ใบสมัครงานประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 สามารถช่วยพิจารณาสาระสำคัญ ได้แก่ การศึกษาและประสบการณ์

ส่วนที่ 2 สามารถสรุปได้ว่าผู้สมัครงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ผ่านมาหรือไม่ คุณลักษณะส่วนบุคคลโดยเฉพาะผู้สมัครงานในระดับผู้บริหาร

ส่วนที่ 3 สรุปความสม่ำเสมอในการทำงาน การเข้าออกงาน ความถี่ในการเข้าออกงาน ต้องพิจารณาด้วยว่าเกิดจากสาเหตุใด มีเหตุจำเป็นอะไร

ส่วนที่ 4 สามารถใช้ข้อมูลมาเป็นหลักฐานอ้างอิงและประเมินข้อมูลของผู้สมัครงาน

ประโยชน์ของข้อมูลจากใบสมัครงาน

1. ช่วยในการกลั่นกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ขั้นต่ำ ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น

2. ช่วยในการประเมินใบสมัครงานอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อนำมาใช้พิจารณาว่าผู้สมัครคนใดที่สมควรเชิญมาสัมภาษณ์

3. ช่วยในการเตรียมข้อมูลเบื้องต้นในการเตรียมคำถามสัมภาษณ์ผู้สมัครงาน

4. ช่วยเป็นข้อมูลในการตรวจสอบประวัติผู้รับรองที่ระบุในใบสมัครงาน (เดชา เดชะวัฒน์ ไพศาล, 2559)

เป้าหมายของใบสมัครงานคือ รวบรวมข้อมูลที่สำคัญของผู้สมัคร คุณสมบัติที่ตรงกับลักษณะงานและองค์กรต้องการ ใบสมัครงานที่ดี ควรสั้น เข้าใจง่ายและครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการ ซึ่งใบสมัครถือได้ว่าเป็นผู้คัดเลือกผู้สมัครในขั้นแรก ที่สามารถบอกลักษณะเบื้องต้นของผู้สมัครได้ ทั้งนี้การออกแบบใบสมัครจะต้องมีความเหมาะสม เป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับงาน (ณัฐพันธ์ เขจรจันทน์, 2553)

ประโยชน์ในการใช้ใบสมัครงาน

1. เป็นเครื่องมือกรองผู้สมัครงาน ใช้ได้ดีเมื่อองค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการทดสอบสัมภาษณ์ผู้สมัครและในกรณีที่มีผู้สมัครมากเกินไปเพื่อใช้ในการกลั่นกรองผู้สมัคร ช่วยลดจำนวนผู้สมัครให้น้อยลงและมีคุณสมบัติเหมาะสมแก่การพิจารณาในขั้นตอนต่อไป

2. เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งสำหรับคัดเลือกบุคลากร ใบสมัครงานช่วยเพื่อประสิทธิภาพในการทำนายและเป็นข้อมูลในการคัดเลือกพนักงาน (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

4.2 ความเสมอภาคของโอกาสในการจ้างงานและใบสมัครงาน (Equal Opportunity and Application Forms) นายจ้างควรพิจารณาใบสมัครงานอย่างถี่ถ้วน เพื่อขอความในใบสมัครงานเป็นในทิศทางที่เสมอภาคและกฎหมาย คำถามที่เกี่ยวกับ สัญชาติ เพศ อายุ อาจไม่ถือว่าผิดโดยตรงกับกฎหมาย ใบสมัครงานบางหน่วยงานเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประวัติการทำงานในอดีต ประกอบด้วยข้อมูลนายจ้าง ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ การตรวจสอบความน่าเชื่อถือ การตรวจสอบทางการแพทย์และที่สำคัญคือการจ้างไม่มีการกำหนดเวลาที่แน่นอน (Dessler, 2010)

4.2 การคัดเลือก (Selection)

การคัดเลือกบุคลากร กระบวนการต่อเนื่องจากการสรรหาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะพิจารณา ตรวจสอบ และตัดสินใจที่จะรับผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานและองค์กร (ณัฐพันธ์ เขจรจันทน์, 2553)

การคัดเลือกพนักงานที่มีประสิทธิภาพถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร เนื่องด้วยการคัดเลือกและการจ้างพนักงานเป็นค่าใช้จ่ายและต้นทุนของบริษัท ได้แก่ ค่าโฆษณา การเสียเวลาการสัมภาษณ์ การตรวจสอบข้อมูลอ้างอิงของผู้สมัครและการเดินทางซึ่งล้วนแต่เป็นค่าใช้จ่าย (Dessler, 2010)

การคัดเลือกทรัพยากรบุคคลคือ กระบวนการต่างๆ ที่องค์กรใช้ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อพิจารณาและตัดสินใจว่าผู้สมัครคนใดที่เหมาะสมกับตำแหน่งและได้เข้ามาทำงานกับองค์กร

กระบวนการคัดเลือกทรัพยากรบุคคลเริ่มตั้งแต่บุคคลมีความสนใจมาสมัครงานและสิ้นสุดเมื่อมีการตัดสินใจจ้างงาน (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2559)

การสรรหาและการคัดเลือกมีความสำคัญอย่างมาก หากไม่สามารถหาค้นหาและดึงดูดผู้สมัครจากแหล่งต่างๆ ให้มาสมัครงานที่องค์กรได้ ตลอดจนไม่สามารถคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถที่ตรงกับความต้องการขององค์กรได้ ส่งผลให้องค์กรไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ตลอดจนเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของฝ่ายบุคคลโดยเปล่าประโยชน์ (ณัฐพันธ์ เจริจันท์, 2553)

การคัดเลือกบุคลากรเป็นกระบวนการรวบรวมและประเมินผลข้อมูลของผู้สมัครงานแต่ละคน เพื่อตัดสินใจคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

การคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร นับว่าเป็นภารกิจที่สำคัญและยากที่สุดของฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสม มีความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่งและเหมาะสมกับองค์กรให้ได้มากที่สุด (กฤตินี กุลเพ็ง, 2554)

ผู้บริหารควรเน้นระเบียบการในเรื่องการกำหนดนโยบายการสรรหาเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บุคคลที่มีความสนใจสามารถรู้ถึงข้อมูลการสมัครงานได้อย่างละเอียดครบถ้วน ซึ่งจะทำให้องค์กรได้บุคลากรที่ตรงตามความต้องการง่ายต่อกระบวนการคัดเลือกต่อไป ส่วนด้านการคัดเลือกองค์กรได้มีการคัดเลือกพนักงานที่ผ่านกระบวนการสรรหา โดยได้คัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมทั้งความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งที่ว่าง ทั้งการสอบข้อเขียนและการสัมภาษณ์ องค์กรควรเพิ่มความยุติธรรมในการคัดเลือกมากขึ้นคือ ควรชี้แจงนโยบายและระเบียบการคัดเลือกให้ผู้สมัครงานทราบอย่างชัดเจน เพื่อให้ได้คนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและถูกต้องที่สุด ส่งผลให้พนักงานนั้นสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย และตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (ปิยาพร ห่องแสง, 2555)

1. หลักการพื้นฐานในการคัดเลือกพนักงาน (The Basics of Testing and Selecting Employees)

ปัจจุบันผู้สมัครงานมีทางเลือกและมีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์เป็นอย่างดีมีการบอกต่อใน Social network อุปนิสัยของคนรุ่นใหม่ชอบความทันสมัยของเทคโนโลยี คือการให้ผู้สมัครกรอกข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ตหรือเอกสารในการรับสมัครสามารถส่งเป็นอิเล็กทรอนิกส์ได้ ไม่ต้องเสียเวลาถ่ายเอกสาร องค์กรควรมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานและรูปแบบการส่งเอกสารให้ทันสมัยให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (กฤตินี กุลเพ็ง, 2554)

หลังจากที่ได้ผู้สมัครมาเป็นจำนวนหนึ่ง ขั้นตอนต่อมาคือการคัดเลือกผู้สมัครที่มีความเหมาะสมที่สุด การคัดเลือกพนักงานที่เหมาะสมมีความด้วยเหตุผลดังนี้

1. พนักงานที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมจะสามารถทำงานได้ดีให้แก่หัวหน้างานและองค์กร

2. การสรรหาพนักงานมีค่าใช้จ่ายและเสียเวลา ตั้งแต่ค่าใช้จ่ายในการหาข้อมูลผู้สมัคร การเสียเวลาในการสัมภาษณ์ตลอดจนการตรวจสอบประวัติผู้สมัคร เป็นต้น

3. ด้านกฎหมายต้องนำมาพิจารณาในกระบวนการจ้างงาน (Dessler, 2010)

หลักเกณฑ์ที่นิยมใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร

1. **ประวัติการศึกษาและการฝึกอบรม** เป็นปัจจัยในการสนับสนุนการคัดเลือกเบื้องต้นได้เป็นอย่างดี เนื่องจากความรู้ วุฒิการศึกษา คือสิ่งที่แสดงถึงความสามารถ สติปัญญาของผู้สมัครแต่ละบุคคล ความชำนาญเฉพาะด้าน แต่วุฒิการศึกษาก็ไม่ได้หมายถึงความสามารถที่แท้จริงของผู้สมัครเสมอไป

2. **ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ทำงาน** เป็นการพิจารณาถึงความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทั้งนี้ควรระมัดระวังการพิจารณาเพราะระยะเวลาการทำงานไม่ได้เป็นสิ่งยืนยันถึงความเชี่ยวชาญเสมอไป

3. **ทักษะ** หมายถึงความสามารถเฉพาะทางที่ใช้ความสามารถทั้งร่างกายและจิตใจประสานกันในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถด้านการวางแผน มีความคิดสร้างสรรค์ หรือสามารถแก้ปัญหาได้ เป็นต้น

4. **สภาพร่างกาย** ทักษะทางกายภาพ ความแข็งแรงและสุขภาพที่สมบูรณ์ของร่างกาย งานบางอย่างต้องอาศัยพนักงานที่มีร่างกายแข็งแรง คล่องแคล่วในการใช้อวัยวะ และมีประสาทสัมผัสสามารถทำได้โดยไม่บกพร่อง

5. **รูปลักษณ์ทางกาย** เนื่องจากงานบางประเภทต้องพิจารณาปัจจัยในด้านนี้เป็นสำคัญ คือ การพิจารณาในรูปร่าง สัดส่วนการแต่งกาย ความสะอาด ได้แก่ งานขาย ขายประชาสัมพันธ์ งานบริการลูกค้า งานเลขานุการ เป็นต้น

6. **บุคลิกภาพ** การพิจารณาถึงพฤติกรรมที่แสดงออก ความคิด เจตคติ การรับรู้ การประมวลผล ปฏิสัมพันธ์ รสนิยม เป็นต้น

7. **เชาว์ปัญญา** ความสามารถในการใช้สติปัญญาเพื่อแก้ไขปัญหา ความมีปฏิภาณไหวพริบ เป็นต้น

8. **ความคิดริเริ่มและตื่นตัวในการทำงาน** ความกระตือรือร้น ความคิดที่จะหาวิธีการใหม่ในการทำงานหรือแก้ปัญหา เป็นต้น

9. **ความถนัด** ความเชี่ยวชาญ ความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง ได้แก่ งานช่าง ความสามารถด้านภาษา ความถนัดทางธุรกิจ เป็นต้น

10. **ทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง** การพิจารณาถึงเจตนาและเหตุผลของการสมัครงาน ความรู้สึก ความพึงพอใจที่มีต่อองค์กรตลอดถึงการรับรู้ถึงภาพลักษณ์ขององค์กร

11. ความมั่นคงและความรับผิดชอบ งานที่มีลักษณะที่ต้องรับผิดชอบในทรัพย์สินและความปลอดภัย จะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะที่มีจิตใจที่มั่นคงและรับผิดชอบมาปฏิบัติงาน อาจตรวจสอบจากองค์กรเดิม หลักฐานทางการเงินและบทบาทความรับผิดชอบในครอบครัว เป็นต้น

12. ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ความกระตือรือร้น ความสนใจที่จะอบรมให้ตนเองมีความชำนาญเพิ่มขึ้น

13. อายุ งานบางอย่างต้องการคนหนุ่มสาว งานบางอย่างต้องการผู้มีประสบการณ์โดยใช้อายุเป็นปัจจัยประกอบการพิจารณา

14. เพศสภาพ ปัจจุบันเพศหญิงได้รับการยอมรับในการทำงานได้ไม่ต่างจากเพศชาย แต่อาจมีข้อจำกัดเรื่องการทำงานที่ต้องใช้กำลังกาย ช่วงเวลาและสถานที่ที่ไม่เหมาะสม โดยทั่วไปเพศชายเหมาะกับงานที่ใช้กำลังกาย เพศหญิงเหมาะกับงานด้านบริการ ติดต่อประสานงาน ส่วนเพศที่สามหรือผู้ที่แปลงเพศมาแล้วอาจจะเป็นปัจจัยหนึ่งในการพิจารณาด้วยเช่นกัน

15. ความคาดหวังของผู้สมัคร ได้แก่ อัตราค่าตอบแทน ความมุ่งหมายในตำแหน่งงาน ตำแหน่งงาน การเดินทาง เป็นต้น

16. สถานภาพส่วนบุคคลอื่น ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะการการเงิน สถานภาพครอบครัว ระยะทางในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2559)

การเลือกผู้บริหารนานาชาติ กระบวนการในการคัดเลือกผู้บริหารต่างชาติจะต้องมีความรู้และทักษะในงาน แต่สิ่งที่ควรคำนึงในการเลือกผู้บริหารต่างชาติจะมีลักษณะแปลกและแตกต่าง ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงต้องรับผิดชอบต่อบุคคลที่มีความหลากหลายด้านวัฒนธรรม

ชาวต่างชาติเมื่อมาทำงานจะต้องเผชิญกับความเครียดตามลำพังในต่างแดน ทั้งปัญหาของครอบครัว การเรียนรู้ด้านภาษา การปรับตัวเข้ากับสังคมหรือวัฒนธรรมใหม่ และการหาโรงเรียนใหม่สำหรับบุตร (Dessler, 2007)

1.1 การคัดเลือกจากใบสมัคร

หลังจากที่องค์กรได้รับใบสมัครงานแล้ว ต่อไปจะเป็นขั้นตอนการคัดเลือกใบสมัคร แต่อย่างไรก่อนที่จะทำการคัดเลือกนั้น จะต้องทบทวนถึงประโยชน์และสิ่งที่สำคัญที่เลือกปฏิบัติต่อผู้สมัคร และเมื่อผู้สมัครงานได้ปฏิบัติตามขั้นตอนในการสมัครงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนที่ต้องดำเนินการต่อไปคือ การคัดเลือกผู้สมัครที่มีความเหมาะสมและดีที่สุดกับตำแหน่งงาน และองค์กรควรมีการกำหนดวิธีการคัดเลือกใบสมัครให้ละเอียดอีกครั้ง (Dessler, 2010)

การกลั่นกรองประวัติผู้สมัครงาน การมีผู้สมัครกลุ่มใหญ่ทำให้มีโอกาสเลือกผู้สมัครได้มากขึ้น แต่ต้องมีการพิจารณาอย่างระมัดระวังเพื่อให้ได้พนักงานที่ดีที่สุด โดยการพิจารณากลั่นกรองใบสมัครงาน (ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร, 2550)

ความสำคัญของการคัดเลือกใบสมัคร

1. เอกสารในการรับสมัครงานถือได้ว่าเป็นเครื่องมือในการคัดเลือกผู้สมัครที่มีความสำคัญ เช่นเดียวกับการสัมภาษณ์ ถือได้ว่าเป็นด่านแรกในการประเมินคุณสมบัติของผู้สมัครว่าจะคัดออกหรือเลือกให้เข้าสู่กระบวนการสรรหาและการคัดเลือกขั้นตอนต่อไป เมื่อองค์กรได้เอกสารของผู้สมัครมากขึ้นจะแสดงตัวตนออกมาได้ชัดเจนยิ่งขึ้นเช่นกัน

2. การประเมินเอกสารสมัครงาน จะต้องประเมินด้วยความละเอียดและรวดเร็วเพราะอาจถูกคู่แข่งตัดหน้า หลังจากประเมินเอกสารเรียบร้อยแล้วต้องรีบแจ้งให้ผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ารับการสัมภาษณ์

3. การแจ้งผู้สมัครงานเกี่ยวกับผลการคัดเลือกเบื้องต้น หากไม่ได้รับการติดต่อกลับมาภายในกำหนด หลังจากปิดรับสมัครแสดงว่าองค์กรได้ตัดสิทธิผู้สมัครเข้ารับการสัมภาษณ์

4. การให้รายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะงาน มีความสำคัญอย่างมากเพื่อเป็นการลดความล้มเหลวที่เลือกคนไม่ตรงกับความต้องการ ดังนั้นในช่องประสบการณ์ ให้ผู้สมัครระบุทักษะความสามารถและประสบการณ์เดิมที่เคยทำงาน

5. ช่องความสามารถพิเศษ ผู้สมัครสามารถใส่ผลงานและความสามารถพิเศษ เช่น มีความรู้ด้านภาษาเป็นอย่างดี หรือกิจกรรมเพื่อสังคมโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน การเป็นอาสาสมัคร เป็นต้น

6. การมองเอกสารสมัครงานสำคัญอย่างยิ่งในการหาคุณสมบัติจากเอกสาร ทั้งอายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ และความสามารถพิเศษ เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่จะสามารถแยกผู้สมัครที่ไม่เหมาะสมออกไป จากนั้นจึงแจ้งผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาสัมภาษณ์เพื่อให้องค์กรได้ข้อมูลด้านอื่นเพิ่มเติม ทำให้ผู้ผ่านการคัดเลือกมีคุณสมบัติที่เหมาะสม ได้มาตรฐานตรงตามความต้องการขององค์กร การทำความเข้าใจพิจารณาข้อมูลของผู้สมัครจะทำให้ประหยัดต้นทุนและวิธีการจัดการ

7. การพิจารณาเกี่ยวกับความสามารถและประสบการณ์เดิมของผู้สมัคร เมื่อต้องตัดสินใจจากผู้สมัครจำนวนมาก ผู้ประเมินต้องหลีกเลี่ยงความรู้สึกส่วนตัวและมีความยุติธรรมกับผู้สมัครทุกคน ผู้ประเมินต้องมีความเด็ดขาดไม่ลังเลข้อมูลหรือเก็บข้อมูลไว้ก่อนแล้วค่อยมาตัดสินใจทีหลัง

8. ปัญหาในการประเมินเอกสารที่พบบ่อยคือ การเสริมข้อมูลที่เกินจริง หรือการให้ข้อมูลที่เป็นเท็จด้านลักษณะงานหรือเงินเดือน ทำให้องค์กรต้องเสียเวลาในการตรวจสอบเอกสาร

แนวทางในการคัดเลือกใบสมัคร

1. วุฒิการศึกษาที่จบมาตรงตามตำแหน่งงาน
2. ประสบการณ์ในการทำงาน โดยจะพิจารณาตามลำดับจากประสบการณ์ทำงานจำนวนปีที่มากไปหาจำนวนปีที่น้อย
3. ผ่านงานระบบที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพขององค์กร

4. การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ผู้ทดสอบจะต้องให้ผู้สมัครทำการทดสอบแล้วส่งข้อมูลกลับมา
ยังองค์กร
5. ทักษะการใช้ภาษา ปัจจุบันเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากสำหรับองค์กรในการสื่อสารกับ
ชาวต่างชาติ

การพิจารณาข้อมูลส่วนตัวของผู้ถูกสัมภาษณ์

1. การเปลี่ยนชื่อสกุลของผู้ถูกสัมภาษณ์ แสดงถึงความสนใจเรื่องโชคชะตาหรือการมีคติความ
ปิตามารดาเคยถูกดำเนินคดีมา เป็นต้น
2. ประวัติครอบครัว แสดงถึงสภาพแวดล้อมของผู้สมัคร เช่น อยู่ในชุมชนที่มีการติดยาเสพติด
บิดามารดาเคยถูกดำเนินคดีมา เป็นต้น
3. ความถี่ในการย้ายสถานศึกษา พิจารณาได้ถึงปัญหาในการเรียนและพฤติกรรมที่ไม่ดีต้องถูก
ให้ออกจากโรงเรียน
4. เกรดเฉลี่ย จะบ่งบอกถึงความขยัน ความรับผิดชอบและสติปัญญาของผู้สมัคร ทั้งนี้เป็นเพียง
ส่วนหนึ่งเท่านั้น เพราะผู้สมัครที่ได้เกรดเฉลี่ยสูงแต่ไม่มีทักษะการทำงานเท่ากับเกรดเฉลี่ยก็ได้
5. กิจกรรมระหว่างการศึกษา เป็นแนวทางในการพิจารณาอุปนิสัยว่ามีพฤติกรรมไปในลักษณะ
ใด ชอบอ่านหนังสือ ชอบแสดงออกและชอบเป็นผู้นำ เป็นต้น
6. ประวัติการทำงาน ให้พิจารณาเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน เป้าหมาย
การทำงานและอาจพิจารณาได้ถึงต้องการก้าวหน้าในงานลักษณะใด
7. อัตราเงินเดือนที่ต้องการ การพิจารณาผู้ถูกสัมภาษณ์มีความต้องการผลตอบแทนเท่าไร มี
การประเมินตนเองอย่างไร
8. ประวัติการพิจารณาการฝึกอบรม แสดงถึงความสามารถ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ
เรื่องนั้นๆ
9. งานอดิเรก เพื่อคาดเดาทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ว่ามีลักษณะอย่างไร

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาทั้งหมด เป็นข้อมูลในการนำมาพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน
กับองค์กร แต่ทั้งนี้การคัดเลือกจากใบสมัครจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของใบสมัครงาน
และความรู้ ประสบการณ์ของฝ่ายบุคคล ปัจจุบันข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ถูกสัมภาษณ์มีกฎหมาย
มนุษยชนให้ความคุ้มครองเรื่องส่วนตัว ฝ่ายบุคคลต้องหาวิธีที่จะได้ข้อมูลที่เป็นจริงมาโดยที่องค์กรไม่
ล่วงเกินความเป็นส่วนตัวจนเกินไปไม่ได้ถูกบังคับจากบริษัท และเพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงความผิดของ
กฎหมายสิทธิมนุษยชนเช่นกัน (กฤตินี กุลเพ็ง, 2554)

1.2 ความสามารถในการเชิงวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์

ความสามารถทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าผู้สมัครมีการวิเคราะห์วิธีการจัดการปัญหา
ต่างๆ รวมถึงความคิดสร้างสรรค์ ในการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น

รูปแบบการตัดสินใจ รูปแบบการตัดสินใจเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล บางคนใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจที่เป็นระบบบนพื้นฐานของเท็จจริง บางคนใช้หลักความรู้สึกในการตัดสินใจ บางคนตัดสินใจนาน บางคนตัดสินใจเร็ว หรือบางคนใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นใหญ่ เพื่อที่จะทราบแนวทางการกำหนดรูปแบบการตัดสินใจลักษณะใดที่จะประสบความสำเร็จ

ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ เนื่องด้วยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นเป็นเรื่องที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ความสัมพันธ์ของบุคคลต่างๆ ในองค์กรย่อมมีความสำคัญ การตัดสินใจคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กรให้คำนึงถึงลักษณะงานเป็นสำคัญ

แรงจูงใจ พลังในการทำงาน เป้าหมายในชีวิตและความก้าวหน้าในการทำงานจะบ่งบอกถึงระดับความจูงใจของผู้สมัครงาน แสดงออกถึงความกระตือรือร้นและแรงบันดาลใจส่วนตัวของผู้สมัคร (ประคัลภ์ ปิณฑพลังกูร, 2550)

1.3 การคัดเลือกคุณสมบัติครูชาวต่างชาติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ

การสรรหาและการคัดเลือก ในส่วนของการกำหนดคุณสมบัติครูชาวต่างชาติมีระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานของโรงเรียนเอกชนนานาชาติระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2550 เล่ม 125 ตอนพิเศษ 80 ง ราชกิจจานุเบกษา 12 พฤษภาคม 2551, หน้า 1, 5 -6 กล่าวว่า ด้วยกระทรวงศึกษาธิการพิจารณาเห็นสมควรกำหนดมาตรฐานการจัดตั้งและดำเนินกิจการโรงเรียนเอกชนนานาชาติให้มีคุณภาพและมาตรฐานสากล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 17 (1) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 เรื่อง นโยบายโรงเรียนนานาชาติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับจำนวนโรงเรียนนานาชาติ

หมวด 3 การดำเนินกิจการของโรงเรียน

ข้อ 10 ผู้รับใบอนุญาตเป็นครูต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

10.2 มีคุณสมบัติตามข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

- (1) มีคุณวุฒิปริญญาตรีด้านการศึกษาหรือเทียบเท่า
- (2) มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และ
 - (ก) มีใบประกอบวิชาชีพครู หรือ
 - (ข) มีเลขทะเบียนครูที่ยังไม่ถึงกำหนดหมดอายุจากต่างประเทศ หรือ
 - (ค) มีประกาศนียบัตรบัณฑิตด้านการศึกษาที่ใช้เวลาเรียนไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ
 - (ง) มีหลักฐานการศึกษาด้านการสอนไม่น้อยกว่า 15 หน่วยกิต หรือ
 - (จ) มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 3 ปีในโรงเรียนประเภทเดียวกัน และ

เป็นโรงเรียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา

(3) มีวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพครู ที่รับรองโดยสถาบันหรือหน่วยงานในประเทศที่ออกประกาศนียบัตรนั้น ว่ามีความรู้ด้านการศึกษาเพียงพอที่จะทำการสอนในประเทศนั้นได้

(4) ผู้ที่ขอใบอนุญาตเป็นครูสอนระดับก่อนประถมศึกษา ไม่มีวุฒิด้านการศึกษาตามข้อ 2.1 หรือ 2.2 หรือ 2.3 ต้องมีวุฒิประกาศนียบัตรด้านการสอนปฐมวัยโดยเฉพาะหรือมีประสบการณ์การสอนชั้นปฐมวัยไม่น้อยกว่า 3 ปี ในระบบโรงเรียน

(5) ผู้ที่ขอใบอนุญาตเป็นครูเพื่อสอนเฉพาะหรือสอนวิชาที่ขาดแคลนถ้าไม่มีวุฒิการศึกษาตามข้อ 2.1 หรือ 2.2 หรือ 2.3 ต้องมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

10.3 ผู้ที่ไม่มีคุณสมบัติตามข้อ 2 แต่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตด้านการเรียนการสอน ซึ่งได้รับการรับรองจากหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐหรือรัฐให้การรับรองภายในระยะเวลา 1 ปี นับจากวันที่รับใบอนุญาตให้เป็นครูและหากการอบรมดังกล่าวไม่มีการปฏิบัติการสอน ผู้ขอรับใบอนุญาตให้เป็นครูต้องรวบรวมผลงานการสอน ในช่วงเวลา 1 ปี ที่ได้รับการผ่อนผัน รวมทั้งเอกสารแสดงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์พึงพอใจของโรงเรียนที่จะขอบรรจุหรือปฏิบัติงานอยู่

10.4 มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่นที่โรงเรียนเปิดสอนในระดับเทียบเท่ากับเจ้าของภาษา

10.5 ถ้าเป็นชาวต่างประเทศที่ขออนุญาตเป็นครู จะได้รับการยกเว้นไม่ต้องมีความรู้ภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และได้รับการผ่อนผันเรื่องคุณสมบัติสัญชาติไทย

10.6 มีคุณสมบัติอื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนและระเบียบกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

2. การทดสอบ (Testing)

การทดสอบคือ การทดสอบความสามารถสูงสุดของแต่ละบุคคล เพื่อประเมินความสามารถสูงสุดของบุคคลภายใต้สภาวะการทดสอบภายในเวลาที่จำกัด และเพื่อทราบความถนัดและความสามารถพิเศษที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ (ชูชัย สมितिไกร, 2550)

วิธีการทดสอบในการพิจารณาการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์

1. การทดสอบด้วยข้อเขียน (Written Test)

เป็นการทดสอบความรู้ทางวิชาการ วิชาที่ทดสอบคือความรู้เฉพาะตำแหน่งและความรู้ด้านวิชาการ

2. การทดสอบการปฏิบัติงาน (Job Performance Tests) การทดสอบการปฏิบัติงานที่ใช้กันมาก 2 แบบได้แก่

1. การทดสอบการปฏิบัติงาน (Job Sample Performance Test) การทดสอบที่ให้ผู้สมัครทดสอบปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์จริง ผู้สมัครสามารถแสดงความสามารถ ทักษะในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือที่กำหนดไว้ในแต่ละงาน การทดสอบการปฏิบัติงานด้วยวิธีนี้มีความเที่ยงตรงและเชื่อมั่นมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีอื่นๆ เพราะสามารถวัดพฤติกรรมของผู้สมัครงานที่สามารถทำงานได้เมื่อได้รับคัดเลือกจ้างงานในที่สุด

2. การทดสอบแบบจำลองปฏิบัติการ (Performance Simulation) องค์กรได้จำลองสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์จริงในสภาวะต่างๆ เพื่อทำการทดสอบพิจารณาความถนัดและความสามารถที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้สมัคร

3. การทดสอบทางจิตวิทยา (Psychological Test)

1. การทดสอบเชาวน์ปัญญา (Intelligence Test) การทดสอบเชาวน์ปัญญาหรือการทดสอบด้านสมอง เพื่อทดสอบความเข้าใจ การแก้ปัญหา ความจำ เป็นต้น

2. การทดสอบความถนัด (Aptitude Test) การทดสอบด้านสมองและร่างกายว่ามีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ ถูกต้องและรวดเร็ว เป็นการตรวจสอบว่าผู้สมัครมีความสามารถและเหมาะสมกับอาชีพใด

3. การทดสอบผลสัมฤทธิ์ (Achievement Test) การทดสอบว่าผู้สมัครมีความรู้ด้านใด ระดับใดและเกี่ยวข้องกับงานที่ทำหรือไม่

4. การทดสอบความสนใจในอาชีพ (Vocational Interest Test) การทดสอบความชอบและความสนใจของผู้สมัคร หากผู้สมัครมีความสนใจในอาชีพก็จะพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถและนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน

5. การทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Test) การทดสอบบุคลิกภาพเป็นการทดสอบทางจิตวิทยา เพื่อใช้วัดคุณสมบัติของผู้สมัครได้แก่ การควบคุมอารมณ์ ทักษะที่มีต่อผู้อื่น การปรับตัว ความเชื่อมั่นความจงใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

Gary Dessler, 2007 ได้กล่าวถึงวิธีการทดสอบของ Siegel and Lane, 1982 ว่าวิธีการทดสอบสามารถแบ่งตามหลักการทดสอบได้ดังนี้

1. การทดสอบความสามารถด้านความเข้าใจ (Test of Mental Abilities) เป็นการทดสอบในการใช้เหตุผล การทดสอบด้านความเข้าใจ การทดสอบด้านความฉลาดทั่วไป ความคล่องแคล่วในการออกเสียง สามารถสรุปเป็นเรื่องทั่วไปได้

2. การทดสอบความสามารถด้านร่างกาย (Test of Physical Abilities) การทดสอบด้านการเคลื่อนไหวของร่างกาย เป็นการทดสอบความแข็งแรงของร่างกายและความสัมพันธ์ของร่างกาย

3. การทดสอบบุคลิกภาพและความสนใจ (Personality and Interests) การทดสอบบุคลิกภาพสามารถทำนายนิสัยพื้นฐานของผู้สมัครงานได้ สามารถนำมาทำนายผลการทำงานความสำเร็จในการทำงานเพราะบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์อย่างมากกับการทำงาน ส่วนการทดสอบความสนใจเป็นการเปรียบเทียบความสนใจของผู้ทำการทดสอบในอาชีพต่างๆ เพราะถ้าเลือกผู้สมัครที่มีความสนใจเหมือนกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จในอาชีพเดียวกัน ซึ่งหมายถึงผู้สมัครมีความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จในอนาคต

4. การทดสอบความสำเร็จ (Achievement Test) การทดสอบความสำเร็จเป็นการวัดสิ่งที่บุคคลที่ได้เรียนมาโดยการวัดความรู้ด้านต่างๆ

การเลือกผู้บริหารระดับบนานาชาติต้องทำการทดสอบคุณลักษณะที่สามารถทำนายได้ว่าจะสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ได้ คุณลักษณะของพนักงานต่างชาติที่มีผลต่อภาระกิจระดับนานาชาติ มี 5 ประการดังนี้

1. ความรู้และแรงจูงใจในการทำงาน
2. ทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์
3. การยืดหยุ่นและการปรับตัว
4. การเปิดรับวัฒนธรรม
5. ครอบครัวยุ

การตรวจสอบความสามารถในการปรับตัว (Adaptability Screening) คือกระบวนการที่ประเมินความน่าจะเป็นของผลความสำเร็จของงาน พนักงานชาวต่างชาติที่เคยเข้าร่วมโครงการระหว่างประเทศหรือโครงการแลกเปลี่ยน อาจมีความสามารถในการปรับตัวได้มากกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ ภาระกิจในการแสวงหาชาวต่างประเทศประกอบด้วย ประสบการณ์ การศึกษา ทักษะทางภาษาและความสามารถที่จะอยู่และสามารถทำงานในวัฒนธรรมที่แตกต่างจากตนเองได้ (Dessler, 2007)

3. การสัมภาษณ์พนักงานในกลุ่มเป้าหมาย (Interviewing Prospective Employees)

การสัมภาษณ์ (Interview) องค์กรส่วนใหญ่เห็นว่าการสัมภาษณ์มีความสำคัญเป็นอย่างมากที่สุดในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน (ซูซีย์ สมิทธีไกร, 2552)

การสอบสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์ได้ทราบคุณสมบัติของผู้สมัครชัดเจนขึ้น ได้แก่ การสื่อสาร บุคลิกภาพ ทศนคติ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการพิจารณาว่าผู้สมัครคนใดมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่สุด (ณัฐพันธ์ เขจรจันทน์, 2553)

วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ผู้สมัครงานคือ การให้โอกาสทั้งผู้สัมภาษณ์และผู้สมัครงานได้รับข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาพิจารณาในการตัดสินใจให้เหมาะสม เนื่อง

ด้วยการสัมภาษณ์มีเวลาจำกัด ดังนั้นการวางแผนการสัมภาษณ์จะช่วยให้ข้อมูลชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางการสัมภาษณ์ที่ดี (ประคัลภ์ ปิ่นทพลังกูร, 2550)

3.1 การสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือก (Selection Interviews)

การคัดเลือกโดยการสัมภาษณ์มีหลายวิธี การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้างในอดีตที่ผ่านมามีการตั้งคำถามเพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์ตอบในสิ่งที่ต้องการและไม่มีรูปแบบ ปัจจุบันนิยมการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือสัมภาษณ์ที่มีคำถาม-ตอบ ระบุอย่างชัดเจน การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผู้สมัครงานได้รับคำตอบทั้งหมดจากผู้ทำการสัมภาษณ์ ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนที่เที่ยงตรงยุติธรรม การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจะช่วยผู้ทำการสัมภาษณ์ที่ไม่มีประสบการณ์ในการตั้งคำถามและใช้สัมภาษณ์ได้อย่างเป็นประโยชน์ แต่การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างก็ไม่สามารถยืดหยุ่นหรือปรับได้ตามสถานการณ์ (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

การสัมภาษณ์เพื่อการคัดเลือก (Selection Interview) คือกระบวนการในการคัดเลือกเพื่อคาดคะเนการปฏิบัติงานในอนาคตที่ผู้สัมภาษณ์ถามขึ้นโดยพิจารณาจากคำตอบของผู้สมัคร การสัมภาษณ์เป็นวิธีการคัดเลือกพนักงานที่แพร่หลายมากที่สุด กิจกรรมจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ที่คาดว่าจะได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงาน (Dessler, 2007)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสัมภาษณ์

1. ปัจจัยด้านผู้สมัครงาน (Applicants) หมายถึง ลักษณะต่างๆ ของผู้สมัครงานทั้งที่สังเกตได้และสังเกตไม่ได้โดยตรง อาทิ รูปร่างหน้าตา เพศ การศึกษาและประวัติการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงออกทางวาจาและร่างกาย ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อผู้สัมภาษณ์
2. ปัจจัยด้านผู้สัมภาษณ์ (Interviews) หมายถึง ลักษณะต่างๆ ของผู้สัมภาษณ์ที่ผลต่อการรับรู้ ความคิด ที่มีผลต่อการดำเนินการสัมภาษณ์ อาทิ อายุ ลักษณะด้านจิตวิทยา ประสบการณ์ผู้สัมภาษณ์ ความรู้เกี่ยวกับงาน เป็นต้น
3. ปัจจัยด้านสถานการณ์ (Situation) ลักษณะสภาพแวดล้อมขณะที่ดำเนินการสัมภาษณ์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อผู้สมัครและผู้สัมภาษณ์ อาทิ สภาวะเศรษฐกิจ อัตราการว่างงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมเหล่านี้มีผลต่อพฤติกรรมระหว่างการสัมภาษณ์ และมีผลต่อกระบวนการความคิดและการตัดสินใจของผู้สัมภาษณ์ (ชูชัย สมितिไกร, 2550)

การสัมภาษณ์ให้ประโยชน์อย่างไร

องค์กรส่วนใหญ่ชอบวิธีการสัมภาษณ์ กฎเกณฑ์สำคัญของประโยชน์จากการสัมภาษณ์อยู่ที่วิธีการดำเนินการสัมภาษณ์ สามารถพิจารณาข้อมูลได้ดังนี้

1. การสัมภาษณ์แบบอิงสถานการณ์จะได้ผลมากกว่าการสัมภาษณ์แบบเน้นพฤติกรรม
2. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างให้ความเที่ยงตรงมากกว่าการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

3. หากใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างร่วมกัน การสัมภาษณ์รายบุคคลมีแนวโน้มเที่ยงตรงมากกว่า

ทั้งนี้การสัมภาษณ์แบบอิงสถานการณ์ ในกรณีที่ผู้สัมภาษณ์สอบถามผู้สมัครงานว่าจะทำอย่างไรในกรณีที่มีเหตุการณ์เกิดขึ้น แบบตัวต่อตัวนั้นจะมีประสิทธิภาพมากกว่า อย่างไรก็ตามไม่ว่าผู้สัมภาษณ์จะมีความรู้หรือประสบการณ์หรือไม่ สิ่งที่ควรคำนึงและหลีกเลี่ยงคือ ข้อผิดพลาดที่อาจเกิดจากการสัมภาษณ์ (Dessler, 2010)

การหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดในการสัมภาษณ์

แต่ทั้งนี้การสัมภาษณ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ และเป็นงานที่ค่อนข้างละเอียดอ่อนมีผลต่อความรู้สึกของทั้งผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ จะต้องมีการจับประเด็นและดำเนินการให้การสัมภาษณ์มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรความผิดพลาดหลายประการจากการสัมภาษณ์โดยปกติเมื่อเกิดขึ้นแล้วอาจทำให้การสัมภาษณ์มีคุณค่าน้อยลง ซึ่งข้อผิดพลาดเล็กน้อยอาจเกิดขึ้น ดังต่อไปนี้

1. การตัดสินใจแบบกระทันหัน (Snap Judgments)

การสัมภาษณ์มีแนวโน้มที่สรุปประเด็นทันที ซึ่งเรียกว่าการพิจารณาโดยไม่ทันรู้ที่มีผลต่อผู้ถูกสัมภาษณ์ ในช่วงระยะเวลาที่เริ่มต้นการสัมภาษณ์เพียงเล็กน้อย ในความเป็นจริงเหตุการณ์ดังกล่าวอาจเกิดขึ้นก่อนการเริ่มต้นการสัมภาษณ์ก็ได้ โดยพิจารณาจากข้อมูลประวัติส่วนตัวของผู้สัมภาษณ์

2. ความรู้สึกในทางลบ (Negative Emphasis)

การตัดสินใจแบบทันที คือตัวการสำคัญที่เป็นการยุ่งยาก และแสดงให้เห็นให้ผู้สัมภาษณ์มีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติในทางลบ ซึ่งความรู้สึกเหล่านั้นจะมีอิทธิพลต่อข้อมูลที่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์ อย่างไรก็ตามความรู้สึกประทับใจครั้งแรกของผู้สัมภาษณ์มีโอกาสที่เปลี่ยนความรู้สึกจากชอบกลายเป็นไม่ชอบได้มากกว่า

3. ความไม่รู้เกี่ยวกับงาน (Not Knowing the Job)

ผู้สัมภาษณ์ที่ไม่รู้ถึงหน้าที่งานที่ถูกต้องว่าเป็นงานอะไร และไม่รู้ถึงคุณสมบัติของการเป็นผู้สัมภาษณ์ที่เหมาะสมจะมีผลต่อการตัดสินใจในการคัดเลือกคนอย่างมาก บางครั้งอาจสรุปรับคนที่ไม่เหมาะสมกับงาน ผู้สัมภาษณ์ควรมีความรู้ในเนื้องานให้มากที่สุดเพื่อการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้บุคคลที่ตรงกับความต้องการขององค์กร

4. การจัดลำดับกลุ่มหรือการเปรียบเทียบที่ผิดพลาด (Candidate Order Error)

การจัดกลุ่มของผู้สมัครหรือการเปรียบเทียบที่ผิดพลาดหมายถึง การจัดเรียงลำดับตามใบสมัครงานของผู้สมัครงานมีผลต่อการประเมินเพื่อจะคัดออก เมื่อประเมินผล

การคัดเลือกโดยคัดเลือกผู้สมัครที่ไม่น่าพอใจออก ผู้สมัครในกลุ่มมาตรฐานถูกประเมินผลเป็นที่น่าพอใจและเก็บใบสมัครงานเพื่อไว้ดำเนินการต่อในขั้นตอนต่อไป

5. ผลกระทบพฤติกรรมกรรมการแสดงกิริยาอาการ (Influence of Nonverbal Behavior)

การสัมภาษณ์ไม่ใช่แค่เพียงสิ่งที่ผู้สมัครงานได้พูดออกเท่านั้น แต่สิ่งที่มีผลต่อการพิจารณาคือ วิธีการที่ผู้สมัครงานพูด ผู้สมัครที่ได้รับความสนใจและพิจารณาจากผู้สัมภาษณ์คือ การสื่อสารทางสายตา มีความเคลื่อนไหวทางร่างกาย การยิ้ม ทั้งนี้สิ่งต่างๆ เหล่านี้มีความสัมพันธ์กับแนวทางการพิจารณาและประเมินผลไม่ว่าผู้สมัครงานจะเป็นผู้ที่ชื่นชอบและมีความน่าเชื่อถือหรือไม่ก็ตาม การแสดงอาการกิริยาดังกล่าวของผู้สมัครงานเปรียบเสมือนว่ามีผลต่อพิจารณาทั้งสิ้น

6. ความมีเสน่ห์ (Attractiveness)

ความเสน่ห์และมีเพศมีความสำคัญต่อบทบาทของผู้สมัครงานเช่นกัน จากการศึกษาความมีเสน่ห์พบว่า บุคคลที่มีอุปนิสัยเป็นที่ชื่นชอบและประสบความสำเร็จในผลงานของตนเอง ย่อมเป็นบุคคลที่มีเสน่ห์ ผู้ชายได้รับการยอมรับว่ามีความพร้อมที่จะถูกจ้างเป็นผู้จัดการได้มากกว่าผู้หญิง บางครั้งผู้สัมภาษณ์มีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับความมีเสน่ห์หรือเพศของเพศหญิง ไม่สามารถเป็นผู้จัดการได้

7. เชื้อชาติ (Race)

เชื้อชาติมีบทบาทสำคัญในการพิจารณาการในการคัดเลือกเข้าทำงาน

8. การประจบเอาใจ (Ingratiation)

ผู้ถูกสัมภาษณ์งานอาจหาวิธีเพื่อให้ตัวเองได้งานโดยการเยินยอและประจบเอาใจผู้สัมภาษณ์ (Dessler, 2010)

3.2 แนวทางการจัดการการสัมภาษณ์ (Guidelines for Conduction an Interview)

เพื่อให้การสัมภาษณ์มีประสิทธิภาพ ควรดำเนินการตามแนวทางดังต่อไปนี้

1. การวางแผนในการสัมภาษณ์ (Plan the Interview)

การคัดเลือกผู้สมัครจากใบสมัครจากใบสมัครงาน ทราบประวัติผู้สัมภาษณ์ พิจารณาข้อดีและจุดอ่อนของผู้สมัคร ขอบเขตหน้าที่การงาน ตลอดจนการวางแผนวิธีการที่จะสัมภาษณ์ ก่อนที่จะทำการสัมภาษณ์นั้นควรจะทราบเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้สมัครก่อน

2. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure the Interview)

การเตรียมโครงสร้างในการสัมภาษณ์ไม่ใช่เพียงแค่การกำหนดความมั่นใจหรือเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้สัมภาษณ์ทราบว่าต้องดำเนินการอย่างไรเท่านั้น ยังเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าผู้สมัครงานเหมาะสมกับตำแหน่งดังกล่าวเพียงไร แน่นนอนจุดสำคัญของการสัมภาษณ์ คือการพัฒนามาตรฐานการสัมภาษณ์เพื่อช่วยให้ผู้สัมภาษณ์สามารถตั้งคำถามได้ชัดเจนและเกี่ยวข้องกับงานได้มากขึ้น มีดังต่อไปนี้

1. คำถามควรให้สอดคล้องกับงานที่ต้องรับผิดชอบ และสอดคล้องกับคุณสมบัติของงานที่ต้องการ ควรมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับงานให้น้อยเพื่อเป็นการลดความยากที่ผู้ถูกสัมภาษณ์จะตอบคำถามเหล่านั้น

2. คำถามที่วัดความรู้ในงาน การตั้งคำถามให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็น ซึ่งคำถามดังกล่าวเป็นคำถามที่ผู้สัมภาษณ์เองเป็นผู้ตั้งคำถาม เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นและทัศนคติ คำถามดังกล่าวอาจจะเป็นไปในแนวทางการดำเนินชีวิต เป้าหมายในชีวิต การบรรยายเกี่ยวกับลักษณะของตนเอง (Dessler, 2010)

วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

1. การสัมภาษณ์แบบพรรณนาแบบแผนพฤติกรรม วิธีการสัมภาษณ์ที่ผู้สัมภาษณ์ถามผู้ถูกสัมภาษณ์ถึงพฤติกรรมหรือการกระทำในอดีตหรือบางสถานการณ์ การสัมภาษณ์แบบนี้จะมุ่งเน้นสอบถามพฤติกรรมในอดีตหรือการกระทำที่ได้ทำไปในสถานการณ์ที่เคยเกิดขึ้น ผู้สัมภาษณ์จะพยายามสอบถามให้มาก เพื่อสรุปภาพรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้สมัคร

2. การสัมภาษณ์แบบอิงสถานการณ์ การสัมภาษณ์แบบนี้เพื่อค้นหาความตั้งใจและเป้าหมายของผู้สมัคร โดยถามผู้สมัครว่าจะทำอย่างไรหากมีสถานการณ์อย่างนี้ คำถามจะเน้นความสามารถของผู้สมัครให้แสดงออกพฤติกรรมตามสถานการณ์ที่ถูกมอบหมาย

3. การสัมภาษณ์แบบหลายองค์ประกอบ คือการสัมภาษณ์แบบอิงสถานการณ์แต่ได้เพิ่มเติมรูปแบบคำถามอื่นๆ กล่าวคือ การสัมภาษณ์แบบนี้ประกอบด้วยคำถามดังนี้ คำถามแบบอิงสถานการณ์ คำถามเกี่ยวกับความรู้ในงาน คำถามแบบจำลองการทำงานและคำถามเกี่ยวกับคุณสมบัติผู้สมัครงาน (ชูชัย สมितिไกร, 2552) มหาวิทยาลัย

3. การสร้างความเป็นกันเอง (Establish Rapport)

เหตุผลหลักในการสัมภาษณ์คือ การค้นหาผู้สมัครที่มีความเหมาะสมในการทำงาน การสร้างความเป็นกันเองเพื่อสร้างความสบายใจ เป็นจุดเริ่มต้นของความพึงพอใจทั้งผู้สมัครและผู้สัมภาษณ์ โดยถามคำถามที่ไม่มีประเด็นที่จะไม่ก่อให้เกิดความโต้แย้ง ผู้สัมภาษณ์ควรได้รับมิตรไมตรี การแสดงออกถึงความให้เกียรติซึ่งกันและกัน

4. การถามคำถาม (Ask questions)

ผู้สัมภาษณ์ควรพยายามปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามหัวข้อการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือมีคำถามที่ได้เขียนไว้แล้ว เพื่อให้เป็นไปตามเวลาที่กำหนด

5. การปิดการสัมภาษณ์ (Close the Interview)

การเตรียมการที่จะปิดการสัมภาษณ์ หลังจากที่ได้ให้เวลาผู้สัมภาษณ์ได้ตอบคำถาม ถ้าได้ผลเป็นที่น่าพอใจแล้ว ผู้สัมภาษณ์ควรสนับสนุนคำพูดที่เกี่ยวกับองค์กรให้แก่ผู้ถูกสัมภาษณ์ อธิบาย

ถึงขั้นตอนการดำเนินการต่อไปขององค์กร หรือปฏิเสธอย่างนุ่มนวลหรือพยายามจบการสัมภาษณ์ ในทางที่ดี

6. การทบทวนการสัมภาษณ์ (Review the Interview)

หลังจากที่ดำเนินการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นแล้ว ผู้สัมภาษณ์ควรนำบันทึกต่างๆ ที่ได้จดไว้ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปบันทึกลงในตารางสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และทำการทบทวนใน ขณะที่ยังจดจำสิ่งที่สัมภาษณ์ได้หมด (Dessler, 2010)

3.3 กระบวนการสัมภาษณ์

3.3.1 ก่อนการสัมภาษณ์ (Printerview Phase)

การเตรียมตัวเพื่อสัมภาษณ์ผู้สมัครงาน จะเริ่มจากการทบทวนรายละเอียดหน้าที่ งาน ความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน การพิจารณาถึงผู้ที่เหมาะสมและเตรียมคำถามล่วงหน้าสำหรับ เรื่องที่ต้องการอยากรู้จากผู้สมัครมากขึ้น (ประคัลภ์ ปัทมพิลา, 2550)

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนเกี่ยวกับผู้สมัครงาน ลักษณะงาน กล่าวคือผู้สัมภาษณ์จะต้อง เกิดความรู้สึกกับผู้สมัครว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานมากน้อยเพียงไร ความรู้สึกดังกล่าวเกิด จากการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครและลักษณะงาน ทั้งนี้ความรู้สึกที่เกิดขึ้น ขึ้นอยู่กับลักษณะผู้ สัมภาษณ์ด้วยเช่นกัน (ชูชัย สมิตธิไกร, 2552)

คุณสมบัติผู้สัมภาษณ์ (The Individual Recruiter) ต้องเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสม คือบุคคลที่จะสัมภาษณ์ควรเป็นบุคคลที่เข้าใจงานพื้นฐานด้านบุคคลเป็นอย่างดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี ผู้ สัมภาษณ์อาจจะมีคนเดียวหรือมีหลายคนก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน แต่สุดท้ายแล้วไม่ใช่ผู้ สัมภาษณ์เพียงคนเดียวที่ตัดสินใจเลือกคนเข้าทำงาน จะต้องประกอบทั้งหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ทรัพยากรบุคคลและผู้บริหาร หากผู้สัมภาษณ์มีความจริงใจ จะได้คำตอบที่จริงใจ คำพูดของผู้ที่ถูก สัมภาษณ์จะมีผลต่อการตัดสินใจ ผู้บริหารจะต้องจัดเตรียมผู้สัมภาษณ์ที่มีความหลากหลาย เหมาะสม ควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบว่าใครจะคุยกับผู้สมัคร หรือวิธีการที่จะติดต่อผู้สมัคร ผู้สัมภาษณ์ จะต้องมีความรู้เพียงพอเหมาะกับหน้าที่เหล่านั้น และต้องมีมาตรฐานในการสรรหาผู้สมัครที่เหมาะสม หน้าที่และองค์กร องค์กรต้องแน่ใจว่าวิธีการที่ต้องการสรรหาสามารถเข้าถึงผู้สมัคร และผู้สัมภาษณ์ จะต้องมีความรู้ มีความยุติธรรม มีความจริงใจในขณะดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อคัดคนเข้าสู่ตำแหน่งงาน (Castetter and Young, 2000)

การเตรียมตัวของผู้สัมภาษณ์

1. ศึกษารายละเอียดของลักษณะงาน คุณสมบัติเฉพาะของงานเพื่อใช้ในการเตรียมคำถามที่ จะถามและตัดสินใจผู้สมัคร
2. กำหนดเรื่องที่ต้องการทราบจากผู้สมัคร ได้แก่ ทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ที่จำเป็น สำหรับงาน

3. ศึกษารายละเอียดและทบทวนข้อมูลในใบสมัครงาน พิจารณาวามีคุณสมบัติเฉพาะใดที่เหมาะสมกับงาน

4. เตรียมคำถามที่คาดว่าผู้สมัครต้องการรู้ ได้แก่ หน้าที่ความรับผิดชอบ เงินเดือน สวัสดิการ เป็นต้น

5. กำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการสัมภาษณ์ ได้แก่ การสัมภาษณ์เดี่ยว การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ เป็นต้น

6. พิจารณาสถานที่สัมภาษณ์ให้เหมาะสม

7. แจ้งให้ผู้สมัครทราบล่วงหน้าว่าจะมีการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับวัน เวลา และสถานที่

8. เตรียมคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูลต่างๆ ตามที่ต้องการ เพื่อให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการสัมภาษณ์และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2559)

คณะกรรมการสัมภาษณ์ ปกติทั่วไปคณะกรรมการควรมีจำนวน 3 คนหรือส่วนใหญ่ไม่น้อยมีจำนวนคณะกรรมการเป็นเลขคู่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโครงสร้างขององค์กร และเนื่องด้วยคณะกรรมการจะต้องมีการฝึกอบรมการสัมภาษณ์และเพื่อป้องกันการไม่สามารถหาข้อยุติในการสรุปผลการสัมภาษณ์

องค์ประกอบของคณะกรรมการ คณะกรรมการสัมภาษณ์ควรประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

กรรมการคนที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารของหน่วยงานที่ต้องการบุคลากรใหม่ ทำหน้าที่เป็นประธานสัมภาษณ์

กรรมการคนที่ 2 ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่รับผิดชอบการดำเนินการสัมภาษณ์ ทำหน้าที่เป็นเลขานุการสัมภาษณ์

กรรมการคนที่ 3 ได้แก่ผู้บริหารหน่วยงานอื่นที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อทำหน้าที่เป็นกลางและทำการสังเกตพฤติกรรมและภาวะจิตใจผู้สมัคร

การฝึกอบรมกรรมการการสัมภาษณ์ วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมกรรมการการสัมภาษณ์ เพื่อให้กรรมการมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการสัมภาษณ์ (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

วิธีการดำเนินการสัมภาษณ์ (Administering the Interview)

1. การสัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interview หรือ Individual Interview) เป็นการสัมภาษณ์คนจำนวนมากและทำการสัมภาษณ์โดยบุคคลเดียว ผู้ทำการสัมภาษณ์จะถามคำถามและผู้สมัครจะตอบคำถามเหล่านั้น

2. การสัมภาษณ์โดยคณะกรรมการ (Panel Interview หรือ Board Interview) มีผู้สัมภาษณ์ผู้สมัครมากกว่า 1 คน การสัมภาษณ์โดยวิธีนี้มีข้อดีคือมีผู้สัมภาษณ์หลายคนทำให้การดำเนินการสัมภาษณ์เป็นไปอย่างต่อเนื่อง แต่ในอีกมุมหนึ่งผู้สมัครจะรู้สึกกดดันเนื่องจากมีผู้สัมภาษณ์หลายคน

3. การสัมภาษณ์โดยใช้คอมพิวเตอร์ (Computerized Interviews) เป็นการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกผู้สมัครโดยใช้คอมพิวเตอร์ การสัมภาษณ์วิธีนี้เป็นคำถามและการตอบผ่านระบบคอมพิวเตอร์ คำถามที่ถามเป็นเสียงพูดหรือภาพที่เห็นจากคอมพิวเตอร์ การสัมภาษณ์โดยคอมพิวเตอร์จะช่วยทำให้ไม่เสียเวลาในการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการคัดเลือกผู้สมัครก่อนที่จะเข้าสู่การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Dessler, 2007)

3.3.2 ระหว่างสัมภาษณ์ (Interview Phase)

ช่วงเปิดการสัมภาษณ์จะต้องลดความตึงเครียดของผู้สมัคร ให้ผู้สมัครรู้สึกสบายใจก่อนจึงเริ่มทำการสัมภาษณ์ เมื่อเข้าสู่ช่วงการสัมภาษณ์เพื่อค้นหาข้อมูล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นทั้งหมดในการประเมินผู้สมัคร ผู้สัมภาษณ์จะต้องประเมินคุณสมบัติของผู้สมัครงาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับคุณสมบัติของตำแหน่งงาน ถามด้วยคำถามที่เตรียมโดยวิเคราะห์จากประวัติการทำงานของผู้สมัครและค้นหาพฤติกรรมของผู้สมัครที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ตลอดจนผลงานและแหล่งอ้างอิงในการตรวจสอบหลังการสัมภาษณ์ (ประคัลภ์ ปณิตพลังกูร, 2550)

ระหว่างการสัมภาษณ์ หากผู้สัมภาษณ์มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้สมัคร ผู้สัมภาษณ์จะมีการแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรและให้การยอมรับผู้สมัคร ในทางตรงกันข้ามหากระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์เกิดความรู้สึกในทางลบต่อผู้สมัครก็อาจทำให้การสัมภาษณ์ไม่ค่อยได้รับการยอมรับ การแสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้สัมภาษณ์ที่แตกต่างกันนี้ย่อมมีอิทธิพลต่อผู้สมัครในด้านความรู้ความสามารถและบุคลิกภาพ ทำให้การแสดงออกของผู้สมัครอาจเบี่ยงเบนไปจากภาวะปกติได้ ทั้งนี้ปัจจัยที่มีผลต่อการเบี่ยงเบนพฤติกรรมของผู้สมัครอาจไม่เพียงผู้สัมภาษณ์เท่านั้น แต่อาจหมายถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพของห้องสัมภาษณ์ ความกดดันด้านเวลา เป็นต้น (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

ระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ควรพึงระลึกเสมอว่าหัวใจสำคัญของกระบวนการสัมภาษณ์อยู่ที่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งนำไปสู่ความไว้วางใจในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้สมัครงาน สิ่งที่สำคัญที่ผู้สัมภาษณ์ควรแสดงให้ผู้สมัครเห็นคือ การสัมภาษณ์มีความสำคัญและตนเองได้เตรียมความพร้อมมาเป็นอย่างดี (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2559)

3.3.3 หลังการสัมภาษณ์ (Postinterview Phase)

หลังจากที่ผู้สัมภาษณ์ได้ประมวลข้อมูลผู้สมัครหลังจากที่ได้ทำการสัมภาษณ์แล้ว จะทำให้ผู้สัมภาษณ์เกิดความรู้สึกโดยรวมกับผู้สมัครและนำไปสู่การตัดสินใจขั้นสุดท้าย (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

การประเมินผลการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ควรรีบดำเนินการประเมินผู้สมัครทันที โดยประเมินจากรายละเอียดสำคัญที่บันทึกและความรู้สึกในความทรงจำ หากทิ้งไว้นานอาจลืมรายละเอียดบางอย่าง ทั้งนี้ในการประเมินผลผู้สัมภาษณ์ควรมีระบบงานที่สามารถตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลตามที่องค์กรกำหนดไว้ (เดชา เดชะวิวัฒนไพศาล, 2559)

5. การใช้เทคนิคการคัดเลือกอื่นๆ (Using Other Selection Techniques)

5.1 การประเมินผลการคัดเลือก (Evaluating the Selection process)

การประเมินผลการสัมภาษณ์ ระหว่างการสัมภาษณ์นั้นผู้สัมภาษณ์จะมีการบันทึกและสังเกตพฤติกรรมของผู้สมัครงาน เมื่อการสัมภาษณ์สิ้นสุดจะมีการรวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อทำการประเมินผู้สมัคร (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

หลายองค์กรได้ใช้เวลาอย่างมากขึ้นในการประเมินผลการรับพนักงานเข้าทำงาน เพื่อให้ขั้นตอนดังกล่าวมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเริ่มจากการสมัครงานตลอดจนการคัดเลือก ทั้งนี้เพื่อให้ได้พนักงานที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับงาน (Dessler, 2010)

การประเมินผู้สมัคร เมื่อทำการสัมภาษณ์ผู้สมัครครบทุกคนแล้ว บุคคลในองค์กรที่มีส่วนในการสัมภาษณ์และตัดสินใจว่าจ้างพนักงานจะต้องทำการประเมินผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคน โดยประเมินจากการเปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้สมัครแต่ละคน การบันทึกรายละเอียดผู้สมัครทั้งจากใบสมัครงาน และการจดบันทึกระหว่างการสัมภาษณ์ หลังจากนั้นให้รวบรวมข้อมูลและคะแนนแล้วดำเนินการประเมินผู้สมัคร (ประคัลภ์ ปณิตพลังกูร, 2550)

การคัดเลือกขั้นสุดท้าย จะคัดเลือกโดยบุคคลที่มีอำนาจ เพื่อตัดสินใจว่าจะคัดเลือกบุคคลใดเข้าสู่ตำแหน่งงานขององค์กร โดยพิจารณาจากข้อมูลต่างๆ ได้แก่ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ สติปัญญาและความสามารถในงาน (ณัฐพันธ์ เขจรจันทร์, 2553)

5.2 การตรวจสอบวุฒิการศึกษา

จดหมายที่ ที่ศธ 0211.5/10358 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2559 เรื่อง การตรวจสอบวุฒิการศึกษาของครูต่างประเทศ เรียนผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเอกชน ตามที่ปรากฏข่าวสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองได้จับกลุ่มปลอมแปลงวุฒิการศึกษาเพื่อขายให้ชาวต่างประเทศที่ต้องการใช้เป็นหลักฐานในการสมัครเป็นครูเพื่อมาทำงานในประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอให้โรงเรียนเอกชนตรวจสอบ วุฒิการศึกษาและสถาบันการศึกษาของครูชาวต่างประเทศสำหรับครูชาวต่างประเทศที่โรงเรียนประสงค์จะจ้างมาเป็นครูเพื่อมาทำการสอนในโรงเรียน เพื่อป้องกันไม่ให้ชาวต่างประเทศที่ไม่มีวุฒิการศึกษาหรือใช้วุฒิการศึกษาปลอมมาเป็นครูในโรงเรียนเอกชน

5.3 การตรวจสอบประวัติและตรวจสอบการอ้างอิง (Background Investigations and Reference Checks)

การตรวจสอบประวัติ เป็นการตรวจสอบประวัติและความถูกต้องของผู้สมัคร อ้างอิงจากข้อมูลในใบสมัคร เริ่มตั้งแต่ครอบครัว การศึกษา ประวัติการทำงาน ประวัติอาชญากรรม แหล่งที่ตรวจสอบข้อมูลได้แก่ ที่ทำงานปัจจุบันหรือที่ทำงานเก่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้การตรวจสอบดังกล่าวเพื่อให้แน่ใจว่าไม่ก่อให้เกิดปัญหาที่องค์กรในภายหลัง (ณัฐพันธ์ เขจรจันทน์, 2553)

การตรวจสอบประวัติ เป็นการทบทวนความถูกต้องและความจริงเกี่ยวกับผู้สมัคร ทั้งนี้จะตรวจสอบข้อมูลการอ้างอิงตลอดจนการตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ อาทิ สถาบันการศึกษา สถานที่ทำงานในอดีต สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรมการปกครอง และหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้นอกจากเพื่อความถูกต้องแล้วยังเป็นการป้องกันแนวโน้มที่จะทำให้เกิดปัญหาต่อองค์กรในอนาคต และการตรวจสอบประวัติของผู้สมัครมีดังนี้ การตรวจสอบประวัติครอบครัว การตรวจสอบประวัติการศึกษา การตรวจสอบประวัติการทำงาน และการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม เป็นต้น (กฤติน กุลเพ็ง, 2554)

ก่อนที่องค์กรจะทำการคัดเลือก องค์กรควรตรวจสอบประวัติจากประสบการณ์ทำงาน ความรู้ กิจกรรมทางความรู้ เพื่อจะได้บุคลากรที่มีพร้อม ทั้งความรู้ ความสามารถและที่สำคัญคือ มีพฤติกรรมที่สามารถเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป (สฎายุ ธีระวงษ์ตระกูล, 2556)

องค์กรส่วนใหญ่จะตรวจสอบประวัติและข้อมูลอ้างอิงของผู้สมัครงานทุกคน ซึ่งเหตุผลสำคัญ 2 ประการดังนี้คือ

1. ต้องการทราบว่าข้อมูลที่ผู้สมัครได้ให้ไว้เป็นจริงหรือไม่
2. เพื่อตรวจสอบข้อมูลในทางที่ไม่ดีหรือไม่เปิดเผย เช่น ประวัติอาชญากรรม การขับขีรถ เป็นต้นองค์กรส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการตรวจสอบประวัติผู้สมัครงานว่าเป็นไปตามความเหมาะสมของกฎหมายจ้างงานการตรวจสอบการเกณฑ์ทหาร ข้อมูลการศึกษา ข้อมูลส่วนตัว และรายการอ้างอิงต่างๆ ที่ตรวจสอบได้ สิ่งสำคัญคือ ยิ่งตรวจสอบได้ละเอียดเท่าใดจะเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการพิจารณาการว่าจ้าง การตรวจสอบดังกล่าวองค์กรที่จะรับผู้สมัครเข้าทำงานอาจโทรไปสอบถามยังองค์กรปัจจุบันหรือองค์กรเดิมก่อนหน้าเพื่อค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัคร รวมถึงลักษณะนิสัยความกระตือรือร้นในการทำงาน ความขยัน ความเชี่ยวชาญ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น องค์กรที่จะรับผู้สมัครเข้าทำงานเองก็ควรที่จะทำการบันทึกประวัติดังกล่าวของผู้สมัครไว้ อาจจะได้รับพิจารณาคัดเลือกให้ทำงานหรือไม่คัดเลือกเข้าทำงานก็ตาม หากคัดเลือกเข้าทำงานก็ยิ่งที่จะต้องบันทึกประวัติของบุคคลดังกล่าวไว้ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์การพิจารณาการบรรจุทำงานถาวรหรือการเลื่อนขั้นในการทำงานต่อไป (Dessler, 2010)

5.3.1 ผลกระทบจากการตรวจสอบอ้างอิง

การได้ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบประวัติที่ถูกต้องเป็นสิ่งที่มีค่าและเป็นวิธีที่ตรงไปตรงมาเพื่อตรวจสอบข้อมูลที่เป็นจริงของผู้สมัคร อย่างไรก็ตามการตรวจสอบอาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ และการตรวจสอบข้อมูลโดยการโทรสอบถามทางโทรศัพท์จะต้องระวังเป็นอย่างมาก ใช้คำพูดที่เหมาะสมและระมัดระวัง ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงเหตุผลอันสมควรด้วย

5.3.2 การตรวจสอบข้อมูลอ้างอิงอย่างมีประสิทธิภาพ

สามารถดำเนินการได้หลายวิธี เพื่อตรวจสอบข้อมูลที่อ้างอิงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งแรกควรใช้แบบฟอร์มที่เป็นมาตรฐานจะช่วยทำให้ผู้สัมภาษณ์ไม่มองข้ามคำถามที่สำคัญ ลำดับต่อมาใช้ข้อมูลที่ได้จากผู้สมัครงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น เพื่อตรวจสอบแหล่งอ้างอิงที่เป็นบุคคลซึ่งรู้ประวัติการทำงานของผู้สมัครเป็นอย่างดี เช่น ท่านสามารถให้ชื่อบุคคลที่อ้างอิงได้หรือไม่ หรือผู้สมัครมีส่วนร่วมในการทำงานของเขาอย่างไร เป็นต้น องค์กรที่ต้องการตรวจสอบข้อมูลอ้างอิง ต้องแน่ใจว่าคนที่ให้ข้อมูลมีอำนาจจริง ในการให้ข้อมูลและถูกต้องตามข้อกำหนดและข้อกำหนดที่อนุญาตให้ตรวจสอบข้อมูลได้ องค์กรเองก็ต้องใช้วิธีการคัดเลือกหลายๆ วิธีเพื่อคัดเลือกผู้สมัครที่ไม่เหมาะสมออก ประการแรกคือ การได้ข้อมูลของผู้สมัครโดยผู้สมัครใส่ข้อมูลรายละเอียดในใบสมัครงาน (Application form) และนำรายละเอียดที่ได้ไปเปรียบเทียบกับ (Resume) ที่ผู้สมัครได้จัดทำรูปแบบด้วยตนเอง ซึ่งสามารถแสดงข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครได้ละเอียดและชัดเจนกว่าใบสมัครงาน (Dessler, 2010)

5.4 การทดสอบทางกายภาพ (Physical Exams)

การตรวจสอบสุขภาพเป็นกระบวนการสำหรับผู้สมัครที่ผ่านการสัมภาษณ์และตรวจสอบอาชญากรรมมาแล้ว ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สิ้นเปลืองทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย จึงต้องเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการคัดกรองพนักงานเข้าทำงานในองค์กร ก่อนทำการตรวจสอบสุขภาพต้องได้รับการยินยอมจากผู้สมัครก่อนเพราะว่ามีกฎหมายควบคุม และหากผู้สมัครป่วยเป็นโรคที่ไม่สามารถรับเข้าทำงานได้ องค์กรไม่ควรแจ้งโดยตรงกับผู้สมัคร ควรให้แพทย์ที่ทำการรักษาเป็นผู้แจ้ง เพื่อป้องกันการเกิดประเด็นทางกฎหมาย (กฤติน กุลเพ็ง, 2554)

การทดสอบทางกายภาพคือการทดสอบในขั้นตอนต่อไป กระบวนการคัดเลือกพนักงานซึ่งมีเหตุผลหลายประการในการคัดเลือกพนักงาน คุณสมบัติหลายประการจะเป็นเครื่องช่วยยืนยันคุณสมบัติทางกายภาพของพนักงาน ตรงตามความต้องการขององค์กรและในตำแหน่งที่องค์กรต้องการหรือไม่ การทดสอบทางกายภาพยังรวมถึงข้อบกพร่องทางร่างกายที่อาจมีผลต่อการทำงานได้ (Dessler, 2010)

เหตุจำเป็นในการตรวจสอบสุขภาพดังนี้

1. เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานออกไปจากกระบวนการคัดเลือก เนื่องจากองค์กรส่วนใหญ่ต้องการพนักงานที่ร่างกายที่แข็งแรง มีความปกติ
2. เพื่อลดค่าใช้จ่ายไม่จำเป็นขององค์กร เนื่องจากบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่อาจมีโรคส่วนตัว หรือมีสุขภาพที่ไม่แข็งแรงก่อนเข้ามาทำงาน ทั้งนี้อาจทำให้องค์กรเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลโดยไม่จำเป็น
3. เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อภายในองค์กร เมื่อองค์กรรับบุคลากรที่มีโรคติดต่อเข้ามาร่วมงาน อาจทำให้เกิดการแพร่เชื้อและกระทบต่อองค์กรในด้านค่าใช้จ่าย กำลังใจ และภาพรวมขององค์กร (ณัฐพันธุ์ เขจรจันทน์, 2553)

5.5 การคัดเลือกกรณีสารเสพติด (Drug Screening)

การใช้สารเสพติดเป็นสิ่งสำคัญและเป็นปัญหาอย่างมากในการทำงาน ในอเมริกาพบว่า พนักงานที่ติดสารเสพติดหรือติดเหล้า ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงอย่างมาก เพิ่มการเกิดอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย เป็นต้น จากเหตุการณ์ดังกล่าว หลายองค์กรจึงใช้แบบทดสอบสารเสพติดเข้ามาใช้ในการคัดเลือกพนักงาน การทดสอบง่ายๆ คือ สอบถามจากการเกิดอุบัติเหตุ การขาดงานบ่อย เป็นต้น หรือบางองค์กรส่งไปตรวจสุขภาพที่โรงพยาบาลเพื่อตรวจสอบสารเสพติดจากปัสสาวะ (Dessler, 2010)

5.6 การตัดสินใจและการยื่นข้อเสนอ

เมื่อองค์กรได้ใบประวัติการทำงาน การสัมภาษณ์ผู้สมัคร และการตรวจสอบประวัติอ้างอิง เมื่อได้ข้อมูลที่เพียงพอแล้ว จนถึงเวลาที่จะต้องตัดสินใจเลือกผู้สมัครที่มีความเหมาะสมที่สุดเข้ามาทำงาน การยื่นข้อเสนอในการทำงานจะใช้วิธีบอกโดยตรงกับผู้สมัครเลย หลังจากที่ได้มีการบอกด้วยวาจาแล้วจะทำหนังสือยืนยันไปอีกครั้ง ในการยื่นข้อเสนอไปจะต้องเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้สมัครถึงประเด็นที่ต้องการรวมถึงสอบถามระยะเวลาในการตัดสินใจและข้อมูลอื่นที่ผู้สมัครพิจารณาอยู่ด้วย (ประคัลภ์ ปันพพลังกูร, 2550)

6. การธำรงรักษา (Retention)

การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ เป็นหน้าที่สำคัญของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่จะสามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรมีคุณภาพการทำงานและชีวิตที่ดี สามารถร่วมงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ปัจจุบันองค์กรพยายามที่จะธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทুম่เททำงานให้กับองค์กร ให้ทำงานอยู่กับองค์กรให้ได้นานที่สุด (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2553)

การบำรุงรักษาพนักงาน (Retention) การดำเนินงานขององค์กรที่พยายามทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสร้างความสัมพันธ์ ตลอดจนการจูงใจบุคลากรในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อจัดงานเหมาะสมให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรในองค์กร (สฎายุ ธีระวิชิตระกุล, 2556)

การรักษาทรัพยากรมนุษย์ (Retention of Human Resource) คือการดูแลและบำรุงรักษาพนักงานให้มีสุขภาพจิตที่ดีและสุขภาพกายที่แข็งแรง โดยการสนับสนุน ส่งเสริม สร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนให้คำแนะนำ หลีกเสี่ยงและป้องกันเพื่อให้อปราศจากโรคร้าย อุบัติเหตุ เพื่อให้มีชีวิตที่มีความสุขและยืนยาวในการทำงาน ทั้งนี้ต้องอาศัยกิจกรรมต่างๆ เพื่อรักษาพนักงานไว้ ได้แก่ การสนับสนุนหรือการพิจารณาความดีความชอบ (Promotion), การให้รางวัล (Reward), การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation), สุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety), การควบคุมวินัยและการลงโทษ (Disciplinary and Punishment), ตลอดจนการใช้กฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน พนักงานสัมพันธ์ (Employee and Labor Relations) (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน เมื่อองค์กรสามารถที่จะดึงดูดคนจนสามารถดำเนินการสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ รวมทั้งมีวัฒนธรรมการทำงานที่มีเป้าหมายเดียวกับ วัฒนธรรมและเป้าหมายขององค์กรแล้ว และเมื่อบุคคลเหล่านั้นได้ทำงานร่วมกับองค์กรแล้ว องค์กรต้องหาวิธีการที่จะรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรให้ได้นานที่สุด ตลอดจนการสร้างให้ทรัพยากรเหล่านั้นมีความภักดี ผูกพันและสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์

1. ทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีคุณค่า (The resource must be of value) ทรัพยากรมนุษย์เป็นแหล่งที่มาของความได้เปรียบขององค์กร เมื่อทรัพยากรมนุษย์สามารถสร้างประสิทธิภาพแก่องค์กร คุณค่าคือ เมื่อพนักงานสามารถหาแนวทางลดต้นทุนหรือเอกลักษณ์แก่องค์กร และองค์กรสามารถดำเนินการมอบอำนาจงาน การพัฒนาคุณภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. **ทรัพยากรจะต้องหายาก (The resource must be rare)** เมื่อทรัพยากรมนุษย์มีทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เหนือคู่แข่งชั้นทรัพยากรมนุษย์เป็นแหล่งที่มาของการได้เปรียบทางการแข่งขัน

3. **ทรัพยากรจะต้องยากต่อการเลียนแบบ (The resource must be difficult to imitate)** ทรัพยากรมนุษย์เป็นความสามารถที่ไม่สามารถเลียนแบบได้โดยผู้อื่น

4. **ทรัพยากรจะต้องมีการจัดระบบ (The resource must be organized)** ผู้ที่มีความสามารถสูงสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเดิมและยังสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายใหม่ไปพร้อมกันได้

ความสำคัญของการทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์คือ ผู้ที่มีความสำคัญในการสร้างสรรค์งานให้แก่องค์กร หากองค์กรได้ดำเนินการรักษาและพัฒนามนุษย์ตั้งแต่แรกที่ยังคงรับเข้ามาทำงานนั้น ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์คือ

1. **ด้านพนักงาน (Employee)** พนักงานในองค์กรทำงานได้เต็มศักยภาพของตน สามารถนำความรู้ความสามารถที่ตนมีมาใช้ในการทำงานและรับผิดชอบหน้าที่ ตลอดจนสามารถพัฒนาตนเองไปสู่อะไรก็ตามและโอกาสในอาชีพ และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

2. **ด้านองค์กร (Organization)** องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องโดยมีทิศทางทางการบริหารงาน สร้างความพึงพอใจแก่พนักงานตลอดจนดำเนินงานไปตามทิศทางที่วางไว้และบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

3. **ด้านสังคม (Society)** การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นพื้นฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่สำคัญของประเทศ หากประชาชนมีงานทำและมีความสุข ความพอใจในอาชีพและองค์กรของตนย่อมมีพื้นฐานการดำรงชีวิตที่ดีส่งผลดีต่อระบบครอบครัว และหากองค์กรเจริญตามเป้าหมาย จะเกิดการจ้างงานทำให้ประชาชนมีงานทำ เป็นต้น (ชูชัย สิทธิไกร, 2552)

ความสำคัญในการรักษาพนักงาน

1. การเพิ่มความสำคัญของทุนทางปัญญา ทุนทางปัญญาจะบอกถึงความสามารถในการแข่งขันของบริษัท ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ รวมถึงทักษะต่างๆ ของพนักงาน เมื่อพนักงานลาออกไปบริษัทจะสูญเสียแหล่งความรู้ที่ดีและหากพนักงานไปทำงานกับบริษัทคู่แข่งจะยิ่งเพิ่มความสูญเสียไปอีก

2. มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างพนักงานที่อยู่ร่วมกับลูกค้า ความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสิ่งที่สำคัญมาก หากพนักงานมีทัศนคติที่ดี มีความพึงพอใจในงานของตนและพอใจในบริษัทที่ตนทำงานด้วย ย่อมมีแนวโน้มที่จะทำให้ลูกค้าพอใจได้

3. ช่วยลดต้นทุนในการเข้าออกพนักงาน ต้นทุนมนุษย์ถือว่าเป็นต้นทุนที่สูงมาก การลาออกของพนักงานเป็นต้นทุนที่สูงมากและมีผลต่อต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายโดยตรงของบริษัท คือ (1) ค่าใช้จ่ายในการสรรหาการคัดเลือก และการฝึกอบรม (2) ค่าใช้จ่ายทางอ้อมคือ ผลกระทบจากปริมาณที่มากขึ้น ขวัญและกำลังใจของพนักงานปัจจุบันความไม่พอใจของลูกค้า (3) ต้นทุนการเสียโอกาส งานยังไม่สำเร็จ ต้องใช้เวลาในการหาพนักงานมาทดแทน ดังนั้นการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมาก (ประคัลภ์ ปณิตพลังกูร, 2550)

การตรวจสอบหน้าที่งานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผู้จัดการควรมีการตรวจสอบประสิทธิผลที่เกิดจากนโยบายและการดำเนินงานของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยตรวจสอบกิจกรรมกับผลลัพธ์และประเมินผลทรัพยากรมนุษย์แบบสมดุล การดำเนินการประเมินทรัพยากรมนุษย์แบบสมดุลเริ่มต้นจากการรวบรวมความคิดเห็นของฝ่ายทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับประสิทธิผลของงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

1. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องตอบคำถามว่า อะไรคือสิ่งทำงานทรัพยากรมนุษย์ควรจะทำ
2. งานเหล่านั้นมีความสำคัญอย่างไร
3. การดำเนินงานที่ดีเป็นอย่างไร
4. เปรียบเทียบคำตอบข้อ 2 กับข้อ 3 เพื่อหาว่าอะไรคือสิ่งที่ต้องปรับปรุง
5. ผู้บริหารต้องตอบสามารถตอบคำถามได้ว่า หากต้องการให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ งานทรัพยากรมนุษย์ต้องใช้ทรัพยากรเท่าไรจึงจะเกิดประสิทธิผล (Dessler, 2007)

เหตุผลที่พนักงานไม่ลาออก

1. ความภูมิใจในองค์กร พนักงานต้องการทำงานกับองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี ผู้นำที่ดีมีความสามารถในการนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ เพื่อให้พนักงานเข้าใจและเห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์
2. หัวหน้างานน่าเชื่อถือ เป็นสิ่งสำคัญที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน
3. การบริหารค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ค่าตอบแทนไม่ได้หมายถึงเงินเดือนหรือสวัสดิการเท่านั้น แต่หมายถึง การได้เรียนรู้และโอกาสประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน
4. การเข้ากันกับผู้อื่นได้ การให้เกียรติซึ่งกันและกันและการเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี
5. งานมีความหมายและมีคุณค่า พนักงานอยากจะทำกับบริษัทที่เปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ชอบและเกิดความพึงพอใจ (ประคัลภ์ ปณิตพลังกูร, 2550)

การบริหารเพื่อรักษาบุคลากร

1. **ให้พนักงานเริ่มต้นด้วยดีในการทำงาน** การเริ่มต้นการทำงานที่ดีของพนักงาน คือ การได้ทำงานที่เหมาะสมและความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น ในการเริ่มต้นงานที่ดี ควรเริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศ การต้อนรับเป็นอย่างดีและการทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. **สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน** โดยหัวหน้างานที่พนักงานนับถือ บรรยากาศในการทำงานถือได้ว่ามีความสำคัญมากกว่าวัฒนธรรมหรือนโยบายขององค์กร และการหาผู้จัดการที่ดีแทนผู้จัดการที่แย่เป็นสิ่งที่ดีกว่าการหาพนักงานเข้ามาแทนพนักงานที่ลาออกไป
3. **การเปิดเผยข้อมูลร่วมกับพนักงาน** การเปิดเผยข้อมูลด้านกลยุทธ์และแผนงานของบริษัทให้กับพนักงาน เพื่อเป็นสิ่งที่บอกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทและบริษัทเองก็เชื่อมั่นในความสามารถและการทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน
4. **ให้อิสระในการทำงานแก่พนักงานอย่างเต็มที่ตามความสามารถของพนักงาน** พนักงานที่ได้รับการควบคุมน้อย มีอิสระในการทำงานจะมีความสุขในการทำงานและง่ายต่อการบริหารงานของหัวหน้างาน
5. **เพิ่มความท้าทายในการทำงานของพนักงาน** บริษัทจะพยายามรักษาพนักงานให้อยู่กับบริษัทให้นาน โดยเฉพาะพนักงานที่มีความสามารถสูง ต้องการความท้าทายและได้รับความยอมรับจากหัวหน้างาน พนักงานดังกล่าวนอกจากบริษัทจะรักษาไว้แล้วยังต้องคอยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้ทำงานให้สำเร็จ
6. **มีความยืดหยุ่น** พนักงานควรมีอิสระในการคิดสิ่งใหม่ๆ โดยไม่มีกฎระเบียบเล็กๆ น้อยๆ มาเป็นอุปสรรค (Harvard, 2012) ความยืดหยุ่นมีผลต่อความสำเร็จในการรักษาพนักงานให้อยู่กับบริษัทต่อไป การบริหารงานที่มีความยืดหยุ่นและการใช้เทคโนโลยีสื่อสารช่วยให้การรักษาพนักงานประสบความสำเร็จมากขึ้น ความยืดหยุ่นมีผลต่อความสำเร็จในการรักษาพนักงานให้อยู่กับบริษัทต่อไป การบริหารงานที่มีความยืดหยุ่นและการใช้เทคโนโลยีสื่อสารช่วยให้การรักษาพนักงานประสบความสำเร็จมากขึ้น (ประคัลภ์ ปันตพลังกูร, 2550)
7. **ออกแบบงานเพื่อส่งเสริมการคงอยู่กับองค์กร** การทำงานซ้ำซาก ไม่มีความท้าทาย ไม่มีความสนุกกับงาน โดยสังเกตจากตำแหน่งที่สำคัญของบริษัท เริ่มจากหัวหน้างานวิเคราะห์การทำงานของพนักงานในแต่ละวัน เพิ่มความท้าทายในการทำงานไม่ให้น่าเบื่อ
8. **ค้นหาสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาการลาออกของพนักงานแต่เนิ่นๆ** สภาพแวดล้อมและงานที่ดีเป็นเรื่องของความคิดเห็นโดยรวม แต่ความคิดเห็นของพนักงานแต่ละคนย่อมแตกต่างกันไป การที่หัวหน้างานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับลูกน้องเพื่อเป็นการทราบแนวโน้มของปัญหาและหาวิธีป้องกัน

9. มุ่งเน้นการรักษาพนักงาน การรักษาพนักงานเป็นหน้าที่ของหัวหน้างาน ทั้งนี้หัวหน้างานเองต้องพิจารณาวิธีการบริหารจัดการพนักงานที่ตนดูแลด้วยว่าเป็นอย่างไร (ประคัลภ์ ปณิตพลังกูร, 2550)

การรักษาความสัมพันธ์กับบุคลากรที่มีความสามารถ

พนักงานที่มีความสามารถสูง มีโอกาสในการเปลี่ยนงานสูงมากกว่าพนักงานคนอื่น แต่ถึงจะพยายามรักษาบุคลากรที่มีความสามารถเหล่านี้ไว้เพียงไร พนักงานเหล่านี้ก็ต้องลาออกไปเนื่องจากเกษียณอายุ บริษัทคู่แข่งเชิญไปร่วมงาน หรือออกไปประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น

1. การรักษาพนักงานที่มีคุณค่าให้อยู่ในวงจรความสัมพันธ์ การหาพนักงานใหม่มาแทนพนักงานคนเก่าที่มีความสามารถเป็นการเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหา นอกจากนั้นยังสร้างภาระงานที่เพิ่มขึ้นด้วย แต่ถึงอย่างไรองค์กรต้องไม่มีความคิดเชิงลบกับพนักงานที่มีความสามารถที่ลาออกไปแล้ว ทั้งนี้องค์กรควรมีการรักษาความสัมพันธ์กับพนักงานเก่าที่ลาออกไป ได้แก่ ติดต่อกับเคลื่อนไหวกับพนักงานเก่า ลงประกาศรับสมัครงานใหม่ให้พนักงานเก่าได้ทราบ เชิญพนักงานเก่ามาพบปะสังสรรค์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการดึงดูดพนักงานเก่าและเป็นการสร้างโอกาสให้พนักงานเก่าที่มีความสามารถได้กลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง

2. การว่าจ้างพนักงานเก่าที่เคยทำงานกับบริษัท การว่าจ้างพนักงานเก่าที่เคยทำงานกับบริษัทถือเป็นแนวทางที่ดีอีกทางหนึ่ง เนื่องจากพนักงานเก่ารู้จักสินค้าและบริษัทเป็นอย่างดี ซึ่งไม่ต้องเสียเวลาในการเรียนรู้งานและการปรับตัว สามารถทำงานได้ทันทีและทั้งนี้พนักงานเก่ายังมีประสบการณ์ทำงานมากขึ้น

3. การสัมภาษณ์พนักงานที่ลาออก การสัมภาษณ์พนักงานเก่าที่ลาออกไปเพื่อทราบถึงสาเหตุการลาออก ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้จัดการ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานของบริษัท เป็นต้น ทั้งนี้เมื่อทราบสาเหตุการลาออกของพนักงานแล้ว จะทำให้องค์กรสามารถกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบการรักษาบุคลากร (ประคัลภ์ ปณิตพลังกูร, 2550)

กลยุทธ์การรักษาบุคลากรตามแนวทางการตลาด

กลยุทธ์การรักษาบุคลากรตามแนวทางการตลาด ต้องคำนึงถึงลักษณะตลาดแรงงานและคุณค่าที่แตกต่างกันของกลุ่มพนักงาน การที่บริษัทสามารถค้นหาสาเหตุที่ทำให้พนักงานออกจากงานและสามารถแก้ไขสาเหตุนั้น การสร้างโอกาสในการทำงานในบริษัทจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการรักษาพนักงานไว้

1. รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนใหม่ องค์กรจะไม่สามารถรักษาพนักงานได้หากมีการจ่ายค่าตอบแทนไม่ยุติธรรมและไม่สามารถแข่งขันกับตลาดได้ ถึงแม้ว่าพนักงานจะรักในอาชีพของตนก็ตาม หากพนักงานคิดว่าองค์กรไม่เห็นคุณค่า พนักงานเหล่านั้นก็จะลาออกจากองค์กร

2. การออกแบบงานใหม่ การออกแบบงานใหม่ต้องสอดคล้องกับความสนใจและความชอบส่วนตัวของพนักงาน การออกแบบงานใหม่จะมีประสิทธิภาพเมื่อผู้จัดการสามารถถามและรับฟังคำตอบของพนักงานอย่างใส่ใจและหาสิ่งที่พนักงานสนใจอย่างแท้จริง

3. การสร้างงานให้เหมาะกับพนักงาน การที่องค์กรพยายามค้นหาความต้องการ เหมือนการมองหาศักยภาพของพนักงาน หากองค์กรสามารถสร้างงานให้เหมาะสมกับพนักงานได้จะเป็นแนวทางที่ดีที่สุดในการตอบสนองความต้องการของพนักงาน

4. การสร้างความเข้มแข็งในเชิงสังคม หากองค์กรมุ่งใจให้พนักงานไม่เห็นแก่ตัวจะทำให้เกิดความผูกพันของเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือกัน ฝ่าฟันความลำบากด้วยกัน ซึ่งความผูกพันนี้เรียกว่าความเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งเป็นกลยุทธ์ในการรักษาบุคลากรจนนำไปสู่ ความจงรักภักดีกับองค์กรต่อไป

5. การว่าจ้างพนักงานที่มีคุณสมบัติต่ำกว่าที่คาดหวัง เหมาะสำหรับสภาพการแข่งขันที่รุนแรงในตลาด ดังนั้นองค์กรควรเปลี่ยนมุมมองในการสรรหาพนักงานเนื่องจากบุคคลที่มีระดับความสามารถที่องค์กรต้องการค่อนข้างที่จะรักษาไว้ยาก การจ้างพนักงานที่มีคุณภาพต่ำกว่าที่เราคาดหวังไว้เล็กน้อย จึงเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ที่พนักงานจะสามารถทำงานกับองค์กรได้นาน แต่กลยุทธ์ด้านนี้อาจจะต้องเสียเงินในการอบรม พัฒนาพนักงานให้มีความสามารถทำงานได้ตามที่องค์กรต้องการ

6. การเปิดโอกาสให้พนักงานภายใน โอกาสภายนอกองค์กรอาจดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถสูงลาออกได้ เนื่องจากทุกคนย่อมแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าเดิม องค์กรขนาดใหญ่จะเปิดโอกาสให้พนักงานค้นหาสิ่งที่ตนเองต้องการได้ในองค์กร หรือการเปิดรับสมัครพนักงานภายในองค์กร จึงเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ในการรักษาพนักงาน (ประคัลภ์ ปิณฑพลังกูร, 2550)

6.1 บทบาทใหม่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของนายจ้าง (New Role's of Human Resource Management)

6.1.1 วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร (Culture and values)

องค์กรแต่ละแห่งมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่แตกต่างกันไป ได้แก่ องค์กรที่เน้นผลประกอบการหรือกำไร องค์กรที่เน้นการช่วยเหลือสังคม ย่อมทำให้ผู้สมัครงานแต่ละคนมีความประทับใจกับองค์กรแตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อความสนใจของผู้สมัครในการมาสมัครงานกับองค์กร (ชูชัย สิทธิไกร, 2552)

การสร้างและรักษาวัฒนธรรมขององค์กร เริ่มตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ทั้งนี้บุคลากรทั้งหมดในองค์กรจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรว่าคืออะไร จะต้องทำอะไรถึงจะบรรลุเป้าหมาย วัฒนธรรมขององค์กรคือ สิ่งที่พนักงานจะต้องรับผิดชอบ ตลอดจนทำให้พนักงานทราบว่าตนเองมีค่าและมีความเหมาะสมกับตนเอง (อ้างถึงใน พิเชิต เทพวรรณ, 2554 Armstrong, 2009)

องค์กรควรให้ความสำคัญในการรักษาพนักงานที่มีความสามารถสูง ทั้งในด้านการส่งเสริมด้านความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานให้แก่องค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ทั้งยังเป็นการแสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมการทำงานที่ดีขององค์กร พนักงานเกิดความผูกพันและมีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานที่มีความสามารถสูงร่วมงานกับองค์กรได้ในระยะยาว ซึ่งองค์กรสามารถหาวิธีต่างๆ ที่จะรักษาพนักงานที่มีความสามารถสูงเหล่านี้อยู่กับองค์กร ดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนแบบใหม่ (New compensation) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีคุณภาพสูง มีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าพนักงานทั่วไป รวมถึงการให้รางวัลสำหรับผลงานที่มีความโดดเด่น
2. การออกแบบงานใหม่ (Job Redesign) องค์กรระบุลักษณะงานที่สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานที่มีคุณภาพสูง ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถที่จะจัดจ้างพนักงานที่มีคุณภาพสูงได้อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดความพอใจ
3. การจัดตำแหน่งเหมาะสมให้กับพนักงาน (Job Customization) เป็นการจัดตำแหน่งให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน เริ่มด้วยการเขียนบรรยายลักษณะงาน ลักษณะงานที่ต้องทำงานย่อยในแต่ละงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการค้นหาพนักงานที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานที่สุดและสร้างความพอใจในการทำงานของพนักงานแต่ละคน (อ้างอิงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554 Appelli, 2000)

6.1.2 คุณลักษณะนายจ้าง (Characteristics of the Employer)

ลักษณะการปกครองบังคับบัญชา (Supervisory style) การบริหารงานขององค์กรย่อมมี วัฒนธรรมและการปกครองที่แตกต่างกันไป ลักษณะการปกครองที่รวมศูนย์อำนาจหรือการปกครองแบบประชาธิปไตยหรือการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ทั้งนี้ผู้สมัครสามารถเลือกองค์กรที่เหมาะสมกับความชอบหรือความสามารถของแต่ละบุคคล (ชูชัย สิทธิไกร, 2552)

ในยุคเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เน้นการแข่งขัน เพื่อความอยู่รอดขององค์กร จึงควรตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมากขึ้น เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีมูลค่าเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Management of Strategic Human Resource) หรือเรียกอีกอย่างว่า หุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner) เป็นบทบาทที่สำคัญในร่วมกันตัดสินใจและวางแผนในการจัดการระดับสูงขององค์กร มีบทบาทในความเป็นนักวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจ ผู้จัดการที่เป็นที่ปรึกษาด้านความรู้ ตลอดจนเข้าใจถึงกลยุทธ์ที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย
2. การจัดการงานพื้นฐานขององค์กร (Management of Firm Infrastructure) หรือผู้เชี่ยวชาญงานด้านบริหาร (Administrative Expert) ปัจจุบันเรียกว่า ผู้เชี่ยวชาญในหน้าที่

(Function Expert) เป็นบทบาทที่หน่วยงานบริหารเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่ทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลางแห่งคุณค่า ตั้งแต่การออกแบบระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ระบบการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล รวมถึงวิธีการปฏิบัติที่ทำให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพ

การจัดการ การอุทิศตนของพนักงาน (Management of Employee Contribution) แต่เดิมเรียกว่า ผู้ให้ความช่วยเหลือพนักงาน (Employee Champion) ปัจจุบันเรียกว่า ผู้ให้ความสนับสนุนพนักงาน (Employee Advocate) การจัดการให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร อุทิศตน ทุ่มเทและพยายามทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทั้งนี้จะต้องควบคู่กับการที่พนักงานได้รับการรับฟัง เข้าใจ ทราบถึงความจำเป็นหรือความต้องการในการทำงาน ตลอดจนได้รับการสนับสนุนและได้รับคำปรึกษาในทิศทางที่องค์กรต้องการ

3. การจัดการการแปลงโฉมและการเปลี่ยนแปลง (Management of Transformation) หรือเรียกได้อีกอย่างคือ ตัวแทนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ปัจจุบันมีการแข่งขันสูง องค์กรจะต้องเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพในสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องระบุนเงื่อนไข วิธีการปฏิบัติ วัฒนธรรมขององค์กร และผลการปฏิบัติ (อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554 Noe, Hollenbeck, Gerhart and Wright, 2006)

6.1.3 การเปลี่ยนแปลงองค์กร (Organization Change) ปัจจุบันการแข่งขันมีค่อนข้างมาก ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและการทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสภาวะปัจจุบันเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก สิ่งที่ยากในการเปลี่ยนแปลงคือ ความยึดติด ความเคยชิน หรือการกลัวจะสูญเสียตำแหน่ง สิทธิหรืออำนาจที่ตนเคยมี ดังนั้นองค์กรควรที่จะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อพนักงานให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ ซึ่งมักจะมากับความช่วยเหลือภายนอกหรือไม่ก็บริษัทที่ปรึกษา

กระบวนการในการเอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

1. การลดการจับเคลื่อน (Unfreezing) คือการรักษาสถานะเดิม ซึ่งจะแสดงให้เห็นปัญหาที่เกิดขึ้นและสามารถค้นหาทางออกใหม่ๆ

2. การเคลื่อนไหว (Moving) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในหรือเทคนิคการพัฒนาต่างๆ จะช่วยในการพัฒนาพฤติกรรม ทัศนคติและคุณค่าใหม่ให้แก่พนักงาน

3. การสร้างแรงหนุน (Refreezing) การสร้างแรงหนุนเพื่อไม่ให้องค์กรเดินถอยกลับไปสู่วิธีการบริหารแบบเดิม (อ้างถึงใน Dessler, 2007 Kurt Lewin, 1947)

6.2 การออกแบบงานและการทำงาน (Job Design and Work)

6.2.1 เลือกคนให้เหมาะกับงาน (Job/person matching) การมอบอำนาจคือ พนักงานที่มีอำนาจเหมาะสมที่สามารถใช้ในการตัดสินใจและในการจัดการงานของตน (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

การจัดการด้านตำแหน่งงานคือ เมื่อมีบุคลากรใหม่เข้าร่วมงานกับองค์กร หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ต้องดำเนินการรับและบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ถูกกำหนด นอกจากนั้นการปรับโครงสร้างขององค์กร การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งและกำหนดบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่หรือโครงสร้างงานใหม่ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างบุคลากร และเกิดความสมดุลในองค์กร (ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2553)

6.2.2 ความยืดหยุ่นด้านเวลา (Time flexibility)

บริษัทควรออกแบบงานที่น่าสนใจเพื่อที่จะสามารถรักษาพนักงานต่อไปได้ เป็นการป้องกันไม่ให้พนักงานลาออก การใช้การสื่อสารเป็นอีกหนึ่งวิธีที่ง่ายที่สุดในการยืดหยุ่นด้านเวลาหรือสถานที่ในการทำงาน (Dessler, 2010)

การยืดหยุ่นต่อการทำงานมีความหลากหลาย ได้แก่ การยืดหยุ่นด้านเวลาการทำงาน การแบ่งงานทำและการทำงานผ่านระบบโทรคมนาคม

1. เวลาทำงานยืดหยุ่น (Flextime) บริษัทอนุญาตให้พนักงานกำหนดเวลาเริ่มงาน และวันหยุดของตนเองได้
2. การปรับเวลางาน/การจัดเวร (Compressed Workweek) บางธุรกิจจะต้องทำงาน 24 ชั่วโมง พนักงานจะต้องเข้าเวร ไม่สามารถกำหนดวันทำงานว่าจะเป็น 5 วันต่อสัปดาห์หรือ 20 ชั่วโมง/สัปดาห์ ดังนั้นจึงต้องมีการจัดการทำงานในรูปแบบการจัดเวร
3. การแบ่งงานกันทำ (Job Sharing) การอนุญาตให้บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปสามารถร่วมกันทำงานประจำหนึ่งงานได้
4. การทำงานผ่านระบบโทรคมนาคม (Teleworking) พนักงานทำงานจากบ้านโดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เพื่อใช้ในการโต้ตอบ การส่งข้อมูลและเอกสารให้กับสำนักงานใหญ่ (Dessler, 2007)

6.2.3 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต (Work and life balancing)

ความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและเรื่องงาน ปัจจุบันพนักงานมีความต้องการใช้ชีวิตที่แตกต่าง ต้องการแสวงหาความสำเร็จในงานเท่ากับการใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและสังคมมีบทบาทต่อการทำงานของพนักงาน การใช้ชีวิตจึงส่งผลต่อการเลือกงานและแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรควรหาแนวทางการบริหารหรือกิจกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติดังกล่าว ได้แก่ การทำงานนอกเวลา การทำงานที่บ้าน การจัดชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น การแบ่งงานกันทำ การจัด

วันและเวลาหยุด การช่วยเหลือปัญหาในครอบครัว การวางแผนอาชีพ เป็นต้น (เดชา เดชะวัฒน์ ไพศาล, 2559)

เนื่องด้วยพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น จึงทำให้ค่านิยมในการคาดหวังของพนักงานเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เป็นสิ่งที่พนักงานคาดหวังให้มีการปรับปรุงที่ดี รวมถึงความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว การให้ความสนใจในเรื่องของงานและครอบครัวหรือการดูแลบุตรในขณะเดียวกัน ดังนั้นการดำรงรักษาพนักงานจะต้องให้ความสำคัญถึงความต้องการและความคาดหวังดังกล่าว เพื่อผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานและการเติบโตขององค์กร (อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554 Bohander and Snell, 2004)

อีกหนึ่งแนวทางสำหรับการจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวที่ทำให้พนักงานสามารถรับมือกับเรื่องงานและยังสามารถรับมือกับครอบครัวได้ดี คือบริษัทมีความยืดหยุ่นด้านเวลาด้วยการอนุญาตให้พนักงานทำงานจากบ้านโดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เพื่อใช้ในการโต้ตอบ การส่งข้อมูลและเอกสารให้กับสำนักงานใหญ่ (Dessler, 2007)

วิธีการสร้างความสมดุล (Balance Sheet Approach) คือวิธีการพื้นฐานในการคำนวณผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่ออำนาจซื้อระหว่างประเทศ

ความพอใจต่อมาตรฐานการดำรงชีพที่ของพนักงานชาวต่างชาติมีในประเทศบ้านเกิดของตนซึ่งมีค่าใช้จ่าย 4 ประการ ดังนี้

1. ภาษี
2. ค่าที่อยู่อาศัย
3. ค่าใช้จ่ายสำหรับซื้อสินค้าและบริการเบ็ดเตล็ด
4. ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการดูแลบุตร

บริษัทต้องประมาณค่าใช้จ่ายดังกล่าวว่าในประเทศบ้านเกิดเป็นเท่าไร และหากดำรงชีวิตในต่างประเทศควรเป็นเท่าไร หรือบริษัทอาจมีการจ่ายสมทบเพิ่มในส่วนที่พนักงานชาวต่างชาติต้องรับภาระเพิ่มขึ้น (Dessler, 2007)

6.2.4. การดูแลความปลอดภัย (Protecting Safety)

ระบบความปลอดภัยในองค์กรคือ การใช้การบริหารที่ดีในการปรับปรุงระบบความปลอดภัยตรวจสอบปัญหาความไม่ปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นระหว่างทำงาน ซึ่งทั้งนี้อาจเกิดจากความไม่ระมัดระวังของพนักงานหรือความไม่ปลอดภัยที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ เงื่อนไขในความไม่ปลอดภัยต่างๆ อาจเกิดอุบัติเหตุได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานทำให้รู้สึกไม่ปลอดภัยและเกิดความเครียดตามมา (Dessler, 2010)

6.2.5. การลดความตึงเครียดในการทำงาน (Reducing Your Own Job Stress)

การลดความตึงเครียดในการทำงานของพนักงานมีด้วยกันหลายวิธี ตั้งแต่การนอนพักผ่อนที่เพียงพอ การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และในปริมาณที่เหมาะสม การทำสมาธิ เป็นต้น นอกจากนี้วิธีดังกล่าวที่กล่าวมาแล้ว Dr. Karl Albrecht ได้แนะนำวิธีการลดความตึงเครียดไว้ (Dessler, 2010) ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน
2. เข้าใจปัญหาของตนเองและปัญหาของหัวหน้างาน
3. กำหนดวันที่จะส่งงานหรืองานเสร็จแก่หัวหน้างานด้วยตนเอง
4. หาเวลาว่างเพื่อให้ตนเองได้พักผ่อน เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศการทำงานและสภาพจิตใจ
5. ไม่ควรเก็บปัญหาไว้คนเดียว มีการบันทึกปัญหาพร้อมทั้งหาแนวทางในการแก้ไข

ปัญหา

6.3 ความก้าวหน้าในงาน (Career Opportunities)

การทำให้พนักงานเห็นความสำคัญของโอกาสในการเรียนรู้ การเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

6.3.1. การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ (Orienting Employees)

หลังจากที่ได้ทำการคัดเลือกพนักงานใหม่แล้ว บริษัทควรดำเนินการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อเป็นการต้อนรับพนักงานใหม่ พนักงานใหม่จะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร วัฒนธรรม กฎระเบียบบริษัทและข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทำงาน การปฐมนิเทศทำให้เกิดกระบวนการทางสังคมขององค์กรในการปลูกฝังในเรื่องค่านิยม ทักษะคติและรูปแบบพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ (Dessler, 2010)

การปฐมนิเทศเป็นการให้ข้อมูลขั้นพื้นฐานที่จำเป็นแก่พนักงานใหม่ ดำเนินการโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล จะอธิบายเกี่ยวกับแนวทางการทำงาน วัฒนธรรมของบริษัท ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของพนักงาน นโยบายของฝ่ายบุคคล ชั่วโมงการทำงาน วันหยุดพักผ่อน สิ่งอำนวยความสะดวกของกิจการ เป็นต้น

การปฐมนิเทศเป็นสิ่งสำคัญทำให้พนักงานใหม่ทราบข้อมูลการทำงานและข้อมูลของบริษัทแล้วยังเป็นการป้องกันไม่ให้นักงานใหม่ทำสิ่งผิดพลาดโดยที่ไม่รู้ การปฐมนิเทศและการฝึกอบรมจะช่วยทำให้พนักงานทราบว่าต้องทำอะไร ต้องทำอย่างไรเพื่อให้การทำงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เร็วขึ้น

การปฐมนิเทศที่ประสบความสำเร็จ (Dessler, 2007)

1. พนักงานใหม่รู้สึกดี รู้สึกถึงการต้อนรับและกลายเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้
2. พนักงานใหม่เข้าใจวิธีการดำเนินการและนโยบายขององค์กร
3. พนักงานใหม่รู้การทำงานและรู้วัฒนธรรมขององค์กร

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2559 กล่าวถึง วัตถุประสงค์ในการปฐมนิเทศ

1. เพื่อให้รู้จักประวัติ ความเป็นมาขององค์กร
2. เพื่อให้รู้จักวิธีการดำเนินการขององค์กร ผลิตภัณฑ์และบริการ
3. เพื่อให้รู้จักโครงสร้างขององค์กร ผู้บริหาร สายงานบังคับบัญชา
4. เพื่อให้รู้จักกฎระเบียบ นโยบาย และวัฒนธรรมขององค์กร
5. เพื่อให้เกิดความรู้สึกดี คลายความกังวลเมื่อเริ่มทำงานในสถานที่ใหม่

6.3.2. การอบรมและการพัฒนา (Training and development)

การฝึกอบรม คือวิธีการต่างๆ ที่นำมาใช้ในการพัฒนาพนักงานเก่าและพนักงานใหม่ให้มีทักษะหรือมีทักษะเพิ่มขึ้นในการทำงาน (Dessler, 2010)

การฝึกอบรมถือว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญต่องานด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่จะนำมาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเจริญเติบโตได้อย่างมั่นคง สามารถแข่งขันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, 2553)

การฝึกอบรมและการบำรุงรักษาพนักงานชาวต่างชาติ

การดูแลเอาใจใส่พนักงานต่างชาติเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จของการปฏิบัติงานของพนักงานชาวต่างชาติ บริษัทควรมีหลักสูตรฝึกอบรมและกำหนดนโยบายสำหรับพนักงานชาวต่างชาติในเรื่องค่าตอบแทน การดูแลสุขภาพ เป็นต้น (Dessler, 2007)

การฝึกอบรมพนักงานชาวต่างชาติ

วิเคราะห์ตามความต้องการเฉพาะด้านมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ระดับที่ 1 การฝึกอบรมที่เน้นความแตกต่างด้านวัฒนธรรมเพื่อตระหนักถึงความแตกต่างที่มีผลลัพธ์ต่อธุรกิจ

ระดับที่ 2 การฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทัศนคติและทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรม

ระดับที่ 3 การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้และเป้าหมายของท้องถิ่น

ระดับที่ 4 การฝึกอบรมต้องสร้างทักษะต่างๆ ได้แก่ ภาษา การปรับตัว การประยุกต์ เป็นต้น (Dessler, 2007)

แนวโน้มของการฝึกอบรมพนักงานต่างชาติ

1. การฝึกอบรมและพัฒนาที่ผ่านมาประจำการในประเทศที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่าง
2. บริษัทมุ่งหวังให้ผู้จัดการต่างชาติเป็นผู้ปลูกฝังการสร้างจิตสำนึกความเป็นสากล
3. การใช้ซอฟต์แวร์และอินเทอร์เน็ตในการฝึกอบรมข้ามประเทศ (Dessler, 2007)

ปัจจุบันการฝึกอบรมมีการพัฒนาเป็นแบบออนไลน์มีประสิทธิภาพและมีข้อได้เปรียบมากมาย

1. มีค่าใช้จ่ายต่ำ
2. การส่งพนักงานไปอบรมภายนอกนั้นมีต้นทุนที่สูง เสียค่าใช้จ่ายทั้งการเดินทาง ที่พัก อาหารและ และไม่เสียเวลาในการทำงาน
3. สามารถตอบสนองความต้องการได้ทุกระดับ การฝึกอบรมแบบออนไลน์สามารถรับพนักงานได้จำนวนมาก ยิ่งสามารถรับพนักงานได้จำนวนมากเท่าไร ยิ่งเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายได้เท่านั้น
4. เรียนรู้ได้ตามสะดวก การฝึกอบรมแบบออนไลน์สามารถเรียนได้ทุกที่และทุกเวลาตามความสะดวกของพนักงานแต่ละคน (ประคัลภ์ ปิ่นทพลังกูร, 2550)

แหล่งการฝึกอบรม

1. การฝึกอบรมในองค์กร หน่วยงานฝึกอบรมขององค์กรเป็นผู้จัดขึ้น เป็นการจัดการฝึกอบรมภายในองค์กร องค์กรดำเนินการเองตั้งแต่การออกแบบพัฒนาหลักสูตร วิทยากรอาจเป็นคนภายในองค์กรหรือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกองค์กรมา ข้อดีของการฝึกอบรมแบบนี้คือ สามารถจัดเนื้อหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. การใช้บริการการฝึกอบรมจากภายนอก การฝึกอบรมที่จ้างองค์กรภายนอกมาจัดการฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรไปอบรม ซึ่งจัดโดยสถาบันภายนอกองค์กรที่จัดการฝึกอบรมภายในประเทศและนอกประเทศ (เดชา เดชะวิฒนไพศาล, 2559)

การพัฒนาบุคลากรหมายถึง การดำเนินงานขององค์กรในการส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ปรับปรุงตนเองให้มีสามารถทำงานได้อย่างเหมาะสม ในอันที่จะส่งเสริมต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาด้านจิตใจรวมถึงมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกจริยธรรมให้กับพนักงาน เป็นรูปแบบหนึ่งเพื่อสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงาน เพื่อมุ่งหมายให้พนักงานมีจริยธรรมในการทำงาน ปลูกฝังความเชื่อ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กร และสังคม ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีความเป็นธรรม และมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

การพัฒนา (Development) เพื่อเสริมสร้างบุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถ ประสพการณ์ ทักษะคติ ที่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย หรือรับผิดชอบในตำแหน่ง งานที่สูงขึ้น (สญาญู ธีระวณิชตระกูล, 2556)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) อันได้แก่ การศึกษา การพัฒนา การฝึกอบรมและการเรียนรู้ กิจกรรมเหล่านี้เป็นกิจกรรมอันสร้างพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างมากกับองค์กร ทั้งนี้กระบวนการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ควรเริ่มตั้งแต่พนักงานเข้ามาทำงานในองค์กรและพัฒนาต่อเนื่องตลอดอายุการทำงานของ พนักงาน (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

ขั้นตอนกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา

1. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนา (Needs Analysis) ทักษะเฉพาะใน การปฏิบัติงานที่ต้องการจะพัฒนา โดยการวิเคราะห์พนักงานที่จะเข้าอบรมว่ามีความพร้อมที่จะเข้า อบรมทั้งด้านการศึกษา ประสพการณ์ ทักษะคติ เป็นต้น

2. การออกแบบการสอน (Instruction design) รวบรวมวัตถุประสงค์ วิธีการสอน เนื้อหา แบบฝึกหัด และ กิจกรรมต่าง ๆ มาจัดเป็นแผนการพัฒนาการเรียนรู้ และคู่มือเพื่อการฝึกอบรม

3. การหาความเที่ยงตรงของหลักสูตร (Validation) การฝึกซ้อมหรือการทดสอบความ ถูกต้องก่อนการนำเสนอผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4. การประเมินผลการฝึกอบรม (Evaluation) ประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยการ ประเมินความพึงพอใจและผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรม (Dessler, 2010)

องค์กรควรทราบและเข้าใจถึงประเภทของความรู้ เพื่อความสามารถในการแยก ประเภทไว้ว่ามีลักษณะใด เพื่อจะได้เข้าถึงและสามารถบริหารจัดการได้ ความรู้สามารถจำแนกได้ 2 ประเภทดังนี้

1. ความรู้เฉพาะตัว (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคล ที่สามารถทำให้เข้าใจสิ่งต่างๆ ได้โดยที่ไม่สามารถ ถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้อย่างชัดเจน เช่น ทักษะการทำงาน งานฝีมือ การ คิดวิเคราะห์ สามารถกล่าวได้ว่าเป็นความรู้แบบนามธรรมที่ก่อให้เกิดการเปรียบเทียบ

2. ความรู้ทั่วไป (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมและ ถ่ายทอดได้ โดยการบันทึกเป็นรายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือหรือวิธีการปฏิบัติต่างๆ กล่าวได้ว่าเป็น ความรู้ที่เป็นนามธรรมที่สามารถเข้าถึง สามารถนำมารวบรวมและถ่ายทอดได้ (อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554 RYnes, Bartunek, and Daft, 2001)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) เป็นการมอบหมายงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ ทำให้งานที่ทำปัจจุบันมีคุณค่าเพิ่มขึ้นและส่งเสริมให้พนักงานเกิดความชำนาญ
2. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) เป็นการมอบหมายปริมาณงานให้เพิ่มขึ้นหรือขยายขอบเขตการทำงาน
3. การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เป็นการมอบหมายโครงการหรือภาระกิจ มีกรอบระยะเวลาการทำงานที่ชัดเจน โครงการมีจุดเริ่มต้นและสิ้นสุด ซึ่งผู้ได้รับมอบหมายจะมีโอกาสได้รับผิดชอบ วางแผน ตัดสินใจ แก้ปัญหา และบริหารบุคคล เป็นต้น เป็นการเปิดโลกทัศน์ ส่งเสริมทักษะ พัฒนาศักยภาพตามที่องค์กรต้องการให้ปฏิบัติจริง
4. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นกลไกที่ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยทำการสลับเปลี่ยนงานในระดับเดียวกัน การเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนหน่วยงานนั้น ภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด
5. การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer) วิทยากรเป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง บุคลากรที่เป็นวิทยากรภายในมีความพร้อมในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น สะสมประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2559)

6.3.3. การวางแผนความก้าวหน้าในการทำงาน (Career planning advancement)

1. **ความก้าวหน้าในอาชีพ** เมื่อองค์กรมีการประเมินการทำงานของบุคลากรในองค์กรแล้ว สามารถนำผลดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพต่างๆ เนื่องจากความก้าวหน้าในอาชีพขึ้นอยู่กับสมรรถนะของบุคลากรแต่ละคน บุคคลที่มีสมรรถนะสูง องค์กรควรให้ความสำคัญแต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งที่สำคัญ เนื่องด้วยบุคลากรที่มีความสามารถและเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จะส่งผลให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความสามารถสูงขึ้น และบุคคลเหล่านี้จะทำผลงานที่สูงขึ้นต่อไปเรื่อยๆ ให้กับองค์กร (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการเลื่อนระดับพนักงานที่มีความสามารถและมีความทุ่มเทในการทำงานให้กับบริษัท บริษัทจะทำการวิเคราะห์ทักษะและประสบการณ์ของพนักงานแต่ละคน ให้มีความ ท้าทายและมีความรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น (ประคัลภ์ ปั่นทพลังกูร, 2550)

การจัดการเส้นทางสายอาชีพ คือกระบวนการที่ช่วยให้พนักงานเข้าใจการพัฒนาทักษะในสายอาชีพ ทำให้พนักงานตระหนักถึงทักษะความรู้ แรงจูงใจ ความสนใจ การใช้ทักษะความสนใจนั้น ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การช่วยให้พนักงานค้นหาสายอาชีพที่ต้องการ การสร้างสายอาชีพ จะทำให้พนักงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในที่สุด (Dessler, 2010)

การจัดการงานอาชีพ (Career Management) เป็นกระบวนการที่พนักงานสนใจและเข้าใจในด้านอาชีพ จนเกิดการพัฒนาทักษะ และใช้ทักษะกับความสนใจจนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Dessler, 2007)

การริเริ่มเพื่อพัฒนางานอาชีพของกิจการ

1. จัดให้มีงบประมาณเพียงพอสำหรับพนักงานแต่ละคน
2. จัดให้มีศูนย์งานอาชีพบริการที่ทำงานหรือออนไลน์ คือการจัดให้มีห้องสมุด การประชุมสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวกับสายอาชีพ เป็นต้น
3. กระตุ้นให้มีการเปลี่ยนบทบาท ให้พนักงานสลับตำแหน่งการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง
4. จัดให้มีมหาวิทยาลัยในกิจการ จัดให้มีหลักสูตรและโครงการต่างๆ เกี่ยวกับสายอาชีพ
5. จัดตั้งทีมงานสำเร็จในสายอาชีพ เป็นการรวมกลุ่มพนักงานที่อยู่แผนกเดียวกันหรือเกี่ยวข้องกันในสายงานเพื่อสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในอาชีพ
6. จัดให้มีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการวางแผนงานสายอาชีพ ได้แก่ การประเมินตนเอง การประเมินสภาพแวดล้อม การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการปฏิบัติ (Dessler, 2007)

การกำหนดทิศทางของงานสายอาชีพ (Occupational Orientation)

บุคลิกภาพของบุคคล ประกอบด้วยค่านิยม แรงจูงใจและความต้องการ เป็นสิ่งสำคัญในการเลือกอาชีพ การทดสอบความสนใจในอาชีพ หรือ VPT (Vocational Preference Test) Holland พบรูปแบบบุคลิกภาพพื้นฐาน 6 ประการดังนี้

1. คนที่กำหนดทิศทางมุ่งด้านความเป็นจริง (Realistic Orientation) บุคคลเหล่านี้จะชอบงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับร่างกาย ที่ต้องใช้ทักษะความแข็งแรงและกำลัง
2. คนที่กำหนดทิศทางมุ่งด้านการสืบสวน (Investigative Orientation) บุคคลเหล่านี้จะสนใจงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้เหตุผล ความคิด การรวบรวมและเข้าใจ
3. คนที่กำหนดทิศทางมุ่งด้านสังคม (Social Orientation) บุคคลเหล่านี้จะชอบงานที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อระหว่างบุคคลมากกว่าการใช้ความคิดและแรงงาน
4. คนที่กำหนดทิศทางมุ่งงานที่มีแบบแผน (Conventional Orientation) บุคคลเหล่านี้ชอบงานที่มีแบบแผน กฎระเบียบ อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา
5. คนที่กำหนดทิศทางมุ่งด้านการประกอบกิจการ (Enterprising Orientation) บุคคลที่มีบุคลิกภาพของผู้ประกอบการคือ สนใจในการพูดเพื่อนำผู้อื่น

6. คนที่กำหนดทิศทางด้านศิลปะ (Artistic Orientation) บุคคลเหล่านี้จะสนใจเกี่ยวกับงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ศิลปะหรือการแสดงออกทางด้านอารมณ์ (Dessler, 2007)

2. การเลื่อนตำแหน่งงานหมายถึง การมอบหมายในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยครอบคลุมถึงอำนาจหน้าที่ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนผลประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2553) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) เป็นความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และมีความพอใจในงานมากขึ้น ในส่วนของบริษัท การเลื่อนตำแหน่งเป็นการให้โอกาสและรางวัลแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม เป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีกับองค์กรและบรรลุในตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ การเลื่อนตำแหน่งงานบางครั้งอาจไม่ยุติธรรม กระบวนการเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีการตัดสินใจหลายๆ ดังต่อไปนี้

ประเภทของการเลื่อนตำแหน่งงาน

1. การเลื่อนตำแหน่งในอาชีพเดิม การปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมแต่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบสูงขึ้นมีอำนาจมากขึ้น

2. การเลื่อนตำแหน่งงานข้ามสายอาชีพ การได้รับบรรจุในตำแหน่งที่สูงขึ้นแต่อาจอยู่คนละสายงาน แต่เนื่องด้วยบุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งมีความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. การเลื่อนตำแหน่งงานในระดับบริหาร เป็นการทำงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถที่แตกต่างไปจากเดิมมาก มีภาวะผู้นำ สามารถบริหารจัดการตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์

4. การเลื่อนตำแหน่งงานด้วยการปรับเงินเดือน บุคลากรมีความรับผิดชอบมากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับปัจจุบัน จึงมีการปรับค่าตอบแทนเพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2559)

การตัดสินใจขั้นที่ 1 ใช้หลักอาวุโสหรือความสามารถ (Seniority or Competence) การตัดสินใจเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาความอาวุโสและความสามารถรวมกัน

การตัดสินใจขั้นที่ 2 ควรวัดความสามารถอย่างไร หากพิจารณาจากความสามารถต้องพิจารณาถึงความสามารถว่ามีความสามารถด้านใดและจะวัดความสามารถอย่างไร บริษัทส่วนใหญ่จะใช้ผลการปฏิบัติงานในอดีตซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายที่สุดในการประเมินศักยภาพของพนักงาน

การตัดสินใจขั้นที่ 3 ใช้กระบวนการเลื่อนตำแหน่งแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ หากบริษัทใช้เกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการบริษัทอาจไม่เปิดเผยข้อมูล ไม่ใช่เลื่อนตำแหน่งด้วยความสามารถ อาจเกิดจากความรู้จักกัน แต่หากใช้เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งแบบเป็นทางการ บริษัทจะกำหนดนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นทางการ อธิบายถึงเกณฑ์การพิจารณา ตลอดจนการประกาศในตำแหน่งที่ว่าง (Dessler, 2007)

3. การโยกย้ายหมายถึง การเปลี่ยนจากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่งในระดับเดียวกัน โดยทั่วไปบุคลากรที่มีสถานและค่าจ้างอยู่ในระดับเดิม แต่มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงไป (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2553)

การโยกย้าย (Transfer) เป็นการย้ายงานจากอีกงานไปอีกงาน โดยส่วนใหญ่ไม่มีการเพิ่มเงินเดือนและเพิ่มระดับตำแหน่งงาน การโยกย้ายงานเกิดขึ้นด้วยเหตุผลหลายประการ ได้แก่ การทำงานที่น่าสนใจกว่าเดิม การเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง การเพิ่มความสะดวกในการทำงาน การเพิ่มความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้โดยส่วนใหญ่การโยกย้ายเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้การทำงานมากขึ้น บริษัทอาจโยกย้ายพนักงานเป็นการชั่วคราว เพื่อต้องการหาตำแหน่งที่เหมาะสมให้พนักงานมากขึ้น (Dessler, 2007)

สาเหตุสำคัญของการโยกย้ายงาน

1. การโยกย้ายงานเนื่องจากองค์กร การโยกย้ายงานเกิดขึ้นเมื่อฝ่ายบริหารเห็นประสพการณ์และการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรหรือการหมุนเวียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากร

2. การโยกย้ายเนื่องจากบุคลากรเอง บุคลากรมีความต้องการจะโยกย้ายด้วยเหตุผลด้านบุคคลได้แก่ ความไม่พอใจเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน เหตุผลด้านงานอาจเกิดจากความเบื่อหน่ายในงานหรือเห็นโอกาสอื่นก้าวหน้ามากกว่า และเหตุผลเรื่องสุขภาพและครอบครัว เป็นต้น (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2559)

6.4 รางวัล (Rewards) การรู้ถึงความถูกต้องแม่นยำเกี่ยวกับผลการดำเนินการและและ ความเหมาะสมในการให้รางวัล (Harvard, 2012)

6.4.1 การประเมินผลและการติดตาม (Evaluation and Follow-up)

การประเมินค่างาน (Job Evaluation) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งานมา ได้เปรียบเทียบกับความสัมพันธ์และความสำคัญของแต่ละงาน ข้อมูลที่ได้จากการประเมินค่างานจะทำให้ องค์กรสามารถจัดทำระบบการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนที่เป็นธรรมแต่บุคลากรได้ โดย เปรียบเทียบข้อมูลทั้งภายในองค์กรและเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานทั่วไป (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2553)

การประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึง กระบวนการที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อวัดคุณค่าและ คุณภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรในช่วงระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นการวัดถึงประสิทธิภาพ ของการทำงานพนักงานกับรายได้ที่ได้รับจากองค์กร และเพื่อเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาใน การย้ายตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรในองค์กรต่อไป การประเมินผลการทำงานมีประโยชน์ อย่างมากกับองค์กร ทำให้ทราบถึงสมรรถนะของบุคคลกรในองค์กร ส่งผลให้เกิดการพัฒนาการ

ทำงาน เมื่อบุคคลกรคนใดปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรหรือสูงกว่า องค์กรควรมีการพิจารณาให้ค่าตอบแทนเป็นพิเศษ (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

การประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานในอดีตกับปัจจุบัน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานหัวหน้างานจะมีการกำหนดมาตรฐานในการประเมินและสะท้อนผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนให้กลับไปยังพนักงานพร้อมทั้งบอกข้อควรปรับปรุงให้แก่พนักงานหรือให้พนักงานรักษา ผลการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานหรือพัฒนาให้มีมาตรฐานสูงกว่าเดิม (Dessler, 2010)

ความสำคัญของการประเมิน

การประเมินผลการทำงานของพนักงานจะช่วยควบคุมการดำเนินงานของพนักงานว่ามีประสิทธิภาพและมีความยุติธรรม ทั้งยังเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพขององค์กรในอนาคต การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีความสำคัญต่อการดำเนินงานภายในองค์กรดังนี้

1. ความสำคัญต่อบุคลากร บุคลากรภายในองค์กรสามารถนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ตรงกับมาตรฐานและเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้อาจจะมีการเรียนรู้ อบรม และพัฒนาตนเองมากขึ้น

2. ความสำคัญต่อหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานสามารถนำผลที่ได้จากการประเมินการทำงานมาวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการทำงาน การบริหารค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และผลที่ได้หัวหน้างานสามารถวิเคราะห์ถึงความถนัดและความเหมาะสมของพนักงาน และองค์กรควรที่จะอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างไรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2553)

แนวทางในการกำหนดเป้าหมาย

การกำหนดเป้าหมายของพนักงาน หัวหน้างานจะประเมินผลการทำงานว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ พนักงานควรทราบล่วงหน้าว่าจะมีการประเมินและจะมีการประเมินด้วยวิธีใด แนวทางของการกำหนดเป้าหมายจะต้องมีความชัดเจน วัดได้ บรรลุเป้าหมายได้และมีกำหนดเวลา

1. กำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง พนักงานที่มีเป้าหมายสามารถทำงานได้ดีกว่าพนักงานที่ไม่มีเป้าหมาย

2. กำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดได้คือ การกำหนดเป้าหมายที่เป็นตัวเลข

3. กำหนดเป้าหมายให้ท้าทายแต่สามารถทำได้ (Dessler, 2007)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการชาวต่างชาติ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการชาวต่างชาติเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อน เนื่องจากผู้จัดการชาวต่างชาติมีคุณลักษณะบางประการและความแตกต่างด้านวัฒนธรรมอาจทำให้การ

ประเมินเกิดความบิดเบือน ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. การกำหนดเงื่อนไขของงานและปรับเกณฑ์การประเมินไปตามสถานการณ์
2. กำหนดน้ำหนักการประเมิน
3. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานควรหารือและขอคำแนะนำจากพนักงานชาวต่างชาติที่มีประสบการณ์หรือเคยทำงานมาก่อน (Dessler, 2007)

เอกสารที่ใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ดำเนินการจะต้องทราบถึงวัตถุประสงค์การประเมินและเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กร รายละเอียดเกี่ยวกับงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสายงานอื่น โดยผู้ที่จะทำหน้าที่ประเมินจะต้องศึกษาเอกสารดังต่อไปนี้

1. แผนภูมิองค์กร จะแสดงถึงโครงสร้างองค์กร สายบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน และตำแหน่งต่างๆ ในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ประเมินได้ทราบและเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร

2. เอกสารพรรณานงาน เอกสารเกี่ยวกับรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับงาน ตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ จะแสดงถึงหน้าที่หลักและความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เพื่อกำหนดมาตรฐานในการทำงาน

3. บันทึกการปฏิบัติงานคือ บันทึกผลการทำงานของบุคลากร แต่ทั้งนี้บันทึกการปฏิบัติงานอาจถูกกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นมาตรฐานในองค์กร หรือหัวหน้างานกำหนดขึ้นเพื่อบันทึกการทำงานในหน่วยงาน

4. ทะเบียนประวัติพนักงาน เป็นแหล่งรวบรวมประวัติพนักงานแต่ละคน โดยจัดเรียงเป็นลำดับตั้งแต่พนักงานคนแรกที่เข้าทำงานจนถึงพนักงานคนล่าสุด ทั้งนี้ทะเบียนประวัติแบ่งเป็นดังนี้

- ส่วนแรก ข้อมูลเดิมของพนักงาน เป็นข้อมูลของพนักงานก่อนเข้าองค์กร เพื่อให้ผู้อ่านสามารถมองเห็นภาพของพนักงานแต่ละคนอย่างชัดเจน ได้แก่ ประวัติ การศึกษา ประสบการณ์ ความสามารถพิเศษ เป็นต้น

- ส่วนที่สอง เป็นการบันทึกประวัติการทำงานและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังร่วมงานกับองค์กร ได้แก่ ตำแหน่งงาน การเลื่อนชั้น การฝึกอบรม การพัฒนา เป็นต้น

5. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานคือ แนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยแบบประเมินการปฏิบัติงานจะแสดงถึงลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน 2 ประการคือ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน จะแสดงถึงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร มักจะแสดงเป็นระดับต่างๆ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์, 2553)

เหตุผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. การประเมินผลเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเลื่อนขั้นหรือปรับเงินเดือน
2. ผลการประเมินจะช่วยให้หัวหน้างานและลูกน้องทราบถึงข้อบกพร่องและหาแนวทางเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น
3. การประเมินเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนเส้นทางอาชีพของพนักงาน (Dessler, 2010) **การนำผลลัพธ์จากการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้**

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกิจกรรมที่ทุกคนในองค์กรจะต้องปฏิบัติร่วมกัน แต่ในฐานะและรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถนำมาใช้ในการดำเนินการดังนี้

1. การกำหนดค่าตอบแทน องค์กรจะนำผลที่ได้มาประเมินผลการทำงานเพื่อเป็นส่วนประกอบในการกำหนดค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่น
2. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ผลที่ได้จากการประเมินผลการทำงานนำมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงาน ตลอดจนการพิจารณาโยกย้าย
3. การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติ ซึ่งบุคลากรสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการทำงานต่อไป
4. การจ้างงาน ผลที่ได้จากการปฏิบัติงานนำมาพิจารณาว่า บุคลากรดังกล่าวว่าเขาสามารถทำงานได้ตรงความต้องการขององค์กรและคุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายหรือไม่
5. การแจ้งผลการประเมินคือ การแจ้งผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้ทราบว่าตนเองทำงานอยู่ในระดับใด เป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรหรือไม่ และควรนำข้อมูลที่ได้นำมาพัฒนาและปรับปรุงการทำงานต่อไป

อย่างไรการแจ้งผลการประเมิน เป็นเรื่องที่จะเอื้ออำนวยแก่บุคลากร และมีความสำคัญต่อความรู้สึกต่อองค์กร ดังนั้นกระบวนการดังกล่าวควรมีการวางแผน จัดเตรียมข้อมูล การดำเนินการ และติดตามผล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและเกิดประโยชน์ในการบริหารงานแก่องค์กร (ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์, 2553)

6.4.2 ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนคือ การที่พนักงานได้รับผลตอบแทนตามค่าของงาน สำหรับคนที่มีความรับผิดชอบเหมือนกันควรได้รับค่าตอบแทนเหมือนกัน องค์กรควรมีข้อกำหนดและมาตรฐานในการจ่ายค่าตอบแทนและควรมีมาตรฐานที่สูงกว่ากฎหมายกำหนด ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผ่อนคลายจากการทำงาน ตลอดจนสร้างความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน ซึ่งถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญที่แสดงถึงว่าองค์กรสามารถที่จะดึงคนมาทำงานและรักษาพนักงานให้ทำงานในองค์กรได้ระยะยาว (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

ค่าตอบแทน ประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Reward) ได้แก่ เงินเดือนคือเงินที่พนักงานได้จากการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (Non-Financial Rewards) คือ การมีงานที่ดี สภาพแวดล้อมที่ดี งานที่ทำหายตลอดจนผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) เป็นสิ่งที่พนักงานได้เพิ่มเติมจากเงินเดือน ได้แก่ วันลาพักร้อน (Vacation), การลาป่วย (Sick leave), วันหยุด (Holidays) ตลอดจนการประกันสุขภาพ (Medical Insurance) เป็นต้น (Dessler, 2007)

ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานชาวต่างชาติ เป็นปัญหาด้านหนึ่งของการรักษาระดับการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันทั่วโลกเพื่อลดปัญหาความไม่เท่ากันของงานชนิดเดียวกันแต่ทำงานต่างพื้นที่ การกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนให้เข้ากับตลาดท้องถิ่นทำให้เกิดปัญหาเนื่องด้วยค่าครองชีพที่แตกต่างกันแต่ละประเทศ วิธีการจ่ายค่าตอบแทนสูงให้กับประเทศที่มีค่าครองชีพสูงไม่ใช่วิธีการแก้ปัญหา วิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมคือ การกำหนดค่าตอบแทนพื้นฐานระดับเดียวกันแล้วเพิ่มค่าครองชีพให้ตามสถานการณ์ (Dessler, 2007)

ลักษณะของการให้รางวัลหรือค่าตอบแทน

1. การให้รางวัลตามสมรรถนะ (Competence-based Pay) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ ได้แก่ ความรู้ ทักษะและความสามารถของพนักงาน

2. การให้รางวัลเป็นธรรมตามความสามารถ (Merit Pay) เป็นการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนโดยพิจารณาการปรับเงินเดือน ซึ่งพิจารณาจากการปฏิบัติงานของแต่ละคน ควรมีการจ่ายอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ การพิจารณาการปฏิบัติงานควรมีมาตรฐานหรือมีเกณฑ์ที่สามารถวัดผลงานได้อย่างเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานมีขวัญกำลังใจและเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน (อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554 Joseph, 2006)

นายจ้างกำหนดอัตราค่าตอบแทนอย่างไร (How Employers Establish Pay Rates)

แนวทางในการตั้งอัตราค่าตอบแทนเพื่อคงไว้ซึ่งความยุติธรรมภายนอกและภายใน ควรดำเนินตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การสำรวจเงินเดือนหรือค่าตอบแทน (Salary or compensation surveys) บริษัทควรมีการดำเนินการสำรวจอัตราเงินเดือนของบริษัทอื่น ว่าจ่ายอยู่ในอัตราเท่าไรในงานที่มีลักษณะเดียวกัน การสำรวจเงินเดือนมีบทบาทสำคัญต่อการตั้งราคางานโดยแท้จริง ทั้งนี้เพื่อเป็นการประกันความยุติธรรมภายนอก

ขั้นที่ 2 การกำหนดคุณค่าของแต่ละตำแหน่งงาน : การประเมินค่างาน (Determine the Worth of Each Job: Job evaluation) บริษัทควรมีคณะกรรมการนายจ้างเพื่อประเมินคุณค่าของแต่ละงานในองค์กร การเปรียบเทียบเนื้อหาและคุณค่าของงานที่สัมพันธ์กับงานอื่น ทั้งนี้เพื่อเป็นการประกันความยุติธรรมภายใน

ขั้นที่ 3 การรวมกลุ่มงานที่คล้ายคลึงกันและจัดแบ่งระดับการจ่ายค่าตอบแทน (Group Similar Jobs into Pay Grades) บริษัทควรจัดพนักงานที่มีลักษณะการทำงานเหมือนกันให้อยู่ในกลุ่มและระดับเดียวกันเพื่อที่จะจ่ายค่าตอบแทนในระดับที่เท่ากัน

ขั้นที่ 4 กำหนดราคาในแต่ละระดับการจ่ายค่าตอบแทน : เส้นค่าจ้าง (Price Each Pay Grade) การกำหนดอัตราค่าตอบแทนในแต่ละระดับหรือในแต่ละงาน โดยทั่วไปบริษัทจะใช้เกณฑ์เส้นทางการจ่ายค่าจ้างในการช่วยกำหนดระดับการจ่ายค่าตอบแทน เส้นค่าจ้างจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าตอบแทนโดยเฉลี่ยกับคะแนนที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าของงาน

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงอัตราการจ่ายค่าตอบแทน (Develop Rate Ranges) สุดท้ายบริษัทไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนเพียงระดับเดียวไปตลอด บริษัทควรมีการดำเนินการพัฒนาการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นไปทิศทางที่เหมาะสมของบริษัท (Dessler, 2007)

ค่าตอบแทนเมื่อไม่ได้ทำงาน (Pay for Time Not Worked)

การจ่ายค่าตอบแทนเมื่อพนักงานไม่ได้ทำงานถือว่าเป็นการจ่ายค่าผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องกัน บริษัทต้องจ่ายให้แก่พนักงาน

1. การประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance) เป็นการจ่ายผลประโยชน์โดยที่ไม่ได้เกิดจากความผิดของพนักงาน การจ่ายการประกันการว่างงานจะจ่ายเฉพาะพนักงานที่ออกจากงานโดยไม่มี ความผิด

2. วันหยุดพักผ่อนและวันหยุดประจำสัปดาห์ (Vacation and Holidays) จำนวนวันหยุดจะแตกต่างกันแล้วแต่ระเบียบของแต่ละบริษัท

3. การลาเนื่องจากเจ็บป่วย (Sick leave) การลาป่วยของพนักงานจะได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนตามวันที่ลาป่วยที่ได้รับอนุมัติให้ลาได้ แต่ทั้งนี้พนักงานหลายคนใช้สิทธิลาป่วยทั้งที่ไม่ได้ป่วยจริง บริษัทควรมีกฎเกณฑ์เพื่อลดปัญหาดังกล่าวนี้

4. การจ่ายค่าชดเชย (Severance Pay) การจ่ายค่าชดเชยนี้ไม่ใช่เรื่องปกติ จะจ่ายเมื่อใดพนักงานออกเนื่องจากการปฏิบัติงานไม่ได้ต่ำกว่ามาตรฐาน เป็นการจ่ายค่าตอบแทนครั้งเดียวให้พนักงานเมื่อออกจากงานหรือจ่ายไปเรื่อยๆ จนกว่าพนักงานจะได้งานใหม่ (Dessler, 2007)

6.4.3 สวัสดิการ

สวัสดิการเป็นสิ่งที่ดีที่องค์กรเป็นผู้จัดทำให้แก่บุคลากรในองค์กร ได้แก่ ที่อยู่อาศัย ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น เป็นค่าใช้จ่ายที่นอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน ถือว่าเป็นสิ่งที่นายจ้างควรรับผิดชอบสมควรที่จะปฏิบัติเพื่อธำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กรต่อไป สวัสดิการเป็นผลประโยชน์ที่ได้มากกว่าเงินเดือน จึงช่วยแบ่งเบาภาระค่าครองชีพ สร้างความมั่นคง ความภูมิใจใจขององค์กร ส่งผลอย่างอ้อมต่อการธำรงรักษาบุคลากรขององค์กร

ประเภทของสวัสดิการ

1. สวัสดิการตามกฎหมายหมายถึง สิ่งที่องค์กรได้จัดสรรให้บุคลากรในองค์กรตามที่กำหนด เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในสถานประกอบการ และส่งเสริมสวัสดิภาพ ความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของบุคลากร
2. สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด คือสวัสดิการที่องค์กรเต็มใจที่มอบให้บุคลากรในองค์กร ซึ่งนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความพอใจในการทำงาน ความสามัคคี ความจงรักภักดีกับองค์กร และส่งผลอย่างยิ่งต่อการธำรงรักษาพนักงาน (ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์, 2553)

ชนิดของสวัสดิการ

ชนิดของสวัสดิการจะพิจารณาถึงปัจจัยขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ความสะดวกสบายในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานดังนี้

1. บริการด้านสุขภาพ (Health service) บริการด้านสุขภาพของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ยา ห้องปฐมพยาบาล การตรวจสุขภาพ บัตรสุขภาพ เป็นต้น
2. บริการด้านความปลอดภัย (Safety Services) เป็นการให้ความรู้ด้านความปลอดภัย การเตรียมความพร้อม การฝึกอบรม เป็นต้น

สุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety) สุขภาพและความปลอดภัยเป็นเรื่องที่สำคัญ พนักงานที่ทำงานในสถานที่มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ ย่อมสามารถที่จะทำงานที่จะก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรในระยะยาวได้ ปัจจุบันมีกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เพื่อให้สังคมและองค์กรได้ตระหนักถึงความปลอดภัยและสุขภาพขององค์กร

3. บริการด้านความมั่นคง (Security Services) เป็นการสร้างความมั่นคงทางร่างกายและสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรในองค์กร ได้แก่ เงินทดแทน ประกันสังคม ประกันชีวิต เงินบำนาญ เป็นต้น
4. การจ่ายค่าตอบแทนในวันหยุดตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต (Payment for Entitle Leave) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานตามวันหยุดต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้หยุดพักผ่อน ทำกิจกรรมทางศาสนา การฉลองในสังคม ได้แก่ วันหยุดตามประเพณี วันลาภกิจ วันลาป่วย เป็นต้น (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

5. การเดินทางและอาหาร บริษัทบางแห่งจะจัดสรรค่าเดินทางหรืออนุญาตให้ผู้บริหารระดับสูงใช้รถของบริษัท บริษัทบางแห่งจัดบริการด้านอาหารให้แก่พนักงานหรือการชอาหารราคาถูกลงภายในโรงอาหารของบริษัท (Dessler, 2007)

6. บริการด้านการศึกษา (Education Service) การส่งเสริมการศึกษาของพนักงาน ได้แก่ การให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน การให้ลาศึกษาต่อ เป็นต้น

7. บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Service) การช่วยเหลือเรื่องค่าครองชีพ ได้แก่ บ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

8. บริหารนันทนาการ (Recreation Services) การส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร โดยการจัดกิจกรรมเป็นหมู่คณะ ได้แก่ การจัดกิจกรรมพักผ่อนประจำปี การจัดชมรมกีฬา การแข่งขัน กีฬาสี เป็นต้น

9. บริหารให้คำปรึกษา (Counseling Services) การให้คำปรึกษาแก่พนักงานจะทำให้พนักงานปลดปล่อยความรู้สึกด้วยการพูดคุยปัญหาของตน เป็นอีกหนึ่งแนวทางที่สามารถช่วยเหลือช่วยเหลือพนักงานได้ (Harvard, 2012) การให้บริการคำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่บุคลากรในองค์กร ได้แก่ คำปรึกษาด้านอาชีพและปัญหาในการทำงาน ความขัดแย้งในองค์กร ชีวิตครอบครัว กฎหมาย เป็นต้น

10. โบนัสและเงินสวัสดิการ (Bonuses and Award) การตอบแทนด้านแรงจูงใจพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่องค์กรต้องการ ได้แก่ เงินโบนัส รางวัลประจำปี รางวัลพนักงานดีเด่น เป็นต้น

11. บริหารอื่น (Other Services) การสนับสนุนบุคลากรในองค์กรนอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้น ได้แก่ รถประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก สนามเด็กเล่น เป็นต้น (ณัฐพันธ์ เจริญนนท์, 2553)

12. การได้รับการยอมรับ (Recognition) **สัณ**

การสนับสนุนและการยอมรับคือ พนักงานได้รับการสนับสนุนในการทำงาน ตลอดจนองค์กรต้องยอมรับถึงความแตกต่างในด้านความคิดเห็นของพนักงานในแต่ละคน

6.4.4. การให้รางวัล (Awards)

การให้รางวัล เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนานโยบาย การให้รางวัลพนักงานในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรในระยะยาว (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

6.4.5. ค่าตอบแทนจูงใจ (Incentives)

บางบริษัทต้องจ่ายค่าตอบแทนจูงใจพิเศษเพื่อสนับสนุนงานระดับนานาชาติ เป็นค่าตอบแทนพิเศษที่จ่ายเพิ่มจากค่าตอบแทนปกติ บางบริษัทมีการจ่ายเบี้ยกันดาร เป็นค่าตอบแทนจูงใจในการใช้ชีวิตที่ยากลำบากในต่างประเทศ (Dessler, 2007)

6.5 การสร้างความสัมพันธ์กับพนักงาน (Employee Relationship)

6.5.1 หลักจริยธรรมและปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในที่ทำงาน (Ethics and Fair treatment at Work)

หลักจริยธรรมหมายถึง หลักการในการดำเนินการในการปกครองพนักงานขององค์กรมีมาตรฐานในการตัดสินเชิงจริยธรรม บางครั้งกฎหมายไม่ใช่เรื่องแนวทางที่ดีที่สุดจึงต้องใช้หลักจริยธรรม จริยธรรมเกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์ ความเป็นธรรมและศักดิ์ศรีของแต่ละคน หากองค์กรไม่มีจริยธรรม ไม่มีความเป็นธรรม ส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียด ไม่พอใจและลาออกจากรางานในที่สุด (Dessler, 2010)

จริยธรรม (Ethics) เป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อนำมาใช้ในการปกครองบุคคลและเป็นบรรทัดฐานเพื่อใช้ในการตัดสินใจว่าอะไรเป็นการประพฤติที่มีความถูกต้อง หากมีความชัดเจนว่าอย่างไรคือจริยธรรมและอย่างไรที่ไม่ใช่จริยธรรม การดำเนินชีวิตก็จะไม่เกิดความยุ่งยาก

การตัดสินใจด้านจริยธรรมประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการคือ

1. การวินิจฉัยโดยเปรียบเทียบจากมาตรฐาน (Normative Judgment) เป็นการตัดสินใจด้านจริยธรรมว่าสิ่งนี้ดีหรือไม่ดี สิ่งนี้ถูกหรือไม่ถูก

2. ศีลธรรม (Morality) การตัดสินใจด้านจริยธรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับศีลธรรม ซึ่งเป็นบรรทัดฐานของพฤติกรรมที่สังคมยอมรับ (Dessler, 2007)

6.5.2 ความผูกพัน (Commitments)

ความผูกพัน (Commitments) คือความสุขที่พนักงานได้รับจากองค์กร และเกิดความทุ่มเทในการทำงาน

ผลลัพธ์จากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือการพยายามสร้างความผูกพันในงาน ความสามารถ ประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทำให้พนักงานมีความผูกพันและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร ทำงานอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ส่งผลให้พนักงานทำงานกับองค์กรยาวนาน ตลอดจนช่วยให้องค์กรประหยัดค่าใช้จ่าย องค์กรมีความมั่นคงและเกิดภาพลักษณ์ที่ดี (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

6.5.3 มีความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ (Fair, non - discriminatory treatment)

หลักความเสมอภาค (The Principle of Egalitarianism) การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเที่ยงเทียมกัน เช่น ไม่แบ่งชั้นระหว่างพนักงาน การให้ผลประโยชน์และสิทธิที่เท่ากัน ส่งผลให้พนักงานมีความรัก ความผูกพันให้แก่องค์กรมากขึ้น (อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554 Bohlander and Snell, 2004)

ไม่ว่าองค์กรจะฝึกอบรมพัฒนาพนักงานในรูปแบบใด ผู้บริหารควรใช้หลักของความเสมอภาคในการดำเนินการ ด้วยการให้พนักงานทุกคนได้รับความเสมอภาคและเป็นแบบอย่างเดียวกัน (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

7. กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งงาน

ในกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ นอกจากโรงเรียนจะพิจารณาคุณสมบัติตรงตามความต้องการของโรงเรียนแล้ว โรงเรียนยังต้องพิจารณาถึงกฎระเบียบของหน่วยงานราชการไทยประกอบในการคัดเลือกครูชาวต่างชาติด้วย เมื่อโรงเรียนได้ดำเนินการคัดเลือกครูชาวต่างชาติแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งงานของครูชาวต่างชาติ ในการที่จะทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยหน่วยงานราชการจะพิจารณาดำเนินการตั้งแต่การรับเรื่อง ตรวจสอบข้อมูล และการนำเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาอนุญาตในแต่ละขั้นตอนดังต่อไปนี้

หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับคัดเลือกครูชาวต่างชาติที่มาทำงานในประเทศไทยดังนี้

ที่	ผังกระบวนการ	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
1	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กระทรวงศึกษาธิการ	การขอเปลี่ยนวีซ่าและแต่งตั้งครูชาวต่างประเทศมาทำงานในโรงเรียน	กลุ่มงานโรงเรียนนโยบายพิเศษ
2	↓ กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ	การตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-Immigrant Visa รหัส B)	เอกอัครราชทูต กงสุลใหญ่ และกงสุลกิตติมศักดิ์
3	↓ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ	1. หนังสืออนุญาตให้ประกอบวิชาชีพครูโดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูชาวต่างประเทศ 2. การขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูชาวต่างประเทศ	กลุ่มงานบริการผู้ขอใบประกอบวิชาชีพชาวต่างประเทศ
4	↓ กระทรวงแรงงาน	ใบอนุญาตทำงาน	สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน
5	↓ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	1. การแจ้งการรับครูชาวต่างชาติเข้าพักอาศัยภายใน 24 ชั่วโมง 2. การขอยุ่ต่อในราชอาณาจักรไทย (การขอวีซ่าทำงาน) 3. การขอสงวนสิทธิเพื่อกลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีก (Re-entry Permit)	สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

1. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กระทรวงศึกษาธิการ การจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2476 เป็นต้นมา การจัดการศึกษาของเอกชนที่ดำเนินควบคู่มากับการจัดการศึกษาของรัฐบาล และอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลและช่วยเหลือส่งเสริมของกองโรงเรียนราษฎร์ กรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการนั้น มีการขยายตัวอย่างกว้างขวางจึงทำให้กองโรงเรียนราษฎร์ไม่สามารถบริหารงานได้รวดเร็วทันความต้องการของประชาชนและสมาคมครูโรงเรียนราษฎร์แห่งประเทศไทย จึงเสนอความเห็นว่าการโรงเรียนราษฎร์ควรได้รับการยกวิทยฐานะเป็นกรมโรงเรียนราษฎร์ หรือกรมการศึกษาเอกชน เพื่อเพิ่มอำนาจในการส่งเสริมและช่วยเหลือโรงเรียนเอกชน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษามากขึ้น และเป็นการส่งเสริมกำลังใจให้เอกชนจัดการศึกษาได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ความต้องการของสมาคมครูโรงเรียนราษฎร์แห่งประเทศไทยนอกจากจะสอดคล้องกับความต้องการของ นายเกรียง เอี่ยมสกุล (อดีตหัวหน้ากองโรงเรียนราษฎร์คนแรก) ที่จะแยกโรงเรียนเอกชนออกจากกรมวิสามัญ ให้มีหน่วยบริหารของตนเองแล้ว ยังสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในเวลานั้นที่ต้องการปรับปรุงระบบราชการ ดังนั้น สภาการศึกษาแห่งชาติจึงได้จัดตั้งคณะกรรมการปรับปรุงโรงเรียนราษฎร์ขึ้น เพื่อพิจารณาให้ความช่วยเหลือกระทรวงศึกษาธิการและโรงเรียนเอกชน เพื่อปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาทั้งด้านวิชาการ และด้านบริการ คณะกรรมการนี้ประกอบด้วย ดร.ธำรง บัวศรี เป็นประธานกรรมการ นายพนอม แก้วกำเนิด ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองโรงเรียนราษฎร์ในขณะนั้น จึงได้มอบแผนงานกรมโรงเรียนราษฎร์เพื่อเสนอกระทรวงศึกษาธิการ และผลปรากฏว่ากองโรงเรียนราษฎร์ได้รับการปรับปรุงเป็นสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้ชื่อย่อว่า สช. มีฐานะเทียบเท่ากรมหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2515 ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 217 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 โดยโอนอำนาจหน้าที่ กิจการ ทรัพย์สิน หนี้สิน ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณของกรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับกองโรงเรียนราษฎร์ และโอนงานวิทยาลัยเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และผู้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชนคนแรก คือ ดร.ธำรง บัวศรี (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2559 : ออนไลน์ อ้างถึง วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน ฉบับพิเศษ, 2535)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาเอกชนให้ได้มาตรฐานสากล
2. เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้พัฒนาตามศักยภาพของตนเอง

ตนเอง

3. เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาเอกชนให้มีประสิทธิภาพโดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

4. เพื่อร่วมสร้างสันติสุขโดยใช้กลไกการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์วิถีชีวิต อาชีพ

ปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 และพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ดังนี้

1. เป็นหน่วยงานในการส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชนและดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน

2. เสนอนโยบายยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน กำหนดกฎ ระเบียบ และเกณฑ์มาตรฐานกลางในการจัดการศึกษาเอกชน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเอกชน

3. ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนทางการศึกษาเอกชน การอุดหนุนการศึกษาเอกชน การคุ้มครองการทำงาน สิทธิประโยชน์ของครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

4. เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลและทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน

5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2559 : ออนไลน์)

กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษา กลุ่มงานโรงเรียนนโยบายพิเศษ คือหน่วยงานของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีหน้าที่กำกับดูแล พิจารณาดำเนินการให้ความเห็นชอบในการรับชาวต่างชาติเข้ามาเป็นครูในโรงเรียนเอกชน ทั้งโรงเรียนในระบบรวมถึงโรงเรียนนานาชาติ และโรงเรียนนอกระบบ ซึ่งปัจจุบันมีโรงเรียนเอกชนมาเรียนเรื่องขอเปลี่ยนวิชาให้กับครูชาวต่างประเทศเป็นจำนวนมาก กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษา กลุ่มงานโรงเรียนนโยบายพิเศษ จึงได้มีแนวทางปฏิบัติในการยื่นเรื่องเพื่อที่โรงเรียนจะได้ดำเนินการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว กระบวนการในการรับครูชาวต่างชาติมาเป็นครูในโรงเรียนเอกชน ใช้แนวทางปฏิบัติการพิจารณาอนุญาตชาวต่างชาติมาเป็นครูในโรงเรียนเอกชน ตามหนังสือ ที่ ศธ 0211.5/3454 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2555 โดยพิจารณาดำเนินการตั้งแต่การรับเรื่องตรวจสอบข้อมูลและการนำเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาอนุญาต รวมทั้งการแจ้งเรื่องไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เอกอัครราชทูต กุสุลใหญ่และกงสุลกิตติมศักดิ์

Work Flow ผังกระบวนการการขออนุญาตรับชาวต่างชาติเป็นครูในโรงเรียนเอกชน

ที่	ผังกระบวนการ	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
1		เจ้าหน้าที่รับเรื่อง	กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษา
2		เจ้าหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร	กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษา
3		เจ้าหน้าที่ลงทะเบียนรับเรื่องในระบบและจัดส่งเรื่องให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบ	บุคลากรกลุ่มงานโรงเรียนนโยบายพิเศษ
4		เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอกลุ่มงาน	กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษา
5		หัวหน้ากลุ่มงานตรวจสอบความถูกต้องและนำเสนอผู้อำนวยการกลุ่มงานโรงเรียนนโยบายพิเศษ	กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษา
6		ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนลงนามในหนังสือ	เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
7		บุคลากรออกเลขที่	บุคลากรกลุ่มงานเลขานุการกรม
8		แจ้งโรงเรียนให้มารับหนังสือ	กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษา

ที่มา : คู่มือการปฏิบัติงานกระบวนการรับชาวต่างประเทศเป็นครูในโรงเรียนเอกชน (2555),

หน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเกี่ยวกับงานครูต่างชาติ

1. เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้ลงนามในหนังสืออนุญาตให้โรงเรียนรับครูชาวต่างชาติเป็นครูในโรงเรียนนานาชาติและหนังสือแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ผู้อำนวยการกลุ่มงานโรงเรียนนโยบายพิเศษ พิจารณานำเสนอเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
3. หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมสถานศึกษา พิจารณาความถูกต้องและเสนอผู้อำนวยการกลุ่มงานโรงเรียนนโยบายพิเศษ
4. เจ้าหน้าที่กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาทุกคน วิเคราะห์และนำเสนอหัวหน้ากลุ่มส่งเสริมสถานศึกษา

หลักเกณฑ์การขอเปลี่ยนวีซ่าและแต่งตั้งครูชาวต่างประเทศมาทำงานในโรงเรียน

1. โรงเรียนมายื่นเรื่องขอวีซ่า

การเตรียมยื่นเรื่องขอเปลี่ยนหรือขอวีซ่าไปยังสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โรงเรียนจะดำเนินการติดต่อทำหนังสือ ประทับตราโรงเรียนและลงลายมือชื่อผู้มีสิทธิลงนาม เพื่อดำเนินการขอวีซ่าทำงานให้กับครูชาวต่างชาติถึงหน่วยงานที่จะระบุในหนังสือดำเนินการขอวีซ่าดังกล่าวจะต้องระบุหน่วยงานที่จะขอหรือเปลี่ยนประเภทวีซ่า คือ เอกอัครราชทูต กงสุลใหญ่ และกงสุลกิตติมศักดิ์ ทั้งนี้จะต้องระบุเมืองและประเทศที่มีกงสุลไทยประจำอยู่ที่นั่น ในการตรวจสอบเอกสารหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการข้างต้นจะดำเนินการพิจารณาเอกสาร ดังนี้

1.1 หนังสือมาจากโรงเรียน ถึงเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ให้ระบุหน่วยงานที่จะขอรับตรวจลงตราวีซ่า รหัส B คือ เอกอัครราชทูต (ระบุเมืองและประเทศ) กงสุลใหญ่ (ระบุเมืองและประเทศ) และกงสุลกิตติมศักดิ์ (ระบุเมืองและประเทศ) ประทับตราโรงเรียนตรงตำแหน่งผู้ลงนาม

1.2 สัญญาจ้างฉบับจริง (แบบสัญญาจ้างเป็นครูใหญ่และครูทำยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 สำหรับครูต่างประเทศ อนุมัติให้ใช้สัญญาของครูฉบับจริงระหว่างโรงเรียนกับครูชาวต่างประเทศให้ลงวันที่จ้างล่วงหน้า 1 เดือน ประทับตราโดยตรงตำแหน่งผู้รับใบอนุญาตหรือผู้อำนวยการ 1 ชุด (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2555)

1.3 สำเนาตารางแสดงจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 ชุด (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2559)

1.4 สำเนาวุฒิการศึกษา จำนวน 1 ชุด ตามคุณสมบัติของชาวต่างชาติที่จะแต่งตั้งเป็นครูสอนในโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทนานาชาติ

1.5 ผลวัดระดับภาษาอังกฤษ TOEIC 600 /TOEFL 550 /IELTS 5.5 (ยกเว้น 6 ประเทศที่ไม่ต้องสอบวัดระดับ คือ สหรัฐอเมริกา/ สหราชอาณาจักรบริเตนใหญ่และไอร์แลนด์เหนือ/แคนาดา/เครือรัฐออสเตรเลีย/นิวซีแลนด์/ไอร์แลนด์

1.6 สำเนาหนังสือเดินทางทุกหน้าที่มีบันทึกรายการ (ครูชาวต่างชาติรับรองสำเนาถูกต้อง) 1 ชุด (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2559)

1.7 ผลการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม

1.8 สำเนาตราสารหรือใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียน หนังสือแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้บริหาร

1.9 หนังสือรับรองจากสถานทูต (กรณีที่มีชื่อในหนังสือเดินทางกับวุฒิการศึกษาไม่ตรงกัน)

2.0 สำเนาหนังสือทุกฉบับ ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้อำนวยการรับรองสำเนาถูกต้อง (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2559)

2. โรงเรียนต้องเตรียมเอกสารไปยื่นหน่วยงานที่ขอวีซ่า

หน่วยงานที่ครูต่างชาติไปยื่นขอวีซ่า คือ เอกอัครราชทูต (ระบุมืองและประเทศ) กงสุลใหญ่ (ระบุมืองและประเทศ) และกงสุลกิตติมศักดิ์ (ระบุมืองและประเทศ) ประทับตราโรงเรียนตรงตำแหน่งผู้ลงนาม

หลังจากที่โรงเรียนส่งเอกสารดังกล่าวข้างต้นเรียบร้อยแล้ว และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/ สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดดำเนินการตรวจสอบเอกสารเรียบร้อยแล้ว หลังจากนั้นหน่วยงานดังกล่าวจะออกหนังสือขอเปลี่ยนวีซ่าหรือออกจดหมายขอ วีซ่าให้กับโรงเรียน และโรงเรียนจะต้องเตรียมเอกสารให้ครูชาวต่างชาติไปยื่นขอวีซ่ากับหน่วยงานของกงสุลไทยที่ต่างประเทศ ได้แก่ เอกอัครราชทูต (ระบุมืองและประเทศ)/ กงสุลใหญ่ (ระบุมืองและประเทศ)/ กงสุลกิตติมศักดิ์ (ระบุมืองและประเทศ) ประทับตราโรงเรียนและลงลายมือชื่อผู้มีสิทธิลงนาม โดยดำเนินการดังนี้

โรงเรียนจะต้องจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ดำเนินการขอวีซ่าของครูชาวต่างชาติ (NON – IMMIGRANT รหัส B) ดังต่อไปนี้

2.1 หนังสือนำจากโรงเรียน ถึง เอกอัครราชทูต (ระบุมืองและประเทศ) กงสุลใหญ่ (ระบุมืองและประเทศ) และกงสุลกิตติมศักดิ์ (ระบุมืองและประเทศ) ประทับตราโรงเรียนตรงตำแหน่งผู้ลงนาม

2.2 สัญญาจ้าง (แบบสัญญาจ้างเป็นครูใหญ่และครูทำระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 สำหรับครูต่างประเทศ อนุโลมให้ใช้สัญญาของครูฉบับจริงระหว่างโรงเรียนกับครูชาวต่างประเทศให้ลงวันที่จ้างล่วงหน้า 1 เดือน ประทับตราโดยตรงตำแหน่งผู้รับใบอนุญาตหรือผู้อำนวยการ)

2.3 สำเนาวุฒิการศึกษา จำนวน 1 ชุด

2.4 ระดับวัดภาษาอังกฤษ TOEIC 600 / TOEFL 550/IELTS 5.5 (ยกเว้น 6 ประเทศที่ไม่ต้องสอบวัดระดับ คือ สหรัฐอเมริกา/ สหราชอาณาจักรบริเตนใหญ่และไอร์แลนด์เหนือ/แคนาดา/เครือรัฐออสเตรเลีย/นิวซีแลนด์/ ไอร์แลนด์)

2.5 สำเนาหนังสือเดินทางทุกหน้าที่มีบันทึกรายการพร้อมฉบับจริง

2.6 สำเนาตราสารหรือใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียน หนังสือแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้บริหาร

2.7 หนังสือรับรองจากสถานทูต (กรณีที่มีชื่อในหนังสือเดินทางกับวุฒิการศึกษาไม่ตรงกัน)

(สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2555)

แบบสัญญาจ้างการเป็นครูใหญ่และครูทำยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2552 สำหรับครูต่างชาติ ดังนี้

ข้อ 3 “ผู้รับใบอนุญาต” ตกลงจ่ายเงินเดือน ค่าสอนและค่าล่วงเวลาต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 ให้แก่ “ครู” ตามกำหนดเวลาดังนี้

(1) จ่ายเงินเดือนไม่ช้ากว่าวันที่ 3 ของเดือนถัดไปทุกเดือน

(2) จ่ายค่าสอน ค่าล่วงเวลาต่างๆ เป็น รายสัปดาห์/รายเดือน

ข้อ 4 “ผู้รับใบอนุญาต” ตกลงจ่ายเงินเดือน ค่าสอน หรือค่าล่วงเวลาต่างๆ ตามกำหนดไว้ในระเบียบคุ้มครองการทำงานให้แก่ “ครู” ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนทุกครั้ง และจะพิจารณาปรับเงินเดือนให้แก่ “ครู” ที่ทำงานมาครบรอบปีหนึ่งๆ โดยถือเอาความรู้ความสามารถและความดี ความชอบในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลักในการพิจารณา

ข้อ 5 “ครู” ตกลงจะปฏิบัติงานในหน้าที่ครูเต็มความสามารถ และจะประพฤติตนให้อยู่ในจรรยา มารยาทและวินัยครู

ข้อ 6 “ผู้รับใบอนุญาต” ตกลงจะปฏิบัติต่อ “ครู” ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในระเบียบกฎหมายและคำสั่งทางราชการทุกประการ

ข้อ 7 คู่สัญญาซึ่งประสงค์จะบอกเลิกสัญญา จะต้องแจ้งเป็นหนังสือให้แก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในระเบียบทุกประการ

ข้อ 8 ในกรณีที่ “ผู้รับใบอนุญาต” บอกเลิกสัญญาหรือสัญญาการเป็นครูได้สิ้นสุดลง อันเนื่องมาจากความผิดหรือความบกพร่องของ “ผู้รับใบอนุญาต” ยินยอมจ่ายค่าชดเชยหรือค่าชดเชยพิเศษให้แก่ “ครู” ตามจำนวนและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2552 ข้อ 32 ตามที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องทุกประการ

ข้อ 9 ข้อตกลงอื่นใดระหว่างผู้รับใบอนุญาตกับครูใหญ่หรือครูที่ขัดหรือแย้งกับสัญญานี้ให้ถือว่าไม่มีผลบังคับ

ข้อ 49 สำหรับครูชาวต่างประเทศ หรือโรงเรียนเอกชนตามมาตรา 15 (2) ที่มีลักษณะหรือสภาพการทำงานของครูเป็นพิเศษตามการจัดการเรียนการสอนที่เปิดสอนและผู้รับใบอนุญาตมีความประสงค์จะขอยกเว้นไม่นำบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ทั้งหมด หรือบางส่วนมาใช้บังคับแก่โรงเรียนและครู ให้นำเสนอคณะกรรมการคุ้มครองพิจารณาอนุมัติเป็นรายๆ ไป

2. กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ

กรมการกงสุลจะทำให้การบังคับบัญชา สั่งการ ระหว่างอธิบดีซึ่งปฏิบัติราชการแทน ปลัดกระทรวงฯ กับสถานเอกอัครราชทูต / สถานกงสุลใหญ่ ต่าง ๆ ชัดเจน รวดเร็ว ฝ่ายกงสุลของสถานเอกอัครราชทูต / สถานกงสุลใหญ่ จะมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะอธิบดีกรมการกงสุลมีการประสานงานกับอธิบดีของหน่วยราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรมประชาสัมพันธ์ กรมในสังกัดกระทรวงแรงงานฯ นอกจากนี้ การเป็นกรมจะทำให้งานบริการประชาชนทั้งในและต่างประเทศมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น (กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ, 2559 : ออนไลน์)

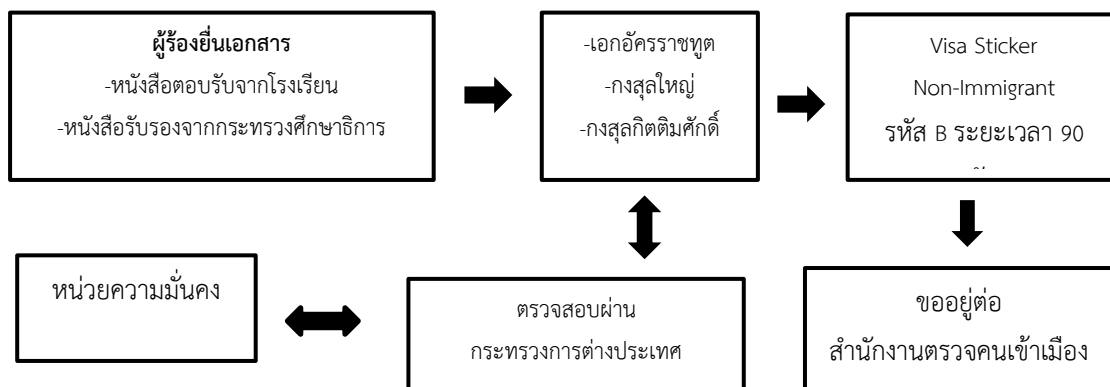
ขั้นตอนในการดำเนินการขอวีซ่าของครูชาวต่างชาติ

เมื่อโรงเรียนได้รับหนังสือราชการตราครุฑจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/ สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดออกถึงหน่วยงานที่ขอวีซ่าแล้ว โรงเรียนดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 แนบบจดหมายราชการดังกล่าวไว้ข้างหน้าหนังสือเอกสารของโรงเรียน และแนบเอกสารชุดเดิมตามที่โรงเรียนยื่นเรื่อง ถึงสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/ สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด

ขั้นตอนที่ 2 นำเอกสารที่จัดเตรียมตามขั้นตอนที่ 1 ให้ครูชาวต่างชาติเพื่อนำไปยื่นขอวีซ่า Non immigrant รหัส B ที่ เอกอัครราชทูต กงสุลใหญ่ และกงสุลกิตติมศักดิ์ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2555)

ขั้นตอนตามกฎหมายสำหรับการออกวีซ่าให้แก่ครูชาวต่างชาติ



ที่มา: กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ (2559)

แนวทางปฏิบัติที่ควรทราบ

1. หนังสือตอบรับจากทางสถาบันการศึกษาในประเทศไทย
2. หนังสือรับรองจากส่วนราชการที่รับผิดชอบ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด
3. ครูชาวต่างชาติควรขอวีซ่าจากสถานทูตและสถานกงสุลใหญ่
4. ครูชาวต่างชาติควรยื่นขอในประเทศที่ตนมีถิ่นพำนัก

ปัญหาที่ได้รับแจ้งและร้องเรียน

1. ความไม่พร้อมของเอกสารและไม่ทราบข้อมูลการตรวจลงตรา
2. ความน่าเชื่อถือของหลักฐานหรือเอกสาร
3. แนวโน้มการรับครูชาวต่างชาติประเทศที่มีสัญชาติกลุ่มเสี่ยง 30 ประเทศมากขึ้น
4. การปลอมแปลงและตรวจสอบหลักฐานวุฒิการศึกษา

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาการออกวีซ่า

1. แนะนำให้สถานศึกษาศึกษากฎเกณฑ์ ระเบียบและเงื่อนไขการขอวีซ่าจากสถานทูตและสถานกงสุลใหญ่ และการขอยุ่ต่อกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองให้ถี่ถ้วน
2. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ให้เพิ่มบทบาทช่วยกลั่นกรองเอกสาร (กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ, 2559)

หนังสือเดินทาง (Passport)

หนังสือเดินทางคือ หนังสือเดินทางที่คุ้มครองคนสัญชาติของตนเองที่เดินทางไปต่างประเทศ คนต่างด้าวที่จะเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรไทยต้องมีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางอันถูกต้องและรัฐบาลไทยยอมรับ กล่าวคือต้องเป็นเอกสารการเดินทางซึ่งรัฐบาลของประเทศนั้นๆ ออกให้แก่คนสัญชาติตน

หนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางที่คนต่างด้าวจะสามารถเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรนั้น ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

เป็นหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางที่คนต่างด้าวจะสามารถใช้เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรได้นั้น ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นหนังสือเดินทาง หรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางที่ถูกต้องสมบูรณ์ กล่าวคือต้องออกให้โดยรัฐบาลต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศที่ประเทศไทยให้การรับรอง
2. ต้องเป็นเอกสารเดินทางซึ่งรัฐบาลของประเทศนั้นๆ ออกให้คนสัญชาติตนหรือออกให้คนสัญชาติอื่นที่ได้รับอนุญาตให้มีถิ่นพำนักในประเทศของตน
3. เอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางต้องเป็นเอกสารที่มุ่งหมายให้ใช้เป็นเอกสารในการเดินทางไปต่างประเทศแทนหนังสือเดินทาง
4. ต้องมีหน้าเอกสารครบถ้วน ไม่อยู่สภาพชำรุดเสียหายอนุญาตให้ใช้เดินทางเข้าประเทศไทยได้ รวมทั้งสามารถใช้เดินทางกลับประเทศของผู้มีถิ่นพำนักของตนเองได้

การตรวจลงตรา (Visa Issuance)

การตรวจลงตรา (Visa Issuance) หมายถึง การประทับตราหรือการลงข้อความในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางของคนต่างด้าวโดยเจ้าพนักงานของรัฐ เพื่อแสดงว่าผู้เดินทางได้รับอนุญาตให้เข้ามาพำนัก เดินทางผ่านและเดินทางออกจากราชาอาณาจักร อำนาจการดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามบทบัญญัติแห่ง พ.ร.บ. คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 รวมทั้งประกาศและกฎกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามความในพระราชบัญญัติฉบับนี้

อายุการใช้งานของการตรวจลงตรา เป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ต้องพิจารณากำหนดให้แก่ผู้ร้อง ตามประเภทการตรวจลงตราและกำหนดการเดินทางของผู้ร้องขอ เช่น 3 เดือนหรือ 6 เดือนหรือ 1 ปี เป็นต้น

สำหรับระยะเวลาการพำนักในราชอาณาจักร (Period of Stay) นั้น เป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจะใช้ดุลยพินิจอนุญาตให้พำนัก (Stay Permit) ให้แก่ผู้ได้รับการตรวจลงตราที่เดินทางเข้ามายังประเทศไทย

กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการตรวจ การยกเว้น และการเปลี่ยน ประเภทการตรวจลงตรา พ.ศ. 2545

ข้อ 2 การตรวจลงตราหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามมาตรา 12 (1) วรรค 2 มี 8 ประเภท ครุชาวต่างชาติอยู่ในข้อ (3) ประเภทคนอยู่ชั่วคราว

ข้อ การตรวจลงตราประเภทคนชั่วคราว ให้จำกัดเฉพาะการขอรับการตรวจลงตราเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่ง

ทั้งนี้ให้ผู้ถือหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางยื่นรับขอตรวจลงตราต่อ สถานทูต สถานกงสุลไทย หรือสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง แล้วแต่กรณี

ประเภทของการตรวจลงตรา (Type of Visa)

ชาวต่างชาติหรือครุชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร ประเภทของการตรวจลง ตราคือ Non-Immigrant Visa ประเภทคนอยู่ชั่วคราว และในการตรวจลงตรา จะมีการระบุรหัส กำกับ (Category of Visa) ของประเภทการตรวจลงตราไว้ เพื่อแสดงวัตถุประสงค์หรือกิจกรรมที่คน ต่างต่างประสงค์จะเข้ามาในราชอาณาจักรคือ รหัส B (Business) การประกอบธุรกิจและการทำงาน

ระยะเวลาของการตรวจลงตรา

ครุชาวต่างชาติจะได้รับการตรวจลงตราประเภท Non Immigrant Visa รหัส B เจ้าหน้าที่จะ ประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรได้ไม่เกิน 90 วัน (พ.อ.ต.ต.ร.ณัฐธร เพราะสุนทร, 2556)

อายุการตรวจลงตรา (Validity of Visa)

สถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลใหญ่ออกให้โดยปกติมีอายุ 3 เดือน ซึ่งหากผู้เดินทางใช้วีซ่า ในวันสุดท้ายเพื่อเดินทางเข้าประเทศไทยและเมื่อรวมกับระยะเวลาที่จะพำนักในประเทศไทยแล้ว อาจจะมีมากกว่าอายุของหนังสือเดินทางที่เหลือซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาในการเดินทางเข้ามาในประเทศไทยได้ ดังนั้นหนังสือเดินทางควรมีอายุไม่น้อยกว่าอายุการตรวจลงตรา

หน่วยงานที่มีอำนาจในการตรวจลงตรา

1. สำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (สตม.) มีอำนาจในการตรวจลงตราประเภท นักท่องเที่ยวและประเภทคนเข้าเมืองและกำหนดคนต่างด้าวที่จะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร มีอำนาจ ในการเปลี่ยนประเภทการตรวจลงตราจากวีซ่านักท่องเที่ยวและประเภทคนเดินทางผ่านให้เป็น ประเภทคนอยู่ชั่วคราวได้ (กระทรวงการต่างประเทศ, 2551)

2. สถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลไทย มีอำนาจตรวจลงตราประเภททูต ราชการ คน เดินทาง นักท่องเที่ยว คนอยู่ชั่วคราว คนเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรและประเภทอัยาศัยไมตรี

3. สถานกงสุลกิตติมศักดิ์ของไทย มีอำนาจตรวจลงตราประเภทคนเดินทางผ่าน นักท่องเที่ยว คนอยู่ชั่วคราวและประเภทอัยาศัยไมตรี (ตรวจลงตราให้เฉพาะผู้ถือหนังสือเดินทางธรรมดา) แต่มีสถาน

กงสุลกิตติมศักดิ์บางแห่งได้รับอนุญาตให้ตรวจลงตราประเภททูตและราชการด้วย (พล.อ.ต.ดร.ณัฐธร เพราะสุนทร, 2556)

4. กระทรวงการต่างประเทศ มีอำนาจแก้ไขการตรวจลงตราที่สถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลฯ ให้รหัสผิดพลาด เปลี่ยนประเภทการตรวจลงตราต่างๆ ให้เป็นประเภททูต ราชการและ อัยาศัยไมตรี และให้การตรวจลงตราประเภท Re-entry Visa สำหรับบุคคลในคณะทูตและสถานกงสุลในไทย (เฉพาะประเทศที่ไม่มีความตกลงยกเว้นการตรวจลงตราหนังสือเดินทางกับรัฐบาลไทย) และองค์กระหว่างประเทศของไทย(กระทรวงการต่างประเทศ, 2551)

การตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-Immigrant Visa)

1. การตรวจลงตราประเภทนี้จะออกให้แก่คนต่างด้าวที่ประสงค์จะเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1.1 การปฏิบัติหน้าที่ทางราชการ (รหัส F)

1.2 การติดต่อหรือประกอบธุรกิจ และการทำงาน (รหัส B)

เอกสารประกอบตามวัตถุประสงค์ของการเดินทาง เช่น

ครู / อาจารย์ในสถาบันการศึกษาเอกชน (รหัส B)

- 1) หนังสือตอบรับการจ้างจากสถาบันการศึกษา
- 2) หนังสืออนุมัติให้จ้างบุคคลดังกล่าวจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช) หรือจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (ส่วนภูมิภาค)
- 3) หลักฐานวุฒิการศึกษา
- 4) หนังสือรับรองว่าไม่มีประวัติอาชญากรรมจากสำนักงานตำรวจ

เอกสารที่ต้องนำไปแสดง ได้แก่

- 1) หนังสือเดินทางที่มีอายุใช้งานไม่น้อยกว่า 6 เดือน
- 2) แบบฟอร์มวีซ่าที่กรอกข้อความสมบูรณ์
- 3) รูปถ่ายขนาด 2 ½ นิ้ว จำนวน 2 รูป (ถ่ายในระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน / ไม่สวมหมวกและแว่นตาดำ)
- 1.3 การลงทุนที่ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงที่เกี่ยวข้อง (รหัส IM)
- 1.4 การลงทุนหรือการอื่นภายใต้ข้อบังคับกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน (รหัส IB)
- 1.5 การศึกษา ดูงาน และฝึกอบรมต่างๆ (รหัส ED)
- 1.6 การปฏิบัติหน้าที่สื่อมวลชน (รหัส M)
- 1.7 การเผยแพร่ศาสนาที่ได้รับความเห็นชอบจากกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ (รหัส R)

- 1.8 การค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์หรือฝึกสอนในสถาบันการค้นคว้า หรือสถาบันการศึกษา
ในราชอาณาจักร (รหัส RS)
- 1.9 การปฏิบัติงานด้านช่างฝีมือผู้เชี่ยวชาญ (รหัส EX)
- 1.10 การอื่น (รหัส O) ได้แก่
- 1.10.1 การเข้ามาใช้ชีวิตในบ้านปลายในฐานะผู้สูงอายุ
- 1.10.2 การเข้ามาในฐานะคู่ความหรือพยานสำหรับการพิจารณาคำเนนคดี
- 1.10.3 การปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจในครอบครัวคนต่างด้าว ซึ่งเข้ามาใน
ราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อปฏิบัติหน้าที่ทางการทูต กงสุลหรือปฏิบัติภารกิจอื่น โดยเป็นบิดา
มารดา คู่สมรส หรือบุตร ซึ่งอยู่ในความอุปการะและเป็นส่วนแห่งครัวเรือนของบุคคลดังกล่าว
- 1.10.4 การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะคนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางมาจากต่างประเทศเพื่อ
มาทำงานตามปกติ ณ ที่พักอาศัยของบุคคลในคณะผู้แทนทางการทูต หรือบุคคลซึ่งมีเอกสิทธิ์เท่า
เทียมกัน กับบุคคลซึ่งมีตำแหน่งทางการทูตตามความข้อตกลงที่รัฐบาลไทยได้ทำไว้กับรัฐบาล
ต่างประเทศ หรือกับองค์การ หรือทบวงการะหว่างประเทศ
- 1.10.5 การให้ความอุปการะแก่หรือรับความอุปการะจากบุคคลสัญชาติไทย หรือ
บุคคลผู้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร โดยเป็นบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตร ซึ่งอยู่ในความอุปการะและ
เป็นส่วนแห่งครัวเรือนของบุคคลดังกล่าว
- 1.10.6 การปฏิบัติหน้าที่ให้แก่รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การกุศลสาธารณะ
- 1.10.7 การเข้ามาในราชอาณาจักรของผู้เคยมีสัญชาติไทย เพื่อเยี่ยมญาติ หรือขอ
กลับเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร
- 1.10.8 การเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อการรักษาพยาบาล
- 1.10.9 การเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อเป็นผู้ฝึกสอนนักกีฬาตามความต้องการของ
ทางราชการ

2. อายุวีซ่า

- 2.1 ระยะเวลา 3 เดือน สำหรับการเดินทางเข้าราชอาณาจักรได้ครั้งเดียว (single entry)
- 2.2 ระยะเวลา 1 ปี สำหรับการเดินทางเข้าราชอาณาจักรได้หลายครั้ง (multiple entries)
- 2.3 ค่าธรรมเนียม 2,000 บาท (single entry) และ 5,000 บาท (multiple entries)
- 2.4 ระยะเวลาพำนักในราชอาณาจักร ครั้งละไม่เกิน 90 วัน
- 2.5 จำนวนเงินที่คนต่างด้าวต้องมีติดตัวขณะเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร คือ ต้องมี
เงินหรือ

เอกสารที่จะพึงจ่ายหรือแลกเปลี่ยนได้เป็นมูลค่าเท่ากับอัตราแลกเปลี่ยนเป็นเงินไทยคนละไม่น้อยกว่า 20,000 บาท ครอบครัวละไม่น้อยกว่า 40,000 บาท

2.6 การขยายระยะเวลาพำนักในราชอาณาจักร คนต่างด้าวที่มีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดโดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จะได้รับการพิจารณาขยายระยะเวลาพำนักให้อยู่ต่อไปในราชอาณาจักรเป็นระยะเวลาครั้งละไม่เกิน 1 ปี ทั้งนี้ คนต่างด้าวสามารถยื่นคำร้องได้ ณ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ศูนย์ราชการฯ ถนนแจ้งวัฒนะ กรุงเทพฯ การพิจารณาอนุมัติขึ้นอยู่กับดุลพินิจของเจ้าพนักงานตรวจคนเข้าเมือง

2.7 เอกสารที่ใช้ยื่นประกอบในการขอรับการตรวจลงตรา เนื่องจากการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราวครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการเดินทางเข้าประเทศไทยหลายประการ เอกสารหลักฐานที่ใช้ยื่นประกอบในการขอรับการตรวจลงตราจึงแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของการเดินทาง และสถานทูตสถานกงสุลอาจขอให้แสดงเอกสารเพิ่มเติมหรือสัมภาษณ์ผู้ขอรับการตรวจลงตราด้วย (กรมการกงสุล กระทรวงต่างประเทศ, 2559 : ออนไลน์)

เมื่อครูชาวต่างชาติได้รับการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-Immigrant Visa รหัส B) จากสถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลใหญ่แล้ว เจ้าพนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะพิจารณาอนุญาตให้พำนักอยู่ในราชอาณาจักรได้ไม่เกิน 90 วัน เมื่อเดินทางเข้ามาในประเทศไทย ให้ไปติดต่อกองงานคนต่างด้าว กระทรวงแรงงาน เพื่อยื่นคำร้องขอรับใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) และเมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานแล้ว จะต้องไปดำเนินการขยายระยะเวลาพำนัก จะต้องติดต่อสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หากเป็นการขอขยายระยะเวลาพำนักระยะยาว คือ 1 ปี สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจะพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์การเข้าเมืองของคนต่างด้าวซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่า 50 ปีบริบูรณ์ ซึ่งประสงค์จะขอรับการตรวจลงตราเพื่อเข้ามาพำนักในราชอาณาจักรคราวละไม่เกิน 1 ปี จึงจะสามารถทำงานได้ (พล.อ.ต.ดร.ณัฐธร เพระสาสุนทร, 2556)

3. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ

คุรุสภา เป็นสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีภารกิจและหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ทั้งนี้คุรุสภายังดำเนินการพัฒนาวิชาชีพ จรรยาบรรณของวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อเป็นการยกระดับวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ, 2559 : ออนไลน์)

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 8 กำหนดวัตถุประสงค์ของคุรุสภาไว้ดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ตลอดจนการดำเนินการพัฒนาและจรรยาบรรณของวิชาชีพทางการศึกษา

2. กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา

3. ประสาน ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพวิชาชีพทางการศึกษา พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้วิชาชีพ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์เป็นวิชาชีพควบคุม ห้ามไม่ให้ผู้ใดประกอบวิชาชีพควบคุมโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือแสดงวิธีใดๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจว่าตนมีสิทธิหรือจะประกอบวิชาชีพ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากคุรุสภา และห้ามไม่ให้สถานศึกษารับผู้ไม่ได้รับอนุญาตเข้าประกอบวิชาชีพควบคุมในสถานศึกษา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากคุรุสภา ทั้งนี้หากมีผู้ใดฝ่าฝืน ต้องมีโทษตามที่กฎหมายกำหนด และให้สำรวจผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาว่า มีผู้ประกอบการวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษามีใบประกอบวิชาชีพหรือไม่ ถ้ามีขอให้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้มีคุณสมบัติถ้วนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2557 และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ให้ดำเนินการยื่นคำขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต่อเลขาธิการคุรุสภา

2. ผู้ไม่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2547 และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการขออนุญาตให้ประกอบวิชาชีพครูหรือผู้บริหารสถานศึกษาประกอบวิชาชีพโดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต่อเลขาธิการคุรุสภา ทั้งนี้ให้แสดงผลและความจำเป็นที่ต้องให้ผู้ขึ้นประกอบวิชาชีพครูหรือผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาต่อไป เพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตด้วย

3. ผู้ประกอบวิชาชีพครูหรือผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่ได้รับอนุญาตให้บรรจุเป็นครูหรือผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 อยู่ก่อนวันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2546 ซึ่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้ และปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันโดยไม่มีภาระจำหน่ายออกก่อนวันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2546 เป็นผู้ได้รับใบอนุญาตตามบทเฉพาะกาล มาตรา 84 และมาตรา 85 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ผู้ใดยังไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้ยื่นคำขอต่อเลขาธิการคุรุสภา ณ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพมหานคร

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาหมดอายุแล้ว ผู้ใดยังไม่ได้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต่อเลขาธิการคุรุสภา ก่อนวันที่ใบอนุญาตหมดอายุไม่น้อยกว่า 180 วัน

ตามที่ข้อกำหนดในข้อ 20 ของข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2547 ขอให้ดำเนินการยื่นขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต่อเลขาธิการคุรุสภา ณ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพมหานคร (จดหมาย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 2558 เรื่อง การประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เรียน ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเอกชน, หน้า 1- 2)

เนื่องด้วยเงื่อนไขการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูชาวต่างประเทศจากคุรุสภา ครูชาวต่างชาติจะต้องทำงานในราชอาณาจักรไทยและโรงเรียนเดิมต่อเนื่องอย่างน้อย 1 ปี และต้องผ่านการอบรมภาษา และวัฒนธรรมไทยและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูของคุรุสภา และด้วยพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 46 กำหนดห้ามมิให้ผู้ใดประกอบวิชาชีพทางครูโดยไม่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากคุรุสภา และห้ามมิให้สถานศึกษารับครูที่ไม่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเข้ามาทำการสอนในสถานศึกษาด้วย เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากคุรุสภา

ด้วยเหตุผล ความจำเป็น ขาดแคลนบุคคลเข้าประกอบวิชาชีพครูของสถานศึกษาและในการพัฒนาการศึกษา ซึ่งต้องใช้บุคคลเข้าประกอบวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนการสอนด้วยเหตุที่ไม่สามารถสรรหาผู้ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเข้ามาดำเนินการสอนได้ คณะกรรมการคุรุสภาในการประชุมครั้งที่ 1/2557 เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2557 และครั้งที่ 2/2557 วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2557 มีมติอนุญาตให้บุคคลเข้าประกอบวิชาชีพครู โดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยคุรุสภาจะออกหนังสืออนุญาตให้ครูชาวต่างชาติประกอบวิชาชีพครูโดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ หนังสืออนุญาตให้ประกอบวิชาชีพครูโดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูชาวต่างประเทศ คือ หนังสือที่ให้ไว้เพื่อแสดงว่าครูชาวต่างชาติได้รับอนุญาตเป็นผู้มีสิทธิประกอบวิชาชีพครูได้ ภายใต้พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 โดยคุรุสภาออกให้แก่ สถานศึกษาตามที่มีหนังสือร้องขอไปยังคุรุสภา ในกรณีที่ไม่สามารถจ้างผู้ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มาปฏิบัติการสอนได้ แต่ไม่ใช่ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูชาวต่างประเทศ

หลักเกณฑ์ในการพิจารณา อนุญาตให้ชาวต่างประเทศประกอบวิชาชีพครูโดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ดังนี้

ผู้ที่ขอเข้าประกอบวิชาชีพครู โดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี
2. มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า
3. ต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

4. ครูชาวต่างชาติมีความรู้ ความชำนาญ และสถานศึกษามีความจำเป็นต้องให้ปฏิบัติหน้าที่สอน

5. มีผลสอบวัดความรู้ภาษาอังกฤษ ได้แก่ TOEFL, IELTS, TOEIC ยกเว้นประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ ได้แก่ สหราชอาณาจักรบริเตนใหญ่และไอร์แลนด์เหนือ ไอร์แลนด์ สหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และแคนาดา และผู้สอนภาษาต่างประเทศอื่นที่เป็นเจ้าของภาษา

เงื่อนไข การขอหนังสืออนุญาตให้ประกอบวิชาชีพโดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูชาวต่างประเทศ

1. ครูชาวต่างชาติที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพโดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูชาวต่างประเทศ จะต้องปฏิบัติตามการสอนในสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในหนังสืออนุญาตเท่านั้น โดยอนุญาตให้เป็นระยะเวลา 2 ปีและต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 เพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูต่อไป

2. อนุญาตให้ผู้ประกอบวิชาชีพครู โดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ขออนุญาตฯ ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3

ได้อีกไม่เกิน 2 ปี จะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ. ที่ ศธ51032/316 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2556. การออกหนังสืออนุญาตให้ชาวต่างประเทศประกอบวิชาชีพครูโดยไม่มีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ)

3. หากผู้ได้รับอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพครู โดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ฝ่าฝืนจรรยาบรรณของวิชาชีพ หรือปฏิบัติการสอนผิดเงื่อนไข หรือไม่สามาถพัฒนาตนเองตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขการอนุญาต หรือลาออกจากสถานศึกษา ให้ถือว่าการอนุญาตดังกล่าวสิ้นสุด มติคณะกรรมการคุรุสภาครั้งที่ 8/2557 วันที่ 2 มิถุนายน 2557 และครั้งที่ 12/2557 วันที่ 21 สิงหาคม 2557

การขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูชาวต่างประเทศ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กล่าวว่า ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หมายถึง ใบอนุญาตที่ออกให้แก่ครู ซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาระดับปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้รวมถึงสถานศึกษาของภาครัฐและสถานศึกษาของเอกชน

ตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2546 กำหนดให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของสถานบันการศึกษาของรัฐและสถาบันการศึกษาของเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

ตามที่ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้จับกุมแก๊งปลอมวุฒิการศึกษา เพื่อขายให้ชาวต่างประเทศที่ต้องการใช้เป็นหลักฐานในการสมัครเป็นครูในประเทศไทย

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขอให้โรงเรียนเอกชนตรวจสอบเอกสารวุฒิ การศึกษาและสถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษาของชาวต่างประเทศที่โรงเรียนต้องการจะจ้างมา เป็นครูสอนในโรงเรียน เพื่อป้องกันมิให้ชาวต่างประเทศที่ไม่มีวุฒิการศึกษาหรือใช้วุฒิการศึกษาปลอม มาเป็นครูในโรงเรียนเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ, เรื่อง การตรวจสอบวุฒิการศึกษาของครูชาวต่างชาติ, ที่ศธ 0211.5/10358 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2559 เรียน ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเอกชน)

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ.๒๕๕๙ หน้า 68-69 ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้รับอนุญาตครูชาวต่างชาติ

(ก) คุณสมบัติ

1. มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์
2. วุฒิปริญญาทางการศึกษา ข้อใดข้อหนึ่ง
 - (ก) มีวุฒิทางการศึกษาหรือเทียบเท่า
 - (ข) มีวุฒิปริญญาอื่นและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศ
 - (ค) มีวุฒิปริญญาอื่นและมีคุณสมบัติประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูที่ใช้เวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปี
 - (ง) มีวุฒิปริญญาอื่นและผ่านการรับรองความรู้วิชาชีพครูตามมาตรฐานของคุรุสภาตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด
3. ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกำหนด
4. มีใบอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย (Work permit)
5. มีหลักฐานการให้พำนักในประเทศไทย

ทั้งนี้ โรงเรียนที่รับครูชาวต่างชาติเข้าทำงาน ต้องให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับการเป็นครูใน ประเทศไทยอย่างน้อยในเรื่อง ภาษาไทย วัฒนธรรมไทย และกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษา

(ข) ลักษณะต้องห้าม

- (1) เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (2) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (3) เคยต้องโทษจำคุกในคดีที่คุรุสภาเห็นว่าอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่ง วิชาชีพครู

ส่วนที่ 2 การขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต

ชาวต่างชาติที่ต้องการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูให้ยื่นคำขอที่สำนักเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ พร้อมด้วยเอกสารและหลักฐานดังต่อไปนี้

1. สำเนาหนังสือเดินทางหน้าที่มีรูปถ่ายและหน้าที่มีการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราวเพื่อทำงาน (Non-immigrant Visa Category B)
2. สำเนาใบอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย (Work permit)
3. สำเนาวุฒิทางการศึกษา ให้แนบพร้อมสำเนาเอกสารหลักฐานข้อใดข้อหนึ่ง
4. สำเนาใบรายงานผลการศึกษา (ถ้ามี)
5. แบบประเมินการปฏิบัติการสอนในโรงเรียนไม่น้อยกว่า 1 ปี
6. ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
7. รูปถ่ายครึ่งตัวหน้าตรง ไม่สวมแว่นตาดำ ขนาด 1 นิ้ว จำนวน 2 รูป ถ่ายไว้ไม่เกิน 6 เดือน
8. หลักฐานการชำระค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ในอัตราตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ)

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ
7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4. สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน

ในช่วงปี พ.ศ. 2505-2508 การบริหารงานแรงงาน ของส่วนแรงงาน ได้พัฒนา และขยายขึ้นอย่างมาก ทั้งในด้านงานจัดหางานงาน คຸ້ມຄອງแรงงาน และงานสำรวจข้อมูลต่างๆ ตามการเติบโตทางด้านประชากร และเศรษฐกิจของประเทศ เป็นช่วงที่รัฐบาลดำเนินงานตามแผนพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2504 - 2509) เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ ให้เจริญก้าวหน้าขึ้นทัดเทียมกับอารยประเทศ ซึ่งได้ผลเกินเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ทำให้อุตสาหกรรม และการจ้างงานขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างมาก

เดือนสิงหาคม 2509 จึงได้มีการออกพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2509 ออกมาแบ่งหน่วยงาน ในกรมแรงงานเป็น 5 กอง คือ

- สำนักงานเลขานุการกรม
- กองพัฒนาฝักอาชีพ
- กองการจัดหางาน
- กองคຸ້ມຄອງแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์
- กองวิชาการ และสวัสดิการแรงงาน

ในปีเดียวกันนี้ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ ตามความเห็นของคณะกรรมการบริหารสภาพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ซึ่งสนับสนุนการจัดตั้งสถาบันการฝึก เพื่อปรับปรุงความสามารถทางเทคนิค และฝีมือคนงานขึ้นในกรมแรงงาน ในส่วนของการดำเนินงานด้านพัฒนาอาชีพนั้น ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาอาชีพ ขึ้นมาดูแลให้คำแนะนำปรึกษาการดำเนินงานฝักอาชีพด้วย ซึ่งในระยะเวลาต่อมาคณะกรรมการชุดนี้ ก็ได้รับการเปลี่ยนชื่อ และยกฐานะขึ้นเป็น คณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยมติของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2511 (กระทรวงแรงงาน, 2559 : ออนไลน์)

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 มาตรา 5 ได้กำหนดไว้ว่า คนต่างด้าว จะทำงานได้เมื่อได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางานหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายเท่านั้น

“คนต่างด้าว” หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

“ทำงาน” หมายถึง การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ว่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใด หรือไม่ก็ตาม

พระราชบัญญัตินี้มิใช่บังคับแก่คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร ดังต่อไปนี้

1. บุคคลในคณะผู้แทนทางทูต
2. บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล
3. ผู้แทนของประเทศสมาชิก และพนักงานขององค์การสหประชาชาติ และทบวงการชำนัญพิเศษ
4. คนรับใช้ส่วนตัว ซึ่งเดินทางจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลใน 1, 2, 3
5. บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ
6. บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปการกีฬา หรือกิจการอื่น (พระราชกฤษฎีกากำหนด ให้คนต่างด้าวซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจบางประการในราชอาณาจักรไทยไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 พ.ศ. 2522)
7. บุคคลซึ่งรัฐบาลอนุญาต ให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใด

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาอนุญาต

1. เป็นการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและการจ้างงาน
2. กิจการนั้นส่งเสริมการนำรายได้เข้าประเทศ เช่น กิจการส่งออก หรือการ ท่องเที่ยว
3. การนำวิทยาการสมัยใหม่เข้ามาใช้ และถ่ายทอดความรู้ให้คนไทย
4. เป็นงานที่คนไทยยังทำไม่ได้หรือขาดแคลน
5. ไม่เป็นอาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 จำนวน 39 อาชีพ
6. ปฏิบัติตามระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537

คนต่างด้าวผู้ใดฝ่าฝืนทำงานต้องห้าม 39 อาชีพ หรือคนต่างด้าวตามมาตรา 12 ถ้าทำงานนอกเหนือจากกำหนด 27 อาชีพ มีความผิด จำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับตั้งแต่ 2,000 บาท ถึง 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

คุณสมบัติของคนต่างด้าวที่จะขอรับใบอนุญาต

1. คนต่างด้าวที่มีถิ่นอยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรไทยเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (Non Immigrant) โดยไม่ใช่ได้รับอนุญาตเป็นนักท่องเที่ยวหรือผู้ผ่านทาง (Tourist/Transit)

2. มีความรู้และความสามารถในการทำงานตามที่ขอรับใบอนุญาต

3. ไม่เป็นบุคคลลึกลับหรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการอันเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคติดยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง หรือโรคพิษสุราเรื้อรัง

และโรคซิฟิลิสในระยะที่ 3

4. ไม่เคยต้องโทษจำคุกในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ภายในระยะเวลา 1 ปีก่อนวันขอรับใบอนุญาต

โรงเรียนนานาชาติ เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2552 คือ เป็นสถาบันการศึกษาของเอกชน ซึ่งมีหนังสือแต่งตั้งให้เป็นครู ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน กฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

เอกสารในการขออนุญาตทำงาน

ครูชาวต่างชาติที่ประสงค์จะทำงานต้องมีวีซ่า NON - IMMIGRANT - B เข้ามาในราชอาณาจักรไทยจึงจะสามารถดำเนินการขอหนังสือใบอนุญาตทำงานได้

1. แบบคำขอ ตท.1 และรูปถ่ายครึ่งตัว หน้าตรง ไม่สวมหมวก ไม่สวมแว่นตาสีเข้ม ขนาด 3x4 เซนติเมตร จำนวน 3 รูป (ถ่ายไม่เกิน 6 เดือน) โดยแต่งกายสุภาพ

2. สำเนาแต่งตั้งครูพร้อมหนังสือรับรองการจ้าง (ตามแบบที่กำหนด) โดยกรอกข้อมูลให้ครบถ้วนสมบูรณ์

3. สำเนาใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือใบอนุญาตสอนโดยไม่มีใบประกอบวิชาชีพจากคุรุสภา

ออกโดยสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ

4. สำเนาใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียน, สำเนาใบอนุญาตให้เป็นครูใหญ่, สำเนาใบอนุญาตผู้รับใบอนุญาต, สำเนาใบอนุญาตให้เป็นผู้จัดการ และหนังสือนำผู้มีอำนาจลงนาม

3. ใบอนุญาตต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ขอเปลี่ยนชื่อโรงเรียน ขอเปลี่ยนชื่อผู้รับใบอนุญาต

4. หนังสือแต่งตั้งครูให้ปฏิบัติหน้าที่และแบบสัญญาจ้างการเป็นครู

5. สำเนาหนังสือเดินทาง พร้อมฉบับจริง

6. สำเนาวุฒิการศึกษา

7. ใบรับรองแพทย์ ระบุโรคต้องห้าม 6 โรค (ใบรับรองแพทย์มีอายุไม่เกิน 1 เดือน)

ระยะเวลาการอนุญาต

ครูชาวต่างชาติได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว (NON - IMMIGRANT รหัส B) จะพิจารณาให้ตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 1 ปี

นายจ้างที่จะจ้างคนต่างด้าวทำงานต้องปฏิบัติดังนี้

1. ห้ามรับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน หรือรับคนต่างด้าวเข้าทำงานที่มีลักษณะงานหรือเงื่อนไขต่างไปจากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต (มาตรา 22) ผู้ฝ่าฝืนมีโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 39

2. นายจ้างที่รับคนต่างด้าวเข้าทำงานหรือให้ย้ายไปทำงานที่อื่นนอกจากที่ระบุไว้ในใบอนุญาต หรือออกจากงานต้องแจ้งนายทะเบียน ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่เข้ารับทำงาน หรือย้ายออกจากงาน (มาตรา 23) ผู้ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 1,000 บาท ตามมาตรา 40 (กระทรวงแรงงาน, 2559 : ออนไลน์)

5. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 (ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร. ให้ไว้ ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2522)

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2522 ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตราที่ 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

“คนเข้าเมือง” หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักร

“เจ้าบ้าน” หมายความว่า ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้าครอบครัวครอบครองบ้านในฐานะเป็นเจ้าของผู้เช่า หรือในฐานะอื่น ตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร

“เคหะสถาน” หมายความว่า ที่ซึ่งใช้เป็นที่อยู่อาศัย เช่น เรือนโรง หรือเรือนแพที่ซึ่งคนอาศัยและให้ความหมายถึงบริเวณของที่ซึ่งใช้เป็นที่อยู่อาศัยนั้นด้วย จะมีรั้วล้อมหรือไม่ก็ตาม ตามประมวลกฎหมายอาญา

“โรงแรม” หมายความว่า บรรดาสถานที่ทุกชนิดที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรับสินจ้างสำหรับคนเดินทางหรือบุคคลที่ประสงค์จะหาที่อยู่หรือที่พักชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยโรงแรม

หมวด 2 การเข้าและการออกนอกราชอาณาจักร

มาตรา 11 บุคคลซึ่งเดินทางเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักรจะต้องเดินเข้ามาหรือออกไปตามช่องทาง ด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่า สถานีหรือท้องที่และตามกำหนดเวลา ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 12 ห้ามมิให้คนต่างด้าวซึ่งมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้เข้ามาในราชอาณาจักร

(1) ไม่มีหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางอันถูกต้องและยังสมบูรณ์อยู่ หรือมีแต่ไม่ได้รับการตรวจลงตราในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางจากสถานทูตหรือสถานกงสุลไทยในต่างประเทศหรือจากกระทรวงการต่างประเทศ เว้นแต่กรณีที่ไม่มีการตรวจลงตราสำหรับต่างด้าวบางประเภทเป็นกรณีพิเศษ

ไม่เป็นบุคคลต้องห้ามเข้าราชอาณาจักร ตาม พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เช่น เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาของศาลไทยหรือคำพิพากษาของศาลต่างประเทศ มีพฤติการณ์เป็นที่น่าเชื่อว่าเป็นบุคคลที่เป็นภัยต่อสังคม หรือจะก่อเหตุร้ายให้เกิดอันตรายต่อความสงบสุขหรือความปลอดภัยของประชาชน หรือเป็นบุคคลซึ่งเจ้าหน้าที่รัฐบาลต่างประเทศได้ออกหมายจับ มีเงินค่าใช้จ่ายเพียงพอในขณะพำนักในไทยตามระเบียบกำหนดคือน้อยกว่าคนละ 20,000 บาท เป็นต้น

ขั้นตอนของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองที่เกี่ยวข้องกับครุชาวต่างชาติ

1. การแจ้งการรับครุชาวต่างชาติเข้าพักอาศัยภายใน 24 ชั่วโมง

การแจ้งที่พักของครุชาวต่างชาติ ตามพระราชบัญญัติ คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 38 และมาตรา 77 เพื่อความมั่นคงและความสงบสุขของประเทศ สำหรับการเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (AEC) ในปี 2558 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ขอความร่วมมือมายังท่านเจ้าบ้าน เจ้าของผู้ครอบครองเคหสถาน หรือผู้จัดการโรงแรม เพื่อสนับสนุนหน่วยงานราชการในการตรวจสอบบุคคลชาวต่างชาติซึ่งเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร โดยที่ท่านได้รับชาวต่างชาติเหล่านั้นเข้ามาพักอาศัยในบ้าน โรงแรม หรือเคหสถานอื่นๆ ที่ท่านเป็นเจ้าของหรือเป็นผู้ครอบครอง

โดยขอให้ท่านปฏิบัติตาม มาตรา 38 แห่ง พระราชบัญญัติ คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ดังนี้

เจ้าบ้านหรือเจ้าของหรือผู้ครอบครองเคหสถาน หรือผู้จัดการโรงแรมที่รับชาวต่างชาติ ซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราว เข้าพักอาศัย จะต้องแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ที่ทำการตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งตั้งอยู่ในท้องที่ที่บ้าน เคหสถานหรือโรงแรมนั้นตั้งอยู่ ภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่ชาวต่างชาติเข้าพักอาศัย ถ้าท้องที่ใดไม่มี ที่ทำการตรวจคนเข้าเมืองตั้งอยู่ ให้แจ้งต่อสำนักงานตำรวจ ณ สถานีตำรวจท้องที่นั้น

ในกรณีที่บ้าน เเค่สถาน หรือโรงแรมที่ ชาวต่างชาติอาศัยตามวรรคหนึ่ง ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานครให้แจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ บังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ อาคารรัฐประศาสนภักดี ถนนแจ้งวัฒนะ ซอย 7 แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210 การแจ้งตามแบบ ตม. 30

บทกำหนดโทษสำหรับเจ้าบ้าน เจ้าของหรือผู้ครอบครองเคหะสถานหรือผู้จัดการโรงแรมผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 77 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 2,000 บาท แต่ถ้าผู้นั้นเป็นผู้จัดการโรงแรมต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ 2,000 บาท-10,000 บาท (สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, 2559)

2. การขออยู่ในราชอาณาจักรไทย (การขอวีซ่าทำงาน, Non immigrant B visa)

หลังจากที่ชาวต่างชาติได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ตามช่องทางด่านตรวจคนเข้าเมืองต่างๆ ประทับตราอนุญาต (ตราสีเหลี่ยมเล็กๆ) ให้เดินเข้ามาและอยู่ในราชอาณาจักรไทย ซึ่งในตราประทับจะระบุวันที่เดินทางเข้าและวันที่อนุญาตให้อยู่ในประเทศไทย ระยะเวลาที่วันนั้นเป็นไปตามแต่ละประเภทของวีซ่า (ประเภทการตรวจลงตรา) หรือการยกเว้นวีซ่า ตามกฎหมาย เช่น 14 วัน, 15 วัน, 30 วัน, 60 วัน, 90 วัน และ 1 ปี ดังที่กล่าวมาข้างต้น (พล.อ.ต. ดร.ณัฐธร เพราะสุนทร, 2556)

หมวด 4 การเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว

มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ให้พิจารณาอนุญาตให้อยู่ต่อไปได้ครั้งละไม่เกิน 1 ปี แต่เมื่อได้รับอนุญาตแล้วให้รายงานต่อคณะกรรมการเพื่อทราบพร้อมด้วยเหตุผลภายใน 7 วันนับแต่วันที่ได้รับอนุญาต คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวได้ จะต้องขออนุญาตอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวแต่ละครั้งให้คนต่างด้าวยื่นคำขอตามแบบและเสียค่าธรรมเนียมตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ในระหว่างรอฟังคำสั่งให้คนต่างด้าวผู้นั้นอยู่ในราชอาณาจักรไปพลางก่อนได้

ขั้นตอนการดำเนินการขอวีซ่าทำงาน

1. ชาวต่างชาติต้องยื่นคำขอตามแบบ ตม.7 และเสียค่าธรรมเนียมตามที่กฎหมายกำหนด 1,900 บาท

2. เตรียมเอกสารประกอบเพื่อสนับสนุนเหตุผลจำเป็นนั้นๆ เนื่องจากเหตุผลความจำเป็นนั้นมีหลายหลายและชาวต่างชาติจำนวนมาก เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการพิจารณากรณีคนต่างด้าวขออนุญาตอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว และเอกสารที่ต้องใช้ประกอบเหตุผลความจำเป็นนั้นๆ รายการเอกสารประกอบการพิจารณากรณีคนต่างด้าวขออนุญาตอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวให้เจ้าหน้าที่ถือเป็นแนวทางปฏิบัติและพิจารณาอนุญาตได้ตามเหตุผลจำเป็น ซึ่งครูชาวต่างชาติได้รับ

การพิจารณาตามข้อ 7 คือ เพื่อเป็นครู หรืออาจารย์ หรือผู้เชี่ยวชาญในสถานศึกษาของเอกชน (พล.อ. ต.ดร.ณัฐธร เพราะสุนทร, 2556)

ครูชาวต่างชาติประสงค์จะขอต่อวีซ่าจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือใบอนุญาตสอนโดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจากคุรุสภา ทั้งนี้จะอนุญาตแต่ละครั้งไม่เกิน 1 ปี (สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, 2556)

ทั้งนี้ยังอนุญาตให้ครอบครัวครูชาวต่างชาติอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวได้เช่นกัน (เฉพาะ บิดา มารดา คู่สมรส บุตร บุตรบุญธรรม หรือบุตรคู่สมรส)

3. เมื่อครูชาวต่างชาติได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรต่อไปอีก พนักงานเจ้าหน้าที่จะประทับตราอนุญาตลงในหนังสือเดินทาง ซึ่งระบุวันที่ที่อนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรถึงเมื่อไร ลงในตราประทับดังกล่าว พร้อมกับลงลายมือชื่อและวันที่ประทับกำกับไว้

4. หากครูชาวต่างชาติต้องการเดินทางออกนอกราชอาณาจักร การอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรดังกล่าวสิ้นสุด อันเป็นไปตามมาตรา 39 แห่ง พ.ร.บ. คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เว้นแต่แจ้งต่อเจ้าหน้าที่ว่าประสงค์จะยื่นคำร้องขอทำ Re-entry Permit เพื่อสงวนสิทธิในการเดินทางกลับเข้ามาอีก โดยพนักงานเจ้าหน้าที่จะทำ Re-entry Permit ลงในหนังสือเดินทาง และสามารถกลับเข้ามาได้อีก โดยจะอนุญาตให้เข้ามาและอยู่ในราชอาณาจักรเท่าที่ระยะเวลาขออนุญาตนั้นเหลืออยู่

3. การขอสงวนสิทธิเพื่อกลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีก (Re-entry Permit)

ครูชาวต่างชาติที่จะเดินทางกลับเข้ามาในราชอาณาจักร ในประเภทวีซ่าคนอยู่ชั่วคราว (Non immigrant B) เมื่อได้รับอนุญาตให้พำนักอยู่ในราชอาณาจักรแล้ว หากประสงค์จะเดินทางออกไปต่างประเทศ โดยระยะเวลาในการได้รับอนุญาตเดิมยังเหลืออยู่ เพื่อรักษาสถานะเดิมที่ได้รับอนุญาตและจะขอกลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีก จะต้องทำ Re-entry Permit ก่อนเดินทางออกไป โดยหากเดินทางออกทางท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ สามารถยื่นคำร้องได้ที่อาคารผู้โดยสารขาออก ชั้น 4 ฝ่ายตรวจคนเข้าเมือง (โซนตะวันออก)

มาตรา 39 คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว หากเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักรให้ถือว่าการได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวดังกล่าวเป็นอันที่สิ้นสุด แต่ถ้าก่อนเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร ได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่ให้กลับเข้ามาในราชอาณาจักรได้อีก และคนต่างด้าวนั้นได้กลับเข้ามาในราชอาณาจักร โดยไม่เป็นผู้ต้องห้ามตามมาตรา 12 ถ้าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรยังมีเหลือ ให้อยู่ในราชอาณาจักรต่อไปได้เท่าระยะเวลาที่ยังเหลืออยู่

การขออนุญาตเพื่อกลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีกให้คนต่างด้าวยื่นคำขอตามแบบและเสียค่าธรรมเนียมตามอัตราและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง

การขอสงวนสิทธิเพื่อกลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีก (Re-entry Permit) แบ่งออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. Single Re - entry คือ การขออนุญาตทุกครั้งก่อนเดินทางออกนอกราชอาณาจักร เหมาะกับผู้ที่ไม่ค่อยจะเดินทางออกนอกประเทศ หรือมีระยะเวลาอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวระยะสั้น ในช่วงการรอฟังผลการพิจารณาคำขอยู่ต่อในราชอาณาจักร ค่าธรรมเนียม 1,000 บาทต่อครั้ง ใช้ได้เพียงครั้งเดียวสำหรับการเดินทางกลับเข้ามา

2. Multiple Re - entry คือการขออนุญาตเพียงครั้งเดียว แต่สามารถเดินทางออกนอกราชอาณาจักรได้หลายครั้งในช่วงระยะเวลาเท่ากันกับระยะเวลาของวีซ่าที่มีอยู่ เหมาะกับผู้ที่ต้องเดินทางออกนอกราชอาณาจักรบ่อยๆ หรือมีระยะเวลาอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวระยะเวลายาวหรือได้รับอนุญาตให้อยู่ในประเทศไทยแบบ 1 ปี ค่าธรรมเนียม 3,800 บาทต่อครั้ง

การยื่นคำร้อง Re - entry Permit

เอกสารประกอบการยื่นคำร้อง (เตรียมเอกสารให้ครบถ้วนพร้อมเงินค่าธรรมเนียม)

1. หนังสือเดินทาง (Passport)
2. แบบคำขออนุญาตเพื่อกลับเข้ามาในราชอาณาจักร (ตม. 8) พร้อมติดรูปถ่ายขนาด 4x6 ซม. จำนวน 1 รูป
3. ค่าธรรมเนียมการยื่นขออนุญาต 1,000 บาท สำหรับ Single Re-entry และ 3,800 บาท สำหรับ Multiple Re-entry
4. บัตรที่นั่งผู้โดยสาร (Boarding Pass) (พล.อ.ต.ดร.ณัฐธร เพราะสุนทร, 2556)
4. ตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

(1) ไม่ประกอบอาชีพหรือรับจ้างทำงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตกรณีใดมีกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่นต้องได้รับอนุญาตตามกฎหมายนั้น

(2) พักอาศัย ณ ที่ที่แจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ เว้นแต่กรณีที่มีเหตุอันสมควรไม่สามารถพักอาศัย ณ สถานที่ที่ได้แจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ให้แจ้งการเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัยต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ภายใน 24 ชั่วโมงนับตั้งแต่วันที่เข้าพักอาศัย

(5) ถ้าอยู่ในราชอาณาจักรเกิน 90 วัน คนต่างด้าวผู้นั้นจะมีหนังสือแจ้งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ณ กองตรวจคนเข้าเมืองทราบถึงที่พักอาศัยของตน โดยมีชักรเข้าเมื่อครบระยะเวลา 90 วัน และต่อไปให้กระทำเช่นเดียวกันทุกระยะ 90 วัน ถ้าท้องที่ใดมีที่ทำการตรวจคนเข้าเมืองตั้งอยู่จะแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ที่ทำการตรวจคนเข้าเมืองแห่งนั้นก็ไ้

การแจ้งตามมาตรา 36 นี้ คนต่างด้าวอาจไปแจ้งด้วยตนเองหรือมีหนังสือต่อเจ้าพนักงานเจ้าหน้าที่ก็ได้ ทั้งนี้ตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

วิธีดำเนินการ

1. ครูชาวต่างชาติแจ้งด้วยตนเอง
2. ครูชาวต่างชาติมอบหมายให้ผู้อื่นนำหนังสือไปแจ้ง
3. ครูต่างชาติสามารถแจ้งที่พักอาศัยได้ก่อน 15 วันหรือหลัง 7 วันจากวันครบกำหนด หากเกินกำหนดนัดหรือเกินกำหนดที่จะต้องแจ้งที่พัก ครูชาวต่างชาติต้องมารายงานด้วยตนเองเท่านั้นเพื่อจะต้องดำเนินการเปรียบเทียบปรับ โดยจะถูกเปรียบเทียบปรับ 2,000 บาท

กรณีต่างด้าวเดินทางออกนอกราชอาณาจักรก่อนครบกำหนดครั้งต่อไป เมื่อเดินทางกลับเข้าในราชอาณาจักรแล้ว ให้มารายงานตัวแจ้งที่พักอาศัยครั้งต่อไป เมื่อครบกำหนด 90 วัน นับแต่วันเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรครั้งสุดท้าย

หมวด 4 การเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว

มาตรา 36 คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว หากมีพฤติการณ์ที่สมควรเพิกถอนการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร ให้อธิบดีหรือคณะกรรมการมีอำนาจเพิกถอนการอนุญาตที่ได้อนุญาตไว้นั้นได้ (พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522)

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชูวิตา มะขามทอง (2557) ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การรับสมัครและคัดเลือกและสอนในหลักสูตรภาษาอังกฤษ ครูชาวต่างชาติส่วนใหญ่ได้มาจากบริษัทเอกชนต่างชาติ ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในลดปัญหาการขาดครูชาวต่างชาติ ในการคัดเลือคนั้นจะใช้วิธีคัดเลือกบริษัทที่มีความชำนาญในการจัดการเรียนรู้อังกฤษให้กับโรงเรียนต่างๆ และระบุคุณสมบัติของครูต่างชาติให้ตรงตามที่คุรุสภากำหนด ครูชาวต่างชาติมีหน้าที่ในการดำเนินการเรียนการสอนเป็นหลักและครูไทยมีหน้าที่คอยช่วยเหลือดูแลนักเรียนที่เรียนไม่ทัน ครูชาวต่างชาติส่วนใหญ่นั้นจะมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับวิชาเอกโรงเรียนจึงต้องจัดครูเข้าสอนตามความสามารถหรือประสบการณ์ในการสอนหรือตามความสมัครใจของผู้สอนโดยการสอบถามจาก ครูชาวต่างชาติ

จรรยา ชื่อเจริญวงศ์ (2555) ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่ากระบวนการสรรหาและคัดเลือกครูให้ความสำคัญในด้านแผนกำลังคนสูงที่สุดคือ สนับสนุนให้มีการดำเนินตามแผนอย่างต่อเนื่องและปรากฏเด่นชัดว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกฝ่ายสูงสุด รองลงมาคือบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระบบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งภายในโรงเรียน ด้านการคัดเลือกมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กระบวนการสรรหาและคัดเลือกครูให้ความสำคัญในด้านการคัดเลือกสูงที่สุดคือ มีการสำรวจความต้องการด้านบุคลากรทั้งด้านคุณสมบัติและจำนวนที่ต้องการ รองลงมาคือกำหนดแผนการสรรหาบุคลากรที่ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและขั้นตอนการดำเนินการอย่างเหมาะสม ส่วนรายชื่อที่ให้ความสำคัญต่ำที่สุดคือ สามารถดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนที่กำหนด

สุ่มธยา สีนะขุนางกูร (2552) ศึกษาเกี่ยวกับกรณีศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหลักสูตรสองภาษา : โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ผลวิจัยพบว่า การรับสมัครครูชาวต่างชาติ จะดำเนินการรับสมัครจากมหาวิทยาลัยในต่างประเทศโดยตรง ทั้งนี้จะพิจารณาจากวุฒิการศึกษา จบสาขาที่จะสอนและมีประสบการณ์ในการทำงาน ในส่วนของการอัตรารักษา มีหลายประการด้วยกัน เพื่อให้ครูผูกพันกับโรงเรียน ได้แก่ ให้สิทธิครูสอนตามความถนัดเพื่อให้เกิดความสบายใจในการทำงาน โครงการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอกและการศึกษาต่อต่างประเทศ สวัสดิการ รักษาพยาบาล เงินสะสม และกองทุนต่างๆ เป็นต้น

อรกัญญา สันติมิตร (2553) ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตนของครูชาวต่างประเทศที่เป็นจริงและความคาดหวังของนักเรียนและครูโรงเรียนเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าการปฏิบัติตนของครูชาวต่างชาติเป็นความจริงตามความคิดเห็นของนักเรียนโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพและการปฏิบัติตนของครูชาวต่างชาติตามความคาดหวังของนักเรียนอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ส่วนการปฏิบัติตนของครูชาวต่างชาติที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพและการปฏิบัติของครูชาวต่างประเทศตามความคาดหวังของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการและด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ปิยาพร ห้องแสง (2555) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานสาขาของ

ธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร กล่าวได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา ส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อาจเนื่องมาจากการสรรหาบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร เป็นการใช่วิธีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางทั้งหมดแต่ยึดในระบบคุณธรรม โดยเน้นการสอบข้อเขียนและการสัมภาษณ์ ซึ่งการที่รวมอำนาจไว้ทั้งหมดทำให้เกิดความล่าช้า ไม่มีความยืดหยุ่น เพราะการตัดสินใจต้องขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาเท่านั้น จะเห็นได้ว่าความยากลำบากในการสรรหาขึ้นอยู่กับระบบต่างๆ ภายในองค์กร พนักงานเมื่อมีประสบการณ์ ความรู้และความสามารถ ทำให้เกิดโอกาสสูงที่จะเปลี่ยนงานใหม่และมองหองค์กรอื่นที่เหมาะสมกับตนเองมากกว่า จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมลดลง

สิรินพร วิทิตสุภาลักษณ์ (2556) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนพบว่า การวางแผนการเลื่อนขั้นบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างลง โดยพิจารณาคัดเลือกบุคลากรภายในที่เหมาะสมก่อนการสรรหาและคัดเลือกจากภายนอกเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของงาน โดยให้บุคลากรทุกคน หรือตัวแทนจากฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนร่วมพิจารณา ซึ่งบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกให้เลื่อนขั้นควรเป็นที่ยอมรับของบุคลากรโดยรวม สำหรับการปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบเชิงผลสำเร็จแบบยืดหยุ่น ผลการวิจัยพบว่าปัจจุบันมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากนั้น มีความเป็นไปได้ว่าผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเอกชนย่อมมีความต้องการจะรักษาบุคลากรให้ทำงานอยู่กับโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ไม่สะดวกเพราะภาวะขาดบุคลากรและต้องเสียเวลาในการสรรหา คัดเลือกและแต่งตั้งบุคลากรใหม่ จึงต้องเน้นการบริหารที่ให้ความสำคัญกับตัวบุคลากร

วรเศรษฐ์ บัวดอก (2555) ศึกษาเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อความสำคัญของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับมาก ด้านการสรรหา ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อความสำคัญของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ด้านการสรรหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านกระบวนการสรรหา รองลงมาคือ ด้านการประเมินประสิทธิภาพแหล่งการสรรหาและด้านแหล่งการสรรหา ด้านการคัดเลือกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสัมภาษณ์รองลงมาคือ วิธีการคัดเลือก การทดสอบและเกณฑ์การคัดเลือก

ทักษณีย์ เพชรเกรี (2556) ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบการดำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา พบว่า บทบาทของการดำรงรักษาบุคลากรครู 1) ผู้บริหารระดับนโยบาย เป็นบทบาทของผู้บริหารระดับนโยบาย ประกอบด้วย ผู้บริหารในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ครูสภา ผู้อำนวยการกองทุนสงเคราะห์ และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา และการส่งเสริม สนับสนุน ในการธำรงรักษาบุคลากรครูโรงเรียนเอกชน ให้มีความพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้นานที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดให้ครูโรงเรียนเอกชน ได้รับสิทธิ สวัสดิการ ค่าตอบแทน เกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ค่าตรวจสุขภาพ ค่าการศึกษาของบุตร เงินช่วยเหลือบุตร เงินทุนเลี้ยงชีพ เงินทดแทน เงินสินเชื่อกู้เพื่อสวัสดิการ (เงินทุนเลี้ยงชีพ) และการส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพ 2) องค์กรหรือสมาคมครู ผู้บริหาร บทบาทขององค์กรหรือสมาคมครู ผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุน ในการธำรงรักษาบุคลากรครูโรงเรียนเอกชน ให้มีความสุข มีความผูกพัน มีความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้นานที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการรับฟังความคิดเห็น ข้อร้องเรียนของครูเอกชน เพื่อนำข้อมูลไปเสนอต่อผู้บริหารในระดับนโยบาย 3) ผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน ในการธำรงรักษาบุคลากรครูโรงเรียนเอกชน ให้มีความสุข มีความผูกพัน มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้นานที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพโดยการจัดสวัสดิการ การให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การให้การยอมรับนับถือ การสร้างความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ การส่งเสริมการสร้าง ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม การเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยการจัดให้มีการนิเทศโดยคณะกรรมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน กำหนดนโยบายการบริหาร กำหนดการลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความชัดเจน จัดสภาพแวดล้อมที่ดีภายในโรงเรียน และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) ครู บทบาทของครูในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข มีความผูกพันกับองค์กร โดยการให้การยอมรับนับถือ การสร้างความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การมีส่วนร่วมในการทำงานการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ มีความเป็นเจ้าของ 5) คณะกรรมการบริหารโรงเรียน สมาคมผู้ปกครอง สมาคมศิษย์เก่า เป็นบทบาทของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน สมาคมผู้ปกครอง สมาคมศิษย์เก่า ในการส่งเสริม สนับสนุน ในการธำรงรักษาบุคลากรครูโรงเรียนเอกชน ให้มีความสุข มีความผูกพัน มีความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้นานที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้การยอมรับนับถือ ให้เกียรติครู การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาการศึกษา

Lars Pinnerup Nielsen (2008) ศึกษาเกี่ยวกับสิทธิแรงงานของครูต่างชาติในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าปี 2551 จำนวนของชาวต่างชาติที่เข้ามาประเทศไทยเพื่อทำงานเป็นครูโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนเพิ่มเป็น 3 เท่าในรอบ 4 ปีที่ผ่านมา หลายโรงเรียนและองค์กรจัดหางานยังคงพบปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของผู้ที่จะมาทำงานในตำแหน่งครู แม้ว่าผู้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่จะเป็นที่ต้องการ แต่ด้วยนายจ้างมักมีข้อจำกัดเรื่องกำลังจ้างจึงถูกบีบให้ต้องรับชาวตะวันตกที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ หรือชาวต่างชาติอื่นๆ ที่ไม่ใช่ชาวตะวันตกแต่พูดภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ เช่น ชาวฟิลิปปินส์ มาเป็นตัวเลือก หลายคนสอนโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน บางคนถูกเลิกจ้างโดยไม่ชอบธรรม ครูชาวฟิลิปปินส์มักเป็นตัวเลือกท้ายๆ ทั้งๆ ที่ในหลายกรณีจะมีคุณสมบัติเหมาะสมกับ

ตำแหน่งมากที่สุด แม้ว่าครูส่วนใหญ่จะมีพื้นฐานการศึกษาที่ดี แต่ยังขาดความรู้เรื่องสิทธิแรงงานในการทำงานเป็นครูในประเทศไทย

วลีภรณ์ จงแก้ววัฒนา (2553) การคัดเลือกครูหากขาดระบบคุณธรรม ขาดความเข้าใจในนโยบายการบริหารและความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บริหาร การปฐมนิเทศทำให้ครูใหม่ทราบนโยบายโครงสร้างขององค์กร ระเบียบข้อบังคับและภาระหน้าที่

ประภัสสร ดิษสกุล (2555) ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารบุคลากรครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ ผลการวิจัยพบว่า วิธีการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรครูชาวต่างชาติพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับที่มากที่สุดคือ การสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลให้มีคุณสมบัติเหมาะสมในทุกด้าน คิดเป็นร้อยละ 84.21 รองลงมาพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด คือ การทดลองสอน สัมภาษณ์และทดลองสอน คิดเป็นร้อยละ 35.96 เท่านั้น จากการวิจัยจะพบว่ากระบวนการสรรหาและคัดเลือกเป็นการปฏิบัติแรกในการที่จะได้มาซึ่งครูชาวต่างชาติ และการได้มาซึ่งครูชาวต่างชาติมีการลงทุนที่สูง ซึ่งหากมีกระบวนการรักษาครูชาวต่างชาติที่ดี ย่อมคุ้มค่ากับการลงทุน ครูคือบุคลากรที่มีคุณค่ามากที่สุด ที่จะต้องสรรหาและคัดเลือกมาทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และโรงเรียนจะต้องดูแลรักษาครูไว้เป็นอย่างดี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาศึกษาแนวทางการสรรหาคัดเลือก และการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลจากโรงเรียนนานาชาติ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยใช้การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีการเก็บข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการสรรหาคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร
2. นำเสนอแนวทางการสรรหาคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการสรรหาคัดเลือก และการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขั้นที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดในงานวิจัย หนังสือ กฎระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันของแนวทางการสรรหา การคัดเลือก และการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขั้นที่ 3 นำเสนอแนวทางการสรรหา การคัดเลือก และการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร

มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดในงานวิจัย หนังสือ กฎระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนนี้ ได้ศึกษากรอบแนวคิดในงานวิจัย หนังสือ กฎระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การคัดเลือก และการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการนำกรอบการวิจัยมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษากรอบแนวคิดในงานวิจัย หนังสือ กฎระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดกรอบความคิดในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดการสรรหา (Recruitment) และการคัดเลือก (Selection) ของ Gary Dessler (2006) และกรอบแนวคิดการดำรงรักษา (Retention) ของ Ghee Soon Lim, Robert L. Mathis, and John H. Jackson, (2010)

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดวิจัย

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อรับคำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุง

5. แก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. ดำเนินการแปลแบบสอบถามเป็นภาษาอังกฤษ

7. นำแบบสอบถามภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความถูกต้องของการใช้ภาษา โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. เป็นนักวิชาการที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานทรัพยากร

บุคคล

2. เป็นผู้บริหารงานของโรงเรียนนานาชาติ

3. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านชาวต่างชาติและงานต่างประเทศ

4. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูชาวต่างชาติ

5. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการสรรหาคัดเลือกครูชาวต่างชาติ

8. ดำเนินการแก้ไขแบบสอบถามและแปลเป็นภาษาอังกฤษ

9. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามภาษาอังกฤษทางอีเมลล์ ให้กลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูล

วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและครูชาวต่างชาติที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย แบบสอบถามมี 2 ฉบับดังนี้ ฉบับที่ 1 เป็นภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและฉบับที่ 2 เป็นภาษาอังกฤษสำหรับครูชาวต่างชาติ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเป็นภาษาอังกฤษ แบ่งออกเป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 10 ข้อและ
แบบสอบถามแบบเรียงลำดับ จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันของการสรรหา การคัดเลือกและดำรงรักษาครูชาวต่างชาติ โดยใช้แบบ
ตรวจสอบ รายการ (Checklist) จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 4 ปัญหาการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติ โดยใช้แบบตรวจสอบ
รายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 5 ปัญหาของการสรรหา การคัดเลือก การดำรงรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับ
หน่วยงานราชการจำนวน 1 ข้อ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามสำหรับครูชาวต่างชาติเป็นภาษาอังกฤษ แบ่งออกเป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของการสรรหา โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันของการคัดเลือก โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 4 สภาพปัจจุบันของการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติ โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ
(Checklist)

ตอนที่ 5 ปัญหาของการสรรหาคัดเลือก และการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับ
หน่วยงานราชการ

(เนื่องด้วยสภาพปัจจุบันของปัญหาการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครู
ชาวต่างชาติเป็นเรื่องของการบริหารโรงเรียน จึงไม่มีคำถามในส่วนนี้ในแบบสอบถามครูชาวต่างชาติ)
ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันของแนวทางการสรรหา การคัดเลือก และการดำรงรักษาครู
ชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย

ประชากรในการส่งแบบสอบถามจำนวน 52 โรงเรียน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามภาษาอังกฤษ
ให้ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ จำนวน 52 ชุด และแบบสอบถามภาษาอังกฤษให้แก่ครูชาวต่างชาติ
ปัจจุบันปฏิบัติการสอนในโรงเรียนนานาชาติที่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 52 ชุด โดยเลือกเก็บ
ข้อมูลครูชาวต่างชาติที่มีประสบการณ์ 2 ปีขึ้นไป

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

1. โรงเรียนนานาชาติที่เปิดการเรียนการสอนระดับอนุบาล – มัธยมศึกษาตอนปลาย
ที่มีครูเจ้าของภาษาอังกฤษที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่หรือภาษาหลัก ได้แก่ สหราชอาณาจักร
ริเจนใหญ่และไอร์แลนด์ เหนือไอร์แลนด์ สหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และแคนาดา

2. โรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่เปิดการเรียนการสอนระดับอนุบาล – มัธยมศึกษาตอนปลายที่เปิดการเรียนการสอนมากกว่า 5 ปี
3. โรงเรียนนานาชาติที่เปิดการเรียนการสอนระดับอนุบาล – มัธยมศึกษาตอนปลายที่เป็นสมาชิกของสมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทย
4. โรงเรียนนานาชาติที่เป็นสมาชิกสมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทย
โรงเรียนนานาชาติที่เปิดสอน 5 ระบบ คือ ระบบอังกฤษ (British Curriculum) ระบบอเมริกัน (American Curriculum) ระบบนานาชาติ (International Baccalaureate Program) ระบบออสเตรเลีย (Australia Curriculum) และระบบสิงคโปร์ (Singapore Curriculum) (สมาคมโรงเรียนนานาชาติ, 2559 : ออนไลน์)

ผู้ให้ข้อมูล

1. ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 52 โรงเรียน
2. ครูชาวต่างชาติปัจจุบันปฏิบัติการสอนในโรงเรียนนานาชาติที่ในเขตกรุงเทพมหานคร เลิกเก็บแบบเจาะจง ครูชาวต่างชาติเจ้าของภาษาอังกฤษที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่หรือภาษาหลัก ได้แก่ สหราชอาณาจักรบริเตนใหญ่และไอร์แลนด์เหนือไอร์แลนด์ สหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และแคนาดา โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 52 โรงเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยโทรศัพท์สอบถามผู้บริหารโรงเรียนในการส่งแบบสอบถาม โดยการส่งแบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียนและแบบสอบถามครูชาวต่างชาติทางอีเมลล์ให้แก่ผู้บริหารจำนวน 52 โรงเรียน
 2. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ข้อมูลวิจัยและขอบคุณจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งจดหมายดังกล่าวไปพร้อมกับแบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียนและแบบสอบถามครูชาวต่างชาติโดยทางอีเมลล์
 3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมาทางอีเมลล์ ไปรับเองที่โรงเรียน แบบสอบถามบริหารโรงเรียนได้กลับมา จำนวน 37 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 71.15 ของประชากรทั้งหมดและแบบสอบถามครูชาวต่างชาติ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 61.53 ของประชากรทั้งหมด
- ขั้นที่ตอนที่ 3 นำเสนอแนวทางการสรรหา การคัดเลือก และการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 มาการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Sciences) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและครูชาวต่างชาติที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย แบบสอบถามมี 2 ฉบับดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเป็นภาษาอังกฤษ แบ่งออกเป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) การหาค่าร้อยละ (Percentage) และการจัดอันดับความสำคัญ (Ranking Scale)

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันของการสรรหา การคัดเลือกและธำรงรักษาครูชาวต่างชาติ โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 4 ปัญหาการสรรหา การคัดเลือกและการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติ โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 5 ปัญหาของการสรรหา การคัดเลือก การธำรงรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการโดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) การหาค่าร้อยละ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามสำหรับครูชาวต่างชาติเป็นภาษาอังกฤษ แบ่งออกเป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของการสรรหา โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) การหาค่าร้อยละ (Percentage) และการจัดลำดับความสำคัญ

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันของการคัดเลือก โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 4 สภาพปัจจุบันของการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติ โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดย การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 5 ปัญหาของการสรรหา การคัดเลือก และการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ วิเคราะห์โดย การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบความเรียง

การจัดการสนทนากลุ่ม (Focus group)

เมื่อสรุปผลการวิจัยแล้ว นำเสนอร่างแนวทางการสรรหาคัดเลือกและดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนสามารถชาติในเขตกรุงเทพมหานครแก่ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ดูหน้า)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แนวทางการสรรหาครูชาวต่างชาติ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 2 แนวทางการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 แนวทางการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลของ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2553) ดังนี้

1. การแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ

$$\text{การหาค่าร้อยละของแต่ละรายการ} = \frac{\text{จำนวนผู้ที่เลือกตอบข้อนั้น}}{\text{จำนวนผู้ที่ตอบทั้งหมด}} \times 100$$

2. และการจัดอันดับความสำคัญ (Ranking Scale) การวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นลำดับของวิชาที่หาครูชาวต่างชาติตามลำดับความยากง่าย จำนวน 14 ลำดับ โดยลำดับ ที่ 1 มีค่าเท่ากับ 14 คะแนน และลดหลั่นจนถึงลำดับสุดท้ายมีค่าเท่ากับ 1 คะแนน จากนั้นให้นำข้อมูลความถี่ของการเลือกลำดับ X จำนวนคะแนนประจำลำดับ และเรียงคะแนนรวมที่ได้มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

3. การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง แนวทางการสรรหาคัดเลือก และการอํารงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ออกแบบการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยประชากร คือ โรงเรียนนานาชาติในกรุงเทพมหานคร จำนวน 52 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูใหญ่คนไทยหรือผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนหรือผู้จัดการโรงเรียนหรือครูใหญ่ชาวต่างชาติหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โรงเรียนละ 1 คน และครูชาวต่างชาติ โรงเรียนละ 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียน
- 4.2 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน
- 4.3 ข้อมูลพื้นฐานของครูชาวต่างชาติ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของการสรรหา การคัดเลือกและการอํารงรักษาครูชาวต่างชาติ

- 4.4 สภาพปัจจุบันของการสรรหาครูชาวต่างชาติ
- 4.5 สภาพปัจจุบันของการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ
- 4.6 สภาพปัจจุบันของการอํารงรักษาครูชาวต่างชาติ

ตอนที่ 3 สภาพปัญหาของการสรรหา การคัดเลือกและการอํารงรักษาครูชาวต่างชาติ

- 4.7 ปัญหาการของสรรหา การคัดเลือกและการอํารงรักษาครูชาวต่างชาติ

ตอนที่ 4 สภาพปัญหาของการสรรหา การคัดเลือกและการอํารงรักษาครูชาวต่างชาติ

เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ

- 4.8 ปัญหาของการสรรหา การคัดเลือกและการอํารงรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ

ตอนที่ 5 แนวทางการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

4.9 (ร่าง) แนวทางการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติ
ของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

4.10 แนวทางการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อมูลพื้นฐานผู้ให้ข้อมูล	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	16	43.20
หญิง	21	56.80
อายุ		
ไม่เกิน 40 ปี	6	16.20
41- 45 ปี	4	10.80
46- 50 ปี	4	10.80
51 – 55 ปี	10	27.00
56 ปีขึ้นไป	13	35.10
สัญชาติ		
ไทย	16	43.20
อเมริกา	5	13.50
อังกฤษ	5	13.50
ออสเตรเลีย	4	10.80
แคนาดา	3	8.10
อื่นๆ	4	10.80
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	10	27.00
ปริญญาโท	21	56.80
ปริญญาเอก	5	13.50
ไม่ให้ข้อมูล	1	2.70

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ปรากฏผล ดังนี้

เพศ

จากข้อมูลเพศผู้บริหารโรงเรียนพบว่า เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 43.2 สำหรับเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 56.8

อายุ

จากข้อมูลอายุผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารมีอายุมากกว่า 56 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.10 รองลงมาคือ ผู้บริหารอายุ 51 – 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.00 สำหรับผู้บริหารที่อายุระหว่าง 46- 50 ปี สำหรับอายุระหว่าง 41- 45 ปี พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.80

สัญชาติ

จากข้อมูลสัญชาติผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารที่มีสัญชาติไทยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.20 รองลงมาคือ สัญชาติอเมริกา กับสัญชาติอังกฤษคิดเป็นร้อยละ 13.50 สำหรับสัญชาติแคนาดา พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.10

วุฒิการศึกษา

จากข้อมูลวุฒิการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.80 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 27.00 สำหรับระดับปริญญาเอกพบว่ามีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.50

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งปัจจุบันและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

ตำแหน่งปัจจุบัน	ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน (n=37)			
	ไม่เกิน 10 ปี	10 - 20 ปี	21 - 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
ครูใหญ่คนไทย	2	3	-	-
ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน	-	2	-	-
ผู้จัดการโรงเรียน	3	1	-	-
ครูใหญ่ชาวต่างชาติ	7	9	5	-
ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	3	-	-	-
ครูใหญ่คนไทย ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน	-	1	-	-
คณะกรรมการบริหารโรงเรียน	-	-	-	-
ครูใหญ่คนไทยและผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน	1	-	-	-

ในการพิจารณาข้อมูลตำแหน่งปัจจุบันและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันพบว่ามากที่สุดคือ ครูใหญ่ชาวต่างชาติดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 7 คน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 10 - 20 ปี จำนวน 9 คนและดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 21 - 30 ปี จำนวน 5 คน รองลงมาคือ ครูใหญ่คนไทยดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 2 คนและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 10 - 20 ปี จำนวน 3 คน สำหรับผู้จัดการโรงเรียนและคณะกรรมการบริหารโรงเรียนดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 10 - 20 ปี จำนวน 1 คนและครูใหญ่คนไทยและผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 10 - 20 ปี จำนวน 1 คน

4.2 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนของข้อมูลผู้บริหารโรงเรียน

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่โรงเรียนเปิดทำการเรียนการสอน		
โรงเรียนที่เปิดการเรียนการสอน ไม่เกิน 5 ปี	1	2.70
โรงเรียนที่เปิดการเรียนการสอน ระหว่าง 5 – 10 ปี	5	13.50
โรงเรียนที่เปิดการเรียนการสอนมากกว่า 10 ปี	31	83.80
ระดับการศึกษาที่โรงเรียนเปิดสอน		
Pre-Nursery + Nursery	6	16.20
Pre-Nursery + Nursery + Elementary	1	2.70
Pre-Nursery + Nursery + Elementary + Middle School	5	13.50
Pre-Nursery + Nursery + Elementary + Middle School +High School	13	35.10
Pre-Nursery + Nursery + Elementary + Middle School school + High School+Diploma Program	10	27.00
ไม่ให้ข้อมูล	2	5.40
จำนวนนักเรียน		
นักเรียนน้อยกว่า 200 คน	3	8.10
นักเรียน 200 - 399 คน	10	27.00
นักเรียน 400 – 599 คน	2	5.40
นักเรียน 600 - 799 คน	7	18.90

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
นักเรียน 800 – 999 คน	6	16.20
นักเรียน 1,000 คนขึ้นไป	6	16.20
ไม่ให้ข้อมูล	3	8.10
หลักสูตรที่โรงเรียนเปิดสอน		
หลักสูตรแห่งสหราชอาณาจักรอังกฤษ (British Curriculum)	15	40.50
หลักสูตรนานาชาติ International Baccalaureate (IB)	12	32.40
หลักสูตรระบบอเมริกัน (American Curriculum)	12	32.40
หลักสูตรประเทศสิงคโปร์ (Singapore Curriculum)	1	2.70
หลักสูตรประเทศออสเตรเลีย (Australia Curriculum)	2	5.40
หลักสูตรอื่นๆ	2	5.40
จำนวนครูเจ้าของภาษาอังกฤษ		
น้อยกว่า 10 คน	11	29.70
10 - 49 คน	11	29.70
50 - 89 คน	7	18.90
90 - 129 คน	5	13.50
130 - 169 คน	2	5.40
170 คนขึ้นไป	1	2.70
วิธีดำเนินการสรรหาครูต่างชาติ		
โรงเรียนดำเนินการสรรหาเอง	25	67.60
จ้างบริษัทดำเนินการแทน (Agency Company)	4	10.80
โรงเรียนดำเนินการสรรหาเองและจ้างบริษัทดำเนินการแทน (Agency Company)	17	45.90
การดำเนินการเกี่ยวกับการทำเอกสารของครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ		
โรงเรียนดำเนินการเอง	36	97.30
จ้างบริษัทดำเนินการแทน (Agency)	1	2.70

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนปรากฏผล ดังนี้

ระยะเวลาที่โรงเรียนเปิดทำการเรียนการสอน

จากข้อมูลระยะเวลาที่โรงเรียนเปิดทำการเรียนการสอนพบว่า โรงเรียนที่เปิดการเรียนการสอนมากกว่า 10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.80 รองลงมาคือ โรงเรียนที่เปิดการเรียนการสอนระหว่าง 5 – 10 ปีคิดเป็นร้อยละ 13.50 สำหรับโรงเรียนที่เปิดการเรียนการสอนไม่เกิน 5 ปี พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.70

ระดับการศึกษาที่โรงเรียนเปิดสอน

จากข้อมูลระดับการศึกษาที่โรงเรียนเปิดสอนพบว่า โรงเรียนที่เปิดสอนระดับ Pre-Nursery + Nursery + Elementary + Middle School + High School คิดเป็นร้อยละ 35.10 มากที่สุด รองลงมาคือ โรงเรียนที่เปิดสอนระดับ Pre-Nursery + Nursery + Elementary + Middle School + High School + Diploma Program คิดเป็นร้อยละ 27.00 สำหรับโรงเรียนที่เปิดการเรียนการสอนระดับ Pre-Nursery + Nursery + Elementary พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.70

จำนวนนักเรียน

จากข้อมูลจำนวนนักเรียนในโรงเรียนพบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ จำนวนนักเรียน 200 - 399 คนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.00 รองลงมาคือ จำนวนนักเรียน 600 - 799 คน คิดเป็นร้อยละ 18.90 สำหรับจำนวนนักเรียน 400 – 599 คน พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.40

หลักสูตรที่โรงเรียนเปิดสอน

จากข้อมูลหลักสูตรที่โรงเรียนเปิดสอนพบว่า หลักสูตรแห่งสหราชอาณาจักรอังกฤษ (British Curriculum) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมาคือ หลักสูตรนานาชาติ International Baccalaureate (IB) และหลักสูตรระบบอเมริกัน (American Curriculum) คิดเป็นร้อยละ 32.40 สำหรับหลักสูตรประเทศสิงคโปร์ (Singapore Curriculum) พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.70

จำนวนครูเจ้าของภาษาอังกฤษในโรงเรียน ได้แก่ สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และแคนาดา

จากข้อมูลจำนวนครูเจ้าของภาษาอังกฤษในโรงเรียน ได้แก่ สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และแคนาดาพบว่า โรงเรียนที่มีจำนวนครูชาวต่างชาติน้อยกว่า 10 คนและโรงเรียนที่มีจำนวนครูชาวต่างชาติระหว่าง 10 - 49 คนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.70 รองลงมาคือ โรงเรียนที่มีจำนวนครูชาวต่างชาติระหว่าง 50 - 89 คน คิดเป็นร้อยละ 18.90 สำหรับโรงเรียนที่มีจำนวนครูชาวต่างชาติ 170 คนขึ้นไปพบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.70

วิธีดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติ

จากข้อมูลวิธีดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติพบว่า โรงเรียนดำเนินการสรรหาเองมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 67.60 รองลงมาคือ โรงเรียนดำเนินการสรรหาเองและจ้างบริษัทดำเนินการแทน (Agency company) คิดเป็นร้อยละ 45.90 สำหรับจ้างบริษัทดำเนินการแทน (Agency company) พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.80

การดำเนินการเกี่ยวกับการทำเอกสารของครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ

จากข้อมูลการดำเนินการเกี่ยวกับการทำเอกสารของครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ ได้แก่ Visa, Work permit, ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู พบว่า โรงเรียนดำเนินการเองมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 97.30 คิดเป็นร้อยละ 97.30 รองลงมาคือ จ้างบริษัทดำเนินการแทน (Agency) คิดเป็นร้อยละ 2.70

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของลักษณะการจัดตั้งโรงเรียนโรงเรียน

ลักษณะของการจัดตั้งโรงเรียน	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
โรงเรียนที่มีโรงเรียนแม่ข่ายอยู่ที่ต่างประเทศ เป็นสาขาจากต่างประเทศ		
1) โรงเรียนที่เจ้าของโรงเรียนเป็นคนไทย	4	44.44
2) โรงเรียนที่เจ้าของโรงเรียนเป็นชาวต่างชาติ	0	0
3) โรงเรียนที่มีชาวต่างชาติและคนไทยเป็นหุ้นส่วนร่วมกัน	5	55.56
โรงเรียนที่ก่อตั้งใหม่ในประเทศไทย		
1) โรงเรียนที่เจ้าของโรงเรียนเป็นคนไทย	25	89.28
2) โรงเรียนที่เจ้าของโรงเรียนเป็นชาวต่างชาติ	0	0
3) โรงเรียนที่มีชาวต่างชาติและคนไทยเป็นหุ้นส่วนร่วมกัน	3	10.71

จากข้อมูลลักษณะของการจัดตั้งโรงเรียน พบว่า มีโรงเรียนที่ก่อตั้งใหม่ในประเทศไทย มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 75.67 โรงเรียนที่มีโรงเรียนแม่ข่ายอยู่ที่ต่างประเทศ เป็นสาขาจากต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 24.32 สำหรับโรงเรียนที่มีโรงเรียนแม่ข่ายอยู่ที่ต่างประเทศ เป็นสาขาจากต่างประเทศ พบว่า โรงเรียนที่มีชาวต่างชาติและคนไทยเป็นหุ้นส่วนร่วมกันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.56

รองลงมาคือโรงเรียนที่เจ้าของโรงเรียนเป็นคนไทย คิดเป็นร้อยละ 44.44 และสำหรับข้อมูลโรงเรียนที่ก่อตั้งใหม่ในประเทศไทยพบว่า โรงเรียนที่เจ้าของโรงเรียนเป็นคนไทยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.28 รองลงมาคือโรงเรียนที่มีชาวต่างชาติและคนไทยเป็นหุ้นส่วนร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 10.71

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของเหตุผลจำเป็นที่ต้องการครูชาวต่างชาติที่เป็นเจ้าของภาษาอังกฤษ (English Native Speaker) มาทำการเรียนการสอนในโรงเรียน

เหตุผลจำเป็น ที่ต้องการครูชาวต่างชาติที่เป็นเจ้าของภาษาอังกฤษ (English Native Speakers)	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
สำเนียงมีความถูกต้องและชัดเจน	19	51.40
ความเข้าใจในหลักสูตรของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	20	54.10
ประเทศที่เป็นเจ้าของภาษาอังกฤษล้วนเป็นประเทศที่มีพื้นฐานด้านการศึกษาดี	17	45.90
ความนิยมของนักเรียนที่ต้องการจะเรียนกับเจ้าของภาษาอังกฤษ	10	27.00
สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียน	19	51.40
ค่านิยมและการยอมรับทางสังคม	13	35.10
สร้างภาพลักษณ์ในการแข่งขันทางตลาด	14	37.80
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	2	5.40

จากข้อมูลเหตุผลจำเป็นที่ต้องการครูชาวต่างชาติที่เป็นเจ้าของภาษาอังกฤษ (English Native Speaker) มาทำการเรียนการสอนในโรงเรียนพบว่า ความเข้าใจในหลักสูตรของโรงเรียนได้เป็นอย่างดีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.10 รองลงมาคือ สำเนียงมีความถูกต้องและชัดเจนและสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 51.40 สำหรับความนิยมของนักเรียนที่ต้องการจะเรียนกับเจ้าของภาษาอังกฤษพบว่ามีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.00

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของเหตุผลที่ครูชาวต่างชาตินิยมเข้ามาทำงานในประเทศไทย

เหตุผลที่ครูชาวต่างชาตินิยมเข้ามาทำงานในประเทศไทย	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
วัฒนธรรมและประเพณีไทย	23	62.20
ลักษณะนิสัยของคนไทย	12	32.40
ลักษณะภูมิศาสตร์ของประเทศไทย	18	48.60
ค่าครองชีพไม่สูงเมื่อเทียบกับรายได้ที่ได้รับ	31	83.80
ด้านกฎหมายและการปกครองเอื้อต่อการทำงานของครูชาวต่างชาติ	1	2.70
เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับสูงกว่าประเทศอื่น	12	32.40
ประเทศไทยเปิดโอกาสให้ครูชาวต่างชาติมาทำงานในประเทศไทย	9	24.30
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	2	5.40

จากข้อมูลเหตุผลที่ครูชาวต่างชาตินิยมเข้ามาทำงานในประเทศไทยพบว่า ค่าครองชีพไม่สูงเมื่อเทียบกับรายได้ที่ได้รับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.80 รองลงมาคือ วัฒนธรรมและประเพณีไทย คิดเป็นร้อยละ 62.20 สำหรับด้านกฎหมายและการปกครองเอื้อต่อการทำงานของครูชาวต่างชาติ พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.70

ตารางที่ 7 การจัดลำดับความยากของการสรรหาครูชาวต่างชาติมาสอนในแต่ละวิชา

วิชา	รวม (n=37)	
	รวมคะแนน	ลำดับ
วิชาภาษาอังกฤษ	322	4
วิชาคณิตศาสตร์	343	1
วิชาวิทยาศาสตร์	296	7
วิชาเคมี	337	3
วิชาชีวะ	288	8
วิชาฟิสิกส์	338	2
วิชาจิตวิทยา	310	5
วิชาสุขศึกษา	191	13
วิชาสังคม	272	9
วิชาดนตรี	304	6
วิชาพลศึกษา	248	11
Early Childhood Education	253	10
Primary School Education	183	14
วิชาภาษาต่างประเทศอื่นๆ นอกจากภาษาอังกฤษ	225	12

จากข้อมูลการจัดลำดับความยากของการสรรหาครูชาวต่างชาติมาสอนในแต่ละวิชาพบว่า วิชาที่มีความยากในการสรรหาครูชาวต่างชาติมาสอนมากที่สุดเรียงจากยากมากไปน้อย 5 อันดับแรก ได้แก่ วิชาคณิตศาสตร์ (343 คะแนน), วิชาฟิสิกส์ (338 คะแนน), วิชาเคมี (337คะแนน), วิชาภาษาอังกฤษ (322คะแนน) และวิชาจิตวิทยา (310คะแนน)

4.3 ข้อมูลพื้นฐานของครูชาวต่างชาติ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของครูชาวต่างชาติ

ข้อมูลพื้นฐานผู้ให้ข้อมูล	รวม (n=32)	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	14	43.80
หญิง	18	56.30
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	5	15.60
30 - 39 ปี	12	37.50
40 - 49 ปี	6	18.80
50 - 59 ปี	7	21.90
60 ปีขึ้นไป	2	6.30
สถานภาพ		
โสด	12	37.50
สมรสแล้วมีบุตร	18	56.30
อื่นๆ	2	6.30
สัญชาติ		
อังกฤษ	14	43.75
อเมริกา	11	34.40
ออสเตรเลีย	3	9.40
แคนาดา	3	9.40
นิวซีแลนด์	1	3.10
วุฒิการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	6	18.80
Diploma Degree	3	9.40
Postgraduate Degree	4	12.50
ระดับปริญญาโท	18	56.30
ระดับปริญญาเอก	1	3.10

ข้อมูลพื้นฐานผู้ให้ข้อมูล	รวม (n=32)	
	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การสอน		
ไม่เกิน 2 ปี	3	9.40
5 – 10 ปี	8	25.50
11-19 ปี	11	34.40
20 ปี ขึ้นไป	10	31.30
ระดับชั้นที่สอน		
ระดับชั้นอนุบาล	12	37.50
ระดับชั้นประถมศึกษา	5	15.60
ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น	6	18.80
ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย	6	18.80
ระดับชั้น Diploma	5	15.60
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	2	6.30
วิชาที่สอน		
ภาษาอังกฤษ	16	50.00
คณิตศาสตร์	5	15.60
วิทยาศาสตร์	4	12.50
สังคมศึกษา	7	21.90
สุขศึกษา	3	9.40
พลศึกษา	1	3.10
ชีววิทยา	1	3.10
ดนตรี	1	3.10
เคมี	1	3.10
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	10	31.30
กิจกรรมที่สอน		
ศิลปะ	4	12.50
ว่ายน้ำ	2	6.30
ฟุตบอล	4	12.50
วอลเลย์บอล	1	3.10

ข้อมูลพื้นฐานผู้ให้ข้อมูล	รวม (n=32)	
	จำนวน	ร้อยละ
เล่านิทาน	3	9.40
เต้น	2	6.30
ร้องเพลง	3	9.40
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	10	31.30
ระยะเวลาการทำงานในประเทศไทย		
ไม่เกิน 2 ปี	5	15.60
3 - 4 ปี	7	21.90
5 - 10 ปี	14	43.80
11-19 ปี	5	15.60
20 ปี ขึ้นไป	1	3.10
สถานะใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู		
ใบประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศ	21	65.60
ใบประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ	10	31.30
ใบอนุญาตสอนโดยไม่มีใบประกอบวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ	3	9.40
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	1	3.10

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ครูชาวต่างชาติ ปรากฏผลดังนี้

เพศ

จากข้อมูลเพศพบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.30 สำหรับเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 43.80

อายุ

จากข้อมูลอายุพบว่า อายุระหว่าง 30 - 39 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 50 - 59 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.90 สำหรับอายุ 60 ปีขึ้นไปพบว่ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.30

สถานภาพ

จากข้อมูลสถานภาพพบว่า สถานภาพสมรสแต่ไม่มีบุตรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.30 รองลงมาคือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 37.50 สำหรับสถานภาพสมรสแล้วมีบุตรพบน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.30

สัญชาติ

จากข้อมูลสัญชาติพบว่า สัญชาติอังกฤษมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.75 รองลงมาคือ สัญชาติอเมริกา คิดเป็นร้อยละ 35.50 สำหรับสัญชาตินิวซีแลนด์พบน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.20

วุฒิการศึกษา

จากข้อมูลวุฒิการศึกษาพบว่า ปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.30 รองลงมา ได้แก่ ระดับ Postgraduate Degree คิดเป็นร้อยละ 12.50 สำหรับระดับปริญญาเอกพบน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.10

ประสบการณ์การสอน

จากข้อมูลประสบการณ์การสอนพบว่า ประสบการณ์การสอนระหว่าง 11-19 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.40 รองลงมาคือ ประสบการณ์การสอน 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.30 สำหรับ ประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 2 ปีพบน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.40

ระดับชั้นที่สอน

จากข้อมูลระดับชั้นที่สอนพบว่า ระดับชั้นอนุบาลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมา คือ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 18.80 สำหรับ ระดับชั้นประถมศึกษาและระดับชั้น Diploma พบน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.60

วิชาที่สอน

จากข้อมูลวิชาที่สอนพบว่า วิชาภาษาอังกฤษมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ วิชาสังคมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 21.90 สำหรับวิชาพลศึกษา วิชาชีววิทยา วิชาดนตรี และวิชาเคมี พบน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.10

กิจกรรมที่สอน

จากข้อมูลกิจกรรมที่สอนพบว่า ศิลปะและฟุตบอลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.50 รองลงมา คือ เล่นนิทาน คิดเป็นร้อยละ 9.40 สำหรับวอลเลย์บอลพบน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.10

ระยะเวลาการทำงานในประเทศไทย

จากข้อมูลระยะเวลาการทำงานในประเทศไทยพบว่า ระยะเวลาการทำงานในประเทศไทย ระหว่าง 5 – 10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.80 รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงานในประเทศไทย

ระหว่าง 3 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.90 สำหรับระยะเวลาการทำงานในประเทศไทย 20 ปีขึ้นไป พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.10

สถานะใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิชาชีพครู

จากข้อมูลสถานะใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิชาชีพครูพบว่า ใบประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.60 รองลงมาคือ ใบประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ คิดเป็นร้อยละ 31.30 สำหรับใบอนุญาตสอนโดยไม่มีใบประกอบวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.40

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของการสรรหา การคัดเลือกและดำรงรักษาครูชาวต่างชาติ

4.4 สภาพปัจจุบันของการสรรหาครูชาวต่างชาติ

1) สภาพปัจจุบันของการสรรหาของข้อมูลผู้บริหารโรงเรียน

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของเหตุผลที่โรงเรียนดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติ

เหตุผลที่โรงเรียนดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติ	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
ครูชาวต่างชาติลาออก	26	70.30
โรงเรียนไม่ต่อสัญญาจ้างครูชาวต่างชาติคนเก่า	27	73.00
การเพิ่มตำแหน่งใหม่	23	62.20
จำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้น	27	73.00
การปรับโครงสร้างของโรงเรียน	5	13.50

จากข้อมูลเหตุผลที่โรงเรียนดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติพบว่า โรงเรียนไม่ต่อสัญญาจ้างครูชาวต่างชาติคนเก่าและจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.00 รองลงมาคือ ครูชาวต่างชาติลาออก คิดเป็นร้อยละ 70.30 สำหรับการปรับโครงสร้างของโรงเรียนพบว่ามีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.50

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของการใช้ข้อมูลประกอบ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบงาน
ของตำแหน่งที่จะเปิดรับสมัคร

การใช้ข้อมูลประกอบการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบงานของตำแหน่งที่ เปิดรับสมัคร	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
การสัมภาษณ์ครูชาวต่างชาติที่แจ้งจะลาออก (Exit Interview)	7	18.90
การสังเกตพฤติกรรมการทำงานของครูชาวต่างชาติที่ผ่านมา	28	75.70
รายงานผลการปฏิบัติงานของครูชาวต่างชาติ	17	45.90
นโยบายขององค์กรหรือผู้บริหารโรงเรียน	19	51.40
สภาพการแข่งขันทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4	10.80
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	2	5.40

จากข้อมูลเกณฑ์การใช้ข้อมูลประกอบการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบงานของตำแหน่งที่
จะเปิดรับสมัคร การสังเกตพฤติกรรมการทำงานของครูชาวต่างชาติที่ผ่านมามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ
75.70 รองลงมาคือ นโยบายขององค์กรหรือผู้บริหารโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 51.40 สำหรับสภาพการ
แข่งขันทั้งในประเทศและต่างประเทศพบที่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.8

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของวิธีเตรียมการของผู้บริหารในการสรรหาครูชาวต่างชาติ

วิธีเตรียมการของผู้บริหารในการสรรหาครูชาวต่างชาติ	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารศึกษาแผนงานทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสรรหา	5	13.50
ผู้บริหารกำหนดตำแหน่งงานใหม่ตามความต้องการของหน่วยงาน	28	75.70
ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน	6	16.20
ผู้บริหารกำหนดคุณสมบัติครูชาวต่างชาติให้ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ	29	78.40
ผู้บริหารกำหนดงบประมาณและค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างครูชาวต่างชาติไว้ อย่างชัดเจน	10	27.00
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	1	2.70

จากข้อมูลวิธีเตรียมการของผู้บริหารในการสรรหาครูชาวต่างชาติพบว่า ผู้บริหารกำหนดคุณสมบัติครูชาวต่างชาติให้ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.40 รองลงมาคือผู้บริหารกำหนดตำแหน่งงานใหม่ตามความต้องการของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 75.70 สำหรับผู้บริหารศึกษาแผนงานทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสรรหาพบว่ามีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.50

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของข้อมูลที่ใช้การตัดสินใจในการวางแผนการสรรหา

ข้อมูลที่ใช้การตัดสินใจในการวางแผนการสรรหา	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนครูชาวต่างชาติที่ประสงค์จะลาออกในแต่ละปีการศึกษา	31	83.80
ครูต่างชาติหมดอายุตามสัญญาจ้าง	16	43.20
สถิติครูชาวต่างชาติที่ไม่ผ่านการประเมินตามที่โรงเรียนกำหนด	20	54.10
จำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้น	29	78.40
อัตราส่วนครูต่อนักเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	6	16.20
นโยบายของโรงเรียน	9	24.30
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่โรงเรียนสามารถรับภาระได้	10	27.00
ค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ (Competitive salary)	7	18.90
กฎหมายเกี่ยวกับครูชาวต่างชาติ กฎกระทรวงฯ ข้อบังคับและระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	5	13.50
สภาพการแข่งขันครูชาวต่างชาติในประเทศและต่างประเทศ	9	24.30

จากข้อมูลที่ใช้การตัดสินใจในการวางแผนการสรรหาพบว่า จำนวนครูชาวต่างชาติที่ประสงค์จะลาออกในแต่ละปีการศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.80 รองลงมาคือ จำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 78.40 สำหรับกฎหมายเกี่ยวกับครูชาวต่างชาติ กฎกระทรวงฯ ข้อบังคับและระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องพบว่ามีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.50

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของประสบการณ์การสอน

ประสบการณ์การสอน	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
2 ปี	16	43.20
3 ปี	16	43.20
4 ปี	3	8.10
มากกว่า 5 ปี	5	13.50
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	3	8.10

จากข้อมูลหลักเกณฑ์คัดเลือกด้านประสบการณ์การสอนครูชาวต่างชาติพบว่า มีประสบการณ์การสอน 2 ปี และ 3 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.20 รองลงมาคือ มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.50 สำหรับมีประสบการณ์การสอน 4 ปี พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.10

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของผู้ดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติ

ผู้ดำเนินการสรรหา	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
คณะกรรมการบริหารโรงเรียน	7	18.90
ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน	4	10.80
ผู้จัดการโรงเรียน	13	35.10
ครูใหญ่คนไทย	8	21.60
ครูใหญ่ชาวต่างชาติ	36	97.30
ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	16	43.20
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	8	21.60

จากข้อมูลผู้ดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติพบว่า ครูใหญ่ชาวต่างชาติมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 97.30 รองลงมาคือ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์คิดเป็นร้อยละ 43.20 สำหรับผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนพบว่ามีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.80

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของการกำหนดคุณสมบัติการสรรหาครูชาวต่างชาติ

การกำหนดคุณสมบัติการสรรหาครูชาวต่างชาติ	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษาตรงกับวิชาที่เปิดรับสมัคร	31	83.80
ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ	25	67.60
ความสามารถด้านภาษาอื่น นอกจากภาษาอังกฤษ	5	13.50
ความสามารถพิเศษของครูชาวต่างชาติ	11	29.70
ประสบการณ์ด้านการสอน	34	91.90
ประสบการณ์สอนในประเทศไทย หรือประเทศในภูมิภาคเอเชีย	13	35.10
หนังสือรับรองจากสถาบันที่เชื่อถือได้	24	64.90
หนังสือรับรองประวัติอาชญากรรมจากสำนักงานตำรวจ ณ ประเทศที่ครูชาวต่างชาติพำนักอยู่ปัจจุบันหรือประเทศภูมิลำเนาของครูชาวต่างชาติ	29	78.40
สุขภาพจิตและสารเสพติด	27	73.00
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	3	8.10

จากข้อมูลการกำหนดคุณสมบัติการสรรหาครูชาวต่างชาติพบว่า ประสบการณ์ด้านการสอนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 91.90 รองลงมาคือ วุฒิการศึกษาตรงกับวิชาที่เปิดรับสมัครคิดเป็นร้อยละ 83.80 และหนังสือรับรองประวัติอาชญากรรมจากสำนักงานตำรวจ ณ ประเทศที่ครูชาวต่างชาติพำนักอยู่ปัจจุบันหรือประเทศภูมิลำเนาของครูชาวต่างชาติคิดเป็นร้อยละ 78.40 สำหรับความสามารถด้านภาษาอื่นนอกจากภาษาอังกฤษพบน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.50

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของช่องทางการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน

ช่องทางการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
ครูชาวต่างชาติส่ง email โดยตรงมาที่โรงเรียน	33	89.20
ประกาศจาก Website ของโรงเรียน	29	78.40
Facebook ของโรงเรียน	6	16.20
โปรแกรมข้อมูลครูชาวต่างชาติในโรงเรียนและติดต่อครูชาวต่างชาติที่น่าสนใจโดยตรง	7	18.90
แฟ้มประวัติครูชาวต่างชาติ	10	27.00
การแนะนำจากครูไทย ครูชาวต่างชาติ บุคลากรในโรงเรียนและบุคคลภายนอก	8	21.60
Recruiting Agent Search Association	16	43.20
อื่นๆ (เช่น เพื่อนแนะนำ, www.tes.com , http://www.cois.org/ , www.Ajam.com)	4	10.80

จากข้อมูลช่องทางการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนพบว่า ครูชาวต่างชาติส่ง email โดยตรงมาที่โรงเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.20 รองลงมาคือ ประกาศจาก Website ของโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 78.40 สำหรับ Facebook ของโรงเรียนพบน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.20

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของแหล่งการสรรหาครูชาวต่างชาติ

แหล่งการสรรหาครูชาวต่างชาติ	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
แหล่งการสรรหาครูชาวต่างชาติภายในประเทศ		
บริษัทจัดหางานในประเทศ (Agency company)	8	21.60
มหาวิทยาลัยในประเทศ	2	5.40
งาน Job Fair ในประเทศ	4	10.80
ประกาศผ่านสมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทย	1	2.70
ประกาศผ่านสถานทูตประเทศต่างๆ ที่ประจำอยู่ในประเทศไทย	1	2.70
Overseas Agency for International Teachers	8	21.60
อื่นๆ (School website, Bangkok Post online)	15	40.50
แหล่งการสรรหาครูชาวต่างชาติในต่างประเทศ		
บริษัทจัดหาครูในต่างประเทศ (Agency)	15	40.50
มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ	3	8.10
งาน Job Fair ในต่างประเทศ	10	27.00
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	12	32.40

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของแหล่งการสรรหาครูชาวต่างชาติ ปรากฏผลดังนี้

แหล่งการสรรหาครูชาวต่างชาติภายในประเทศ

จากข้อมูลแหล่งการสรรหาครูชาวต่างชาติภายในประเทศพบว่า บริษัทจัดหางานในประเทศ (Agency company) และ Overseas Agency for International Teachers พบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.60 รองลงมาคือ งาน Job Fair ในประเทศ คิดเป็นร้อยละ 10.80 สำหรับประกาศผ่านสมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทยและประกาศผ่านสถานทูตประเทศต่างๆ ที่ประจำอยู่ในประเทศไทยพบว่ำน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.70

แหล่งการสรรหาครูชาวต่างชาติในต่างประเทศ

จากข้อมูลแหล่งการสรรหาครูชาวต่างชาติในต่างประเทศพบว่า บริษัทจัดหาครูในต่างประเทศ (Agency) พบว่ำนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมาคือ งาน Job Fair ในต่างประเทศคิดเป็นร้อยละ 32.40 สำหรับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศพบว่ำน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.10

2) สภาพปัจจุบันการสรรหาของข้อมูลครูชาวต่างชาติ

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของเหตุผลที่ปัจจุบันครูชาวต่างชาติยังทำงานประเทศไทย

เหตุผลที่ปัจจุบันครูชาวต่างชาติยังทำงานประเทศไทย	รวม (n=32)	
	จำนวน	ร้อยละ
อุปนิสัยคนไทย	20	62.50
สถานที่ท่องเที่ยว	7	21.90
ประเพณีและวัฒนธรรม	21	65.60
อาหาร	10	31.30
ค่าครองชีพ	18	56.30
สินค้านำเข้าสำหรับชาวต่างชาติ	0	0
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	10	31.30

จากข้อมูลเหตุผลที่ครูชาวต่างชาติมาทำงานประเทศไทยพบว่า ประเพณีและวัฒนธรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.60 รองลงมาคือ อุปนิสัยคนไทยคิดเป็นร้อยละ 62.50 และค่าครองชีพคิดเป็นร้อยละ 56.30 สำหรับสถานที่ท่องเที่ยวพบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.90

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของผู้รับผิดชอบการสรรหาครูชาวต่างชาติ

ผู้รับผิดชอบการสรรหาครูชาวต่างชาติ	รวม (n=32)	
	จำนวน	ร้อยละ
ครูใหญ่ชาวต่างชาติ	17	53.10
ผู้จัดการโรงเรียน	11	34.40
ครูใหญ่ไทย	4	12.50
คณะกรรมการโรงเรียน	1	3.10
ผู้บริหารโรงเรียน	4	12.50
ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	15	46.90
หัวหน้าแผนกภาษาต่างประเทศ	1	3.10
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	1	3.10

จากข้อมูลผู้รับผิดชอบการสรรหาครูชาวต่างชาติพบว่า ครูใหญ่ชาวต่างชาติพบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.10 รองลงมาคือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลคิดเป็นร้อยละ 46.90 สำหรับคณะกรรมการโรงเรียนและหัวหน้าแผนกภาษาต่างประเทศ พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.10

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของคุณสมบัติครูชาวต่างชาติที่โรงเรียนต้องการ

คุณสมบัติของครูชาวต่างชาติที่โรงเรียนต้องการ	รวม (n=32)	
	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรีด้านการศึกษา	22	68.80
ปริญญาตรีด้านไหนก็ได้	16	50.00
ประสบการณ์ด้านการสอน	19	59.40
ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศ	18	56.30
ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ	3	9.40
ประกาศนียบัตรหลักสูตรอบรมภาษาและวัฒนธรรมไทย	8	25.00
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	3	9.40

จากข้อมูลคุณสมบัติครูชาวต่างชาติที่โรงเรียนต้องการพบว่า ปริญญาตรีด้านการศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.80 รองลงมาคือ ประสบการณ์ด้านการสอนคิดเป็นร้อยละ 59.40 และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 56.30 สำหรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภากระทรวงศึกษาธิการพบว่ามีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.40

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของกำหนดการที่โรงเรียนส่งจดหมายสำรวจความต้องการของครูชาวต่างชาติที่ประสงค์จะสอนต่อในปีการศึกษาต่อไป

กำหนดการของโรงเรียนที่จะส่งจดหมายสำรวจความต้องการของครูชาวต่างชาติที่ประสงค์จะสอนต่อในปีการศึกษาต่อไป	รวม (n=32)	
	จำนวน	ร้อยละ
ภาคเรียนที่ 1	17	53.10
ภาคเรียนที่ 2	10	31.30
สิ้นปีการศึกษา	1	3.10

จากข้อมูลกำหนดการที่โรงเรียนส่งจดหมายสำรวจความต้องการของครูชาวต่างชาติที่ประสงค์จะสอนต่อในปีการศึกษาต่อไปพบว่า ภาคเรียนที่ 1 มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 53.10 รองลงมาคือ ภาคเรียนที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 31.30 สำหรับสิ้นปีการศึกษาพบว่ามีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.10

ตารางที่ 22 จำนวนและร้อยละของช่องทางการหางานและช่องทางที่ไ้งานปัจจุบันที่ทำ

ช่องทางการหางาน	รวม (n=32)	
	จำนวน	ร้อยละ
ช่องทางในการหางาน		
ศิษย์เก่าของโรงเรียน	4	12.50
เพื่อนแนะนำ	7	21.90
บริษัทจัดหาครูในต่างประเทศ	19	59.40
มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ	1	3.10
งาน Job Fair ในต่างประเทศ	12	37.50
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	5	15.60
ช่องทางที่ไ้งานปัจจุบันที่ทำ		
Website ของโรงเรียน	8	25.00
Facebook ของโรงเรียน	2	6.30
ครูปัจจุบันที่ทำงานแนะนำ	6	18.80
ศิษย์เก่าของโรงเรียน	2	6.30
บริษัท Agency ในประเทศไทย	2	6.30
งาน Job fair ในประเทศไทย	2	6.30
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	11	34.40

ตารางที่ 22 จำนวนและร้อยละของช่องทางการหางาน ปรากฏผลดังนี้

ช่องทางในการหางาน

จากข้อมูลช่องทางในการหางานพบว่า บริษัทจัดหาครูในต่างประเทศมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.40 รองลงมาคือ งาน Job Fair ในต่างประเทศคิดเป็นร้อยละ 37.50 สำหรับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.10

ช่องทางที่ไ้งานปัจจุบันที่ทำ

จากข้อมูลช่องทางที่ไ้งานปัจจุบันที่ทำพบว่า Website ของโรงเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมาคือ ครูปัจจุบันที่ทำงานแนะนำ คิดเป็นร้อยละ 18.80 สำหรับ Facebook ของโรงเรียน, ศิษย์เก่าของโรงเรียน, บริษัท Agency ในประเทศไทยและงาน Job fair ในประเทศไทย พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.30

4.5 สภาพปัจจุบันของการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ

1) สภาพปัจจุบันการคัดเลือกของข้อมูลผู้บริหารโรงเรียน

ตารางที่ 23 จำนวนและร้อยละของผู้ที่ทำหน้าที่กลั่นกรองใบสมัครและดำเนินการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ

ผู้ที่ทำหน้าที่กลั่นกรองใบสมัครและดำเนินการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ที่ทำหน้าที่กลั่นกรองใบสมัคร		
คณะกรรมการบริหารโรงเรียน	1	2.70
ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน	1	2.70
ผู้จัดการโรงเรียน	8	21.60
ครูใหญ่คนไทย	2	5.40
ครูใหญ่ชาวต่างชาติ	30	81.10
ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	8	21.60
อื่นๆ (เช่น ครูหัวหน้าแผนก, ครูหัวหน้าระดับชั้น)	4	10.80
ผู้ดำเนินการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ		
คณะกรรมการบริหารโรงเรียน	2	5.40
ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน	5	13.50
ผู้จัดการโรงเรียน	10	27.00
ครูใหญ่คนไทย	4	10.80
ครูใหญ่ชาวต่างชาติ	32	86.50
ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	6	16.20
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	8	21.60

ตารางที่ 23 จำนวนและร้อยละของผู้ที่ทำหน้าที่กลั่นกรองใบสมัครและดำเนินการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ ปรากฏผลดังนี้

ผู้ที่ทำหน้าที่กลั่นกรองใบสมัคร

จากข้อมูลผู้ที่ทำหน้าที่กลั่นกรองใบสมัครพบว่า ครูใหญ่ชาวต่างชาติพบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.10 รองลงมาคือ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และผู้จัดการโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 21.60 สำหรับผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนและคณะกรรมการบริหารโรงเรียนพบน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.70

ผู้ดำเนินการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ

จากข้อมูลผู้ดำเนินการคัดเลือกครูชาวต่างชาติพบว่า ครูใหญ่ชาวต่างชาติมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.50 รองลงมาคือ ผู้จัดการโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 27.00 สำหรับคณะกรรมการบริหารโรงเรียนพบน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.40

ตารางที่ 24 จำนวนและร้อยละของหลักเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคัดเลือกครูชาวต่างชาติ

หลักเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคัดเลือกครูชาวต่างชาติ	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
ประวัติการศึกษา	34	91.90
ประสบการณ์การสอน	36	97.30
ความสามารถของความเป็นเจ้าของภาษา	26	70.30
ความสามารถด้านภาษานอกจากภาษาอังกฤษ	5	13.50
ความคิดเห็นของนักเรียนที่เคยเรียนด้วย	24	64.90
ประวัติการเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนา	13	35.10
ทัศนคติต่อวิชาชีพหรืออาชีพครู	30	81.10
ความคิดริเริ่มและความกระตือรือร้น	26	70.30
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	8	21.60

จากข้อมูลหลักเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคัดเลือกครูชาวต่างชาติพบว่า ประสบการณ์การสอนพบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 97.30 รองลงมาคือ ประวัติการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 91.90 และทัศนคติต่อวิชาชีพหรืออาชีพครูคิดเป็นร้อยละ 81.10 สำหรับความสามารถด้านภาษานอกจากภาษาอังกฤษพบน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.50

ตารางที่ 25 จำนวนและร้อยละของวิธีการคัดเลือกครูชาวต่างชาติในประเทศและในต่างประเทศ

วิธีการคัดเลือกครูชาวต่างชาติในประเทศและในต่างประเทศ	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
วิธีการคัดเลือกครูชาวต่างชาติในประเทศ		
การสัมภาษณ์ในประเทศ	35	94.60
การทดลองปฏิบัติการสอน	21	56.80
การจัดทำแผนการสอน	5	13.50
การสอบข้อเขียน	8	21.60
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	7	18.90
วิธีการคัดเลือกครูชาวต่างชาติในต่างประเทศ		
การสัมภาษณ์ในต่างประเทศ	18	48.60
การสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์	30	81.10
การสอบข้อเขียน	1	2.70
จัดทำแผนการสอน	2	5.40
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	6	16.20

ตารางที่ 25 จำนวนและร้อยละของวิธีการคัดเลือกครูชาวต่างชาติในประเทศและใน ต่างประเทศ
ปรากฏผลดังนี้

วิธีการคัดเลือกครูชาวต่างชาติในประเทศ

จากข้อมูลวิธีการคัดเลือกครูชาวต่างชาติในประเทศพบว่า การสัมภาษณ์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.60 รองลงมาคือ การทดลองปฏิบัติการสอนคิดเป็นร้อยละ 56.80 สำหรับการจัดทำแผนการสอน พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.50

วิธีการคัดเลือกครูชาวต่างชาติในต่างประเทศ

จากข้อมูลวิธีการคัดเลือกครูชาวต่างชาติในต่างประเทศพบว่า การสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.10 รองลงมาคือ การสัมภาษณ์ในต่างประเทศคิดเป็นร้อยละ 48.60 สำหรับการสอบข้อเขียน พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.70

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของวิธีการตรวจสอบเอกสาร

วิธีการตรวจสอบเอกสาร	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ติดต่อโดยตรงกับสถาบันการศึกษาที่ครูชาวต่างชาติแสดงเอกสารอ้างอิงถึง	12	32.40
ขอหลักฐานการศึกษาฉบับจริงจากครูชาวต่างชาติ (Certificate or transcript)	29	78.40
แจ้งครูชาวต่างชาติให้ติดต่อสถาบันการศึกษาและให้สถาบันการศึกษาส่งเอกสารตัวจริงให้โรงเรียนโดยตรง	12	32.40
หนังสือรับรองจากหน่วยงานที่ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู	17	45.90
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	3	8.10
ประวัติอาชญากรรม		
ครูชาวต่างชาติติดต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทยหากปัจจุบันทำงานใน ประเทศไทย	29	78.40
ครูชาวต่างชาติติดต่อหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศที่ครูชาวต่างชาติทำงานอยู่ปัจจุบัน	19	51.40
ครูชาวต่างชาติติดต่อหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศภูมิลำเนาของครูชาวต่างชาติ	21	56.80
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	1	2.70
ประวัติการทำงาน		
การตรวจสอบด้วยการสอบถามจากโรงเรียนเดิม	26	70.30
การตรวจสอบด้วยการถามจากบุคคลที่อ้างอิงถึงในใบสมัครงาน	29	78.40
การตรวจสอบจากใบรับรองการทำงาน	8	21.60

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของวิธีการตรวจสอบเอกสาร ปรากฏผลดังนี้

วิธีการตรวจสอบวุฒิการศึกษาของครูชาวต่างชาติ

จากข้อมูลวิธีการตรวจสอบวุฒิการศึกษาของครูชาวต่างชาติพบว่า ขอหลักฐานการศึกษาระดับจริงจากครูชาวต่างชาติ (Certificate or transcript) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.40 รองลงมาคือ หนังสือรับรองจากหน่วยงานที่ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู คิดเป็นร้อยละ 45.90 สำหรับการติดต่อโดยตรงกับสถาบันการศึกษาที่ครูชาวต่างชาติแสดงเอกสารอ้างอิงถึงและแจ้งครูชาวต่างชาติให้ติดต่อสถาบันการศึกษาและให้สถาบันการศึกษาส่งเอกสารตัวจริงให้โรงเรียนโดยตรงพบว่ามีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.40

วิธีการดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม

จากข้อมูลวิธีการดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมพบว่า ครูชาวต่างชาติติดต่อกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทยหากปัจจุบันทำงานในประเทศไทยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.40 รองลงมาคือ ครูชาวต่างชาติติดต่อหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศภูมิลำเนาของครูชาวต่างชาติ คิดเป็นร้อยละ 56.80 สำหรับครูชาวต่างชาติติดต่อกับหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศที่ครูชาวต่างชาติทำงานอยู่ปัจจุบันพบว่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.40

วิธีการตรวจสอบประวัติการทำงาน

จากข้อมูลวิธีการตรวจสอบประวัติการทำงานพบว่า การตรวจสอบด้วยการถามจากบุคคลที่อ้างอิงถึงในใบสมัครงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.40 รองลงมาคือ การตรวจสอบด้วยการสอบถามจากโรงเรียนเดิมคิดเป็นร้อยละ 70.30 สำหรับการตรวจสอบจากใบรับรองการทำงาน พบว่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.60

ตารางที่ 27 จำนวนและร้อยละของวิธีการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน

วิธีการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	11	29.70
มี	26	70.30
ตรวจสอบสุขภาพที่โรงพยาบาลตามรายชื่อที่โรงเรียนกำหนด	15	57.70
ตรวจสอบสุขภาพที่โรงพยาบาล ณ จังหวัดหรือประเทศที่ครูชาวต่างชาติพำนักอยู่ปัจจุบัน	9	34.62
ตรวจสอบสุขภาพที่โรงพยาบาลที่เป็นคู่สัญญากับโรงเรียน	4	15.39

จากข้อมูลการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงานพบว่า โรงเรียนมีการดำเนินการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน คิดเป็นร้อยละ 70.30 และโรงเรียนไม่มีการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน คิดเป็นร้อยละ 29.70

จากข้อมูลวิธีการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงานพบว่า การตรวจสอบสุขภาพที่โรงพยาบาลตามรายชื่อที่โรงเรียนกำหนดพบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.70 รองลงมาคือ การตรวจสอบสุขภาพที่โรงพยาบาล ณ จังหวัดหรือประเทศที่ครูชาวต่างชาติพำนักอยู่ปัจจุบันคิดเป็นร้อยละ 34.62 สำหรับการตรวจสอบสุขภาพที่โรงพยาบาลที่เป็นคู่สัญญากับโรงเรียน พบว่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.39

ตารางที่ 28 จำนวนและร้อยละของจำนวนปีที่โรงเรียนทำสัญญาจ้างกับครู

จำนวนปีที่โรงเรียนทำสัญญาจ้างกับครู	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
1 ปี	10	27.00
2 ปี	24	64.90
3 ปี	1	2.70
4 ปี	1	2.70
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	1	2.70

จากข้อมูลจำนวนปีที่โรงเรียนทำสัญญาจ้างกับครูพบว่า โรงเรียนทำสัญญาจ้างกับครูคร่าวละ 2 ปี พบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.90 รองลงมาโรงเรียนทำสัญญาจ้างกับครูคร่าวละ 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.00 สำหรับโรงเรียนทำสัญญาจ้างกับครูคร่าวละ 3 ปี และ 4 ปี พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.70

2) สภาพปัจจุบันการคัดเลือกของข้อมูลครูชาวต่างชาติ

ตารางที่ 29 จำนวนและร้อยละของสภาพปัจจุบันของการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ

สภาพปัจจุบันของการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ	รวม (n=32)	
	จำนวน	ร้อยละ
เหตุผลที่เลือกทำงานกับโรงเรียนปัจจุบัน		
ตำแหน่ง	14	43.80
เงินเดือน	10	31.30
สภาพแวดล้อม	18	56.30
วิสัยทัศน์โรงเรียน	13	40.60
สังคมการทำงาน	7	21.90
หลักสูตร	12	37.50
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	3	9.40
วิธีการคัดเลือก		
การสัมภาษณ์	28	87.50
การทดลองปฏิบัติการสอน	10	31.30
การสัมภาษณ์และการทดลองปฏิบัติการสอน	11	34.40

สภาพปัจจุบันของการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ	รวม (n=32)	
	จำนวน	ร้อยละ
การสอบข้อเขียนและการทดลองปฏิบัติการสอน	1	3.10
การสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียนและการทดลองปฏิบัติการสอน	1	3.10
การสัมภาษณ์	28	87.50
ระยะเวลาในการทดลองสอน		
น้อยกว่า 4 เดือน	12	37.50
4 เดือน	3	9.40
6 เดือน	9	28.10
1 ปี	4	12.50
2 ปี	2	6.30
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	2	6.30
โรงเรียนปัจจุบันเน้นครูชาวต่างชาติจบด้านการศึกษา		
เน้นจบด้านการศึกษา	29	90.60
ไม่เน้นจบด้านการศึกษา	1	3.10
ไม่ให้ข้อมูล	2	6.30

ตารางที่ 29 จำนวนและร้อยละของสภาพปัจจุบันของการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ ปรากฏผลดังนี้
เหตุผลที่เลือกทำงานกับโรงเรียนปัจจุบัน

จากข้อมูลเหตุผลที่เลือกทำงานกับโรงเรียนปัจจุบันพบว่า สภาพแวดล้อมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.30 รองลงมาคือ ตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ 43.80 และวิสัยทัศน์โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 40.60 สำหรับสังคมการทำงาน พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.90

วิธีการคัดเลือก

จากข้อมูลวิธีการคัดเลือกพบว่า การสัมภาษณ์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.50 รองลงมาคือ การสัมภาษณ์และการทดลองปฏิบัติการสอนคิดเป็นร้อยละ 34.40 สำหรับการสอบข้อเขียนและการทดลองปฏิบัติการสอน และการสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียนและการทดลองปฏิบัติการสอนพบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.10

ระยะเวลาในการทดลองสอน

จากข้อมูลระยะเวลาในการทดลองสอนพบว่า ระยะเวลาในการทดลองสอนน้อยกว่า 4 เดือนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการทดลองสอน 6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 28.10 สำหรับระยะเวลาในการทดลองสอน 2 ปีพบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.30

โรงเรียนปัจจุบันเน้นครูชาวต่างชาติจบด้านการศึกษา

จากข้อมูลโรงเรียนปัจจุบันที่โรงเรียนเน้นครูชาวต่างชาติจบด้านการศึกษาพบว่า โรงเรียนปัจจุบันที่ทำงานเน้นครูชาวต่างชาติจบด้านการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 90.60 สำหรับโรงเรียนปัจจุบันที่ทำงานไม่เน้นครูชาวต่างชาติจบด้านการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 3.10

ตารางที่ 30 จำนวนและร้อยละการดำเนินการตรวจสอบของโรงเรียน

การดำเนินการตรวจสอบของโรงเรียน	รวม (n=32)	
	จำนวน	ร้อยละ
โรงเรียนมีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม		
มีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม	26	81.30
ไม่มีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม	2	6.30
ไม่ให้ข้อมูล	4	12.50
โรงเรียนมีการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน		
มีการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน	26	81.30
ไม่มีการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน	4	12.50
ไม่ให้ข้อมูล	2	6.30

ตารางที่ 30 จำนวนและร้อยละการดำเนินการตรวจสอบของโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

โรงเรียนมีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม

จากข้อมูลโรงเรียนมีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมพบว่า โรงเรียนมีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมคิดเป็นร้อยละ 81.30 สำหรับโรงเรียนไม่มีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมคิดเป็นร้อยละ 6.30

โรงเรียนมีการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน

จากข้อมูลโรงเรียนมีการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงานพบว่า โรงเรียนมีการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงานคิดเป็นร้อยละ 81.30 สำหรับโรงเรียนไม่มีการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงานคิดเป็นร้อยละ 12.50

4.6 สภาพปัจจุบันของการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติ

1) สภาพปัจจุบันการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของข้อมูลผู้บริหารโรงเรียน

ตารางที่ 31 จำนวนและร้อยละของวิธีการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติ

วิธีการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติ	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
การโยกย้ายหรือปรับตำแหน่งใหม่ให้เหมาะกับครูชาวต่างชาติ	17	45.90
การรับฟังข้อคิดเห็นของครูชาวต่างชาติ	17	45.90
การให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือครูชาวต่างชาติ	16	43.20
ความยุติธรรมหรือความโปร่งใสในการทำงาน	29	78.40
ให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ตามความสามารถ	16	43.20
การเปิดโอกาสให้ครูชาวต่างชาติในโรงเรียนสมัครงานในตำแหน่งใหม่หรือตำแหน่งที่ว่าง	26	70.30
ผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรม	25	67.60
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	2	5.40

จากข้อมูลวิธีการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติพบว่า ความยุติธรรมหรือความโปร่งใสในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.40 รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ครูชาวต่างชาติในโรงเรียนสมัครงานในตำแหน่งใหม่หรือตำแหน่งที่ว่าง คิดเป็นร้อยละ 70.30 และผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรม คิดเป็นร้อยละ 67.60 สำหรับการให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือครูชาวต่างชาติ และให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ตามความสามารถ พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.20

ตารางที่ 32 จำนวนและร้อยละของการปฐมนิเทศครูชาวต่างชาติก่อนเข้าทำงานและเนื้อหาในการปฐมนิเทศ

การปฐมนิเทศครูชาวต่างชาติก่อนเข้าทำงานและเนื้อหาในการปฐมนิเทศ	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	2	5.40
มี	35	94.60
เพื่อให้ทราบประวัติและกฎระเบียบของโรงเรียน	33	94.28
เพื่อให้ทราบโครงสร้างของโรงเรียน ผู้บริหาร สายงานบังคับบัญชา	30	85.71
เพื่อให้ทราบหน้าที่และความรับผิดชอบ	32	91.43
เพื่อให้ทราบธรรมเนียม ประเพณี สังคมและวัฒนธรรมไทย	29	82.86
เพื่อให้ทราบกฎหมายและหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับครูชาวต่างชาติ	25	71.43
อื่นๆ (เช่น เพื่อให้ทราบระบบเทคโนโลยีในโรงเรียน)	7	18.90

จากข้อมูลการปฐมนิเทศครูชาวต่างชาติก่อนเข้าทำงานพบว่า โรงเรียนมีการปฐมนิเทศครูชาวต่างชาติก่อนเข้าทำงาน คิดเป็นร้อยละ 94.60 และไม่มีการปฐมนิเทศครูชาวต่างชาติก่อนเข้าทำงาน คิดเป็นร้อยละ 5.40

จากข้อมูลเนื้อหาในการปฐมนิเทศพบว่า เพื่อให้ทราบประวัติและกฎระเบียบของโรงเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.28 รองลงมาคือ เพื่อให้ทราบหน้าที่และความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 91.43 สำหรับเพื่อให้ทราบกฎหมายและหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับครูชาวต่างชาติ พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.43

ตารางที่ 33 จำนวนและร้อยละของหัวข้อการฝึกอบรมพัฒนา วิธีการติดตามและประเมินผล

หัวข้อการฝึกอบรมพัฒนา วิธีการติดตามและประเมินผล	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
หัวข้อการฝึกอบรมพัฒนาติดตาม		
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียน	28	75.70
หลักการจัดการเรียนการสอน	28	75.70
เทคนิคและวิธีการสอน	26	70.30
จิตวิทยาการศึกษา	12	32.40
การใช้สื่อและเทคโนโลยีการศึกษา	21	56.80
การวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน	21	56.80
ภาษา ประเพณีและวัฒนธรรมไทย	25	67.60
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	1	2.70
หัวข้อการฝึกอบรมและพัฒนาภายนอกองค์กร		
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียน	11	29.70
หลักการจัดการเรียนการสอน	9	24.30
เทคนิคและวิธีการสอน	11	29.70
จิตวิทยาการศึกษา	16	43.20
การใช้สื่อและเทคโนโลยีการศึกษา	13	35.10
การวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน	11	29.70
ภาษา ประเพณีและวัฒนธรรมไทย	7	18.90
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	1	2.70
วิธีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาภายในโรงเรียน		
การนิเทศภายใน	28	75.70
การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน	17	45.90
การประเมินจากนักเรียน	13	35.10
การประเมินจากผู้ปกครอง	17	45.90
การประเมินจากหัวหน้าฝ่ายวิชาการ	26	70.30
การประเมินจากครูใหญ่	29	78.40
ผู้ประเมินผลการทำงานของครูชาวต่างชาติ		
คณะกรรมการบริหารโรงเรียน	5	13.50

หัวข้อการฝึกอบรมพัฒนา วิธีการติดตามและประเมินผล	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน	4	10.80
ผู้จัดการโรงเรียน	5	13.50
ครูใหญ่คนไทย	3	8.10
ครูใหญ่ชาวต่างชาติ	34	91.90
ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	3	8.10
อื่นๆ (เช่น ครูนิเทศ)	5	13.50

ตารางที่ 33 จำนวนและร้อยละของหัวข้อการฝึกอบรมพัฒนา วิธีการติดตามและประเมินผล ปรากฏผลดังนี้

หัวข้อการฝึกอบรมพัฒนาติดตาม

จากข้อมูลหัวข้อการฝึกอบรมและพัฒนาภายในองค์กรพบว่า ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียนและหลักการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.70 รองลงมาคือ เทคนิคและวิธีการสอน คิดเป็นร้อยละ 70.30 สำหรับจิตวิทยาการศึกษาแบบต่างๆ พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.40

หัวข้อการฝึกอบรมและพัฒนาภายนอกองค์กร

จากข้อมูลหัวข้อการฝึกอบรมและพัฒนาภายนอกองค์กรพบว่า จิตวิทยาการศึกษาแบบต่างๆ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.20 รองลงมาคือ การใช้สื่อและเทคโนโลยีการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 35.10 สำหรับภาษา ประเพณีและวัฒนธรรมไทย พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.90

วิธีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาภายในโรงเรียน

จากข้อมูลวิธีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาภายในโรงเรียนพบว่า การประเมินจากครูใหญ่ชาวต่างชาติมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.40 รองลงมาคือ การนิเทศภายใน คิดเป็นร้อยละ 75.70 สำหรับการประเมินจากนักเรียน พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.10

ผู้ประเมินผลการทำงานของครูชาวต่างชาติ

จากข้อมูลผู้ประเมินผลการทำงานของครูชาวต่างชาติพบว่า ครูใหญ่ชาวต่างชาติมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 91.90 รองลงมาคือ คณะกรรมการบริหารโรงเรียนและผู้จัดการโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 13.50 สำหรับครูใหญ่คนไทยและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.10

ตารางที่ 34 จำนวนและร้อยละของวิธีในการพิจารณาการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ

วิธีในการพิจารณาการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	31	83.80
ความสามารถในการปฏิบัติงาน	34	91.90
ทัศนคติของครูชาวต่างชาติที่มีต่อโรงเรียน	32	86.50
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	25	67.60
ความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้ปกครอง	35	94.60
ความสามารถในการปฏิบัติตามนโยบาย	30	81.10
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	2	5.40

จากข้อมูลวิธีในการพิจารณาการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพพบว่า ความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้ปกครองมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.60 รองลงมาคือ ความสามารถในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 91.90 และทัศนคติของครูชาวต่างชาติที่มีต่อโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 86.50 สำหรับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.60

ตารางที่ 35 จำนวนและร้อยละของสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้การแก่ครูชาวต่างชาติ

สวัสดิการ	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้การแก่ครูชาวต่างชาติ		
ค่าที่พัก	21	56.8
ค่าอาหาร	16	43.20
ค่าเดินทางไปทำงาน (ไปกลับระหว่างที่พักกับโรงเรียน)	13	35.10
ค่าประกันสุขภาพ	35	94.60
การตรวจสุขภาพประจำปี	13	35.10
เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	17	45.90
ค่าฝึกอบรมและพัฒนา	24	64.90
ค่าตัวเครื่องบินไป-กลับภูมิภาคในระหว่างปิดเทอม	14	37.80
ค่าเล่าเรียนบุตร	32	86.50
ค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตทำงานและต่อใบอนุญาตทำงาน (Work	33	89.20

สวัสดิการ	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
Permit)		
ค่าใช้จ่ายในการขอและต่อ Visa	29	78.40
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	3	8.10
สวัสดิการเพื่อจูงใจให้ครูชาวต่างชาติยังทำงานต่อหรือไม่ลาออก		
โบนัสประจำปี	12	32.40
เบี้ยขยัน กรณีไม่ป่วย ไม่ลา ไม่มาสายหรือไม่ขาดงานเกินเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	14	37.80
การจ่ายการทำงานในวันหยุดและเสาร์อาทิตย์	7	18.90
ค่าค่าใช้จ่ายการขอและต่อ Work Permit, Visa และ re-entry ให้ครู	35	94.60
โรงเรียนดำเนินการขอและต่อวีซ่าให้ครอบครัวครูต่างชาติ	24	64.90
ค่าค่าใช้จ่ายการขอและต่อ Work Permit, Visa และ re-entry ให้ครอบครัวครู	29	78.40
การอนุญาตให้ซื้อหุ้นในกิจการโรงเรียน	2	5.40
มอบรางวัลสมนาคุณพิเศษเมื่อทำงานต่อเนื่องครบระยะเวลาที่กำหนด	19	51.40
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	5	13.50

ตารางที่ 35 จำนวนและร้อยละของสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้การแก่ครูชาวต่างชาติ ปรากฏผลดังนี้
สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้การแก่ครูชาวต่างชาติ

จากข้อมูลสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้การแก่ครูชาวต่างชาติพบว่า ค่าประกันสุขภาพมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 94.60 รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตทำงานและต่อใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) คิดเป็นร้อยละ 89.20 และค่าเล่าเรียนบุตร คิดเป็นร้อยละ 86.50 สำหรับค่าเดินทางไปทำงาน (ไปกลับระหว่างที่พักกับโรงเรียน) และการตรวจสุขภาพประจำปี พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.10

สวัสดิการเพื่อจูงใจให้ครูชาวต่างชาติยังทำงานต่อหรือไม่ลาออก

จากข้อมูลสวัสดิการเพื่อจูงใจให้ครูชาวต่างชาติยังทำงานต่อหรือไม่ลาออกพบว่า ค่าค่าใช้จ่ายค่าใช้จ่ายการขอและต่อ Work Permit, Visa และ re-entry ให้ครู มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.60 รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายการขอและต่อ Work Permit, Visa และ re-entry ให้ครอบครัวครู คิดเป็นร้อยละ 78.40 สำหรับการอนุญาตให้ซื้อหุ้นในกิจการโรงเรียน พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.40

ตารางที่ 36 จำนวนและร้อยละของเรื่องที่ครูชาวต่างชาติขอคำปรึกษา

เรื่องที่ครูชาวต่างชาติขอคำปรึกษา	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการจัดการเรียนการสอน	16	43.20
ด้านปัญหาในการทำงาน	10	27.00
ความขัดแย้งในการทำงาน	8	21.60
การดำเนินชีวิตของครอบครัว	14	37.80
การปรับตัวให้เข้ากับสังคมประเพณีและวัฒนธรรมไทย	13	35.10
การปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศไทย	13	35.10
หลักสูตรและแผนการสอน	18	48.60
การจ่ายภาษี	16	43.20

จากข้อมูลเรื่องที่ครูชาวต่างชาติขอคำปรึกษาพบว่า หลักสูตรและแผนการสอนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.60 รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนและการจ่ายภาษี คิดเป็นร้อยละ 43.20 สำหรับความขัดแย้งในการทำงาน พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.60

ตารางที่ 37 จำนวนและร้อยละของเหตุผลที่ครูชาวต่างชาติไม่ลาออกจากงาน

เหตุผลที่ครูชาวต่างชาติไม่ลาออกจากงาน	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
งานมีความหมายและมีคุณค่า	30	81.10
ความภูมิใจในองค์กร	27	73.00
ความพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน	26	70.30
การบริหารค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	28	75.70
การเข้ากันกับเพื่อนร่วมงานได้	20	54.10
ความพอใจในวัฒนธรรมและสังคมไทย	18	48.60
ค่าครองชีพในประเทศไทยไม่สูงเมื่อเทียบกับรายได้	26	70.30
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	3	8.10

จากข้อมูลเหตุผลที่ครูชาวต่างชาติไม่ลาออกจากงานพบว่า งานมีความหมายและมีคุณค่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.10 รองลงมาคือ การบริหารค่าตอบแทนที่เป็นธรรม คิดเป็นร้อยละ 75.70 และความภูมิใจในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 73.00 สำหรับความพอใจในวัฒนธรรมและสังคมไทยพบว่ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.60

2) สภาพปัจจุบันการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของข้อมูลครูชาวต่างชาติ

ตารางที่ 38 จำนวนและร้อยละของระยะเวลาทำงานโรงเรียนปัจจุบันและเหตุผลที่ยังทำงานในโรงเรียนและตำแหน่งปัจจุบัน

สภาพปัจจุบันของการดำรงรักษา	รวม (n=32)	
	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาทำงานโรงเรียนปัจจุบัน		
ไม่เกิน 2 ปี	11	34.40
3 - 4 ปี	4	12.50
5 - 10 ปี	16	50.00
11-19 ปี	1	3.10
เหตุผลที่ยังทำงานในโรงเรียนและตำแหน่งปัจจุบัน		
การบริหารงานของโรงเรียน	15	46.90
เงินเดือน	15	46.90
ค่าตอบแทน	9	28.10
หลักสูตรของโรงเรียน	12	37.50
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	12	37.50

ตารางที่ 38 จำนวนและร้อยละของระยะเวลาทำงานโรงเรียนปัจจุบันและเหตุผลที่ยังทำงานในโรงเรียนและตำแหน่งปัจจุบันปรากฏผลดังนี้

ระยะเวลาทำงานโรงเรียนปัจจุบัน

จากข้อมูลระยะเวลาทำงานโรงเรียนปัจจุบันพบว่า ระยะเวลาทำงาน 5 - 10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ ระยะเวลาทำงานไม่เกิน 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.40 สำหรับระยะเวลาทำงาน 11 - 19 ปีพบว่ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.10

เหตุผลที่ยังทำงานในโรงเรียนและตำแหน่งปัจจุบัน

จากข้อมูลเหตุผลที่ยังทำงานในโรงเรียนและตำแหน่งปัจจุบันพบว่า การบริหารงานของโรงเรียนและเงินเดือนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.90 รองลงมาคือ หลักสูตรของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 37.50 สำหรับค่าตอบแทนพว้าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.10

ตารางที่ 39 จำนวนและร้อยละของเงินเดือนและสวัสดิการ

เงินเดือนและสวัสดิการ	รวม (n=32)	
	จำนวน	ร้อยละ
เงินเดือนครูชาวต่างชาติ		
ไม่เกิน 50,000 บาท	1	3.10
50,001 – 100,000 บาท	13	40.60
100,001 – 150,000 บาท	9	28.10
150,001 – 200,000 บาท	6	18.80
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	1	3.10
สวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียนปัจจุบันที่ทำงาน		
ค่าที่พัก	20	62.50
ค่าอาหาร	9	28.10
ค่าเดินทางไปทำงาน	6	18.80
ค่าเล่าเรียนบุตร	13	40.60
ค่าประกันสุขภาพ	25	78.10
การตรวจสุขภาพประจำปี	16	50.00
เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	18	56.30
ค่าฝึกอบรมและพัฒนา	22	68.80
ค่าตัวเครื่องบินไป-กลับภูมิลำเนาช่วงปิดเทอม	19	59.40
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	2	6.30
สวัสดิการที่ได้รับเกี่ยวกับวิชาทำงาน ใบอนุญาตทำงานและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู		
ค่า Visa	19	59.40
ค่า Visa และ ค่า re-entry	11	34.40
ค่าใบอนุญาตทำงาน	28	87.50
ค่าฝึกอบรมและพัฒนา	22	68.80

เงินเดือนและสวัสดิการ	รวม (n=32)	
	จำนวน	ร้อยละ
ค่าขึ้นทะเบียน/ต่อใบประกอบวิชาชีพครู	8	25.00
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	1	3.10
สวัสดิการที่โรงเรียนให้กับครอบครัวครูชาวต่างชาติ		
ไม่มี	18	56.30
มี	14	43.80
ค่า visa	5	35.72
ค่า Visa และ ค่า re-entry	4	28.57
ค่าเล่าเรียนบุตร	12	85.72
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	1	3.10
แหล่งที่ครูชาวต่างชาติเบิกสวัสดิการในการรักษาสุขภาพ		
ประกันสังคม	18	56.30
สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	11	34.40
เพื่อนๆ ครูช่วยเหลือกันเอง	3	9.40
สมาคมผู้ปกครอง	3	9.40
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	6	18.80
สวัสดิการที่ครูชาวต่างชาติเห็นว่าควรมี		
ค่าประกันสุขภาพ	29	90.70
ค่าที่พัก	23	71.90
สหกรณ์ออมทรัพย์	15	46.90
ทุนสำหรับซื้ออุปกรณ์การสอน	16	50.00
อาหารกลางวัน	18	56.30
ค่าใช้จ่ายใบอนุญาตทำงาน (Work permit)	29	90.60
ค่าใช้จ่ายวีซ่า	26	81.30
ค่าใช้จ่าย Re entry	16	50.00
ค่าใช้จ่ายวีซ่าของครอบครัวครู	14	43.80
ค่าใช้จ่าย Re entry ของครอบครัวครู	10	31.30
ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย	14	43.80
ค่าเดินทาง	22	68.80

เงินเดือนและสวัสดิการ	รวม (n=32)	
	จำนวน	ร้อยละ
ค่าทำงานล่วงเวลา	16	50.00
ห้องเรียนและสถานที่ที่อำนวยความสะดวกแก่การเรียนการสอน	18	56.30
อุปกรณ์ในการเรียนการสอนในห้องเรียน	25	78.10
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	3	9.40

ตารางที่ 39 จำนวนและร้อยละของเงินเดือนและสวัสดิการ ปรากฏผลดังนี้

เงินเดือนครูชาวต่างชาติ

จากข้อมูลเงินเดือนครูชาวต่างชาติพบว่า 50,001 – 100,0000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.60 รองลงมาคือ 100,001 – 150,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.10 สำหรับเงินเดือนไม่เกิน 50,000 บาทพบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.10

สวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียนปัจจุบันที่ทำงาน

จากข้อมูลสวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียนปัจจุบันที่ทำงานพบว่า ค่าประกันสุขภาพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.10 รองลงมาคือ ค่าฝึกอบรมและพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 68.80 สำหรับค่าเดินทางไปทำงานพบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.80

สวัสดิการที่ได้รับเกี่ยวกับวิชาชีพทำงาน ใบอนุญาตทำงานและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

จากข้อมูลสวัสดิการที่ได้รับเกี่ยวกับวิชาชีพทำงาน ใบอนุญาตทำงานและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูพบว่า ค่าใบอนุญาตทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.50 รองลงมาคือ ค่าฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 68.80 สำหรับค่าขึ้นทะเบียน/ต่อใบประกอบวิชาชีพครูพบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.00

สวัสดิการที่โรงเรียนให้กับครอบครัวครูชาวต่างชาติ

จากข้อมูลสวัสดิการที่โรงเรียนให้กับครอบครัวครูชาวต่างชาติพบว่า โรงเรียนมีสวัสดิการให้กับครอบครัวครูชาวต่างชาติ คิดเป็นร้อยละ 56.30 และโรงเรียนไม่มีสวัสดิการให้กับครอบครัวครูชาวต่างชาติ คิดเป็นร้อยละ 43.80

จากข้อมูลสวัสดิการที่โรงเรียนให้กับครอบครัวครูชาวต่างชาติพบว่า ค่าเล่าเรียนบุตรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.72 รองลงมาคือ ค่า visa คิดเป็นร้อยละ 35.72 สำหรับค่า Visa และค่า re-entry พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.57

แหล่งที่ครูชาวต่างชาติเบิกสวัสดิการในการรักษาสุขภาพ

จากข้อมูลแหล่งที่ครูชาวต่างชาติเบิกสวัสดิการในการรักษาสุขภาพพบว่า ประกันสังคมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.30 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลคิดเป็นร้อยละ 34.40 สำหรับเพื่อนๆ ครูช่วยเหลือกันเองและสมาคมผู้ปกครองพบว่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.40

สวัสดิการที่ครูชาวต่างชาติเห็นว่าควรมี

จากข้อมูลสวัสดิการที่ครูชาวต่างชาติเห็นว่าควรมีพบว่า ค่าประกันสุขภาพและค่าใช้จ่ายใบอนุญาตทำงาน (Work permit) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.70 รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายวีซ่าคิดเป็นร้อยละ 81.30 สำหรับค่าใช้จ่าย Re entry ของครอบครัวครูพบว่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.30

ตารางที่ 40 จำนวนและร้อยละของสิ่งที่เป็นแรงจูงใจและสร้างเสริมกำลังใจแก่ครูชาวต่างชาติ

สิ่งที่เป็นแรงจูงใจและสร้างเสริมกำลังใจแก่ครูชาวต่างชาติ	รวม (n=32)	
	จำนวน	ร้อยละ
ความเสมอภาค	26	81.30
การบริหารงานอยู่เป็นไปตามกฎระเบียบของโรงเรียน	8	25.00
เกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จจะต้องมีความยุติธรรมและเป็นไปตามกฎระเบียบของโรงเรียน	14	43.80
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	3	9.40

จากข้อมูลสิ่งที่เป็นแรงจูงใจและสร้างเสริมกำลังใจแก่ครูชาวต่างชาติพบมากที่สุดคือ ความเสมอภาคคิดเป็นร้อยละ 81.30 รองลงมาคือ เกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จจะต้องมีความยุติธรรมและเป็นไปตามกฎระเบียบของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 43.80 สำหรับการบริหารงานอยู่เป็นไปตามกฎระเบียบของโรงเรียนพบว่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.00

ตารางที่ 41 จำนวนและร้อยละของการจัดปฐมนิเทศ

การจัดปฐมนิเทศ	รวม (n=32)	
	จำนวน	ร้อยละ
ข้อมูลในการปฐมนิเทศ		
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียน	31	96.90
วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน	27	84.40
กฎระเบียบของโรงเรียน	31	96.90
แนวทางการทำงานร่วมกัน	23	71.90
สังคมและสภาพแวดล้อมโดยรอบของโรงเรียน	17	53.10
ภาษาและวัฒนธรรมไทย	24	75.00
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	1	3.10
โรงเรียนมีการจัดปฐมนิเทศครูใหม่		
มีการจัดปฐมนิเทศครูใหม่	32	100
ไม่มีการจัดปฐมนิเทศครูใหม่	0	0

ตารางที่ 41 จำนวนและร้อยละของการจัดปฐมนิเทศ ปรากฏผลดังนี้

ข้อมูลในการปฐมนิเทศ

จากข้อมูลในการปฐมนิเทศพบว่า ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียนและกฎระเบียบของโรงเรียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.90 รองลงมาคือ วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 84.40 และภาษาและวัฒนธรรมไทย คิดเป็นร้อยละ 75.00 สำหรับสังคมและสภาพแวดล้อมโดยรอบของโรงเรียนพบว่ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.10

โรงเรียนมีการจัดปฐมนิเทศครูใหม่

จากข้อมูลโรงเรียนมีการจัดปฐมนิเทศครูใหม่พบว่า โรงเรียนมีการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 42 จำนวนและร้อยละของวิธีการที่ทำให้ครูใหม่เข้าใจกฎระเบียบและวิธีการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

วิธีการที่ทำให้ครูใหม่เข้าใจกฎระเบียบและวิธีการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน	รวม (n=32)	
	จำนวน	ร้อยละ
การปฐมนิเทศ	29	90.60
กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในโรงเรียน	20	62.50
หัวหน้างานดูแล	15	46.90
การให้คำแนะนำ	18	56.30
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	3	9.40

จากข้อมูลวิธีการที่ทำให้ครูใหม่เข้าใจกฎระเบียบและวิธีการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า การปฐมนิเทศมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.60 รองลงมาคือ กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 62.50 สำหรับหัวหน้างานดูแลพบว่ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.90

ตารางที่ 43 จำนวนและร้อยละของวิธีที่โรงเรียนติดต่อสื่อสารกับครูชาวต่างชาติ

วิธีที่โรงเรียนติดต่อสื่อสารกับครูชาวต่างชาติ	รวม (n=32)	
	จำนวน	ร้อยละ
วิธีการติดต่อสื่อสาร		
หัวหน้าแผนก	23	71.90
ระเบียบและกฎปฏิบัติ	10	31.30
การประชุม	26	81.30
การส่ง email	27	84.40
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	2	6.30
วิธีการให้คำปรึกษา		
ขอคำแนะนำจากผู้จัดการ/ผู้บริหารโรงเรียน	22	68.80
ส่ง email สอบถาม	5	15.60
ขอคำแนะนำจากหัวหน้างานแผนกหรือถามจากครูชาวต่างชาติโดยตรง	24	75.00
ขอคำแนะนำจากหัวหน้าแผนก	12	37.50
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	4	12.50

ตารางที่ 43 จำนวนและร้อยละของวิธีที่โรงเรียนติดต่อสื่อสารกับครูชาวต่างชาติ ปรากฏผล ดังนี้
วิธีที่โรงเรียนติดต่อสื่อสารกับครูชาวต่างชาติ

จากข้อมูลวิธีที่โรงเรียนติดต่อสื่อสารกับครูชาวต่างชาติพบว่า การส่ง email มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.40 รองลงมาคือ การประชุมคิดเป็นร้อยละ 81.30 สำหรับระเบียบและกฎปฏิบัติคิดเป็น พบว่าน้อยที่สุด ร้อยละ 31.30

วิธีการที่โรงเรียนให้คำปรึกษาเมื่อครูชาวต่างชาติมีปัญหา

จากข้อมูลวิธีการที่โรงเรียนให้คำปรึกษาเมื่อครูชาวต่างชาติมีปัญหาพบว่า ขอคำแนะนำจากหัวหน้างานแผนกหรือถามจากครูชาวต่างชาติโดยตรงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาคือ ขอคำแนะนำจากผู้จัดการ/ผู้บริหารโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 68.80 สำหรับส่ง email สอบถามพบว่ามีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.60

ตารางที่ 44 จำนวนและร้อยละของการฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ

การฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ	รวม (n=32)	
	จำนวน	ร้อยละ
โรงเรียนมีสวัสดิการในการฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ		
มีสวัสดิการในการฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ	30	93.80
ไม่มีสวัสดิการในการฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ	2	6.30
โรงเรียนที่มีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติในโรงเรียน		
มีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติในโรงเรียนหรือไม่	31	96.90
ไม่มีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติในโรงเรียนหรือไม่	1	3.10
หัวข้อที่โรงเรียนเน้นการฝึกอบรมและพัฒนา		
การจัดการในชั้นเรียน	17	53.10
เทคนิคและวิธีการสอน	23	71.90
จิตวิทยาการศึกษา	8	25.00
การใช้สื่อเทคโนโลยีการศึกษา	17	53.10
การวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน	19	59.40
เทคนิคการใช้สื่อการสอน	11	34.40
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	3	9.40
วิธีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติในโรงเรียน		
หัวหน้าแผนกเป็นผู้ให้คำแนะนำ	18	56.30
การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร	19	59.40

การฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ	รวม (n=32)	
	จำนวน	ร้อยละ
การเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก	13	40.60
การส่งครูไปอบรมกับหน่วยงานในประเทศ	10	31.30
การส่งครูไปอบรมในต่างประเทศ	12	37.50
การจัดอบรมภายในแต่ละแผนกภายในองค์กร	21	65.60
การจัดอบรมโดยผู้บริหารโรงเรียน	18	56.30
การให้คำปรึกษา	9	28.10
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	1	3.10

ตารางที่ 44 จำนวนและร้อยละของการฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ ปรากฏผลดังนี้

โรงเรียนมีสวัสดิการในการฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ

จากข้อมูลโรงเรียนมีสวัสดิการในการฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติพบว่า โรงเรียนมีสวัสดิการในการฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ คิดเป็นร้อยละ 93.80 สำหรับโรงเรียนไม่มีสวัสดิการในการฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ คิดเป็นร้อยละ 6.30

โรงเรียนที่มีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติในโรงเรียน

จากข้อมูลโรงเรียนที่มีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติในโรงเรียนพบว่า โรงเรียนมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 96.90 สำหรับโรงเรียนไม่มีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 3.10

หัวข้อที่โรงเรียนเน้นการฝึกอบรมและพัฒนา

จากข้อมูลหัวข้อที่โรงเรียนเน้นการฝึกอบรมและพัฒนาของครูชาวต่างชาติพบว่า เทคนิคและวิธีการสอนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.90 รองลงมาคือ การวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 59.40 สำหรับจิตวิทยาการศึกษาพบว่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.00

วิธีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติในโรงเรียน

จากข้อมูลวิธีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติในโรงเรียนพบว่า การจัดอบรมภายในแต่ละแผนกภายในองค์กรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.60 รองลงมาคือ การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรคิดเป็นร้อยละ 59.40 สำหรับการให้คำปรึกษาพบว่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.10

ตารางที่ 45 จำนวนและร้อยละของวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการทำงานของครู ชาวต่างชาติ

การประเมินผลการทำงานของครูชาวต่างชาติ	รวม (n=32)	
	จำนวน	ร้อยละ
วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการทำงานของครูชาวต่างชาติ		
การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของครูชาวต่างชาติ	10	31.30
เพื่อพิจารณาสวัสดิการเพิ่มเติม	1	3.10
เพื่อพิจารณาการต่อสัญญาจ้าง	19	59.40
เพื่อพิจารณาการให้โบนัสหรือรางวัล	4	12.50
เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล	5	15.60
เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ	10	31.30
เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคณะผู้บริหารกับครูชาวต่างชาติ	7	21.90
ผู้ที่ประเมินผลการทำงานของครูชาวต่างชาติ		
ผู้รับใบอนุญาต	3	9.40
ผู้บริหารโรงเรียน	12	37.50
ครูใหญ่ชาวต่างชาติ	18	56.30
ครูใหญ่คนไทย	6	18.80
คณะกรรมการบริหารโรงเรียน	2	6.30
ครูหัวหน้าแผนก	12	37.50
ครูประเมินตนเอง	12	37.50
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	3	9.40

ตารางที่ 45 จำนวนและร้อยละของวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการทำงานของครูชาวต่างชาติ ปรากฏผลดังนี้

วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการทำงานของครูชาวต่างชาติ

จากข้อมูลวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการทำงานของครูชาวต่างชาติพบว่า เพื่อพิจารณาการต่อสัญญาจ้างมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.40 รองลงมาคือ การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของครูชาวต่างชาติและเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ คิดเป็นร้อยละ 31.30 สำหรับเพื่อพิจารณาสวัสดิการเพิ่มเติมพบว่ามีน้อยที่สุด การคิดเป็นร้อยละ 3.10

ผู้ที่ประเมินผลการทำงานของครูชาวต่างชาติ

จากข้อมูลผู้ที่ประเมินผลการทำงานของครูชาวต่างชาติพบว่า ครูใหญ่ชาวต่างชาติพบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.30 รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้าแผนกและครูประเมินตนเอง คิดเป็นร้อยละ 37.50 สำหรับคณะกรรมการบริหารโรงเรียนพบว่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.30

ตอนที่ 3 สภาพปัญหาของการสรรหา การคัดเลือกและอํารงรักษาครูชาวต่างชาติ

4.7 ปัญหาการของสรรหา การคัดเลือกและการอํารงรักษาครูชาวต่างชาติ ของข้อมูลผู้บริหารโรงเรียน

ตารางที่ 46 จำนวนและร้อยละของปัญหาของการสรรหา (Recruitment)

ปัญหาของการสรรหา (Recruitment)	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
ค่าตอบแทนไม่สามารถแข่งขันทางการตลาด	21	56.80
ปัญหาด้านสภาพอากาศร้อนของประเทศไทยทำให้หาครูชาวต่างชาติได้ยาก	3	8.10
ไม่มีการสัมภาษณ์ครูที่แจ้งจะลาออก (Exit Interview)	3	8.10
ไม่มีการสังเกตพฤติกรรมการทำงานของครูชาวต่างชาติที่ผ่านมา	1	2.70
ไม่มีระบบบันทึกรายงานผลการปฏิบัติงานของครูชาวต่างชาติ	3	8.10
นโยบายขององค์กรหรือผู้บริหารโรงเรียนไม่ชัดเจน	1	2.70
โรงเรียนไม่มีงบประมาณที่จะจ้างครูตามลักษณะที่โรงเรียนต้องการได้	9	24.30
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหาค่อนข้างสูง	15	40.50
วิธีการสรรหาของโรงเรียนไม่เข้าถึงครูกลุ่มเป้าหมาย	3	8.10
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	4	10.80

จากข้อมูลปัญหาของการสรรหาพบว่า ค่าตอบแทนไม่สามารถแข่งขันทางการตลาดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.80 รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหาค่อนข้างสูง คิดเป็นร้อยละ 40.50 และโรงเรียนไม่มีงบประมาณที่จะจ้างครูตามลักษณะที่โรงเรียนต้องการได้ คิดเป็นร้อยละ 24.30 สำหรับไม่มีการสังเกตพฤติกรรมการทำงานของครูชาวต่างชาติที่ผ่านมาและนโยบายขององค์กรหรือผู้บริหารโรงเรียนไม่ชัดเจนพบว่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.70

ตารางที่ 47 จำนวนและร้อยละของปัญหาการคัดเลือก (Selection)

ปัญหาของการคัดเลือก (Selection)	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ที่กลั่นกรองใบสมัครไม่มีความรู้และประสบการณ์	5	13.50
โรงเรียนขาดการตรวจสอบประวัติแหล่งอ้างอิงหรือบุคคลอ้างอิงอย่างเป็นระบบ	6	16.20
ใช้เวลาในการคัดเลือกและตรวจสอบเอกสารครูชาวต่างชาตินาน อาจส่งผลให้ครูชาวต่างชาติหมดความสนใจอยากที่จะร่วมงานกับโรงเรียน	4	10.80
เสียค่าใช้จ่ายสูงในการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ	14	37.80
คุณสมบัติครูชาวต่างชาติไม่ตรงความต้องการของโรงเรียน	11	29.70
การสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ ไม่ได้ข้อมูลที่ละเอียดเท่ากับการสัมภาษณ์แบบเห็นหน้า	11	29.70
ครูชาวต่างชาติขาดทักษะการทำงานที่หลากหลาย อาทิ สอนได้อย่างเดียว ไม่สามารถจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการสนับสนุนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนได้	8	21.60
ครูชาวต่างชาติจบด้านการศึกษาจากต่างประเทศแต่ไม่สามารถขอใบประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการได้	10	27.00
หน่วยงานตำรวจของบางประเทศไม่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลตรวจสอบอาชญากรรมของครูชาวต่างชาติ	3	8.10
ระยะเวลาในการออกใบแสดงประวัติอาชญากรรมของหน่วยงานตำรวจบางประเทศใช้เวลานานเกิน	1	2.70
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	1	2.70

จากข้อมูลปัญหาการคัดเลือกพบว่า เสียค่าใช้จ่ายสูงในการคัดเลือกครูชาวต่างชาติมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.80 รองลงมาคือ คุณสมบัติครูชาวต่างชาติไม่ตรงความต้องการของโรงเรียนและการสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ ไม่ได้ข้อมูลที่ละเอียดเท่ากับการสัมภาษณ์แบบเห็นหน้า คิดเป็นร้อยละ 29.70 และครูชาวต่างชาติจบด้านการศึกษาจากต่างประเทศแต่ไม่สามารถขอใบประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการได้ คิดเป็นร้อยละ 27.00 สำหรับระยะเวลาในการออกใบแสดงประวัติอาชญากรรมของหน่วยงานตำรวจบางประเทศใช้เวลานานเกิน พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.70

ตารางที่ 48 จำนวนและร้อยละของปัญหาการดำรงรักษา (Retention)

ปัญหาการดำรงรักษา (Retention)	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
เงินเดือนไม่สามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้	20	54.10
โรงเรียนมีสวัสดิการให้ครูต่างชาติน้อยกว่าโรงเรียนอื่น	16	43.20
โรงเรียนขาดการปฐมนิเทศครูชาวต่างชาติคนใหม่	1	2.70
ขาดทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการดูแลครูชาวต่างชาติ	4	10.80
งบประมาณในการจัดการอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติไม่มีมาก	3	8.10
โรงเรียนไม่มีบริการด้านการขอและต่อวีซ่า หนังสือใบอนุญาตทำงานและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูให้ครูชาวต่างชาติ	0	0
ครูชาวต่างชาติขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายของประเทศไทย	5	13.50
ครูชาวต่างชาติไม่สามารถปรับตัวเข้ากับภาษา วัฒนธรรมและประเพณีไทย	8	21.60
ครูชาวต่างชาติไม่ได้รับการยอมรับจากนักเรียนและผู้ปกครอง	6	16.20
ครูชาวต่างชาติมีวิสัยทัศน์ไม่ตรงกับนโยบายของโรงเรียน	13	35.10
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	5	13.50

จากข้อมูลปัญหาการดำรงรักษาพบว่า เงินเดือนไม่สามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้พบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.10 รองลงมาคือ โรงเรียนมีสวัสดิการให้ครูต่างชาติน้อยกว่าโรงเรียนอื่น คิดเป็นร้อยละ 43.20 และครูชาวต่างชาติมีวิสัยทัศน์ไม่ตรงกับนโยบายของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 35.10 สำหรับโรงเรียนขาดการปฐมนิเทศครูชาวต่างชาติคนใหม่ พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.70

ตอนที่ 4 ปัญหาของการสรรหา การคัดเลือกและดำรงรักษาครูชาวต่างชาติเกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ

4.8 ปัญหาของการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ

- 1) ปัญหาของการสรรหา การคัดเลือกและดำรงรักษาครูชาวต่างชาติ
เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการของข้อมูลผู้บริหารโรงเรียน

ตารางที่ 49 จำนวนและร้อยละของปัญหาการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ

ปัญหาของการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ	รวม (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
ข้อมูล Website ของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเกี่ยวกับการวิธีการขอและต่อวีซ่าครูชาวต่างชาติไม่เป็นปัจจุบัน	10	27.00
ระยะเวลา 30 วัน เป็นระยะเวลาที่นานเกินไปในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูชาวต่างชาติ ตามที่ระบุในคู่มือสำหรับประชาชนของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ	19	51.40
วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีในแต่ละประเทศมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการยังขาดความยืดหยุ่นในการกำหนดเงื่อนไขการเทียบวุฒิระดับปริญญาตรี	27	73.00
หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของครูชาวต่างชาติขาดการประสานงานกันทำให้เกิดปัญหา เช่น สถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลของไทยบางแห่งไม่ได้แยกวิธีการขอ Visa Non B ของชาวต่างชาติที่จะมาเป็นครูและมาทำงานบริษัท ส่งผลให้ครูชาวต่างชาติบางคนต้องไปขอจดหมายรับรองจากกระทรวงแรงงานทั้งที่มีจดหมายขออนุญาตรับชาวต่างชาติเป็นครูในโรงเรียนเอกชนจากกระทรวงศึกษาธิการแล้ว	21	56.80
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	4	10.80

จากข้อมูลปัญหาการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการพบว่า วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีในแต่ละประเทศมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการยังขาดความยืดหยุ่นในการกำหนดเงื่อนไขการเทียบวุฒิระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.00 รองลงมาคือ หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของครูชาวต่างชาติขาดการประสานงานกันทำให้เกิดปัญหา เช่น สถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลของไทยบางแห่งไม่ได้แยกวิธีการขอ Visa Non B ของชาวต่างชาติที่จะมาเป็นครูและมาทำงานบริษัท ส่งผลให้ครูชาวต่างชาติบางคนต้องไปขอจดหมายรับรองจากกระทรวงแรงงานทั้งที่มีจดหมายขออนุญาตรับชาวต่างชาติเป็นครูในโรงเรียนเอกชนจากกระทรวงศึกษาธิการแล้ว คิดเป็นร้อยละ 56.80 สำหรับข้อมูล Website ของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเกี่ยวกับการวิธีการขอและต่อวีซ่าครูชาวต่างชาติไม่เป็นปัจจุบัน พบว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.00

2) ปัญหาของการสรรหา การคัดเลือกและธำรงรักษาครูชาวต่างชาติเกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการของข้อมูลครูชาวต่างชาติ

ตารางที่ 50 จำนวนและร้อยละของครูชาวต่างชาติรู้กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ

ครูชาวต่างชาติรู้กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ	รวม (n=32)	
	จำนวน	ร้อยละ
ครูชาวต่างชาติรู้กระบวนการในการขอใบประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ		
ไม่รู้	20	62.50
รู้	9	28.10
ไม่ตอบ	3	9.40
ครูชาวต่างชาติรู้กระบวนการในการขอใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงาน		
ไม่รู้	17	53.10
รู้	12	37.50
ไม่ให้ข้อมูล	3	9.40
ครูชาวต่างชาติรู้กระบวนการในการขอวีซ่าทำงาน จากสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง		
ไม่รู้	11	34.40
รู้	18	56.30
ไม่ให้ข้อมูล	3	9.40
ครูชาวต่างชาติรู้กระบวนการในการขอวีซ่าให้ครอบครัวจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง		
ไม่รู้	17	53.10
รู้	10	31.30
ไม่ให้ข้อมูล	5	15.60

ตารางที่ 50 จำนวนและร้อยละของครูชาวต่างชาติรู้กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ
ปรากฏผลดังนี้

ครูชาวต่างชาติรู้กระบวนการในการขอใบประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ

จากข้อมูลครูชาวต่างชาติรู้กระบวนการในการขอใบประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการพบว่า ครูชาวต่างชาติไม่รู้กระบวนการในการขอใบประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ คิดเป็นร้อยละ 62.50 สำหรับครูชาวต่างชาติรู้กระบวนการในการขอใบประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ คิดเป็นร้อยละ 28.10

ครูชาวต่างชาติรู้กระบวนการในการขอใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงาน

จากข้อมูลครูชาวต่างชาติรู้กระบวนการในการขอใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงานพบว่า ครูชาวต่างชาติที่ไม่รู้กระบวนการในการขอใบอนุญาตทำงาน คิดเป็นร้อยละ 53.10 สำหรับครูชาวต่างชาติรู้กระบวนการในการขอใบอนุญาตทำงาน คิดเป็นร้อยละ 37.50

ครูชาวต่างชาติรู้กระบวนการในการขอวีซ่าทำงาน จากสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

จากข้อมูลครูชาวต่างชาติรู้กระบวนการในการขอวีซ่าทำงาน จากสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองพบว่า ครูชาวต่างชาติไม่รู้กระบวนการในการขอวีซ่าทำงาน คิดเป็นร้อยละ 56.30 สำหรับครูชาวต่างชาติรู้กระบวนการในการขอวีซ่าทำงาน คิดเป็นร้อยละ 34.40

ครูชาวต่างชาติรู้กระบวนการในการขอวีซ่าให้ครอบครัวจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

จากข้อมูลครูชาวต่างชาติรู้กระบวนการในการขอวีซ่าให้ครอบครัวจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองพบว่า ครูชาวต่างชาติที่ไม่รู้กระบวนการในการขอวีซ่าให้ครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 53.10 สำหรับครูชาวต่างชาติรู้กระบวนการในการขอวีซ่าให้ครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 31.30

ตอนที่ 5 ผลการนำเสนอแนวทางการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของ
โรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

4.9 (ร่าง)แนวทางการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของ

โรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 51 (ร่าง) แนวทางการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของ
โรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวทางการสรรหาคัดเลือกและดำรง
รักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

1. การสรรหาครูชาวต่างชาติของ
โรงเรียนนานาชาติในเขต
กรุงเทพมหานคร

1.1 โรงเรียนวางแผนกำลังคน แผนการ
สรรหา

การกำหนดคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติ
และงบประมาณในการดำเนินการ

1. เหตุผลที่ครูชาวต่างชาตินิยมเข้ามาทำงานใน
ประเทศไทยเนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ค่าครองชีพไม่
สูงเมื่อเทียบกับรายได้ที่ได้รับมากที่สุด รองลงมาคือ
วัฒนธรรมและประเพณีไทย

2. ผลการวิจัยช่องทางการสรรหาครูชาวต่างชาติ
ของโรงเรียนพบว่า ครูชาวต่างชาติส่ง email โดยตรง
มาที่โรงเรียนมากที่สุด

3. ช่องทางที่ได้งานปัจจุบันที่ทำคือ Website
ของโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ ประกาศจาก
Website ของโรงเรียน

จากผลการวิจัย ข้อ 1 - 3 ข้างต้น ครู
ชาวต่างชาติส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะเข้ามา
ทำงานโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย ดังนั้น

แนวทางการสรรหาคัดเลือกและจ้าง
รักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
ผลการวิจัย
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

โรงเรียนควรรหาช่องทางการสรรหาหรือเพิ่มช่องทางการสรรหาไปยังครูชาวต่างชาติกลุ่มดังกล่าว

4. วิธีเตรียมการของผู้บริหารในการสรรหาครูชาวต่างชาติพจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารกำหนดคุณสมบัติครูชาวต่างชาติให้ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด

5. การกำหนดคุณสมบัติการสรรหาครูชาวต่างชาติพบว่า ประสพการณ์ด้านการสอนมากที่สุด รองลงมาคือ วุฒิการศึกษาตรงกับวิชาที่เปิดรับสมัคร

จากผลการวิจัย ข้อ 4 - 5 โรงเรียนสามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยดังกล่าวมาใช้ในการวางแผนการสรรหาได้ การกำหนดคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติและงบประมาณในการดำเนินการ

6. ปัญหาการสรรหาครูชาวต่างชาติเนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนไม่สามารถแข่งขันทางด้านตลาดมากที่สุด รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหาค่อนข้างสูง โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยช่องทางการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนและช่องทางที่ได้งานปัจจุบันที่ทำคือ Website ของโรงเรียนมาพัฒนาและปรับปรุงให้มีความทันสมัยและเชื่อมโยงกับเว็บไซต์ที่เกี่ยวกับโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย เช่น เว็บไซต์ของสมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทย เว็บไซต์ของหน่วยงานที่โรงเรียนได้รับรองคุณภาพการศึกษาหรือเป็นสมาชิก เป็นต้น

แนวทางการสรรหาคัดเลือกและจ้าง
รักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
ผลการวิจัย
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2 ครูใหญ่ชาวต่างชาติ ผู้รับใบอนุญาต

ผู้จัดการและครูใหญ่ไทย ร่วมกัน

ดำเนินงานในกระบวนการสรรหาและ

กำหนดคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติ โดย

จะต้องมีใบประกอบวิชาชีพครูจาก

ต่างประเทศ

1. ข้อมูลผู้ดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้รับใบอนุญาตพบน้อยที่สุด รองลงมาคือ ครูใหญ่คนไทย ซึ่งผู้บริหารคนไทยที่มีใบอนุญาตตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ผู้จัดการ ผู้รับใบอนุญาตและครูใหญ่คนไทย ผู้บริหารคนไทยดังกล่าวจึงควรอย่างยิ่งที่จะมีส่วนร่วมมากขึ้นในกระบวนการสรรหาครูชาวต่างชาติ

2. ปัญหาการสรรหา การคัดเลือกและการจ้างรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวกับหน่วยงานราชการ จากผลการวิจัยพบว่า วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ในแต่ละประเทศมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการยังขาดความยืดหยุ่นในการกำหนดเงื่อนไขการเทียบวุฒิระดับปริญญาตรี

จากผลการวิจัย 2 ข้อข้างต้น ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่ไทย ควรร่วมกันดำเนินงานกับครูใหญ่ต่างชาติในกระบวนการสรรหาและกำหนดคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติ โดยจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศ เพื่อที่จะดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากสำนักเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการต่อไป

**แนวทางการสรรหาคัดเลือกและจ้าง
รักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร**

ผลการวิจัย

1.3 ดำเนินงานประชาสัมพันธ์ผ่านหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนอื่นๆ เช่น เว็บไซต์ของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เว็บไซต์ของสมาคมโรงเรียนนานาชาติ เว็บไซต์สถานทูตไทยในต่างประเทศและเว็บไซต์สถานทูตของประเทศต่างๆ ในประเทศไทย เป็นต้น เพื่อให้ครูชาวต่างชาติได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพและสวัสดิการที่ดีของโรงเรียนนานาชาติและสร้างแรงจูงใจในการสมัครเป็นครู

1. แหล่งการสรรหาครูชาวต่างชาติภายในต่างประเทศ ประกาศผ่านสมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทยและประกาศผ่านสถานทูตประเทศต่างๆ ที่ประจำอยู่ในประเทศไทยพบว่าน้อยที่สุด
2. ช่องทางการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนพบว่า ครูชาวต่างชาติส่ง email โดยตรงมาที่โรงเรียนมากที่สุด
3. ช่องทางที่ได้งานปัจจุบันที่ทำคือ Website ของโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ ประกาศจาก Website ของโรงเรียนมากที่สุด

จากผลการวิจัยช่องทางการที่ได้งานปัจจุบันที่ทำจะเห็นว่า ครูชาวต่างชาติมีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย ดังนั้นโรงเรียนควรประกาศการรับสมัครงานและประชาสัมพันธ์โรงเรียนผ่านสมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทยและประกาศผ่านสถานทูตประเทศ

แนวทางการสรรหาคัดเลือกและจ้าง
รักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
ผลการวิจัย
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

ต่างๆ ที่ประจำอยู่ในประเทศไทย

4. สวัสดิการเพื่อจูงใจให้ครูชาวต่างชาติยังทำงานต่อ จากข้อมูลผลการวิจัยพบว่า ค่าใช้จ่ายการขอและต่อ Work Permit, Visa และ re-entry ให้ครูมากที่สุดรองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายการขอและต่อ Work Permit, Visa และ re-entry ให้ครอบครัวครู สวัสดิการดังกล่าวโรงเรียนสามารถนำมาเป็นแรงจูงใจให้ครูชาวต่างชาติและครูชาวต่างชาติที่มีครอบครัวอยากที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย

1.4 โรงเรียนส่งเสริมความร่วมมือกับคณะ
ศึกษาศาสตร์และคณะครุศาสตร์ของ
มหาวิทยาลัยในต่างประเทศเพื่อเพิ่มช่อง
ทางการสรรหาครูชาวต่างชาติ

ข้อมูลแหล่งการสรรหาครูชาวต่างชาติใน
ต่างประเทศ จากผลการวิจัยพบว่า แหล่งที่ดำเนินการ
สรรหาครูชาวต่างชาติจากต่างประเทศพบน้อยที่สุดคือ
มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ดังนั้นโรงเรียนควร
ส่งเสริมความร่วมมือกับคณะศึกษาศาสตร์และคณะครุ
ศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในต่างประเทศเพื่อเพิ่มช่อง
ทางการสรรหาครูชาวต่างชาติ

1.5. โรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานใน
การสรรหาครูชาวต่างชาติ เพื่อเป็น
แนวทางในการพัฒนาและวางแผนการ
สรรหาในปีการศึกษาใหม่ต่อไป

1. ช่องทางการสรรหาครูชาวต่างชาติของ
โรงเรียนพบว่า ครูชาวต่างชาติส่ง email โดยตรงมาที่
โรงเรียนมากที่สุด

**แนวทางการสรรหาคัดเลือกและชำระ
รักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร**

ผลการวิจัย

2. ช่องทางที่ได้งานปัจจุบันที่ทำคือ Website ของโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ ประกาศจาก Website ของโรงเรียนมากที่สุด

จากผลการวิจัยข้อ 1 - 2 โรงเรียนควรประเมินผลว่ามีจำนวนใบสมัครที่ส่งมาเท่าไรหรือจำนวนครูต่างชาติที่โรงเรียนรับเข้ามาทำงานจากช่องทางดังกล่าวจำนวนเท่าไร เป็นต้น เพื่อเป็นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและวางแผนการสรรหาในปีการศึกษาใหม่ต่อไป

3. ปัญหาการการสรรหา การคัดเลือกและการชำระรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวกับหน่วยงานราชการ จากผลการวิจัยพบว่า วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีในแต่ละประเทศมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการยังขาดความยืดหยุ่นในการกำหนดเงื่อนไขการเทียบวุฒิระดับปริญญาพบมากที่สุด จากผลการวิจัยดังกล่าว โรงเรียนควรกำหนดให้ครูชาวต่างชาติมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศด้วย เพื่อจะได้ดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการได้

**2. การคัดเลือกครูชาวต่างชาติของ
โรงเรียนนานาชาติในเขต
กรุงเทพมหานคร**

2.1 โรงเรียนวางแผนการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ โดยให้ครูใหญ่ชาวต่างชาติผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่ไทยมีส่วนร่วมในกระบวนการสัมภาษณ์และ

แนวทางการสรรหาคัดเลือกและจ้าง
รักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
ผลการวิจัย
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

คัดเลือกครูชาวต่างชาติที่มีวิสัยทัศน์และ
ประสบการณ์สอดคล้องกับนโยบายและ
แผนการดำเนินงานของโรงเรียน

1. ผู้ดำเนินการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ จาก
ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการบริหารโรงเรียนพบ
น้อยที่สุด รองลงมาคือครูใหญ่คนไทยและผู้รับ
ใบอนุญาต ผู้บริหารคนไทยที่มีใบอนุญาตตามระเบียบ
ของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ผู้จัดการ ผู้รับ
ใบอนุญาตและครูใหญ่คนไทยควรมีส่วนร่วมมากขึ้นใน
กระบวนการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ

2. เนื้อหาในการปฐมนิเทศ จากผลการวิจัยพบว่า
เพื่อให้ทราบประวัติและกฎระเบียบของโรงเรียนมาก
ที่สุด รองลงมาคือ เพื่อให้ทราบหน้าที่และความ
รับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อให้ครูชาวต่างชาติทราบประวัติ
ระเบียบวิสัยทัศน์นโยบายและแผนการดำเนินงาน
เข้าใจวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ส่งผลให้ครูชาวต่างชาติ
ทำงานไปในทิศทางเดียวโรงเรียนและบรรลุเป้าหมายที่
วางไว้

2.2 โรงเรียนดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไป
ตามระเบียบของหน่วยงานราชการที่
เกี่ยวข้องกับครูชาวต่างชาติ

1. วิธีการดำเนินการตรวจสอบประวัติ
อาชญากรรม จากผลการวิจัย ครูชาวต่างชาติติดต่อ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทยหากปัจจุบัน
ทำงานในประเทศไทยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.40
รองลงมาคือ ครูชาวต่างชาติติดต่อหน่วยงานตำรวจ ณ
ประเทศภูมิลำเนาของครูชาวต่างชาติ คิดเป็นร้อยละ

แนวทางการสรรหาคัดเลือกและจ้าง
รักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
ผลการวิจัย
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

56.80 สำหรับครูชาวต่างชาติติดต่อหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศที่ครูชาวต่างชาติทำงานอยู่ปัจจุบันพบว่า น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.40 เพื่อเป็นเอกสาร ประกอบในการขอวีซ่าทำงาน ณ สถานทูตไทยใน ต่างประเทศ

2. โรงเรียนมีการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน คิดเป็นร้อยละ 70.30 เพื่อเป็นเอกสารประกอบในการ ขอใบอนุญาตทำงาน สำนักบริหารแรงงานต่าง ด้ว กระทรวงแรงงาน

3. วิธีการตรวจสอบวุฒิการศึกษาของครู ชาวต่างชาติ จากผลการวิจัยพบว่า ขอหลักฐาน การศึกษาฉบับจริงจากครูชาวต่างชาติ (Certificate or transcript) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.40 รองลงมา คือ หนังสือรับรองจากหน่วยงานที่ออกใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพครู คิดเป็นร้อยละ 45.90 สำหรับการ ติดต่อโดยตรงกับสถาบันการศึกษาที่ครูชาวต่างชาติ แสดงเอกสารอ้างอิงถึงและแจ้งครูชาวต่างชาติให้ ติดต่อสถาบันการศึกษาและให้สถาบันการศึกษาส่ง เอกสารตัวจริงให้โรงเรียนโดยตรงพบว่ามีน้อยที่สุด คิด เป็นร้อยละ 32.40 ทั้งนี้เพื่อเป็นเอกสารประกอบใน การขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากสำนัก เลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ

4. ปัญหาการสรรหา การคัดเลือกและการ จ้างรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวกับหน่วยงานราชการ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีในแต่ละประเทศมี มาตรฐานที่แตกต่างกัน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการยังขาดความยืดหยุ่นในการ

แนวทางการสรรหาคัดเลือกและจ้าง
รักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

กำหนดเงื่อนไขการเทียบวุฒิระดับปริญญา จากผลการวิจัยดังกล่าว โรงเรียนควรกำหนดให้ครูชาวต่างชาติมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศด้วย เพื่อดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการต่อไป

จากผลการวิจัยข้างต้น โรงเรียนควรดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไปตามระเบียบของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับครูชาวต่างชาติ

2.3 โรงเรียนดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ประสานงานติดต่อกับหน่วยงานราชการดำเนินการด้านเอกสารการขอวีซ่าเข้าประเทศ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และใบอนุญาตทำงาน

1. ครูชาวต่างชาติรู้กระบวนการในการขอใบประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ จากผลการวิจัยพบว่าครูชาวต่างชาติไม่รู้กระบวนการในการขอใบประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ คิดเป็นร้อยละ 62.50

2. ครูชาวต่างชาติรู้กระบวนการในการขอใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงานพบว่า จากผลการวิจัยพบว่า ครูชาวต่างชาติไม่รู้กระบวนการในการขอใบอนุญาตทำงาน คิดเป็นร้อยละ 53.10

3. ครูชาวต่างชาติไม่รู้กระบวนการในการขอวีซ่าทำงาน จากสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จากผลการวิจัยพบว่า

แนวทางการสรรหาคัดเลือกและจ้าง
รักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
ผลการวิจัย
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

ครูชาวต่างชาติไม่รู้กระบวนการในการขอวีซ่าทำงาน คิดเป็นร้อยละ 56.30

จากผลการวิจัยข้างต้น โรงเรียนควรดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ประสานงานติดต่อกับหน่วยงานราชการดำเนินการด้านเอกสารเพื่อขอและต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ใบอนุญาตทำงาน และวีซ่า เนื่องด้วยครูชาวต่างชาติส่วนใหญ่ไม่ทราบขั้นตอนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับหน่วยงานราชการ

2.4 โรงเรียนกำหนดให้ครูชาวต่างชาติติดต่อกับมหาวิทยาลัยเพื่อส่งหลักฐานวุฒิการศึกษามายังสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ

วิธีการตรวจสอบวุฒิการศึกษาของครูชาวต่างชาติ จากผลการวิจัยพบว่า ขอลหลักฐานการศึกษาฉบับจริงจากครูชาวต่างชาติ (Certificate or transcript) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.40 รองลงมาคือ หนังสือรับรองจากหน่วยงานที่ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู คิดเป็นร้อยละ 45.90 สำหรับการติดต่อโดยตรงกับสถาบันการศึกษาที่ครูชาวต่างชาติแสดงเอกสารอ้างอิงถึงและแจ้งครูชาวต่างชาติให้ติดต่อสถาบันการศึกษาและให้สถาบันการศึกษาส่งเอกสารตัวจริงให้โรงเรียนโดยตรงพบว่ามีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.40 ทั้งนี้เพื่อเป็นการตรวจสอบหลักฐานวุฒิการศึกษาและเพื่อไปตามระเบียบการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูชาวต่างชาติจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ

**แนวทางการสรรหาคัดเลือกและจ้าง
รักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร**

ผลการวิจัย

2.5 โรงเรียนกำหนดให้การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมครูชาวต่างชาติจากหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศที่ครูชาวต่างชาติทำงานอยู่ปัจจุบันหรือหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศภูมิลำเนาของครูชาวต่างชาติหรือจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทยหากปัจจุบันทำงานในประเทศไทย

วิธีการดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมจากผลการวิจัยพบว่า ครูชาวต่างชาติติดต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทยหากปัจจุบันทำงานในประเทศไทยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.40 รองลงมาคือ ครูชาวต่างชาติต่อหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศภูมิลำเนาของครูชาวต่างชาติ คิดเป็นร้อยละ 56.80 สำหรับครูชาวต่างชาติติดต่อหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศที่ครูชาวต่างชาติทำงานอยู่ปัจจุบันพบน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.40

โรงเรียนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของครูชาวต่างชาติและเป็นเอกสารประกอบในการขอวีซ่าทำงาน ณ สถานทูตไทยในต่างประเทศ

2.6 โรงเรียนกำหนดให้ครูชาวต่างชาติตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน

โรงเรียนมีการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงานคิดเป็นร้อยละ 81.30 สำหรับโรงเรียนไม่มีการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงานคิดเป็นร้อยละ 12.50 ทั้งนี้

แนวทางการสรรหาคัดเลือกและจ้าง
รักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

เพื่อเป็นเอกสารประกอบในการขอใบอนุญาตทำงาน
กระทรวงแรงงานและเพื่อเป็นการตรวจสอบสุขภาพครู
ชาวต่างชาติก่อนเข้าทำงานจะได้ไม่มีปัญหาด้าน
สุขภาพหลังจากเข้าทำงานแล้ว

2.7 โรงเรียนดำเนินการทำสัญญาจ้างครู
ใหม่ คราวละ 2 ปี โดยมีรายละเอียด
ของภาระงาน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์
และสวัสดิการที่ชัดเจน

1. จำนวนปีที่โรงเรียนทำสัญญาจ้างกับครู
ชาวต่างชาติ จากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนทำสัญญา
จ้างกับครูคราวละ 2 ปี พบมากที่สุด
2. ปัญหาของการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ จาก
ผลการวิจัยพบว่า เสียค่าใช้จ่ายสูงในการคัดเลือกครู
ชาวต่างชาติมากที่สุด

จากผลการวิจัยข้างต้น ระยะเวลาในการทำ
สัญญาจ้างไม่ควรน้อยกว่า 2 ปี เพราะจะได้คุ้มกับ
ค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ และหาก
มากกว่า 2 ปี ครูชาวต่างชาติอาจไม่กระตือรือร้นใน
การพัฒนาตนเองและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอน

2.8 โรงเรียนประเมินผลการดำเนินงาน
คัดเลือกเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการคัดเลือกในปีการศึกษาใหม่ต่อไป

1. วิธีการคัดเลือกครูชาวต่างชาติในประเทศ
จากผลการวิจัยพบว่า การจัดทำแผนการสอน พบว่า
น้อยที่สุด โรงเรียนควรให้ครูชาวต่างชาติส่งแผนการ
สอนตัวอย่างหรือวิดีโอการสอนมาพร้อมกับเอกสาร
สมัครงานอื่นด้วย เพื่อจะได้เป็นเอกสารเพิ่มเพื่อใช้ใน

**แนวทางการสรรหาคัดเลือกและจ้าง
รักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร**

ผลการวิจัย

การประกอบการพิจารณาคัดเลือกครูชาวต่างชาติ

2. ปัญหาการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ จากผลการวิจัยพบว่า เสียค่าใช้จ่ายสูงในการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ โรงเรียนควรเน้นการสรรหาในประเทศ หรือหากจำเป็นต้องดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติจากต่างประเทศ โรงเรียนสามารถดำเนินการสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ

3. ปัญหาการสรรหา การคัดเลือกและการจ้างรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวกับหน่วยงานราชการ วุฒิกศัการระดับปริญญาตรีในแต่ละประเทศมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการยังขาดความยืดหยุ่นในการกำหนดเงื่อนไขการเทียบวุฒิระดับปริญญา จากผลการวิจัยดังกล่าว โรงเรียนควรกำหนดให้ครูชาวต่างชาติมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศด้วย เพื่อจะได้ดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการต่อไป

**3. การจ้างรักษาครูชาวต่างชาติของ
โรงเรียนนานาชาติในเขต
กรุงเทพมหานคร**

3.1 โรงเรียนวางแผนส่งเสริมความก้าวหน้าและจ้างรักษาครูชาวต่างชาติ และจัดสรรงบประมาณด้านสวัสดิการและการจัดอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ

แนวทางการสรรหาคัดเลือกและจ้าง
รักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
ผลการวิจัย
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

1. วิธีในการพิจารณาการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้ปกครองมากที่สุด รองลงมาคือความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. ปัญหาของการจ้างรักษาครูชาวต่างชาติ จากผลการวิจัยพบว่า เงินเดือนไม่สามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้พบมากที่สุด รองลงมาคือ โรงเรียนมีสวัสดิการให้ครูต่างชาติน้อยกว่าโรงเรียนอื่น

3. สิ่งที่เป็นแรงจูงใจและสร้างเสริมกำลังใจแก่ครูชาวต่างชาติพบมากที่สุดคือ ความเสมอภาค

4. สวัสดิการเพื่อจูงใจให้ครูชาวต่างชาติยังทำงานต่อ จากข้อมูลผลการวิจัยพบว่า จากข้อมูลสวัสดิการเพื่อจูงใจให้ครูชาวต่างชาติยังทำงานต่อหรือไม่ลาออกพบว่า ค่าใช้จ่ายการขอและต่อ Work Permit, Visa และ re-entry ให้ครู มากที่สุด รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายการขอและต่อ Work Permit, Visa และ re-entry ให้ครอบครัวครู สวัสดิการดังกล่าวโรงเรียนสามารถนำมาเป็นแรงจูงใจให้ครูชาวต่างชาติ โดยเฉพาะครูชาวต่างชาติที่มีครอบครัวอยากที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย

5. วิธีจ้างรักษาครูชาวต่างชาติ จากผลการวิจัยพบว่า ความยุติธรรมหรือความโปร่งใสในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ครูชาวต่างชาติในโรงเรียนสมัครงานในตำแหน่งใหม่หรือตำแหน่งที่ว่าง

จากผลการวิจัยข้างต้น โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยมาวางแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าและ

แนวทางการสรรหาคัดเลือกและจ้าง
รักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

จ้างรักษาครูชาวต่างชาติและทั้งนี้ด้วยปัญหาพบมากที่สุดของการจ้างรักษาครูคือ ค่าใช้จ่าย ดังนั้นโรงเรียนควรมีสวัสดิการที่ดูแลครอบครัวครู เช่น ค่าใช้จ่ายการขอและต่อ Work Permit, Visa และ re-entry รวมถึงโรงเรียนควรดำเนินงานด้วยความยุติธรรมหรือความโปร่งใสและควรเปิดโอกาสให้ครูชาวต่างชาติในโรงเรียนสมัครงานในตำแหน่งใหม่หรือตำแหน่งที่ว่าง ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างเสริมกำลังใจในการทำงานแก่ครูชาวต่างชาติด้วย

6. ผู้ประเมินผลการทำงานครูชาวต่างชาติ จากผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่คนไทยพบน้อยที่สุด รองลงมาคือผู้รับใบอนุญาตและผู้จัดการโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารคนไทยที่มีใบอนุญาตตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ผู้จัดการ ผู้รับใบอนุญาต และครูใหญ่คนไทยจึงควรอย่างยิ่งที่จะมีส่วนร่วมกับครูใหญ่ชาวต่างชาติมากขึ้นในกระบวนการประเมินผลการทำงานและการจ้างรักษาครูชาวต่างชาติ

3.2 โรงเรียนกำหนดการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ก่อนเปิดปีการศึกษาใหม่ ในหัวข้อ ประวัติ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกฎระเบียบของโรงเรียน หน้าที่และความรับผิดชอบของตน ประเพณีและ วัฒนธรรมไทยและการปรับตัวในสังคมไทย

1. เนื้อหาในการปฐมนิเทศ จากผลการวิจัยพบว่า เพื่อให้ทราบประวัติและกฎระเบียบของโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ เพื่อให้ทราบหน้าที่และความรับผิดชอบ

แนวทางการสรรหาคัดเลือกและชำระ
รักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
ผลการวิจัย
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

2. โรงเรียนมีการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ จากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ คิดเป็นร้อยละ 100

จากผลการวิจัยข้างต้น โรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานครทั้งหมดจัดปฐมนิเทศครูใหม่ และโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยเนื้อหาในการปฐมนิเทศไปกำหนดหัวข้อในการปฐมนิเทศครูใหม่

3. ปัญหาของการชำระรักษาครูชาวต่างชาติ จากผลการวิจัยพบว่า เงินเดือนไม่สามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้พบมากที่สุด รองลงมาคือ โรงเรียนมีสวัสดิการให้ครูต่างชาติน้อยกว่าโรงเรียนอื่น และครูชาวต่างชาติมีวิสัยทัศน์ไม่ตรงกับนโยบายของโรงเรียน จากผลการวิจัยโรงเรียนสามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนไปเป็นเนื้อหาในการปฐมนิเทศครูใหม่ เพื่อแก้ปัญหการชำระรักษาครูชาวต่างชาติ ส่งผลให้ครูใหม่ทราบและเข้าใจวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และสามารถทำงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้ตั้งแต่แรกเริ่มทำงาน

3.3 โรงเรียนวางแผนการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติอย่างต่อเนื่องเป็นรายบุคคลรวมถึงการให้ครูมีส่วนร่วมของการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง

1. หัวข้อการฝึกอบรมและพัฒนาภายในองค์กร
2. หัวข้อการฝึกอบรมและพัฒนาภายนอกองค์กร
3. วิธีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาภายในองค์กร
4. ประเมินผลการทำงานของครูชาวต่างชาติ

แนวทางการสรรหาคัดเลือกและจ้าง
รักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
ผลการวิจัย
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

5. สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้การแก่ครูชาวต่างชาติ

6. สวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียนปัจจุบันที่ทำงาน

7. โรงเรียนมีสวัสดิการในการฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ

3.4 โรงเรียนวางแผนกำหนดโครงสร้าง

ความรับผิดชอบของระบบการติดตามการ

ทำงานและการประเมินผลการฝึกอบรม

และพัฒนาครูชาวต่างชาติ

1. หัวข้อการฝึกอบรมและพัฒนาภายในองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียนและหลักการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด รองลงมาคือ เทคนิคและวิธีการสอน

2. หัวข้อการฝึกอบรมและพัฒนาภายนอก

องค์กร จากผลการวิจัยพบว่า จิตวิทยาการศึกษาแบบต่างๆ มากที่สุด รองลงมาคือ การใช้สื่อและเทคโนโลยีการศึกษา

3. วิธีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม

พัฒนา จากผลการวิจัยพบว่า การประเมินจากครูใหญ่ชาวต่างชาติมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศภายใน

4. ข้อมูลเหตุผลที่โรงเรียนดำเนินการสรรหาครู

ชาวต่างชาติ จากผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนไม่ต่อสัญญาจ้างครูชาวต่างชาติคนเก่าพบมากที่สุด

จากผลการวิจัย 3 ข้อข้างต้น โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยมาวางแผนการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติทั้งการจัดฝึกอบรมภายในองค์กรและนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งทำแผนการจัด

แนวทางการสรรหาคัดเลือกและจ้าง
รักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
ผลการวิจัย
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

ฝึกอบรมและพัฒนาเป็นรายบุคคล เพื่อให้ครูชาวต่างชาติผ่านการประเมินการทำงานส่งผลให้โรงเรียนต่อสัญญาและเพื่อเป็นการแก้ปัญหาค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหา การคัดเลือกและจ้างรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน

5. ประเมินผลการทำงานของครูชาวต่างชาติ จากผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ไทยพบน้อยที่สุด ซึ่งผู้บริหารคนไทยที่มีใบอนุญาตตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ผู้จัดการ ผู้รับใบอนุญาต และครูใหญ่คนไทยจึงควรอย่างยิ่งที่จะมีส่วนร่วมมากขึ้นกับครูใหญ่ชาวต่างชาติในการประเมินผลการทำงานของครูชาวต่างชาติ

3.5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสาร

ระหว่างครู ผู้ปกครองและนักเรียน เพื่อให้

มีข้อมูลของการเรียนการสอนในการจัด

กิจกรรมสนับสนุนหรือส่งเสริมผู้เรียน

กรมมหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN U

1. วิธีที่โรงเรียนติดต่อสื่อสารกับครูชาวต่างชาติ จากผลการวิจัยพบว่า การส่ง email มากที่สุด รองลงมาคือ การประชุม

2. วิธีการที่โรงเรียนให้คำปรึกษาเมื่อครูชาวต่างชาติมีปัญหาจากผลการวิจัยพบว่า ขอคำแนะนำจากหัวหน้างานแผนกหรือถามจากครูชาวต่างชาติโดยตรงมากที่สุด รองลงมาคือ ขอคำแนะนำจากผู้จัดการหรือผู้บริหารโรงเรียน

จากผลการวิจัยข้อ 1 - 2 โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยมาวางแผนในการส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างครู ผู้ปกครองและนักเรียน เพื่อให้

แนวทางการสรรหาคัดเลือกและชำระ
รักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
ผลการวิจัย
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

มีข้อมูลของการเรียนการสอนในการจัดกิจกรรม สนับสนุนหรือส่งเสริมผู้เรียน โดยครูชาวต่างชาติ ผู้ปกครองและนักเรียนสามารถส่งอีเมลล์หากมีข้อสงสัยหรือคำถามและหากเป็นเรื่องที่มีความสำคัญหรือกิจกรรมโรงเรียนควรจัดการประชุมเพื่อเพิ่มความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

3. วิธีในการพิจารณาการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพพบว่า ความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้ปกครองมากที่สุด รองลงมาคือความสามารถในการปฏิบัติงานและทัศนคติของครูชาวต่างชาติที่มีต่อโรงเรียน ในการพิจารณาการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนและผู้ปกครองถือว่าสำคัญมากแสดงให้เห็นว่า ครูชาวต่างชาติได้รับการยอมรับว่ามีความรู้ความสามารถในการสอนรวมถึงความน่าเชื่อถือสำหรับครูชาวต่างชาติที่มีทัศนคติการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกับโรงเรียน โรงเรียนควรส่งเสริมความก้าวหน้าและชำระรักษาครูคนดังกล่าวเพื่อให้ทำงานกับโรงเรียนต่อไปซึ่งเป็นผลดีต่อการลดต้นทุนการชำระรักษาครูชาวต่างชาติด้วย

3.6 จัดระบบช่วยเหลือครูชาวต่างชาติ เพื่อให้คำแนะนำ คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือ เช่น หาที่พัก การจ่ายภาษี เป็นต้น

1. สวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียนปัจจุบันที่ทำงานจากผลการวิจัยพบว่า ค่าประกันสุขภาพมากที่สุด รองลงมาคือ ค่าฝึกอบรมและพัฒนาและค่าที่พัก

แนวทางการสรรหาคัดเลือกและจ้าง
รักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
ผลการวิจัย
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เรื่องที่ครูชาวต่างชาติขอคำปรึกษาจาก ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรและแผนการสอนมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนและการจ่ายภาษี

จากผลการวิจัยข้างต้น โรงเรียนสามารถนำ ผลการวิจัยมาวางแผนในการจัดระบบช่วยเหลือครู ชาวต่างชาติเพื่อให้คำแนะนำ คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือ เช่น การหาที่พัก การจ่ายภาษี เป็นต้น

3.7 โรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความรัก ผูกพัน ภาควิชาและเข้าใจวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

1. วิธีที่โรงเรียนติดต่อสื่อสารกับครูชาวต่างชาติ จากผลการวิจัยพบว่า การส่ง email มากที่สุด รองลงมาคือ การประชุม

2. วิธีการที่โรงเรียนให้คำปรึกษาเมื่อครู ชาวต่างชาติมีปัญหา จากผลการวิจัยพบว่า ขอคำแนะนำจากหัวหน้างานแผนกหรือถามจากครู ชาวต่างชาติโดยตรงมากที่สุด รองลงมาคือ ขอคำแนะนำจากผู้จัดการหรือผู้บริหารโรงเรียน

3. เนื้อหาในการปฐมนิเทศ จากผลการวิจัยพบว่า เพื่อให้ทราบประวัติและกฎระเบียบของโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ เพื่อให้ทราบหน้าที่และความรับผิดชอบ

จากผลการวิจัยข้างต้น โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยโดยให้ครูชาวต่างชาติส่งอีเมลล์

แนวทางการสรรหาคัดเลือกและจ้าง
รักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
ผลการวิจัย
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

มาที่ผู้บริหารโรงเรียนหากมีข้อสงสัยหรือคำถามและหากเป็นเรื่องที่มีความสำคัญหรือกิจกรรมโรงเรียนควรจัดการประชุมเพื่อเพิ่มความเข้าใจมากยิ่งขึ้น สำหรับหากครูชาวต่างชาติที่มีปัญหาสามารถขอคำแนะนำจากหัวหน้าแผนกและหากเป็นปัญหาที่ใหญ่และได้รับคำแนะนำจากหัวหน้าแผนกให้ขอคำแนะนำจากจากผู้บริหารโรงเรียนได้ สำหรับในการปฐมนิเทศครูใหม่ก่อนเข้าทำงานโรงเรียนควรดำเนินการปฐมนิเทศเพื่อให้ครูใหม่ทราบประวัติ กฎระเบียบและเข้าใจวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ทั้งนี้กิจกรรมต่างๆ ที่กล่าวมาล้วนเป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความรัก ผูกพัน ภาควุมิใจและเข้าใจวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

3.8 โรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานด้านจ้างรักษาเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการการจ้างรักษาในปีการศึกษาใหม่ต่อไป

1. วิธีการจ้างรักษาครูชาวต่างชาติจากผลการวิจัยพบว่า ความยุติธรรมหรือความโปร่งใสในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ครูชาวต่างชาติในโรงเรียนสมัครงานในตำแหน่งใหม่หรือตำแหน่งที่ว่าง
 2. ปัญหาการการจ้างรักษาครูชาวต่างชาติ จากผลการวิจัยพบว่า เงินเดือนไม่สามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้พบมากที่สุด รองลงมาคือ โรงเรียนมี
-

แนวทางการสรรหาคัดเลือกและจ้าง
รักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน
ผลการวิจัย
นานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

สวัสดิการให้ครูต่างชาติต่ำกว่าโรงเรียนอื่น และครูชาวต่างชาติมีวิสัยทัศน์ไม่ตรงกับนโยบายของโรงเรียน

จากผลการวิจัยข้างต้น ถึงแม้ว่าปัญหาของการจ้างรักษาครูชาวต่างชาติคือ ค่าใช้จ่ายในการจ้างรักษา แต่ทั้งนี้หากโรงเรียนมีความยุติธรรมหรือความโปร่งใสในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูชาวต่างชาติในโรงเรียนสมัครงานในตำแหน่งใหม่หรือตำแหน่งที่ว่าง เพื่อเสริมสร้างการกำลังใจในการทำงาน และหากครูชาวต่างชาติมีวิสัยทัศน์ไม่ตรงกับนโยบายของโรงเรียน โรงเรียนควรมีการประชุมหรือกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเพื่อให้งานของครูชาวต่างชาติไปในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อเป็นการจ้างรักษาไม่ให้ครูชาวต่างชาติลาออก และผ่านการประเมินการทำงาน หากโรงเรียนสามารถส่งเสริมให้ครูชาวต่างชาติเข้าใจวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ส่งผลให้เป้าหมายที่โรงเรียนวางเอาไว้ย่อมประสบผลสำเร็จ

1. การสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

1.1 โรงเรียนวางแผนกำลังคน แผนการสรรหา การกำหนดคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติและงบประมาณในการดำเนินการ

1.2 ครูใหญ่ชาวต่างชาติ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่ไทย ร่วมกันดำเนินงานในกระบวนการสรรหาและกำหนดคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติ โดยจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศ

1.3 ดำเนินงานประชาสัมพันธ์ผ่านหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนอื่นๆ เช่น เว็บไซต์ของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เว็บไซต์ของสมาคมโรงเรียนนานาชาติ เว็บไซต์สถานทูตไทยในต่างประเทศและเว็บไซต์สถานทูตของประเทศต่างๆ ในประเทศไทย เป็นต้น เพื่อให้ครูชาวต่างชาติ

ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพและสวัสดิการที่ดีของโรงเรียนนานาชาติและสร้างแรงจูงใจในการมาสมัครเป็นครู

1.4 โรงเรียนส่งเสริมความร่วมมือกับคณะศึกษาศาสตร์และคณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในต่างประเทศเพื่อเพิ่มช่องทางการสรรหาครูชาวต่างชาติ 1.5 โรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานในการสรรหาครูชาวต่างชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและวางแผนการสรรหาในปีการศึกษาใหม่ต่อไป

1.5 โรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานในการสรรหาครูชาวต่างชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและวางแผนการสรรหาในปีการศึกษาใหม่ต่อไป

2. การคัดเลือกครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

2.1 โรงเรียนวางแผนการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ โดยให้ครูใหญ่ชาวต่างชาติ ผู้รับใบอนุญาตผู้จัดการและครูใหญ่ไทย มีส่วนร่วมในกระบวนการสัมภาษณ์และคัดเลือกครูชาวต่างชาติที่มีวิสัยทัศน์และประสบการณ์สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานของโรงเรียน

2.2 โรงเรียนดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไปตามระเบียบของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับครูชาวต่างชาติ

2.3 โรงเรียนดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ประสานงานติดต่อกับหน่วยงานราชการดำเนินการด้านเอกสารการขอวีซ่าเข้าประเทศ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและใบอนุญาตทำงาน

2.4 โรงเรียนกำหนดให้ครูชาวต่างชาติติดต่อกับมหาวิทยาลัยเพื่อส่งหลักฐานวุฒิการศึกษามายังสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ

2.5 โรงเรียนกำหนดให้การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมครูชาวต่างชาติจากหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศที่ครูชาวต่างชาติทำงานอยู่ปัจจุบันหรือหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศภูมิลำเนาของครูชาวต่างชาติหรือจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทยหากปัจจุบันทำงานในประเทศไทย

2.6 โรงเรียนกำหนดให้ครูชาวต่างชาติตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน

2.7 โรงเรียนดำเนินการทำสัญญาจ้างครูใหม่ คราวละ 2 ปี โดยมีรายละเอียดของภาระงาน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์และสวัสดิการที่ชัดเจน

2.8 โรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานคัดเลือกเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการคัดเลือกในปีการศึกษาใหม่ต่อไป

3. การธำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

3.1 โรงเรียนวางแผนส่งเสริมความก้าวหน้าและธำรงรักษาครูชาวต่างชาติ และจัดสรรงบประมาณด้านสวัสดิการและการจัดอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ

3.2 โรงเรียนกำหนดการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ก่อนเปิดปีการศึกษาใหม่ ในหัวข้อประวัติ วิทยาลัยฯ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและกฎระเบียบของโรงเรียน หน้าที่และความรับผิดชอบของตน ประเพณีและ วัฒนธรรมไทยและการปรับตัวในสังคมไทย

3.3 โรงเรียนวางแผนการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติอย่างต่อเนื่องเป็นรายบุคคล รวมถึงการให้ครูมีส่วนร่วมของการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง

3.4 โรงเรียนวางแผนกำหนดโครงสร้าง ความรับผิดชอบของระบบการติดตามการทำงานและการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ

3.5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างครู ผู้ปกครองและนักเรียน เพื่อให้มีข้อมูลของการเรียนการสอนในการจัดกิจกรรมสนับสนุนหรือส่งเสริมผู้เรียน

3.6 จัดระบบช่วยเหลือครูชาวต่างชาติเพื่อให้คำแนะนำ คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือ เช่น หาที่พัก การจ่ายภาษี เป็นต้น

3.7 โรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความรัก ผูกพัน ภาควุมิใจและเข้าใจวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

3.8 โรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานด้านธำรงรักษาเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการธำรงรักษาในปีการศึกษาใหม่ต่อไป

ผลการประเมินแนวทางการสรรหาคัดเลือกและดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร (ร่างฉบับที่ 1)

การประเมินแนวทางการสรรหา การคัดเลือกและดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร (ร่างฉบับที่ 1) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน ตารางที่ 52 แนวทางการสรรหา คัดเลือก และดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

	แนวทางการสรรหา คัดเลือก และดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1	การสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร	4.83	.32	4.40	.35
2	การคัดเลือกครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร	4.91	.12	4.70	.25
3	การดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร	4.95	.10	4.66	.33
	รวม	4.90	.16	4.59	.28

จากตารางที่ 4.9.2 พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสรรหา การคัดเลือก และดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x}=4.90$ และ $\bar{x}=4.59$) เมื่อพิจารณาความเหมาะสมรายข้อ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงที่สุดคือการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร($\bar{x}=4.95$) รองลงมาคือการคัดเลือกครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร($\bar{x}=4.91$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำที่สุดคือการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร($\bar{x}=4.83$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความเป็นไปไ้รายข้อ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้สูงที่สุดคือการคัดเลือกครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร($\bar{x}=4.70$) รองลงมาคือการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร($\bar{x}=4.66$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปไ้ต่ำที่สุดคือการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร($\bar{x}=4.40$) ตามลำดับ

ตารางที่ 53 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสรรหา การคัดเลือก และอำนวยการรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

การสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขต กรุงเทพมหานคร	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1 โรงเรียนวางแผนกำลังคน แผนการสรรหา การกำหนดคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติและงบประมาณในการดำเนินการ	4.83	.40	4.50	.54
2 ครูใหญ่ชาวต่างชาติ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่ไทย ร่วมกันดำเนินงานในกระบวนการสรรหาและกำหนดคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติ โดยจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศ	5.00	.00	4.17	.75
3 ดำเนินงานประชาสัมพันธ์ผ่านหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนอื่นๆ เช่น เว็บไซต์ของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เว็บไซต์ของสมาคมโรงเรียนนานาชาติ เว็บไซต์สถานทูตไทยในต่างประเทศและเว็บไซต์สถานทูตของประเทศไทย ในประเทศไทย เป็นต้น เพื่อให้ครูชาวต่างชาติได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพและสวัสดิการที่ดีของโรงเรียนนานาชาติและสร้างแรงจูงใจในการสมัครเป็นครู	4.67	.51	4.17	.75
4 โรงเรียนส่งเสริมความร่วมมือกับคณะศึกษาศาสตร์และคณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในต่างประเทศเพื่อเพิ่มช่องทางการสรรหาครูชาวต่างชาติ	4.83	.40	4.67	.51
5 โรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานในการสรรหาครูชาวต่างชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและวางแผนการสรรหาในปีการศึกษาใหม่ต่อไป	4.83	.40	4.50	.54
และงบประมาณในการดำเนินการ				
รวม	4.83	.32	4.40	.35

จากตารางที่ 4.9.3 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x}=4.83$) ในขณะที่ความเป็นไปได้ของแนวทางการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}=4.40$)

เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงที่สุดคือครูใหญ่ชาวต่างชาติ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่ไทย ร่วมกันดำเนินงานในกระบวนการสรรหาและ

กำหนดคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติ โดยจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศ ($\bar{x}=5.00$) รองลงมาเท่ากันคือโรงเรียนวางแผนกำลังคน แผนการสรรหา การกำหนดคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติและงบประมาณในการดำเนินการ, โรงเรียนส่งเสริมความร่วมมือกับคณะศึกษาศาสตร์ และคณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในต่างประเทศเพื่อเพิ่มช่องทางการสรรหาครูชาวต่างชาติและโรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานในการสรรหาครูชาวต่างชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและวางแผนการสรรหาในปีการศึกษาใหม่ต่อไปและงบประมาณในการดำเนินการ ($\bar{x}=4.83$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำที่สุดคือดำเนินงานประชาสัมพันธ์ผ่านหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนอื่นๆ เช่น เว็บไซต์ของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เว็บไซต์ของสมาคมโรงเรียนนานาชาติ เว็บไซต์สถานทูตไทยในต่างประเทศและเว็บไซต์สถานทูตของประเทศต่างๆ ในประเทศไทย เป็นต้น เพื่อให้ครูชาวต่างชาติได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพและสวัสดิการที่ดีของโรงเรียนนานาชาติและสร้างแรงจูงใจในการสมัครเป็นครู ($\bar{x}=4.67$)

เมื่อพิจารณาความเป็นไปได้ของแนวทางการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้สูงที่สุดคือโรงเรียนส่งเสริมความร่วมมือกับคณะศึกษาศาสตร์และคณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในต่างประเทศเพื่อเพิ่มช่องทางการสรรหาครูชาวต่างชาติ ($\bar{x}=4.67$) รองลงมาคือโรงเรียนวางแผนกำลังคน แผนการสรรหา การกำหนดคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติและงบประมาณในการดำเนินการ และโรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานในการสรรหาครูชาวต่างชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและวางแผนการสรรหาในปีการศึกษาใหม่ต่อไปและงบประมาณในการดำเนินการ ($\bar{x}=4.50$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นไปได้น้อยที่สุดคือครูใหญ่ชาวต่างชาติ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่ไทย ร่วมกันดำเนินงานในกระบวนการสรรหาและกำหนดคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติ โดยจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศ และดำเนินงานประชาสัมพันธ์ผ่านหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนอื่นๆ เช่น เว็บไซต์ของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เว็บไซต์ของสมาคมโรงเรียนนานาชาติ เว็บไซต์สถานทูตไทยในต่างประเทศและเว็บไซต์สถานทูตของประเทศต่างๆ ในประเทศไทย เป็นต้น เพื่อให้ครูชาวต่างชาติได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพและสวัสดิการที่ดีของโรงเรียนนานาชาติและสร้างแรงจูงใจในการสมัครเป็นครู ($\bar{x}=4.17$)

ตารางที่ 54 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสรรหา คัดเลือก และธำรงรักษา ครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ ของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

	การคัดเลือกครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขต กรุงเทพมหานคร	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1	โรงเรียนวางแผนการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ โดยให้ครูใหญ่ ชาวต่างชาติ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่ไทย มีส่วนร่วมใน กระบวนการสัมภาษณ์และคัดเลือกครูชาวต่างชาติที่มีวิสัยทัศน์และ ประสบการณ์สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานของ โรงเรียน	4.83	.40	4.33	.81
2	โรงเรียนดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไปตามระเบียบของหน่วยงาน ราชการที่เกี่ยวข้องกับครูชาวต่างชาติ	4.67	.51	4.67	.51
3	โรงเรียนดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ประสานงานติดต่อกับหน่วยงาน ราชการดำเนินการด้านเอกสารการขอวีซ่าเข้าประเทศ ใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพครูและใบอนุญาตทำงาน	4.83	.40	4.67	.51
4	โรงเรียนกำหนดให้ครูชาวต่างชาติติดต่อกับมหาวิทยาลัยเพื่อส่ง หลักฐานวุฒิการศึกษาไปยังสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ	5.00	.00	4.50	.54
5	โรงเรียนกำหนดให้การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมครู ชาวต่างชาติจากหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศที่ครูชาวต่างชาติ ทำงานอยู่ปัจจุบันหรือหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศภูมิลำเนาของ ครูชาวต่างชาติหรือจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย หากปัจจุบันทำงานในประเทศไทย	5.00	.00	4.67	.51
6	โรงเรียนกำหนดให้ครูชาวต่างชาติตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน	5.00	.00	5.00	.00
7	โรงเรียนดำเนินการทำสัญญาจ้างครูใหม่ คราวละ 2 ปี โดยมี รายละเอียดของภาระงาน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์และสวัสดิการ ที่ชัดเจน	5.00	.00	5.00	.00
8	โรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานคัดเลือกเพื่อเป็นแนวทางในการ วางแผนการคัดเลือกในปีการศึกษาใหม่ต่อไป	5.00	.00	4.83	.40
รวม		4.91	.12	4.70	.25

ตารางที่ 4.9.4 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการคัดเลือกครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x}=4.91$) ในขณะที่ความเป็นไปได้ของแนวทางการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x}=4.70$) เช่นกัน

เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางการคัดเลือกครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุดเท่ากันคือ โรงเรียนกำหนดให้ครูชาวต่างชาติติดต่อมหาวิทยาลัยเพื่อส่งหลักฐานวุฒิการศึกษาไปยังสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ, โรงเรียนกำหนดให้การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมครูชาวต่างชาติจากหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศที่ครูชาวต่างชาติทำงานอยู่ปัจจุบันหรือหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศภูมิลำเนาของครูชาวต่างชาติหรือจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทยหากปัจจุบันทำงานในประเทศไทย, โรงเรียนกำหนดให้ครูชาวต่างชาติตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน, โรงเรียนดำเนินการทำสัญญาจ้างครูใหม่ คราวละ 2 ปี โดยมีรายละเอียดของภาระงาน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์และสวัสดิการที่ชัดเจน และโรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานคัดเลือกเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการคัดเลือกในปีการศึกษาใหม่ต่อไป ($\bar{x}=5.00$) รองลงมาคือโรงเรียนวางแผนการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ โดยให้ครูใหญ่ชาวต่างชาติ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่ไทย มีส่วนร่วมในกระบวนการสัมภาษณ์และคัดเลือกครูชาวต่างชาติที่มีวิสัยทัศน์และประสบการณ์สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานของโรงเรียน และโรงเรียนดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ประสานงานติดต่อกับหน่วยงานราชการดำเนินการด้านเอกสารการขอวีซ่าเข้าประเทศ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และใบอนุญาตทำงาน ($\bar{x}=4.83$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำที่สุดคือโรงเรียนดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไปตามระเบียบของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับครูชาวต่างชาติ($\bar{x}=4.67$)

เมื่อพิจารณาความเป็นไปได้ของแนวทางการคัดเลือกครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้สูงสุดเท่ากันคือโรงเรียนกำหนดให้ครูชาวต่างชาติตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน และโรงเรียนดำเนินการทำสัญญาจ้างครูใหม่ คราวละ 2 ปี โดยมีรายละเอียดของภาระงาน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์และสวัสดิการที่ชัดเจน ($\bar{x}=5.00$) รองลงมาคือโรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานคัดเลือกเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการคัดเลือกในปีการศึกษาใหม่ต่อไป ($\bar{x}=4.83$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นไปได้ต่ำที่สุดคือโรงเรียนวางแผนการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ โดยให้ครูใหญ่ชาวต่างชาติ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่ไทย มีส่วนร่วมในกระบวนการสัมภาษณ์และคัดเลือกครูชาวต่างชาติที่มีวิสัยทัศน์และประสบการณ์สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{x}=4.33$)

ตารางที่ 55 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสรรหา คัดเลือก และธำรงรักษา
ครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการธำรงรักษาครู
ชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

	การธำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขต กรุงเทพมหานคร	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1	โรงเรียนวางแผนส่งเสริมความก้าวหน้าและธำรงรักษาครู ชาวต่างชาติ และจัดสรรงบประมาณด้านสวัสดิการและการจัด อบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ	4.83	.40	4.67	.51
2	โรงเรียนกำหนดการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ก่อนเปิดปีการศึกษาใหม่ ในหัวข้อประวัติ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและกฎระเบียบ ของโรงเรียน หน้าที่และความรับผิดชอบของตน ประเพณีและ วัฒนธรรมไทยและการปรับตัวในสังคมไทย	4.83	.40	4.83	.40
3	โรงเรียนวางแผนการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติอย่าง ต่อเนื่องเป็นรายบุคคลรวมถึงการให้ครูมีส่วนร่วมของการกำหนด เป้าหมายในการพัฒนาตนเอง	5.00	.00	4.33	.81
4	โรงเรียนวางแผนกำหนดโครงสร้าง ความรับผิดชอบของระบบการ ติดตามการทำงานและการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาครู ชาวต่างชาติ	5.00	.00	4.33	.81
5	ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างครู ผู้ปกครองและ นักเรียน เพื่อให้มีข้อมูลของการเรียนการสอนในการจัดกิจกรรม สนับสนุนหรือส่งเสริมผู้เรียน	5.00	.00	4.50	.54
6	จัดระบบช่วยเหลือครูชาวต่างชาติเพื่อให้คำแนะนำ คำปรึกษาและ ให้ความช่วยเหลือ เช่น หาที่พัก การจ่ายภาษี เป็นต้น	5.00	.00	5.00	.00
7	โรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความรัก ผูกพันร์ ภาคภูมิใจ และเข้าใจวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	5.00	.00	4.67	.51
8	โรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานด้านธำรงรักษาเพื่อเป็นแนวทาง ในการวางแผนการการธำรงรักษาในปีการศึกษาใหม่ต่อไป	5.00	.00	5.00	.00
รวม		4.95	.10	4.66	.33

ตารางที่ 55 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x}=4.95$) ในขณะที่ความเป็นไปได้ของแนวทางการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x}=4.66$) เช่นกัน

เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงที่สุดเท่ากันคือโรงเรียนวางแผนการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติอย่างต่อเนื่องเป็นรายบุคคลรวมถึงการให้ครูมีส่วนร่วมของการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง, โรงเรียนวางแผนกำหนดโครงสร้าง ความรับผิดชอบของระบบการติดตามการทำงานและการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ, ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างครู ผู้ปกครองและนักเรียน เพื่อให้มีข้อมูลของการเรียนการสอนในการจัดกิจกรรมสนับสนุนหรือส่งเสริมผู้เรียน, จัดระบบช่วยเหลือครูชาวต่างชาติเพื่อให้คำแนะนำ คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือ เช่น หาที่พัก การจ่ายภาษี เป็นต้น, โรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความรัก ผูกพัน ภาควิชาและเข้าใจวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และโรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานด้านธำรงรักษาเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการธำรงรักษาในปีการศึกษาใหม่ต่อไป ($\bar{x}=5.00$) รองลงมาคือโรงเรียนวางแผนส่งเสริมความก้าวหน้าและธำรงรักษาครูชาวต่างชาติ และจัดสรรงบประมาณด้านสวัสดิการและการจัดอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ และโรงเรียนกำหนดการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ก่อนเปิดปีการศึกษาใหม่ ในหัวข้อประวัติ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและกฎระเบียบของโรงเรียน หน้าที่และความรับผิดชอบของตน ประเพณีและ วัฒนธรรมไทย และการปรับตัวในสังคมไทย ($\bar{x}=4.83$)

เมื่อพิจารณาความเป็นไปได้ของแนวทางการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้สูงที่สุดเท่ากันคือจัดระบบช่วยเหลือครูชาวต่างชาติเพื่อให้คำแนะนำ คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือ เช่น หาที่พัก การจ่ายภาษี เป็นต้น และโรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานด้านธำรงรักษาเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการธำรงรักษาในปีการศึกษาใหม่ต่อไป ($\bar{x}=5.00$) รองลงมาเท่ากันคือโรงเรียนวางแผนส่งเสริมความก้าวหน้าและธำรงรักษาครูชาวต่างชาติ และจัดสรรงบประมาณด้านสวัสดิการและการจัดอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ และ โรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความรัก ผูกพัน ภาควิชาและเข้าใจวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ($\bar{x}=4.67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นไปได้ต่ำที่สุดเท่ากันคือโรงเรียนวางแผนการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติอย่างต่อเนื่องเป็นรายบุคคลรวมถึงการให้ครูมีส่วนร่วมของการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง และโรงเรียนวางแผนกำหนดโครงสร้าง ความรับผิดชอบของระบบการติดตามการทำงานและการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ ($\bar{x}=4.33$)

ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการประชุมกลุ่ม (Focus group Discussion) แนวทางการสรรหาคัดเลือกและอำนวยการรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับสูง ได้ปรับแก้ไขภาษาที่ใช้ในการอภิปรายเพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น และให้ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการสรรหาคัดเลือกและการอำนวยการรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. แนวทางการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

1.1 รัฐบาลให้ความสำคัญกับโรงเรียนนานาชาติ และประชาสัมพันธ์ให้ครูชาวต่างชาติได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย เพื่อเพิ่มโอกาสให้ครูชาวต่างชาติรู้จักโรงเรียนนานาชาติ และประเทศไทย และอยากเป็นครูในโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย

1.2 โรงเรียนดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติในประเทศ เนื่องจากมีข้อมูลครูชาวต่างชาติทำงานในประเทศไทยพอที่จะดำเนินการสรรหาในประเทศได้ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปสรรหาครูในต่างประเทศ

2. แนวทางการคัดเลือกครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

2.1 สมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทยเป็นศูนย์กลางข้อมูลประวัติครูชาวต่างชาติที่เคยทำงานในประเทศไทย เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการตรวจสอบประวัติการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการคัดเลือกครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย

4.11 แนวทางการสรรหาคัดเลือกและอำนวยการรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร (ฉบับสมบูรณ์)

1. แนวทางการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

1.1 โรงเรียนวางแผนกำลังคน แผนการสรรหา การกำหนดคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติและงบประมาณในการดำเนินการ

1.2 ครูใหญ่ชาวต่างชาติ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่ไทย ร่วมกันดำเนินงานในกระบวนการสรรหาและกำหนดคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติ โดยจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศ

1.3 โรงเรียนดำเนินงานประชาสัมพันธ์ผ่านหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนอื่นๆ เช่น เว็บไซต์ของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เว็บไซต์ของสมาคมโรงเรียนนานาชาติ เว็บไซต์สถานทูตไทยในต่างประเทศและเว็บไซต์สถานทูตของประเทศต่างๆ ในประเทศไทย เป็นต้น เพื่อให้ครู

ชาวต่างชาติได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพและสวัสดิการที่ดีของโรงเรียนนานาชาติและสร้างแรงจูงใจในการมาสมัครเป็นครู

1.4 โรงเรียนส่งเสริมความร่วมมือกับคณะศึกษาศาสตร์และคณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในต่างประเทศเพื่อเพิ่มช่องทางการสรรหาครูชาวต่างชาติ

1.5 รัฐบาลให้ความสำคัญกับโรงเรียนนานาชาติ และประชาสัมพันธ์ให้ครูชาวต่างชาติได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย เพื่อเพิ่มโอกาสให้ครูชาวต่างชาติรู้จักโรงเรียนนานาชาติ และประเทศไทย และอยากเป็นครูในโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย

1.6 โรงเรียนดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติในประเทศ เนื่องจากมีข้อมูลครูชาวต่างชาติทำงานในประเทศไทยพอที่จะดำเนินการสรรหาในประเทศได้ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปสรรหาครูในต่างประเทศ

1.7 โรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานในการสรรหาครูชาวต่างชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและวางแผนการสรรหาในปีการศึกษาใหม่ต่อไป

2. แนวทางการคัดเลือกครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

2.1 โรงเรียนวางแผนการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ โดยให้ครูใหญ่ชาวต่างชาติ ผู้รับใบอนุญาตผู้จัดการและครูใหญ่ไทย มีส่วนร่วมในกระบวนการสัมภาษณ์และคัดเลือกครูชาวต่างชาติที่มีวิสัยทัศน์และประสบการณ์สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานของโรงเรียน

2.2 โรงเรียนดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไปตามระเบียบของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับครูชาวต่างชาติ

2.3 โรงเรียนดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ประสานงานติดต่อกับหน่วยงานราชการดำเนินการด้านเอกสารการขอวีซ่าเข้าประเทศ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและใบอนุญาตทำงาน

2.4 โรงเรียนกำหนดให้ครูชาวต่างชาติติดต่อกับมหาวิทยาลัยเพื่อส่งหลักฐานวุฒิการศึกษามายังสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ

2.5 โรงเรียนกำหนดให้การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมครูชาวต่างชาติจากหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศที่ครูชาวต่างชาติทำงานอยู่ปัจจุบันหรือหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศภูมิลำเนาของครูชาวต่างชาติหรือจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทยหากปัจจุบันทำงานในประเทศไทย

2.6 โรงเรียนกำหนดให้ครูชาวต่างชาติตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน

2.7 โรงเรียนดำเนินการทำสัญญาจ้างครูใหม่ คราวละ 2 ปี โดยมีรายละเอียดของภาระงาน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์และสวัสดิการที่ชัดเจน

2.8 สมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทยเป็นศูนย์กลางข้อมูลประวัติครูชาวต่างชาติที่เคยทำงานในประเทศไทย เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการตรวจสอบประวัติการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการคัดเลือกครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย

2.9 โรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานคัดเลือกเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการคัดเลือกในปีการศึกษาใหม่ต่อไป

3. แนวทางการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

3.1 โรงเรียนวางแผนส่งเสริมความก้าวหน้าและธำรงรักษาครูชาวต่างชาติ และจัดสรรงบประมาณด้านสวัสดิการและการจัดอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ

3.2 โรงเรียนกำหนดการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ก่อนเปิดปีการศึกษาใหม่ ในหัวข้อประวัติ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและกฎระเบียบของโรงเรียน หน้าที่และความรับผิดชอบของตน ประเพณีและ วัฒนธรรมไทยและการปรับตัวในสังคมไทย

3.3 โรงเรียนวางแผนการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติอย่างต่อเนื่องเป็นรายบุคคล รวมถึงการให้ครูมีส่วนร่วมของการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง

3.4 โรงเรียนวางแผนกำหนดโครงสร้าง ความรับผิดชอบของระบบการติดตามการทำงานและการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ

3.5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างครู ผู้ปกครองและนักเรียน เพื่อให้มีข้อมูลของการเรียนการสอนในการจัดกิจกรรมสนับสนุนหรือส่งเสริมผู้เรียน

3.6 จัดระบบช่วยเหลือครูชาวต่างชาติเพื่อให้คำแนะนำ คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือ เช่น หาที่พัก การจ่ายภาษี เป็นต้น

3.7 โรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความรัก ผูกพัน ภาควุมใจและเข้าใจวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

3.8 โรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานด้านธำรงรักษาเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการธำรงรักษาในปีการศึกษาใหม่ต่อไป

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัยเรื่อง การสรรหาคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร และนำเสนอแนวทางการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง แนวทางการสรรหาคัดเลือก และการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ออกแบบการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ โดยประชากร คือ โรงเรียนนานาชาติในกรุงเทพมหานคร จำนวน 52 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูใหญ่คนไทยหรือผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนหรือผู้จัดการโรงเรียนหรือครูใหญ่ชาวต่างชาติหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คนและครูชาวต่างชาติ โรงเรียนละ 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอตามประเด็นหลักการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากผู้บริหารโรงเรียนและครูชาวต่างชาติตามลำดับต่อไปนี้

สถานการณ์ผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถานภาพผู้บริหารโรงเรียน

ผู้บริหารพบมากที่สุดคือ ผู้หญิงคิดเป็นร้อยละ 56.80 มีอายุ 56 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.10 มีสัญชาติไทยพบมากที่สุดเป็นคิดเป็นร้อยละ 43.20 รองลงมาสัญชาติอเมริกาและอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 13.50 ด้านวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทพบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.80 ตำแหน่งปัจจุบันและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันพบมากที่สุดคือ ครูใหญ่ชาวต่างชาติดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 7 คน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 10 - 20 ปี จำนวน 9 คนและดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 21 - 30 ปี จำนวน 5 คน

2. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน

ระยะเวลาที่โรงเรียนเปิดทำการสอนมากกว่า 10 ปีพบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.80 โรงเรียนเปิดสอนระดับ Pre-Nursery + Nursery + Elementary + Middle School + High School พบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.10 จำนวนนักเรียนพบมากที่สุดคือ 200 - 399 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 ลักษณะของการจัดตั้งโรงเรียนแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ โรงเรียนที่มีโรงเรียนแม่ข่ายอยู่ที่ต่างประเทศเป็นสาขาจากต่างประเทศ พบมากที่สุดคือโรงเรียนที่มีชาวต่างชาติและคนไทยเป็นหุ้นส่วนคิดเป็นร้อยละ 55.56 และโรงเรียนที่ก่อตั้งใหม่ในประเทศไทยพบว่า โรงเรียนที่เจ้าของโรงเรียนเป็นคนไทยพบมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 89.28 หลักสูตรที่โรงเรียนนานาชาติเปิดสอนพบมากที่สุดคือ หลักสูตรแห่ง สหราชอาณาจักรอังกฤษ (British curriculum) คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมาคือ หลักสูตรนานาชาติ International Baccalaureate (IB) กับ หลักสูตรระบบอเมริกัน (American curriculum) คิดเป็นร้อยละ 32.40 จำนวนครูเจ้าของภาษาอังกฤษ ได้แก่ สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และแคนาดา พบมากที่สุดคือ น้อยกว่า 10 คนและ 10 - 49 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70

การดำเนินการเกี่ยวกับการทำเอกสารของครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ ได้แก่ Visa หนังสือขออนุญาตทำงานและ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู พบว่าโรงเรียนดำเนินการเองมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 97.30

3. สถานภาพครูชาวต่างชาติ

สถานภาพครูชาวต่างชาติพบว่าเป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.30 มีอายุ 30 - 39 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.50 มีสถานภาพสมรสแล้วมีบุตร คิดเป็นร้อยละ 56.30 มีสัญชาติอังกฤษคิดเป็นร้อยละ 43.75 รองลงมาคือ สัญชาติอเมริกา คิดเป็นร้อยละ 34.40 และวุฒิการศึกษาที่พบมากที่สุดคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 56.30

และพบว่าครูชาวต่างชาติมีประสบการณ์การสอนมากที่สุดคือ ระหว่าง 11-19 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.40 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.30 พบว่าสอนวิชาภาษาอังกฤษมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 สอนในระดับชั้นระดับชั้นอนุบาลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาคือ สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นกับสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 18.80 กิจกรรมที่สอนพบว่า ศิลปะกับฟุตบอลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.50 รองลงมาคือเล่นนิทานกับ ร้องเพลง คิดเป็นร้อยละ 9.40

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูที่พบมากที่สุดคือ ใบประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 65.60 รองลงมาคือ ใบประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ คิดเป็นร้อยละ 31.30

ระยะเวลาการทำงานในประเทศไทย ระหว่าง 5 – 10 ปี พบมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 43.80 รองลงมาคือ ระหว่าง 3 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.90

สภาพปัจจุบันของการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

1. สภาพปัจจุบันของการสรรหาครูชาวต่างชาติ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้บริหารโรงเรียน พบว่า เหตุผลที่โรงเรียนต้องการครูชาวต่างชาติที่เป็นเจ้าของภาษาอังกฤษ (English Native Speakers) ได้แก่ สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และแคนาดา มาทำการสอนในโรงเรียนพบมากที่สุดคือ ความเข้าใจในหลักสูตรของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี คิดเป็นร้อยละ 54.10 รองลงมาคือ สำเนียงมีความถูกต้องและชัดเจนกับสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 51.40 โดยวิชาที่มีความยากในการสรรหาครูชาวต่างชาติมาสอนมากที่สุดเรียงลำดับจากยากมากไปหาน้อย 5 อันดับแรก ได้แก่ วิชาคณิตศาสตร์ (343 คะแนน) วิชาฟิสิกส์ (338 คะแนน) วิชาเคมี (337คะแนน) วิชาภาษาอังกฤษ (322คะแนน) และวิชาจิตวิทยา (310คะแนน) การใช้ข้อมูลประกอบ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบงานของตำแหน่งที่จะเปิดรับสมัคร การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบงานของตำแหน่งที่จะเปิดรับสมัครจากการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน of ครูชาวต่างชาติที่ผ่านมา และจากนโยบายขององค์กรหรือผู้บริหารโรงเรียน และจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากครูชาวต่างชาติ พบว่า โรงเรียนจะส่งจดหมายสำรวจความต้องการของครูชาวต่างชาติที่ประสงค์จะสอนต่อในปีการศึกษาต่อไปในระหว่างภาคเรียนที่ 1 สำหรับเตรียมการวางแผนการสรรหาครูชาวต่างชาติในปีการศึกษาต่อไป

เหตุผลที่ครูชาวต่างชาตินิยมเข้ามาทำงานในประเทศไทยเนื่องจากมีค่าครองชีพไม่สูงมากเมื่อเทียบกับรายได้ที่ได้รับ และวัฒนธรรมประเพณีไทยเป็นสิ่งที่ชาวต่างชาติชื่นชอบและอยากจะใช้ชีวิตอยู่ในประเทศ เมื่อพิจารณาข้อมูลเหตุผลที่ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติพบว่า สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการทำงาน of ครูชาวต่างชาติ คือโรงเรียนไม่ต่อสัญญาจ้างครูคนเก่า เนื่องจากไม่ผ่านการพิจารณาการต่อสัญญาจ้าง และจำนวนครูชาวต่างชาติที่ประสงค์จะลาออกในแต่ละปีการศึกษา รวมถึงจำนวนนักเรียนของโรงเรียนที่เพิ่มมากขึ้น เมื่อพิจารณาช่องทางการสรรหาของผู้บริหารโรงเรียน และช่องทางในการหางานของครูชาวต่างชาติ พบว่ามีช่องทางที่สอดคล้องกัน โดยผ่านบริษัทจัดหาครูชาวต่างชาติในประเทศและบริษัทจัดหาครูชาวต่างชาติในต่างประเทศ จากข้อมูลผู้บริหารโรงเรียนและครูชาวต่างชาติพบว่าผู้ดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติคือ ครูใหญ่ชาวต่างชาติ เมื่อพิจารณาข้อมูลช่องทางการสรรหาครูชาวต่างชาติจากผู้ให้ข้อมูลทั้งสองกลุ่มพบว่ามีความสอดคล้องกันคือ ผู้บริหารได้รับใบสมัครของครูชาวต่างชาติผ่านทาง E-mail มากที่สุด โดยได้รับข้อมูลการสรรหาผ่านประกาศรับสมัครงานทาง Website ของโรงเรียน โดยคุณสมบัติ

ของครูชาวต่างชาติที่ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาและครูชาวต่างชาติถูกพิจารณาเป็นอันดับแรกคือ ประสบการณ์ด้านการสอน

2. สภาพปัจจุบันของการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้บริหารโรงเรียน พบว่า จากข้อมูลผู้บริหารโรงเรียนนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่กลั่นกรองใบสมัครคือ ครูใหญ่ชาวต่างชาติ และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และผู้จัดการโรงเรียน โดยผู้ที่ดำเนินการคัดเลือกครูชาวต่างชาติส่วนใหญ่คือ ครูใหญ่ชาวต่างชาติ โดยโรงเรียนมีวิธีการตรวจสอบประวัติการทำงานผ่านการสอบถามจากบุคคลที่อ้างอิงถึงในใบสมัครงาน และจากการสอบถามจากโรงเรียนเดิม ซึ่งส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารโรงเรียนทำสัญญาจ้างกับครูชาวต่างชาติ คราวละ 2 ปี และจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากครูชาวต่างชาติเหตุผลในการเลือกทำงานกับโรงเรียนปัจจุบัน โดยเลือกจากสภาพแวดล้อม ตำแหน่งงาน และวิสัยทัศน์โรงเรียน

โรงเรียนส่วนใหญ่มีวิธีการคัดเลือกครูชาวต่างชาติทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผ่านการสัมภาษณ์และการทดลองปฏิบัติการสอน โดยสำหรับการสัมภาษณ์ต่างประเทศจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ และการเดินทางไปสัมภาษณ์ในต่างประเทศ และใช้เวลาในการทดลองปฏิบัติการสอนน้อยกว่า 4 เดือน โดยการคัดเลือกจะพิจารณาจากประสบการณ์ทำงานด้านการสอนที่มีประสบการณ์ทำงาน 2 ปี และ 3 ปี รวมถึงพิจารณาประวัติการศึกษาควบคู่ไปด้วย ซึ่งข้อมูลจากผู้บริหารพบว่า มีวิธีการตรวจสอบวุฒิการศึกษาของครูชาวต่างชาติโดยการขอหลักฐานการศึกษาระดับจริงจากครูชาวต่างชาติ (Certificate or transcript) หรือหนังสือรับรองจากหน่วยงานที่ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และดำเนินการติดต่อโดยตรงกับสถาบันการศึกษาที่ครูชาวต่างชาติแสดงเอกสารอ้างอิงถึง รวมถึงการแจ้งครูชาวต่างชาติติดต่อให้สถาบันการศึกษาส่งเอกสารตัวจริงให้โรงเรียนโดยตรง นอกจากนี้โรงเรียนมีการดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมโดยวิธีการที่ให้ครูชาวต่างชาติติดต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทยหากปัจจุบันทำงานในประเทศไทย หรือติดต่อหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศภูมิลำเนาของครูชาวต่างชาติ หรือติดต่อหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศที่ครูชาวต่างชาติทำงานอยู่ปัจจุบัน และโรงเรียนส่วนใหญ่มีการตรวจสอบสุขภาพครูชาวต่างชาติก่อนการรับเข้าทำงานโดยใช้วิธีการให้ครูชาวต่างชาติเข้าตรวจสุขภาพในโรงพยาบาลตามรายชื่อโรงพยาบาลที่โรงเรียนกำหนด

3. สภาพปัจจุบันของการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติ

วิธีการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติหรือสิ่งที่เป็นแรงจูงใจและสร้างเสริมกำลังใจแก่ครูชาวต่างชาติที่ได้ผลที่สุดคือ ความยุติธรรมหรือความเสมอภาคและความโปร่งใสในการทำงาน การเปิดโอกาสให้ครูชาวต่างชาติในโรงเรียนสมัครงานในตำแหน่งใหม่หรือตำแหน่งที่ว่าง และผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรม

สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้การแก่ครูชาวต่างชาติ และครูชาวต่างชาติเห็นควรว่าควรจะมี คือ ค่าประกันสุขภาพ โดยผ่านประกันสังคม หรือสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล และสวัสดิที่ครูชาวต่างชาติส่วนใหญ่มองว่าเป็นสิ่งที่จูงใจให้ครูชาวต่างชาติยังทำงานคือ ค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตทำงานและต่อใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ค่าใช้จ่ายวีซ่า และค่าเล่าเรียนบุตร รวมถึง ค่าใช้จ่ายการขอและต่อ Work Permit, Visa และ re-entry ให้ครอบครัวครู สำหรับสวัสดิการค่าฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาตินั้น ข้อมูลจากครูชาวต่างชาติพบว่าโรงเรียนเน้นการฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติพบมากที่สุดในเรื่องเทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย การวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน การจัดการในชั้นเรียนกับการใช้สื่อเทคโนโลยีการศึกษา โดยใช้วิธีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติด้วยการจัดอบรมภายในแต่ละแผนกภายในองค์กร การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร และหัวหน้าแผนกเป็นผู้ให้คำแนะนำ

นอกจากนี้ยังมีการให้คำแนะนำช่วยเหลือครูชาวต่างชาติ โดยส่วนใหญ่ครูชาวต่างชาติจะขอคำปรึกษาเกี่ยวกับหลักสูตร แผนการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน และการจ่ายภาษี โดยผู้ให้คำแนะนำคือผู้จัดการและผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้ โรงเรียนมีวิธีการที่ทำให้ครูใหม่เข้าใจกฎระเบียบและวิธีการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยผ่านการปฐมนิเทศ ซึ่งการปฐมนิเทศมีวัตถุประสงค์เพื่อให้รู้ประวัติ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและกฎระเบียบของโรงเรียน และเพื่อทราบหน้าที่และความรับผิดชอบของตน โดยระหว่างการจ้างงานส่วนใหญ่โรงเรียนจะมีการติดต่อสื่อสารกับครูชาวต่างชาติผ่านการส่ง E-mail และการประชุม และพบว่าครูใหญ่ชาวต่างชาติเป็นผู้ประเมินผลการทำงานของครูชาวต่างชาติและเป็นผู้ติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาครูชาวต่างชาติ โดยครูชาวต่างชาติที่มีวิสัยทัศน์ตรงกับผู้บริหารโรงเรียนและสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนจะได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพและสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนได้นาน ซึ่งพิจารณาจากความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้ปกครองและความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยครูชาวต่างชาติส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียนระหว่าง 5-10 ปี ซึ่งเหตุผลที่ครูชาวต่างชาติยังเลือกทำงานในโรงเรียนและตำแหน่งปัจจุบันเพราะสภาพการบริหารงานของโรงเรียนและปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยครูชาวต่างชาติส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 50,001-100,000 บาท ในขณะที่ผู้บริหารมีความเห็นว่า สาเหตุที่ครูชาวต่างชาติไม่ลาออกจากงานเพราะงานที่ทำงานมีความหมายและมีคุณค่า มีการบริหารค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เกิดความภูมิใจในองค์กร

4. ปัญหาการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติ จากความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

ปัญหาของการสรรหาครูชาวต่างชาติที่พบบ่อยที่สุดคือค่าตอบแทนที่ไม่สามารถแข่งขันทางการตลาด และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหาค่อนข้างสูง สำหรับปัญหาของการคัดเลือกครูชาวต่างชาติพบว่าโรงเรียนเสียค่าใช้จ่ายสูงในการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ และครูชาวต่างชาติมีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน และในการสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์นั้นไม่ได้ข้อมูลที่ละเอียดเท่ากับการสัมภาษณ์แบบพบหน้า รวมถึงปัญหาด้านการขอใบประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ ให้กับครูชาวต่างชาติที่จบด้านการศึกษาจากต่างประเทศ และปัญหาการดำรงรักษาพบว่า ค่าตอบแทนรายเดือนและสวัสดิการของโรงเรียนไม่สามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้ รวมถึงวิสัยทัศน์ของครูชาวต่างชาติที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

จะเห็นได้ว่า ค่าตอบแทน เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของกระบวนการสรรหา การคัดเลือก และการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติ

5. ปัญหาการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ

ปัญหาของการสรรหา การคัดเลือกและการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ ในความเห็นของผู้บริหารคือวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีในแต่ละประเทศมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการยังขาดความยืดหยุ่นในการกำหนดเงื่อนไขการเทียบวุฒิระดับปริญญาตรี และขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของครูชาวต่างชาติ เช่น สถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลของไทยบางแห่งไม่ได้แยกวิธีการขอ Visa Non B ของชาวต่างชาติที่จะมาเป็นครูและมาทำงานบริษัท ส่งผลให้ครูชาวต่างชาติบางคนต้องไปขอจดหมายรับรองจากกระทรวงแรงงานทั้งที่มีจดหมายขออนุญาตรับชาวต่างชาติเป็นครูในโรงเรียนเอกชนจากกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงระยะเวลาในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูชาวต่างชาติ ตามที่ระบุในคู่มือสำหรับประชาชนของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ 30 วัน เป็นระยะเวลาที่นานเกินไปสำหรับการดำเนินการ และในความเห็นของครูชาวต่างชาติเกี่ยวกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการพบว่า ครูชาวต่างชาติส่วนใหญ่ไม่ทราบกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการในประเทศไทย

อภิปรายผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนของข้อมูลผู้บริหารโรงเรียน

1. การดำเนินการเกี่ยวกับการทำเอกสารของครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ ได้แก่ Visa, หนังสือขออนุญาตทำงาน, ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเอง ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ดำเนินการเองมากที่สุด ซึ่งเป็นข้อดีสำหรับโรงเรียน เนื่องจากการดำเนินการเอกสารส่วนใหญ่เป็นภาษาไทย และมีหลายขั้นตอน ทำให้ครูชาวต่างชาติต้องใช้เวลาในการศึกษาและดำเนินการ และด้วยหน่วยงานต่างๆ เป็นหน่วยงานราชการเปิดทำการ วันจันทร์ – วันศุกร์ เวลา 08.30 - 16.30 น. ครูชาวต่างชาติจะไม่สามารถไปดำเนินการได้ เนื่องจากต้องขาดสอน ซึ่งส่งผลให้นักเรียนเรียนไม่ต่อเนื่อง และขาดความน่าเชื่อถือจากผู้ปกครอง และโรงเรียนต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างครูมาสอนแทนด้วย

2. ลักษณะของการจัดตั้งโรงเรียน แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ โรงเรียนที่มีโรงเรียนแม่ข่ายอยู่ที่ต่างประเทศเป็นสาขาจากต่างประเทศ ผลวิจัยพบว่าเป็นโรงเรียนที่มีชาวต่างชาติและคนไทยเป็นหุ้นส่วนร่วมกันมากที่สุดและโรงเรียนที่ก่อตั้งใหม่ในประเทศไทย ผลวิจัยพบว่าเป็นโรงเรียนที่เจ้าของโรงเรียนเป็นคนไทยมากที่สุด ซึ่งจะเห็นได้ว่าลักษณะการจัดตั้งทั้ง 2 ลักษณะมีคนไทยร่วมอยู่ด้วยหรือมีเพียงคนไทยคนเดียวที่เป็นเจ้าของ เนื่องจากชาวต่างชาติไม่สามารถดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวกับการจัดตั้งโรงเรียนได้ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การจัดตั้งโรงเรียนนานาชาติคือ ผู้ขอรับใบอนุญาต ผู้จัดการ และผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีสัญชาติไทยเท่านั้น (ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานของโรงเรียนเอกชนนานาชาติระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2550)

3. จำนวนครูเจ้าของภาษาอังกฤษในโรงเรียน ได้แก่ สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และแคนาดา ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีจำนวนครูเจ้าของภาษาน้อยกว่า 49 คนพบมากที่สุด ถึงแม้ว่าโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทยจะเป็นโรงเรียนที่ใช้หลักสูตรของประเทศเจ้าของภาษา แต่เมื่อพิจารณาข้อมูลพบว่าโรงเรียนนานาชาติมีการแข่งขันที่สูงมาก ผู้บริหารจึงคัดเลือกครูที่มีความรู้ ประสบการณ์และเข้าใจหลักสูตรของโรงเรียน โดยไม่ได้คำนึงว่า จะต้องเป็นครูที่มาจากประเทศเจ้าของภาษา ซึ่งสอดคล้องกับความนิยมของนักเรียนที่ต้องการจะเรียนกับเจ้าของภาษาอังกฤษที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด (ร้อยละ 27.00)

ข้อมูลพื้นฐานของข้อมูลครูชาวต่างชาติ

ครูชาวต่างชาติที่เข้ามาสอนในประเทศส่วนใหญ่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนคัดเลือกครูชาวต่างชาติที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศ เพราะสามารถขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการได้ เนื่องจากหากคัดเลือกครูชาวต่างชาติที่มีปริญญาทางการศึกษาแต่ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู อาจไม่สามารถขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูได้ เพราะวุฒิการศึกษาทางด้านการศึกษาของต่างประเทศ ในบางประเทศอาจไม่สามารถนำมาเทียบเป็นวุฒิการศึกษาทางด้านการศึกษาในประเทศไทยได้ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้บริหารที่ได้จากการตอบแบบสอบถามพบว่าสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการยังขาดความยืดหยุ่นในการกำหนดเงื่อนไขการเทียบวุฒิระดับปริญญาตรี

สภาพปัจจุบันของการสรรหา การคัดเลือกและการอำนวยการรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

1. สภาพปัจจุบันของการสรรหาครูชาวต่างชาติ

1.1 เหตุผลที่ครูชาวต่างชาตินิยมเข้ามาทำงานในประเทศไทยคือค่าครองชีพไม่สูงเมื่อเทียบกับรายได้ที่ได้รับ และวัฒนธรรมและประเพณีไทยเป็นสิ่งที่ชาวต่างชาติชื่นชอบ และอยากใช้ชีวิตอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2554) ค่าใช้จ่ายทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายและค่าครองชีพในประเทศไทยที่ยังอยู่ในระดับไม่สูงนัก บรรยากาศทั้งในส่วนของทำเลที่ตั้ง สภาพภูมิอากาศ และอสังหาริมทรัพย์ของคนไทยที่เป็นที่ชื่นชอบของชาวต่างชาติ

1.2 โรงเรียนส่วนใหญ่มีวิธีการดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติเอง ซึ่งเป็นข้อดีที่โรงเรียนจะได้สรรหาครูที่ตรงความต้องการของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ชูชัย สมितिไกร(2552) ที่กล่าวว่าเมื่อองค์กรต้องการบุคคลลักษณะใดควรดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับองค์กร

1.3 ในขณะที่จำนวนนักเรียนเพิ่มมากขึ้น แต่พบว่าโรงเรียนไม่ต่อสัญญาจ้างครูชาวต่างชาติคนเก่า เพราะไม่ผ่านการประเมิน ซึ่งเป็นเหตุผลที่โรงเรียนต้องดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการ และมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด และทำงานได้คุ้มค่ากับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่โรงเรียนให้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากของศูนย์วิจัยกสิกร(2544) พบว่าจำนวนนักเรียนในโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทยจะยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยประมาณการว่าจะมีจำนวนนักเรียนในโรงเรียนนานาชาติเพิ่มขึ้นจาก 39,212 คน ในปี 2555 เป็น 43,133 คน ในปี 2556 เติบโตร้อยละ 10 โดยเป็นการเติบโตมาจากทั้งในส่วนของนักเรียนไทยและนักเรียนต่างชาติ

1.4 คุณสมบัติของครูชาวต่างชาติที่โรงเรียนต้องการสรรหา พิจารณาจาก ประสบการณ์ด้าน การสอนมากที่สุด รองลงมาคือมีวุฒิการศึกษาตรงกับวิชาที่เปิดรับสมัคร และวุฒิการศึกษาของครู ชาวต่างชาติต้องสอดคล้องกับมาตรา 6 และมาตรา 17 (1) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 เรื่อง นโยบายโรงเรียน นานาชาติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับจำนวนโรงเรียนนานาชาติ

หมวด 3 การดำเนินกิจการของโรงเรียน

ข้อ 10 ผู้รับใบอนุญาตเป็นครูต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

10.2 มีคุณสมบัติตามข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

(1) มีคุณวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า

(2) มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และ

(ก) มีใบประกอบวิชาชีพครู หรือ

(ข) มีเลขทะเบียนครูที่ยังไม่ถึงกำหนดหมดอายุจากต่างประเทศ หรือ

(ค) มีประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการศึกษาที่ใช้เวลาเรียนไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ

(ง) มีหลักฐานการศึกษาด้านการสอนไม่น้อยกว่า 15 หน่วยกิต หรือ

(จ) มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 3 ปีในโรงเรียนประเภทเดียวกัน และ

เป็นโรงเรียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา

(3) มีวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพครู ที่รับรองโดยสถานบันหรือหน่วยงานในประเทศที่ ออกประกาศนียบัตรนั้น ว่ามีความรู้ด้านการศึกษาเพียงพอที่จะทำการสอนในประเทศนั้นได้

1.5 ในการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้รับ E-mail โดยตรงจากครูชาวต่างชาติที่ต้องการสมัคร โดยครูชาวต่างชาติได้รับข้อมูลการประกาศรับสมัครจาก Website ของโรงเรียน เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกับเหตุผลที่ครูชาวต่างชาตินิยมเข้ามาทำงานใน ประเทศไทยคือ ค่าครองชีพไม่สูงมากเมื่อเทียบกับรายได้ที่ได้รับและวัฒนธรรมและประเพณีไทยอยู่ใน ระดับมาก เนื่องจากครูชาวต่างชาติมีความสนใจที่จะมาทำงานในประเทศไทยจึงเข้า Internet ค้นหา ข้อมูลโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทยหรือสมาคมโรงเรียนนานาชาติในประเทศและเข้าสู่เว็บไซต์ ของโรงเรียนนานาชาติที่สนใจอยากทำงานในที่สุด และการสื่อสารด้วย E-mail เป็นข้อดีสำหรับ โรงเรียนเนื่องด้วย E-mail เป็นการสื่อสารที่ประหยัด ทันสมัยและรวดเร็ว เมื่อพิจารณาพบว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมากคือ การประชาสัมพันธ์และการบริการข้อมูลข่าวสารการรับสมัครทาง Website/Facebook ของโรงเรียน (ประภัสสร ดิษกุล, 2555)

2. สภาพปัจจุบันของการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ

2.1 การคัดเลือกครูชาวต่างชาติส่วนใหญ่จะใช้วิธีการคัดเลือกโดยการสัมภาษณ์เนื่องจากได้สังเกตพฤติกรรม ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า รวมถึงทัศนคติ และเพื่อให้ได้คนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร ดิษสกุล (2555) พบว่า มีการสัมภาษณ์เป็นการทำเพื่อคัดเลือกบุคคลให้มีคุณสมบัติเหมาะสมในทุกด้าน และสอดคล้องกับ ปิยาพร ห่องแสง (2555) กล่าวว่า การคัดเลือกจะต้องคัดเลือกบุคคลให้มีคุณสมบัติเหมาะสมในทุกด้าน และการคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมทั้งความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งที่ว่าง ทั้งการสอบข้อเขียนและการสัมภาษณ์ องค์กรควรเพิ่มความยุติธรรมในการคัดเลือกมากขึ้นคือ ควรชี้แจงนโยบาย และระเบียบการคัดเลือกให้ผู้สมัครงานทราบอย่างชัดเจน เพื่อให้ได้คนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและถูกต้องที่สุด ส่งผลให้พนักงานนั้นสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย และตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2 การตรวจสอบวุฒิการศึกษาของครูชาวต่างชาติผลการวิจัยพบว่า มีขอหลักฐานการศึกษาลบับจริงจากครูชาวต่างชาติ (Certificate or transcript) พบมากที่สุด รองลงมาคือ หนังสือรับรองจากหน่วยงานที่ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และติดต่อโดยตรงกับสถาบันการศึกษาที่ครูชาวต่างชาติแสดงเอกสารอ้างอิงถึงกับแจ้งครูชาวต่างชาติให้ติดต่อสถาบันการศึกษาและให้สถาบันการศึกษาส่งเอกสารตัวจริงให้โรงเรียนโดยตรง จากการพิจารณาข้อมูลเห็นว่า ทั้ง 3 วิธีล้วนเป็นวิธีที่เป็นข้อดีสำหรับโรงเรียนในการที่จะคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติ มีวุฒิครูที่จะมาเป็นครูสอนในโรงเรียน สอดคล้องกับ จดหมายที่ ศธ 0211.5/10358 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2559 เรื่อง การตรวจสอบวุฒิการศึกษาของครูต่างประเทศของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามที่ปรากฏว่า สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองได้จับกลุ่มปลอมแปลง วุฒิการศึกษาเพื่อขายให้ชาวต่างประเทศที่ต้องการใช้เป็นหลักฐานในการสมัครเป็นครูเพื่อมาทำงานในประเทศไทย

2.3 การดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของครูชาวต่างชาตินั้น หากปัจจุบันทำงานอยู่ในประเทศไทย ครูชาวต่างชาติจะติดต่อทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทยเพื่อดำเนินการขอใบผ่านการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม โดยจากการพิจารณาข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามงานวิจัยพบว่าส่วนใหญ่ใบตรวจสอบประวัติอาชญากรรมที่โรงเรียนได้รับจะออกโดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติของประเทศไทย แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติในประเทศไทยมากกว่าการสรรหาในต่างประเทศ และเมื่อพิจารณาข้อมูล ทำให้ทราบว่าโรงเรียนนานาชาติให้ความสำคัญต่อการดำเนินการตรวจสอบประวัติครูชาวต่างชาติระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นข้อดีสำหรับโรงเรียนในการที่จะป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในโรงเรียนแก่นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับกฤตินี กุลเพ็ง(2554) การดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมเป็นการทบทวนความถูกต้องและความจริงเกี่ยวกับผู้สมัคร ทั้งนี้จะตรวจสอบข้อมูลการอ้างอิงตลอดจน

การตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ อาทิ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรมการปกครอง และหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ นอกจากเพื่อความถูกต้องแล้วยังเป็นการป้องกันแนวโน้มที่จะทำให้เกิดปัญหาต่อองค์กรในอนาคต

2.4 การตรวจสอบประวัติการทำงาน โรงเรียนจะเป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบด้วยหลากหลายวิธีซึ่งวิธีที่พบมากที่สุดคือการสอบถามจากบุคคลที่อ้างอิงถึงในใบสมัครงาน รองลงมาคือ การตรวจสอบด้วยการสอบถามจากโรงเรียนเดิม และการตรวจสอบจากใบรับรองการทำงาน เมื่อพิจารณาข้อมูลทำให้ทราบว่าโรงเรียนนานาชาติให้ความสำคัญต่อการดำเนินการตรวจสอบประวัติการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งเป็นข้อดีสำหรับโรงเรียนในการคัดเลือกคนที่เหมาะสมและมีความประพฤติหรือประวัติการทำงานที่ดีมาก่อน ตามที่ สฎายุ ธีระวิชิตตระกูล (2556) กล่าวว่าก่อนที่องค์กรจะทำการคัดเลือกองค์กรควรตรวจสอบประวัติจากประสบการณ์ทำงาน ความรู้ กิจกรรมทางความรู้ เพื่อจะได้บุคลากรที่มีพร้อม ทั้งความรู้ ความสามารถและที่สำคัญคือ มีพฤติกรรมที่สามารถเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป

2.5 จากผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนมีการตรวจสอบสุขภาพครูชาวต่างชาติก่อนเข้าทำงานจากเพียงร้อยละ 70.30 ซึ่งไม่สอดคล้องกับเอกสารประกอบในการขอใบอนุญาตทำงานครูชาวต่างชาติในข้อ 7 ใบรับรองแพทย์ ระบุโรคต้องห้าม 6 โรค ได้แก่ ไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการอันเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคติดยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง โรคพิษสุราเรื้อรัง และโรคซิฟิลิสในระยะที่ 3 (กระทรวงแรงงาน, 2559 : ออนไลน์) จะเห็นได้ว่าการที่ผู้บริหารส่วนหนึ่ง (ร้อยละ 20.60) ไม่ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบสุขภาพของครูชาวต่างชาติก่อนเข้าทำงานนั้น อาจส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานได้เนื่องจากขัดกับระเบียบของกระทรวงแรงงาน เรื่อง การขอใบอนุญาตทำงานครูชาวต่างชาติในข้อ 7 ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งทำให้โรงเรียนเสียเวลา เสียค่าใช้จ่ายและอาจหาครูมาสอนไม่ทันตามกำหนด และอาจทำให้เกิดการแพร่เชื้อและโรคติดต่อภายในโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อค่าใช้จ่ายของโรงเรียนในเรื่องสวัสดิการการรักษา และส่งผลต่อสุขภาพของนักเรียน และอาจมีผลต่อความน่าเชื่อถือต่อผู้ปกครอง สอดคล้องกับ กฤติน กุลเพ็ง (2554) หากผู้สมัครป่วยเป็นโรคที่ไม่สามารถรับเข้าทำงานได้ องค์กรไม่ควรจ้างโดยตรงกับผู้สมัคร ควรให้แพทย์ที่ทำการรักษาเป็นผู้แจ้ง เพื่อป้องกันการเกิดประเด็นทางกฎหมาย และสอดคล้องกับ ณีฐพันธ์ เขจรจันท์(2553) กล่าวไว้ว่า เหตุจำเป็นในการตรวจสอบสุขภาพนั้นเพื่อลดค่าใช้จ่ายไม่จำเป็นขององค์กร เนื่องจากบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่อาจมีโรคส่วนตัว หรือมีสุขภาพที่ไม่แข็งแรงก่อนเข้ามาทำงาน ทั้งนี้ อาจทำให้องค์กรเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลโดยไม่จำเป็น และเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อภายในองค์กร เมื่อองค์กรรับบุคลากรที่มีโรคติดต่อเข้ามาร่วมงาน อาจทำให้เกิดการแพร่เชื้อและกระทบต่อองค์กรในด้านค่าใช้จ่าย กำลังใจและภาพรวมขององค์กร

3. สภาพปัจจุบันของการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติ

3.1 สิ่งที่เป็นแรงจูงใจและสร้างเสริมกำลังใจแก่ครูชาวต่างชาติที่ได้ผลที่สุดคือ ความเสมอภาคของผู้บริหาร ความเสมอภาคและความโปร่งใสในการทำงาน รวมถึงสิทธิและสวัสดิการต่างๆที่ครูชาวต่างชาติควรจะได้รับจากผู้จ้างงาน จากการพิจารณาข้อมูลสอดคล้องกับ Castetter and Young (2000) กล่าวว่าความยุติธรรมเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา การคัดเลือก ผู้สัมภาษณ์จะต้องมีความรู้ มีความยุติธรรม มีความจริงในขณะดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อคัดคนเข้าสู่ตำแหน่งงาน และปิยาพร ห่องแขง(2555) มีแนวคิดที่สอดคล้องกับ Castetter and Young (2000) ที่ว่าความยุติธรรมเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา โดยกล่าวว่า องค์กรควรเพิ่มความยุติธรรมในการคัดเลือกมากขึ้นคือ ควรชี้แจงนโยบายและระเบียบการคัดเลือกให้ผู้สมัครงานทราบอย่างชัดเจน เพื่อให้ได้คนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและถูกต้องที่สุด ส่งผลให้พนักงานนั้นสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย และตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3.2 ผลการวิจัยโรงเรียนมีการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ ข้อมูลในการปฐมนิเทศพบมากที่สุดคือ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียนกับกฎระเบียบของโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย จากการพิจารณาสอดคล้องกับวสิภรณ์ จงแก้ววัฒนา(2553) กล่าวว่า การปฐมนิเทศทำให้ครูใหม่ทราบนโยบาย โครงสร้างขององค์กร ระเบียบข้อบังคับและภาระหน้าที่ และ Harvard (2555) กล่าวว่าเพื่อให้พนักงานเริ่มต้นด้วยดีในการทำงาน การเริ่มต้นการทำงานที่ดีของพนักงานคือ การได้ทำงานที่เหมาะสมและความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น ในการเริ่มต้นงานที่ดี ควรเริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศ การต้อนรับเป็นอย่างดีและการทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการบริหารเพื่อรักษาบุคลากร การเริ่มต้นการทำงานที่ดีของพนักงานคือ การได้ทำงานที่เหมาะสมและความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น ในการเริ่มต้นงานที่ดี ควรเริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศ การต้อนรับเป็นอย่างดีและการทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.3 โรงเรียนนานาชาติส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการพัฒนาในวิชาชีพครูให้กับครูชาวต่างชาติ เนื่องจากใบประกาศนียบัตรจากการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆนั้นเป็นหนึ่งในเอกสารสำคัญในการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากสำนักเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ และในโรงเรียนที่ใช้หลักสูตร IB นั้น ครูผู้สอนจะต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพ ผ่านการฝึกอบรมซึ่งจัดโดยองค์กร IBO (สมาคมโรงเรียนนานาชาติ, 2559 : ออนไลน์) โดยจากการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติในหัวข้อจิตวิทยาการศึกษาเป็นหัวข้อมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาภายในองค์กรน้อยที่สุด ในขณะที่เป็นหัวข้อที่มีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาภายนอกองค์กรมากที่สุด เนื่องจากจิตวิทยาการศึกษาเป็นวิชาเฉพาะที่ต้องให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถโดยตรงเป็นผู้ให้ข้อมูล หรือเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม

3.4 การติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาครูชาวต่างชาติภายในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ติดตามและประเมินการฝึกอบรมคือครูใหญ่ชาวต่างชาติ รองลงมาคือ การนิเทศภายใน พิจารณาข้อมูลแล้วสอดคล้องกับณัฏฐพันธ์ เจริญนันทน์(2553) กล่าวว่า การประเมินผลการทำงานของพนักงานจะช่วยควบคุมการดำเนินงานของพนักงานว่ามีประสิทธิภาพและมีความยุติธรรม ทั้งยังเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพขององค์กรในอนาคต

3.5 จากผลการวิจัยด้านการพิจารณาการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพจากผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างครูชาวต่างชาติกับนักเรียนและผู้ปกครอง ความสามารถในการปฏิบัติงาน และทัศนคติของครูชาวต่างชาติที่มีต่อโรงเรียน โดยเมื่อพิจารณาข้อมูลทั้งสองกลุ่มผู้วิจัยคิดเห็นว่า การพิจารณาการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพจากข้อมูลผู้บริหารโรงเรียนกับเหตุผลที่เลือกทำงานกับโรงเรียนปัจจุบันของข้อมูลครูชาวต่างชาติสอดคล้องกัน คือ วิสัยทัศน์ของครูที่มีต่อโรงเรียน หากครูมีวิสัยทัศน์หรือทัศนคติไม่ตรงกับโรงเรียนก็ไม่สามารถที่จะทำงานในโรงเรียนปัจจุบันที่ทำได้นานหรือในทางกลับกันผู้บริหารโรงเรียนก็ไม่ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับครูที่มีวิสัยทัศน์ไม่ตรงกับโรงเรียนด้วยเช่นกัน ทัศนคติของครูที่มีต่อโรงเรียนจึงคือสิ่งที่สำคัญ

3.6 สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้แก่ครูชาวต่างชาติมากที่สุด คือค่าประกันสุขภาพ รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตทำงานและต่อใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) เมื่อพิจารณาแล้ว สอดคล้องกับ Dessler (2550) ได้กล่าวไว้ว่าค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (Non-Financial Rewards) คือ การมีงานที่ดี สภาพแวดล้อมที่ดี งานที่ทำหายตลอดจนผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) เป็นสิ่งที่พนักงานได้เพิ่มเติมจากเงินเดือน ได้แก่ วันลาพักร้อน (Vacation), การลาป่วย (Sick leave), วันหยุด (Holidays) ตลอดจนการประกันสุขภาพ (Medical Insurance) เป็นต้น

3.7 สวัสดิการหรือสิ่งที่เป็นสิ่งจูงใจให้ครูชาวต่างชาติยังทำงานต่อหรือไม่ลาออกที่มีผลมากที่สุดคือสวัสดิการด้านค่าใช้จ่ายการขอและต่อ Work Permit, Visa และ re-entry ให้ครูชาวต่างชาติ และครอบครัว สอดคล้องกับการดำเนินการเกี่ยวกับการทำเอกสารของครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ ได้แก่ Visa, หนังสือขออนุญาตทำงาน, ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู พบว่าโรงเรียนดำเนินการเองมากที่สุด จากผลการวิจัยการดำเนินการดังกล่าวรวมถึงค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ โรงเรียนนานาชาติส่วนใหญ่มีสวัสดิการให้แก่ครูชาวต่างชาติและครอบครัวครูชาวต่างชาติ ซึ่งเป็นข้อดีสำหรับโรงเรียนในการสร้างแรงจูงใจให้ครูชาวต่างชาติไม่ลาออก

3.8 ผู้ที่ทำการประเมินผลการทำงานของครูชาวต่างชาติของโรงเรียนคือครูใหญ่ชาวต่างชาติ เมื่อพิจารณาสอดคล้องกับณัฏฐพันธ์ เจริญนันทน์(2553) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) นั้น ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งานสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงานของพนักงานในตำแหน่งนั้นๆ ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ และสอดคล้องกับชูชัย สมितिไกร (2552) กล่าวว่า ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งานในด้านการสรรหา

การคัดเลือกและประเมินผลพนักงานคือ เครื่องมือสำหรับการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานและการกำหนดคุณสมบัติบุคคลให้เหมาะกับงาน ทั้งยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการทำนายความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรและใช้ในการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรต่อไป

3.9 ครูชาวต่างชาติส่วนใหญ่จะขอคำปรึกษาจากครูใหญ่ชาวต่างชาติและหัวหน้าแผนกในเรื่องหลักสูตรและแผนการสอนมากที่สุด เมื่อพิจารณาข้อมูล สอดคล้องกับซูวีตา มะขามทอง(2557) **กล่าวว่า** การเตรียมบุคลากรมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาหลักสูตรและใช้หลักสูตร ซึ่งในที่สุดจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและใช้หลักสูตรแบบอิงมาตรฐานให้ประสบความสำเร็จ สถานศึกษาจะต้องเตรียมและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เน้นการสร้าง ความเข้าใจแก่ครู ให้ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการวัดประเมินผลโดยมีมาตรฐานและตัวชี้วัดเป็นเป้าหมาย และทักษ์นัย เพชรเกษิ(2556) **กล่าวว่า** การที่ครูชาวต่างชาติขอคำปรึกษาสอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้นานที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการรับฟังความคิดเห็น ข้อร้องเรียนของครูเอกชน เพื่อนำข้อมูลไปเสนอต่อผู้บริหารในระดับนโยบาย โดยผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน ในการธำรงรักษาบุคลากรครูโรงเรียนเอกชน ให้มีความสุข มีความผูกพัน มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้นานที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพโดยการจัดสวัสดิการ การให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

3.10 ผลการวิจัยพบว่าเหตุผลที่ครูชาวต่างชาติไม่ลาออกจากงานจากข้อมูลผู้บริหารโรงเรียนเนื่องมาจากงานที่ทำมีความหมายและมีคุณค่า รวมถึงมีบริหารค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สอดคล้องกับ ประคัลภ์ ปันทพลึงกูร(2550) **กล่าวว่า** งานมีความหมายและมีคุณค่า พนักงานอยากจะทำงานกับบริษัทที่เปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ชอบและเกิดความพึงพอใจ เมื่อพิจารณาข้อมูลเหตุผลที่ครูชาวต่างชาติไม่ลาออกจากงานข้อมูลครูชาวต่างชาติสอดคล้องกับปัญหาของการสรรหา การคัดเลือก และการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติของข้อมูลผู้บริหารโรงเรียนคือ เงินเดือนและสวัสดิการ

4. ปัญหาการสรรหา การคัดเลือกและการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติจาก ข้อมูลผู้บริหารโรงเรียน

ปัญหาของการสรรหา การคัดเลือก และการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติ นั้น ผลการวิจัยพบว่า ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการค่อนข้างสูง นอกจากนี้ในการคัดเลือกด้วยวิธีการสัมภาษณ์นั้นจะเสียค่าใช้จ่ายสูงเนื่องจากการสัมภาษณ์แบบพบหน้าจะทำให้ผู้คัดเลือกได้รับข้อที่ละเอียด ได้สังเกตพฤติกรรมและทักษะของครูโดยตรง เพื่อให้ได้ครูชาวต่างชาติที่ตรงความต้องการของโรงเรียน และอีกหนึ่งปัญหาที่สำคัญของการคัดเลือกคือครูชาวต่างชาติจบด้านการศึกษาจากต่างประเทศแต่ไม่สามารถขอใบประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการได้ สำหรับปัญหาการ

ธำรงรักษาที่เพิ่มเติมจากค่าใช้จ่ายและสวัสดิการคือ การที่ครูชาวต่างชาติมีวิสัยทัศน์ไม่ตรงกับนโยบายของโรงเรียน ซึ่งทำให้ผลการดำเนินงานหรือแนวทางการดำเนินงานเป็นไปคนละทิศทางกับผู้บริหารและนโยบายของโรงเรียน ก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินงานในระยะยาวได้

ปัญหาของการสรรหา สอดคล้องกับ ชูชัย สมितिไกร (2552) เงินเดือนเป็นปัจจัยและที่หลายคนนำมาพิจารณาอันดับแรกและมีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุดของผู้สมัครงาน ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่องค์กรเสนอให้แก่ผู้สมัครอาจเสนอเป็นเงินเดือน สวัสดิการ สามารถดึงดูดให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมาทำงานกับองค์กร ในส่วนของปัญหาของการคัดเลือกสอดคล้องกับ เตชะ เตชะวัฒน์ไพศาล (2559) การพิจารณาความดีหรือผลงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ การส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ตลอดจนการบริหารการสื่อสารและพนักงานสัมพันธ์ สำหรับปัญหาของการธำรงรักษาสอดคล้องกับ ญัฐพันธ์ เขจรจันท์ (2553) การดึงตัวจากองค์กรอื่น การที่องค์กรเสนอเงินเดือนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคคลที่มีความเหมาะสมเพื่อจูงใจบุคคลนั้นให้ลาออก เป็นการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติพิเศษที่มอบหมายให้บุคคลนั้นปฏิบัติได้ทันทีโดยไม่ต้องเสียเวลาอบรม ข้อเสียคือวิธีนี้บุคคลที่ซื้อตัวมาอาจขาดความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและอาจถูกหน่วยงานอื่นซื้อตัวไปอีกครั้ง และ เตชะ เตชะวัฒน์ไพศาล(2559) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) เป็นความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และมีความพอใจในงานมากขึ้น

5. ปัญหาการสรรหา การคัดเลือกและการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ

5.1 ข้อมูลจากครูชาวต่างชาติ

ในการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารของครูชาวต่างชาติกับหน่วยงานราชการนั้น แม้โรงเรียนจะมีการปฐมนิเทศในเรื่องของกฎหมายและการดำเนินงานเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการแล้ว แต่ยังพบปัญหาคือ ครูชาวต่างชาติไม่ทราบกระบวนการในการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารต่างๆ ได้แก่ ใบประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ การขอใบอนุญาตทำงาน จากกระทรวงแรงงาน การขอวีซ่าทำงาน จากสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง รวมถึงการขอวีซ่าครอบครัว จากสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และครูชาวต่างชาติไม่สามารถขาดงานเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารต่างๆ ด้วยตัวเองได้ เนื่องจากจะต้องดำเนินการกับหน่วยงานราชการซึ่งมีเวลาทำการ 8:00-16:00 น. ซึ่งเป็นเวลาที่ครูต้องทำงานในโรงเรียน หากขาดสอนจะมีผลต่อการเรียนของนักเรียน และส่งผลต่อความไม่น่าเชื่อถือของผู้ปกครอง สอดคล้องคล้อยกับ Dessler (2010) หลังจากที่ได้ทำการคัดเลือกพนักงานใหม่แล้ว บริษัทควรดำเนินการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อเป็นการต้อนรับพนักงานใหม่ พนักงานใหม่จะได้ทราบข้อมูล

เกี่ยวกับองค์กร วัฒนธรรม กฎระเบียบบริษัทและข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการทำงาน การปฐมนิเทศทำให้เกิดกระบวนการทางสังคมขององค์กรในการปลูกฝังในเรื่องค่านิยม ทศนคติและรูปแบบพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ และสอดคล้องกับ ธรรมนูญฯ เซอร์นันท์ (2553) สวัสดิการตามกฎหมายหมายถึงสิ่งที่องค์กรได้จัดสรรให้บุคลากรในองค์กรตามที่กำหนด เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในสถานประกอบการ และส่งเสริมสวัสดิภาพ ความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด คือสวัสดิการที่องค์กรเต็มใจที่มอบให้บุคลากรในองค์กร ซึ่งนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความพอใจในการทำงาน ความสามัคคี ความจงรักภักดีกับองค์กร และส่งผลอย่างยิ่งต่อการธำรงรักษาพนักงาน

6. แนวทางการสรรหาคัดเลือก และการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

1. แนวทางการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

1.1 โรงเรียนวางแผนกำลังคน แผนการสรรหา การกำหนดคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติและงบประมาณในการดำเนินการ

1.2 ครูใหญ่ชาวต่างชาติ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่ไทย ร่วมกันดำเนินงานในกระบวนการสรรหาและกำหนดคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติ โดยจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศ

1.3 โรงเรียนดำเนินงานประชาสัมพันธ์ผ่านหน่วยงานของรัฐและเอกชนอื่นๆ เช่น เว็บไซต์ของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เว็บไซต์ของสมาคมโรงเรียนนานาชาติ เว็บไซต์สถานทูตไทยในต่างประเทศและเว็บไซต์สถานทูตของประเทศต่างๆ ในประเทศไทย เป็นต้น เพื่อให้ครูชาวต่างชาติได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพและสวัสดิการที่ดีของโรงเรียนนานาชาติและสร้างแรงจูงใจในการสมัครเป็นครู

1.4 โรงเรียนส่งเสริมความร่วมมือกับคณะศึกษาศาสตร์และคณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในต่างประเทศเพื่อเพิ่มช่องทางการสรรหาครูชาวต่างชาติ

1.5 รัฐบาลให้ความสำคัญกับโรงเรียนนานาชาติ และประชาสัมพันธ์ให้ครูชาวต่างชาติได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย เพื่อเพิ่มโอกาสให้ครูชาวต่างชาติรู้จักโรงเรียนนานาชาติ และประเทศไทย และอยากเป็นครูในโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย

1.6 โรงเรียนดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติในประเทศ เนื่องจากมีข้อมูลครูชาวต่างชาติทำงานในประเทศไทยพอที่จะดำเนินการสรรหาในประเทศได้ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปสรรหาครูในต่างประเทศ

1.7 โรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานในการสรรหาครูชาวต่างชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและวางแผนการสรรหาในปีการศึกษาใหม่ต่อไป

2. แนวทางการคัดเลือกครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

2.1 โรงเรียนวางแผนการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ โดยให้ครูใหญ่ชาวต่างชาติ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่ไทย มีส่วนร่วมในกระบวนการสัมภาษณ์และคัดเลือกครูชาวต่างชาติที่มีวิสัยทัศน์ และประสบการณ์สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานของโรงเรียน

2.2 โรงเรียนดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไปตามระเบียบของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับครูชาวต่างชาติ

2.3 โรงเรียนดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ประสานงานติดต่อกับหน่วยงานราชการดำเนินการด้านเอกสารการขอวีซ่าเข้าประเทศ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและใบอนุญาตทำงาน

2.4 โรงเรียนกำหนดให้ครูชาวต่างชาติติดต่อกับมหาวิทยาลัยเพื่อส่งหลักฐานวุฒิการศึกษาไปยังสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ

2.5 โรงเรียนกำหนดให้การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมครูชาวต่างชาติจากหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศที่ครูชาวต่างชาติทำงานอยู่ปัจจุบันหรือหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศภูมิลำเนาของครูชาวต่างชาติหรือจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทยหากปัจจุบันทำงานในประเทศไทย

2.6 โรงเรียนกำหนดให้ครูชาวต่างชาติตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน

2.7 โรงเรียนดำเนินการทำสัญญาจ้างครูใหม่ คราวละ 2 ปี โดยมีรายละเอียดของภาระงาน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์และสวัสดิการที่ชัดเจน

2.8 สมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทยเป็นศูนย์กลางข้อมูลประวัติครูชาวต่างชาติที่เคยทำงานในประเทศไทย เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการตรวจสอบประวัติการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการคัดเลือกครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย

2.9 โรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานคัดเลือกเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการคัดเลือกในปีการศึกษาใหม่ต่อไป

แนวทางการสรรหาคัดเลือก และการอํารงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

1. แนวทางการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

1.1 โรงเรียนวางแผนกำลังคน แผนการสรรหา การกำหนดคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติ และงบประมาณในการดำเนินการ

โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยปัญหาการสรรหาครูชาวต่างชาติมาเป็นแนวทางในการวางแผนในการจัดสรรงบประมาณด้านสวัสดิ จากผลการวิจัยการพบว่า ค่าตอบแทนไม่สามารถแข่งขันทางการตลาดมากที่สุด รองลงมาคือค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหาค่อนข้างสูง โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยช่องทางการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนและช่องทางที่ได้งานปัจจุบันที่

ทำคือ Website ของโรงเรียนมาพัฒนาและปรับปรุงให้มีความทันสมัยและเชื่อมโยงกับเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย เช่น เว็บไซต์ของสมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทย เว็บไซต์ของหน่วยงานที่โรงเรียนได้รับรองคุณภาพการศึกษาหรือเป็นสมาชิก เป็นต้น และจากผลการวิจัยเหตุผลที่ครูชาวต่างชาตินิยมเข้ามาทำงานในประเทศไทยพบว่า ค่าครองชีพไม่สูงเมื่อเทียบกับรายได้ที่ได้รับมากที่สุด รองลงมาคือวัฒนธรรมและประเพณีไทย ในส่วนช่องทางการสรรหาคูครูชาวต่างชาติของโรงเรียนพบว่า ครูชาวต่างชาติส่ง E-mail โดยตรงมาที่โรงเรียนมากที่สุด และช่องทางที่ได้งานปัจจุบันที่ทำคือ Website ของโรงเรียนมากที่สุด โรงเรียนควรนำผลการวิจัยที่กล่าวมาเป็นแนวทางในการดำเนินการสรรหาคูครูชาวต่างชาติของโรงเรียน เนื่องจากครูชาวต่างชาติมีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย โรงเรียนควรเพิ่มช่องทางการสรรหาไปยังครูชาวต่างชาติกลุ่มดังกล่าว

การวางแผนการกำหนดคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติและงบประมาณในการดำเนินการสอดคล้องกับผลวิจัยวิธีเตรียมการของผู้บริหารในการสรรหาคูครูชาวต่างชาติพบว่า ผู้บริหารกำหนดคุณสมบัติครูชาวต่างชาติให้ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุดและผลการวิจัยการกำหนดคุณสมบัติการสรรหาคูครูชาวต่างชาติพบว่า ประสบการณ์ด้านการสอนมากที่สุด รองลงมาคือวุฒิการศึกษาตรงกับวิชาที่เปิดรับสมัคร

1.2 ครูใหญ่ชาวต่างชาติ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่ไทย ร่วมกันดำเนินงานในกระบวนการสรรหาและกำหนดคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติ โดยจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศ

ผู้บริหารคนไทยที่มีใบอนุญาตตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ผู้จัดการ ผู้รับใบอนุญาตและครูใหญ่คนไทย ควรร่วมกันดำเนินงานกับครูใหญ่ชาวต่างชาติในกระบวนการสรรหาและกำหนดคุณสมบัติของครูชาวต่างชาติ โดยจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศ เพื่อที่จะดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากสำนักเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการต่อไป จากผลการวิจัยผู้ดำเนินการสรรหาคูครูชาวต่างชาติพบว่า ผู้รับใบอนุญาตพบน้อยที่สุดรองลงมาคือ ครูใหญ่คนไทย และจากปัญหาการการสรรหา การคัดเลือกและการธำรงรักษาคูครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการพบว่า วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีในแต่ละประเทศมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการยังขาดความยืดหยุ่นในการกำหนดเงื่อนไขการเทียบวุฒิระดับปริญญาตรี

1.3 โรงเรียนดำเนินงานประชาสัมพันธ์ผ่านหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนอื่นๆ เช่น เว็บไซต์ของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เว็บไซต์ของสมาคมโรงเรียนนานาชาติ เว็บไซต์สถานทูตไทยในต่างประเทศและเว็บไซต์สถานทูตของประเทศต่างๆ ในประเทศไทย เป็นต้น เพื่อให้ครูชาวต่างชาติได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพและสวัสดิการที่ดีของโรงเรียนนานาชาติ และสร้างแรงจูงใจในการสมัครเป็นครู

โรงเรียนควรดำเนินงานประชาสัมพันธ์ผ่านหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชน จากผลการวิจัย แหล่งการสรรหาครูชาวต่างชาติภายในต่างประเทศ ประกาศผ่านสมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทยและประกาศผ่านสถานทูตประเทศต่างๆ ที่ประจำอยู่ในประเทศไทยน้อยที่สุด สำหรับช่องทางการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนพบว่า ครูชาวต่างชาติส่ง E-mail โดยตรงมาที่โรงเรียนมากที่สุดและช่องทางที่ได้งานปัจจุบันที่ทำคือ Website ของโรงเรียนมากที่สุด โรงเรียนควรนำผลการวิจัยสวัสดิการเพื่อจูงใจให้ครูชาวต่างชาติยังทำงานต่อเข้ามาเป็นแนวทางเกี่ยวกับการกำหนดสวัสดิการและการสร้างแรงจูงใจให้ครูชาวต่างชาติสมัครเป็นครู จากผลการวิจัยพบว่า ค่าใช้จ่ายการขอและต่อ Work Permit, Visa และ re-entry ให้ครูมากที่สุด รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายการขอและต่อ Work Permit, Visa และ re-entry ให้ครอบครัวครู

1.4 โรงเรียนส่งเสริมความร่วมมือกับคณะศึกษาศาสตร์และคณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในต่างประเทศเพื่อเพิ่มช่องทางการสรรหาครูชาวต่างชาติ

โรงเรียนควรส่งเสริมความร่วมมือกับคณะศึกษาศาสตร์และคณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในต่างประเทศมากขึ้นเพื่อเพิ่มช่องทางการสรรหาครูชาวต่างชาติ จากผลการวิจัยพบว่าแหล่งที่ดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติจากต่างประเทศพบน้อยที่สุดคือ มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ

1.5 รัฐบาลให้ความสำคัญกับโรงเรียนนานาชาติ และประชาสัมพันธ์ให้ครูชาวต่างชาติได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย เพื่อเพิ่มโอกาสให้ครูชาวต่างชาติรู้จักโรงเรียนนานาชาติ และประเทศไทย และอยากเป็นครูในโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย

รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับโรงเรียนนานาชาติและประชาสัมพันธ์ให้ครูชาวต่างชาติได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย เพื่อเพิ่มช่องทางการสรรหาให้ครูชาวต่างชาติรู้จักโรงเรียนนานาชาติและประเทศไทย และอยากเป็นครูโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย จากผลการวิจัยเหตุผลที่ครูชาวต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยพบว่า ค่าใช้จ่ายไม่สูงเมื่อเทียบกับรายได้ที่ได้รับและวัฒนธรรมและประเพณีไทยมากที่สุดและช่องทางการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนมากที่สุดคือ ครูชาวต่างชาติส่ง E-mail โดยตรงมาที่โรงเรียนและรองลงมาคือประกาศจาก Website ของโรงเรียน

1.6 โรงเรียนดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติในประเทศ เนื่องด้วยมีข้อมูลครูชาวต่างชาติทำงานในประเทศไทยพอที่จะดำเนินการสรรหาในประเทศได้ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปสรรหาครูในต่างประเทศ

โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยระยะเวลาที่ครูชาวต่างชาติทำงานในประเทศไทยระหว่าง 5-10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.80 ระยะเวลาการทำงานในประเทศไทยระหว่าง 3 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.90 และระยะเวลาการทำงานในประเทศไทย 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.10 ดังนั้นครูชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 68.80 โรงเรียนควรเพิ่มช่องทางการสรรหาครูชาวต่างชาติในประเทศมากขึ้น เนื่องด้วยมีข้อมูลครูชาวต่างชาติทำงานในประเทศไทยพอที่จะดำเนินการสรรหาในประเทศได้เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาครูชาวต่างชาติในต่างประเทศ

1.7 โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยมาประเมินผลการดำเนินงานในการสรรหาครูชาวต่างชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและวางแผนการสรรหาในปีการศึกษาใหม่ต่อไป

โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยมาประเมินผลการดำเนินงานในการสรรหาครูชาวต่างชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและวางแผนการสรรหาในปีการศึกษาใหม่ต่อไป จากผลการวิจัยช่องทางการสรรหาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนพบว่า ครูชาวต่างชาติส่ง E-mail โดยตรงมาที่โรงเรียนมากที่สุด และผลการวิจัยช่องทางที่ได้งานปัจจุบันที่ทำคือ Website ของโรงเรียนมากที่สุด โรงเรียนควรประเมินผลว่ามีจำนวนใบสมัครที่ส่งมาเท่าไรหรือจำนวนครูต่างชาติที่โรงเรียนรับเข้ามาทำงานจากช่องทางดังกล่าวจำนวนเท่าไร และจากผลการวิจัยปัญหาการสรรหา การคัดเลือกและการจ้างรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวกับหน่วยงานราชการพบว่า วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีในแต่ละประเทศมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการยังขาดความยืดหยุ่นในการกำหนดเงื่อนไขการเทียบวุฒิระดับปริญญาพบมากที่สุด โรงเรียนควรกำหนดให้ครูชาวต่างชาติมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศด้วย เพื่อจะได้ดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการได้

2. แนวทางการคัดเลือกครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

2.1 โรงเรียนวางแผนการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ โดยให้ครูใหญ่ชาวต่างชาติ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่ไทย มีส่วนร่วมในกระบวนการสัมภาษณ์และคัดเลือกครูชาวต่างชาติที่มีวิสัยทัศน์และประสบการณ์สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานของโรงเรียน

โรงเรียนวางแผนการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ โดยให้ครูใหญ่ชาวต่างชาติ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่ไทย มีส่วนร่วมในกระบวนการสัมภาษณ์และการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ

จากผลการวิจัยผู้ดำเนินการคัดเลือกครูชาวต่างชาติพบว่า คณะกรรมการบริหารโรงเรียนพบน้อยที่สุด รองลงมาคือครูใหญ่คนไทยและผู้รับใบอนุญาต ซึ่งผู้บริหารคนไทยที่มีใบอนุญาตตามระเบียบของ กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ผู้จัดการ ผู้รับใบอนุญาตและครูใหญ่คนไทยควรมีส่วนร่วมมากขึ้นใน กระบวนการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ และในการวางแผนคัดเลือกครูชาวต่างชาติที่มีวิสัยทัศน์และ ประสบการณ์สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานของโรงเรียน จากผลการวิจัยเนื้อหาใน การปฐมนิเทศพบว่า เพื่อให้ทราบประวัติและกฎระเบียบของโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือเพื่อให้ ทราบหน้าที่และความรับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อให้ครูชาวต่างชาติทราบประวัติ ระเบียบวิสัยทัศน์นโยบาย และแผนการดำเนินงาน เข้าใจวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ส่งผลให้ครูชาวต่างชาติทำงานไปในทิศทางเดียว โรงเรียนและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.2 โรงเรียนดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไปตามระเบียบของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับครูชาวต่างชาติ

โรงเรียนควรดำเนินการคัดเลือกครูชาวต่างชาติให้เป็นไปตามระเบียบของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับครูชาวต่างชาติ จากผลการวิจัยวิธีการดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมพบว่า ครูชาวต่างชาติติดต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทยหากปัจจุบันทำงานในประเทศไทยมากที่สุด รองลงมาคือครูชาวต่างชาติต่อหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศภูมิลำเนาของครูชาวต่างชาติ ทั้งนี้เพื่อเป็นเอกสารประกอบในการขอวีซ่าทำงาน ณ สถานทูตไทยในต่างประเทศ สำหรับผลการวิจัย โรงเรียนมีการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน คิดเป็นร้อยละ 70.30 เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบในการ ขอใบอนุญาตทำงาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน และผลการวิจัยวิธีการ ตรวจสอบวุฒิการศึกษาของครูชาวต่างชาติพบว่า ขอหลักฐานการศึกษาฉบับจริงจากครูชาวต่างชาติ (Certificate or transcript) มากที่สุด รองลงมาคือหนังสือรับรองจากหน่วยงานที่ออกใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพครู ทั้งนี้เพื่อเป็นเอกสารประกอบในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากสำนัก เลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ และผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงผลการวิจัยปัญหาการกรร สรรหา การคัดเลือกและการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวกับหน่วยงานราชการพบว่า วุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรีในแต่ละประเทศมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการยังขาดความยืดหยุ่นในการกำหนดเงื่อนไขการเทียบวุฒิระดับปริญญา โรงเรียน ควรกำหนดให้ครูชาวต่างชาติมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากต่างประเทศด้วย เพื่อดำเนินการขอ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการต่อไป

2.3 โรงเรียนดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ประสานงานติดต่อกับหน่วยงานราชการดำเนินการ ด้านเอกสารการขอวีซ่าเข้าประเทศ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและใบอนุญาตทำงาน

โรงเรียนควรดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ประสานงานติดต่อกับหน่วยงานราชการเพื่อดำเนินการ ด้านเอกสารเพื่อขอและต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ใบอนุญาตทำงานและวีซ่า จากผลการวิจัย

พบว่า ครูชาวต่างชาติไม่รู้กระบวนการในการขอใบประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ คิดเป็นร้อยละ 62.50 สำหรับครูชาวต่างชาติไม่รู้กระบวนการในการขอใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 53.10 และครูชาวต่างชาติไม่รู้กระบวนการในการขอวีซ่าทำงาน จากสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง คิดเป็นร้อยละ 56.30

2.4 โรงเรียนกำหนดให้ครูชาวต่างชาติติดต่อกับมหาวิทยาลัยเพื่อส่งหลักฐานวุฒิการศึกษามายังสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ

โรงเรียนกำหนดวิธีการตรวจสอบวุฒิการศึกษาของครูชาวต่างชาติ จากผลการวิจัยพบว่า ขอหลักฐานการศึกษาระดับจริงจากครูชาวต่างชาติ (Certificate or transcript) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.40 รองลงมาคือ หนังสือรับรองจากหน่วยงานที่ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู คิดเป็นร้อยละ 45.90 สำหรับการติดต่อโดยตรงกับสถาบันการศึกษาที่ครูชาวต่างชาติแสดงเอกสารอ้างอิงถึงและแจ้งครูชาวต่างชาติให้ติดต่อสถาบันการศึกษาและให้สถาบันการศึกษาส่งเอกสารตัวจริงให้โรงเรียน โดยตรงพบว่ามีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.40 ทั้งนี้เพื่อเป็นการตรวจสอบหลักฐานวุฒิการศึกษาและเพื่อไปตามระเบียบการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูชาวต่างชาติจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ

2.5 โรงเรียนกำหนดให้การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมครูชาวต่างชาติจากหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศที่ครูชาวต่างชาติทำงานอยู่ปัจจุบันหรือหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศภูมิลำเนาของครูชาวต่างชาติหรือจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทยหากปัจจุบันทำงานในประเทศไทย

โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของครูชาวต่างชาติและเป็นเอกสารประกอบในการขอวีซ่าทำงาน ณ สถานทูตไทยในต่างประเทศ จากผลการวิจัยวิธีการดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมพบว่า ครูชาวต่างชาติติดต่อกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทยหากปัจจุบันทำงานในประเทศไทยมากที่สุด รองลงมาคือครูชาวต่างชาติติดต่อหน่วยงานตำรวจ ณ ประเทศภูมิลำเนาของครูชาวต่างชาติ

2.6 โรงเรียนกำหนดให้ครูชาวต่างชาติตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน

โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดให้ครูชาวต่างชาติตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน เพื่อเป็นเอกสารประกอบในการขอใบอนุญาตทำงาน กระทรวงแรงงานและเพื่อเป็นการตรวจสอบสุขภาพครูชาวต่างชาติก่อนเข้าทำงานจะได้ไม่มีปัญหาด้านสุขภาพหลังจากเข้าทำงานแล้ว จากผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนมีการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงานคิดเป็นร้อยละ 81.30

2.7 โรงเรียนดำเนินการทำสัญญาจ้างครูใหม่ คราวละ 2 ปี โดยมีรายละเอียดของภาระงาน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์และสวัสดิการที่ชัดเจน

โรงเรียนนำผลการวิจัยเพื่อใช้ในการดำเนินการทำสัญญาจ้างครูใหม่ จากผลการวิจัยจำนวนปีที่โรงเรียนทำสัญญาจ้าง ครูชาวต่างชาติคราวละ 2 ปี พบมากที่สุด ปัญหาของการคัดเลือกครู

ชาวต่างชาติพบว่า เสียค่าใช้จ่ายสูงในการคัดเลือกครูชาวต่างชาติมากที่สุด จากผลการวิจัยโรงเรียนควรกำหนดแนวทางการทำสัญญาจ้างครูใหม่คือ ไม่ควรมนน้อยกว่า 2 ปี เพราะจะได้คุ้มกับค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกครูชาวต่างชาติและหากมากกว่า 2 ปี ครูชาวต่างชาติอาจไม่กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอน

2.8 สมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทยเป็นศูนย์กลางข้อมูลประวัติครูชาวต่างชาติที่เคยทำงานในประเทศไทย เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการตรวจสอบประวัติการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการคัดเลือกครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย

สมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทยสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานเป็นศูนย์กลางข้อมูลประวัติครูชาวต่างชาติที่เคยทำงานในประเทศไทย จากผลการวิจัยวิธีตรวจสอบประวัติการทำงานพบว่า การตรวจสอบด้วยการถามจากบุคคลที่อ้างอิงถึงในใบสมัครงานมากที่สุด รองลงมาคือการตรวจสอบด้วยการสอบถามจากโรงเรียนเดิม จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนนานาชาติให้ความสำคัญในการตรวจสอบประวัติการทำงานของครูชาวต่างชาติ หากโรงเรียนนานาชาติส่งข้อมูลประวัติครูชาวต่างชาติให้กับสมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทยเพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลประวัติครูชาวต่างชาติที่เคยทำงานในประเทศไทย จะเป็นแหล่งข้อมูลในการตรวจสอบประวัติการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการคัดเลือกครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทยต่อไป

2.9 โรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานคัดเลือกเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการคัดเลือกในปีการศึกษาใหม่ต่อไป

โรงเรียนนำผลการวิจัยไปวางแผนในการประเมินผลการดำเนินงานคัดเลือกเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการคัดเลือกในปีการศึกษาใหม่ต่อไป จากผลการวิจัยวิธีการคัดเลือกครูชาวต่างชาติในประเทศพบว่า การจัดทำแผนการสอนพบน้อยที่สุด โรงเรียนควรให้ครูชาวต่างชาติส่งแผนการสอนตัวอย่างหรือวิดีโอการสอนมาพร้อมกับเอกสารสมัครงานอื่นด้วย เพื่อจะได้เป็นเอกสารเพิ่มเพื่อใช้ในการประกอบการพิจารณาคัดเลือกครูชาวต่างชาติ สำหรับผลการวิจัยปัญหาการคัดเลือกครูชาวต่างชาติพบว่า เสียค่าใช้จ่ายสูงในการคัดเลือกครูชาวต่างชาติ โรงเรียนควรเน้นการสรรหาในประเทศ หรือหากจำเป็นต้องดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติจากต่างประเทศ โรงเรียนสามารถดำเนินการสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการคัดเลือกครูชาวต่างชาติและปัญหาการสรรหา

ผลการวิจัยการสรรหา การคัดเลือกและการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติที่เกี่ยวกับหน่วยงานราชการพบว่า วุฒิศึกษาในระดับปริญญาตรีในแต่ละประเทศมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการยังขาดความยืดหยุ่นในการกำหนดเงื่อนไขการเทียบวุฒิระดับปริญญา จากผลการวิจัยโรงเรียนควรกำหนดให้ครูชาวต่างชาติมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจาก

ต่างประเทศด้วย เพื่อจะได้ดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการต่อไป

3. แนวทางการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

3.1 โรงเรียนวางแผนส่งเสริมความก้าวหน้าและการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติ และจัดสรรงบประมาณด้านสวัสดิการและการจัดอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ

โรงเรียนวางแผนส่งเสริมความก้าวหน้าเพื่อธำรงรักษาครูชาวต่างชาติ จากผลการวิจัยวิธีการในการพิจารณาการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพพบว่า ความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้ปกครองมากที่สุด รองลงมาคือความสามารถในการปฏิบัติงาน สำหรับผลการวิจัยวิธีการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติพบว่า ความยุติธรรมหรือความโปร่งใสในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือการเปิดโอกาสให้ครูชาวต่างชาติในโรงเรียนสมัครงานในตำแหน่งใหม่หรือตำแหน่งที่ว่าง และผลการวิจัยปัญหาของการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติพบว่า เงินเดือนไม่สามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้พบมากที่สุด รองลงมาคือโรงเรียนมีสวัสดิการให้ครูต่างชาติน้อยกว่าโรงเรียนอื่น

โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนจัดสรรงบประมาณด้านสวัสดิการและการจัดอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ จากผลการวิจัยสิ่งที่เป็แรงจูงใจและสร้างเสริมกำลังใจแก่ครูชาวต่างชาติพบมากที่สุดคือ ความเสมอภาค สำหรับผลการวิจัยสวัสดิการเพื่อจูงใจให้ครูชาวต่างชาติยังทำงานต่อหรือไม่ลาออกพบว่า ค่าใช้จ่ายการขอและต่อ Work Permit, Visa และ re-entry ให้ครูมากที่สุด รองลงมาคือค่าใช้จ่ายการขอและต่อ Work Permit, Visa และ re-entry ให้ครอบครัวครู ทั้งนี้โรงเรียนควรให้ผู้บริหารคนไทยมีส่วนร่วมในการประเมินการทำงานของครูชาวต่างชาติร่วมกับครูใหญ่ชาวต่างชาติสอดคล้องกับผลการวิจัยผู้ประเมินผลการทำงานครูชาวต่างชาติ พบว่า ครูใหญ่คนไทยน้อยที่สุด รองลงมาคือผู้รับใบอนุญาตและผู้จัดการโรงเรียน

3.2 โรงเรียนกำหนดการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ก่อนเปิดปีการศึกษาใหม่ ในหัวข้อประวัติวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและกฎระเบียบของโรงเรียน หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ประเพณีและวัฒนธรรมไทยและการปรับตัวในสังคมไทย

โรงเรียนวางแผนการปฐมนิเทศครูใหม่ จากผลการวิจัยโรงเรียนมีการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ คิดเป็นร้อยละ 100 และผลการวิจัยเนื้อหาในการปฐมนิเทศพบว่า เพื่อให้ทราบประวัติและกฎระเบียบของโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือเพื่อให้ทราบหน้าที่และความรับผิดชอบ และผลการวิจัยปัญหาของการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติพบว่า เงินเดือนไม่สามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้พบมากที่สุด รองลงมาคือ โรงเรียนมีสวัสดิการให้ครูต่างชาติน้อยกว่าโรงเรียนอื่น และครูชาวต่างชาติมีวิสัยทัศน์ไม่ตรงกับนโยบายของโรงเรียน จากผลการวิจัยโรงเรียนสามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนไปเป็นเนื้อหาในการปฐมนิเทศครูใหม่ เพื่อแก้ปัญหาการธำรงรักษาครูชาวต่างชาติ ส่งผลให้ครูใหม่

ทราบและเข้าใจวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและสามารถทำงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้ตั้งแต่แรกเริ่มทำงาน

3.3 โรงเรียนวางแผนการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติอย่างต่อเนื่องเป็นรายบุคคลรวมถึงการให้ครูมีส่วนร่วมของการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง

โรงเรียนวางแผนการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ จากผลการวิจัยหัวข้อการฝึกอบรมและพัฒนาภายในองค์กรพบว่า ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียนและหลักการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด รองลงมาคือเทคนิคและวิธีการสอน สำหรับผลการวิจัยหัวข้อการฝึกอบรมและพัฒนาภายนอกองค์กรพบว่า จิตวิทยาการศึกษาแบบต่างๆ มากที่สุด รองลงมาคือการใช้สื่อและเทคโนโลยีการศึกษา และผลการวิจัยวิธีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาพบว่าการประเมินจากครูใหญ่ชาวต่างชาติมากที่สุด รองลงมาคือการนิเทศภายใน

โรงเรียนวางแผนการจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับผลการวิจัยเหตุผลที่โรงเรียนดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติพบว่า โรงเรียนไม่ต่อสัญญาจ้างครูชาวต่างชาติคนเก่าพบมากที่สุด และผลการวิจัยผู้ที่ประเมินผลการทำงานของครูชาวต่างชาติพบน้อยที่สุดคือ ครูใหญ่ไทย ดังนั้นผู้บริหารคนไทย อันได้แก่ ผู้จัดการ ผู้รับใบอนุญาตและครูใหญ่คนไทยจึงควรมีส่วนร่วมมากขึ้นกับครูใหญ่ชาวต่างชาติในการประเมินผลการทำงานของครูชาวต่างชาติ

3.4 โรงเรียนวางแผนกำหนดโครงสร้าง ความรับผิดชอบของระบบการติดตามการทำงาน และการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ

โรงเรียนวางแผนระบบการติดตามการทำงานและการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ จากผลการวิจัยวิธีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาภายในโรงเรียน พบว่าการประเมินจากครูใหญ่ชาวต่างชาติมากที่สุด รองลงมาคือการนิเทศภายใน และจากผลการวิจัยผู้ที่ประเมินผลการทำงานของครูชาวต่างชาติพบว่า ครูใหญ่ไทยน้อยที่สุด ดังนั้นโรงเรียนควรให้ผู้บริหารคนไทยที่มีใบอนุญาตตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ผู้จัดการ ผู้รับใบอนุญาตและครูใหญ่คนไทยมีส่วนร่วมมากขึ้นกับครูใหญ่ชาวต่างชาติในการติดตามและประเมินผลการทำงานของครูชาวต่างชาติ พร้อมทั้งวางแผนกำหนดโครงสร้าง ความรับผิดชอบของระบบการติดตามการทำงาน และการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาครูชาวต่างชาติ

3.5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างครู ผู้ปกครองและนักเรียน เพื่อให้มีข้อมูลของการเรียนการสอนในการจัดกิจกรรมสนับสนุนหรือส่งเสริมผู้เรียน

โรงเรียนนำผลการวิจัยเพื่อวางแผนแนวทางส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างครู ผู้ปกครองและนักเรียน จากผลการวิจัยวิธีที่โรงเรียนติดต่อสื่อสารกับครูชาวต่างชาติพบว่า การส่ง E-mail มากที่สุด รองลงมาคือ การประชุม สำหรับผลการวิจัยวิธีการที่โรงเรียนให้คำปรึกษาเมื่อครูชาวต่างชาติมีปัญหาพบว่า ขอคำแนะนำจากหัวหน้างานแผนกหรือถามจากครูชาวต่างชาติ

โดยตรงมากที่สุด รองลงมาคือขอคำแนะนำจากผู้จัดการหรือผู้บริหารโรงเรียน และจากผลการวิจัยที่นำมาใช้ในการวางแผนการส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างครู ผู้ปกครองและนักเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยวิธีในการพิจารณาการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพพบว่า ความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้ปกครองมากที่สุด รองลงมาคือความสามารถในการปฏิบัติงานและทัศนคติของครูชาวต่างชาติที่มีต่อโรงเรียน ในการพิจารณาการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ การมีครูชาวต่างชาติมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนและผู้ปกครองถือว่าสำคัญมากแสดงให้เห็นว่า ครูชาวต่างชาติได้รับการยอมรับว่ามีความรู้ความสามารถในการสอนรวมถึงความน่าเชื่อถือ สำหรับครูชาวต่างชาติที่มีทัศนคติการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกับโรงเรียน โรงเรียนควรส่งเสริมสนับสนุนครูชาวต่างชาติคนดังกล่าวให้ทำงานกับโรงเรียนต่อไป นอกจากนี้จะส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างครู ผู้ปกครองและนักเรียนเพื่อให้มีข้อมูลของการเรียนการสอนในการจัดกิจกรรมสนับสนุนหรือส่งเสริมผู้เรียน แล้วยังช่วยลดต้นทุนการดำรงรักษาครูชาวต่างชาติด้วย

3.6 จัดระบบช่วยเหลือครูชาวต่างชาติเพื่อให้คำแนะนำ คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือ เช่น ทาที่พัก การจ่ายภาษี เป็นต้น

โรงเรียนจัดระบบช่วยเหลือครูชาวต่างชาติเพื่อให้คำแนะนำ คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือจากผลการวิจัยสวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียนปัจจุบันที่ทำงานพบว่า ค่าประกันสุขภาพมากที่สุด รองลงมาคือค่าฝึกอบรมและพัฒนาและค่าที่พัก และผลการวิจัยเรื่องที่ครูชาวต่างชาติขอคำปรึกษาพบว่า หลักสูตรและแผนการสอนมากที่สุด รองลงมาคือด้านการจัดการเรียนการสอนและการจ่ายภาษี

3.7 โรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความรัก ผูกพัน ภาควงใจและเข้าใจวิถีทัศน์ของโรงเรียน

โรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความรัก ผูกพัน ภาควงใจและเข้าใจวิถีทัศน์ของโรงเรียน จากผลการวิจัยวิธีที่โรงเรียนติดต่อสื่อสารกับครูชาวต่างชาติพบว่า การส่ง E-mail มากที่สุด รองลงมาคือการประชุม สำหรับผลการวิจัยวิธีการที่โรงเรียนให้คำปรึกษาเมื่อครูชาวต่างชาติมีปัญหาพบว่า ขอคำแนะนำจากหัวหน้างานแผนกหรือถามจากครูชาวต่างชาติโดยตรงมากที่สุด รองลงมาคือขอคำแนะนำจากผู้จัดการหรือผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้การสื่อสารที่กล่าวมาล้วนเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความรัก ผูกพัน ภาควงใจและเข้าใจวิถีทัศน์ของโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานไปตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ และผลการวิจัยเนื้อหาในการปฐมนิเทศพบว่า เพื่อให้ทราบประวัติและกฎระเบียบของโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือเพื่อให้ทราบหน้าที่และความรับผิดชอบการดำเนินการปฐมนิเทศครูใหม่ก่อนเข้าทำงานโรงเรียนควรดำเนินการปฐมนิเทศเพื่อให้ครูใหม่ทราบประวัติ กฎระเบียบและเข้าใจวิถีทัศน์ของโรงเรียน

3.8 โรงเรียนประเมินผลการดำเนินงานด้านการอนุรักษ์เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการอนุรักษ์ในปีการศึกษาใหม่ต่อไป

โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานด้านการอนุรักษ์ จากผลการวิจัยวิธีการอนุรักษ์ครูชาวต่างชาติพบว่า ความยุติธรรมหรือความโปร่งใสในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือการเปิดโอกาสให้ครูชาวต่างชาติในโรงเรียนสมัครงานในตำแหน่งใหม่หรือตำแหน่งที่ว่าง และผลการวิจัยปัญหาการอนุรักษ์ครูชาวต่างชาติพบว่า เงินเดือนไม่สามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้พบมากที่สุด รองลงมาคือโรงเรียนมีสวัสดิการให้ครูต่างชาติน้อยกว่าโรงเรียนอื่น และครูชาวต่างชาติมีวิสัยทัศน์ไม่ตรงกับนโยบายของโรงเรียน สำหรับผลการวิจัยปัญหาของการอนุรักษ์ครูชาวต่างชาติคือ ค่าใช้จ่ายในการอนุรักษ์ หากโรงเรียนมีความยุติธรรมหรือความโปร่งใสในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูชาวต่างชาติในโรงเรียนสมัครงานในตำแหน่งใหม่หรือตำแหน่งที่ว่างเพื่อเสริมสร้างการกำลังใจในการทำงาน และหากครูชาวต่างชาติมีวิสัยทัศน์ไม่ตรงกับนโยบายของโรงเรียน โรงเรียนควรมีการประชุมหรือกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเพื่อให้งานของครูชาวต่างชาติไปในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อเป็นการอนุรักษ์ไม่ให้ครูชาวต่างชาติลาออกหรือผ่านการประเมินการทำงาน หากโรงเรียนสามารถส่งเสริมให้ครูชาวต่างชาติเข้าใจวิสัยทัศน์ของโรงเรียนดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ส่งผลให้เป้าหมายที่โรงเรียนวางเอาไว้ย่อมประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาตินำผลการวิจัยเกี่ยวกับการอนุรักษ์ครูชาวต่างชาติเป็นไปแนวทางในการจัดสวัสดิการด้านแรงจูงใจและจัดระบบช่วยเหลือครูชาวต่างชาติเพื่อให้ครูชาวต่างชาติยังทำงานต่อในโรงเรียนหรือไม่ลาออก 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 การคัดเลือกและชำระรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าหัวข้อการฝึกอบรมและพัฒนาภายในองค์กร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียนและหลักการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด รองลงมาคือเทคนิคและวิธีการสอน หัวข้อการฝึกอบรมและพัฒนาภายนอกองค์กร จิตวิทยาการศึกษาแบบต่างๆ มากที่สุด รองลงมาคือ การใช้สื่อและเทคโนโลยีการศึกษาวิธีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนา การประเมินจากครูใหญ่ชาวต่างชาติมากที่สุด รองลงมาคือ การนิเทศภายใน และข้อมูลเหตุผลที่โรงเรียนดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติที่พบว่า โรงเรียนไม่ต่อสัญญาจ้างครูชาวต่างชาติคนเก่ามากที่สุด

4. ผู้บริหารคนไทยที่มีใบอนุญาตตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ผู้จัดการ ผู้รับใบอนุญาตและครูใหญ่คนไทย ควรเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นในกระบวนการสรรหา การคัดเลือกและการชำระรักษาครูชาวต่างชาติ ข้อมูลผู้ดำเนินการสรรหาครูชาวต่างชาติพบว่า ผู้รับใบอนุญาตมีส่วนร่วมน้อยที่สุดรองลงมาคือ ครูใหญ่คนไทย ผู้ดำเนินการคัดเลือกครูชาวต่างชาติพบว่า คณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงมาคือครูใหญ่คนไทยและผู้รับใบอนุญาต และการประเมินผลการทำงานครูชาวต่างชาติพบว่า ครูใหญ่คนไทยมีส่วนร่วมน้อยที่สุด รองลงมาคือผู้รับใบอนุญาตและผู้จัดการโรงเรียน

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

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 จิตวิทยาการศึกษาแบบต่างๆ มากที่สุด รองลงมาคือ การใช้สื่อและเทคโนโลยีการศึกษา

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องกระบวนการบริหารงานบุคคลครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตจำกัดเฉพาะ แนวทางการสรรหาคัดเลือกและธำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงการต่างประเทศ, ประวัติกระทรวงการต่างประเทศ [ออนไลน์], 19 กุมภาพันธ์ 2559.

แหล่งที่มา

<http://www.mfa.go.th/main/th/organize/15344-ประวัติกระทรวงการต่างประเทศ.html>

กระทรวงการต่างประเทศ, ประเภทและหลักเกณฑ์การตรวจลงตราต่างๆ [ออนไลน์], 23 กุมภาพันธ์ 2559. <http://www.consular.go.th/main/th/services/1287/19765-.html#NonImmigrantVisa>

กระทรวงการต่างประเทศ, ประวัติความเป็นมาของกรมการกงสุล [ออนไลน์], 19 กุมภาพันธ์ 2559.

<http://www.consular.go.th/main/th/organize>

กระทรวงแรงงาน, การขออนุญาตทำงาน [ออนไลน์], 23 กุมภาพันธ์ 2559.

http://www.mol.go.th/employee/permission_work

กระทรวงแรงงาน, ประวัติกระทรวง [ออนไลน์], 23 กุมภาพันธ์ 2559.

http://www.mol.go.th/anonymouse/history_department

กลุ่มงานส่งเสริมธุรกิจบริการ 2 สำนักส่งเสริมธุรกิจบริการและโลจิสติกส์การค้า กรมการส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, ธุรกิจบริการการศึกษานานาชาติ. เมษายน 2557.

กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษา กลุ่มงานโรงเรียนนโยบายพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. คู่มือการปฏิบัติงาน กระบวนการการรับชาวต่างประเทศเป็นครูในโรงเรียนเอกชน, 2555.

กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษา กลุ่มงานโรงเรียนนโยบายพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน,

สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2558, จำนวนโรงเรียน นักเรียนและครู โรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทยานาชาติ ปีการศึกษา 2558, 2559.

กองตรวจลงตราและเอกสารเดินทางคนต่างด้าว กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ. คู่มือการปฏิบัติงาน การตรวจลงตรา, 2551.

กฤติน กุลเพ็ง. เทคนิคการสัมภาษณ์งานตามเครื่องมือ Competency. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2554.

ข่าวสำนักงานรัฐมนตรี ๓๓/๕๕๕ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ, มอบนโยบายการ

จัดการการศึกษาเอกชน. [ออนไลน์]. 19 มกราคม 2559. แหล่งที่มา

<http://www.moe.go.th/websm/2012/dec/335.html>.

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2559, เล่ม 133 ตอนพิเศษ 286 ง หน้า 67
ราชกิจจานุเบกษา 9 ธันวาคม 2559. 2559

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2559, ส่วนที่ 1 คุณสมบัติและลักษณะ
ต้องห้ามของผู้ขอรับใบอนุญาต หน้า 68-69 เล่ม 133 ตอนพิเศษ 286 ง ราชกิจจานุเบกษา
2559

คณะกรรมการคุรุสภาในการประชุมครั้งที่ 1/2557 เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2557 และครั้งที่
ที่ 2/2557 วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2557 มีมติอนุญาตให้บุคคลเข้าประกอบวิชาชีพครู โดยไม่
มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพคณะกรรมการคุรุสภาครั้งที่ 8/2557 วันที่ 2 มิถุนายน 2557
และครั้งที่ 12/2557 วันที่ 21 สิงหาคม 2557 เรื่อง เงื่อนไข การขอหนังสืออนุญาตให้
ประกอบวิชาชีพโดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูชาวต่างประเทศ

คณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง จรรยาบรรณของวิชาชีพ ครั้งที่ 8/2557 วันที่ 2 มิถุนายน 2557 และครั้งที่
ที่ 12/2557 วันที่ 21 สิงหาคม 2557

คู่มือการปฏิบัติงาน กระบวนการการรับชาวต่างประเทศเป็นครูในโรงเรียนเอกชน คู่มือสำหรับ
ประชาชน : การขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูชาวต่างประเทศ หน่วยงาน
ที่ให้บริการ : สำนักทะเบียนและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ
จดหมาย ที่5103.2/316 ลว 19 มิถุนายน 2556 เรื่อง การออกหนังสืออนุญาตให้ชาวต่าง
ประเทศประกอบวิชาชีพครูโดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เรียน หน่วยงานต้นสังกัด
สถานศึกษา จดหมายที่ ที่ศธ 0211.5/10358 ลว. 7 กรกฎาคม 2559 เรื่อง การตรวจสอบวุฒิ
การศึกษาของครูต่างชาติ เรียนผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเอกชน จดหมาย ที่ศธ0211.6ฝ
15214 ลงวันที่ 3 กันยายน 2558 เรื่อง การประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เรียน ผู้รับ
ใบอนุญาตโรงเรียนเอกชน, หน้า 1-2

ชูชัย สมितिไกร. การสรรหา คัดเลือกและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.พิมพ์ครั้งที่ 3
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552

ชูวิตา มะขามทอง. การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรโครงการจัดการเรียนการสอนตาม
หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และ โรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2557

- ณัฐธร เพราะสุนทร. Immigration 24/7 อิมมิเกรชั่น ทเวนต์โฟร์ เซเว่น. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตำรวจ, 2556.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. การจัดการทรัพยากรบุคคลพื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559.
- ทักษ์น้อย เพชรเกษี. การพัฒนารูปแบบการดำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร. 2556.
- ธัชรินทร์ วุฒิชชาติ. การปรับปรุงกระบวนการดำเนินการสำหรับสำนักงานบริหารบุคคล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนเม็ดทรายพรีนติ้ง, 2553.
- นันทพร เลิศประเสริฐคง. สภาพและปัญหาการบริหารโปรแกรมภาษาและวัฒนธรรมไทยของโรงเรียนนานาชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ : ศรีอนันต์การพิมพ์ 2553
- ประกาศคณะกรรมการคຸຸສກຸຸາ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบและประเมินความรู้ชาวต่างประเทศในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู พ.ศ. 2549
- ประคัลภ์ ปิ่นทพลังกูร แพลและเรียบเรียงจาก Hiring and Keeping the Best People. การว่าจ้างและรักษาบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ต, 2550
- ประภัสสร ดิษสกุล. สภาพการบริหารงานบุคลากรครูชาวต่างชาติของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555.
- ปิยาพร ห้องแซง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา. 2555
- พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521
- พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร. ให้ไว้ ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2522
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. มาตรา -จ ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับการ เป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ซึ่งจะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา, 2553. พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550, เล่ม 125 ตอนที่ 7ก หน้า 35 ราชกิจจานุเบกษา 11 มกราคม

2551 หมวด 2 โรงเรียนในระบบ ส่วนที่ 1 การจัดตั้งและดำเนินกิจการ มาตรา 21. 2551
พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

พิชิต เทพวรรณ. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบ
ทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ : บริษัทวี.พรี. (1991) จำกัด, 2554.

วนิชชา ภัทรประสิทธิ์, โรงเรียนนานาชาติ นโยบายและแนวปฏิบัติที่สำคัญสำหรับโรงเรียน
นานาชาติในประเทศไทย [ออนไลน์], 20 มกราคม 2559. แหล่งที่มา
<http://www.vcharkarn.com/blog/38037>.

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานของโรงเรียนเอกชนนานาชาติระดับก่อน
ประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2550, หมวด 1 ข้อความ
ทั่วไป เล่ม 125 ตอนพิเศษ 80 ง ราชกิจจานุเบกษา 12 พฤษภาคม 2551, หน้า 1, 2551.

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานของโรงเรียนเอกชนนานาชาติระดับก่อน
ประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2550, หมวด 3 การจัดดำเนิน
กิจการของโรงเรียน.

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานของโรงเรียนเอกชนนานาชาติระดับก่อน
ประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2550, หมวด 3 การจัด
ดำเนินกิจการของโรงเรียน เล่ม 125 ตอนพิเศษ 80 ง ราชกิจจานุเบกษา 12 พฤษภาคม
2551. 2551.

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ.
2552

ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ว่าด้วยการกำหนดจำนวนครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาของโรงเรียนเอกชนในระบบ พ.ศ. 2551, ข้อ 3. 2551.

ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ว่าด้วยการกำหนดจำนวนครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาของโรงเรียนเอกชนในระบบ พ.ศ. 2551 (ฉบับที่ 2), เล่ม 126 ตอนพิเศษ หน้า 4 ราช
กิจจานุเบกษา. 11 กุมภาพันธ์ 2552.

รายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ขั้นตอนการดำเนินงานในการจ้างครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาของโรงเรียนนานาชาติตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
วันที่ 26 กรกฎาคม 2559 จัดโดยสมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทย กองตรวจลง
ตราและเอกสารเดินทางคนต่างด้าว กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ

รายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ขั้นตอนการดำเนินงานในการจ้างครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาของโรงเรียนนานาชาติตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
วันที่ 26 กรกฎาคม 2559 จัดโดยสมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทย

- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน รายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ขั้นตอนการดำเนินงานในการจ้างครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนนานาชาติตามกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง วันที่ 26 กรกฎาคม 2559 จัดโดยสมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทย สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
- วลีภรณ์ จงแก้ววัฒนา. การศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, ภาษาอังกฤษ [ออนไลน์], 25 มกราคม 2559. แหล่งที่มา <https://th.wikipedia.org/wiki/ภาษาอังกฤษ>
- วรเศรษฐ์ บัวดอก. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของสถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซนต์อีส์ท์บางกอก. 2555
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. ปี'56 นักเรียนนักศึกษาอิติเรียนหลักสูตรอินเตอร์ [ออนไลน์], 8 มกราคม 2559. แหล่งที่มา <http://www.hooninside.com/community-detail.php?m=9&id=155845>.
- สฎายุ อีระวิชิตระกุล. การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 ชลบุรี. โรงพิมพ์กราฟิกซิตี, 2556.
- สมาคมโรงเรียนนานาชาติ, Education Systems [ออนไลน์], 6 มกราคม 2559. แหล่งที่มา <http://isat.or.th/th/education-systems>
- สมาคมโรงเรียนนานาชาติ, Why study in Thailand [ออนไลน์], 5 มกราคม 2559. แหล่งที่มา <http://www.isat.or.th/why-study-thailand>.
- สิระ จารุไพโรจน์. การสรรหา คัดเลือกและรักษาทรัพยากรบุคคล (สถาปนิก) ในสำนักงานสถาปนิก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- สิรินพร วิทิตสุภาลัย. การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ดุขฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.
- สุมัธยา ลีนะขุนนางกูร. กรณีศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหลักสูตรสองภาษา : โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2552
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ, เรื่อง การตรวจสอบวุฒิการศึกษาของครูชาวต่างชาติ, ที่ศธ 0211.5/10358 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2559 เรียน ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเอกชน
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ, เรื่อง การประกอบวิชาชีพทางการศึกษา, ที่ศธ 0211.6ฝ15214 ลงวันที่ 3 กันยายน 2558 เรียน ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเอกชน, หน้า 1- 2, 2558

- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, แนะนำ สช. [ออนไลน์], 19 กุมภาพันธ์ 2559.
แหล่งที่มา <http://www.opec.go.th/content.php?page=content&group=history>.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ, ความเป็นมา [ออนไลน์], 25 กุมภาพันธ์ 2559.
<http://www.ksp.or.th/ksp2013/profile/index.php?l=th&mid=12>
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือประชาชน [ออนไลน์], 25 กุมภาพันธ์ 2559.
<http://www.ksp.or.th/ksp2013/content/view.php?mid=176&did=892>
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ. ที่ ศธ51032/316 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2556.
การออกหนังสืออนุญาตให้ชาวต่างประเทศประกอบวิชาชีพครูโดยไม่มีใบอนุญาต ประกอบ
วิชาชีพ.
- สำนักเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ, มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ)
<http://www.ksp.or.th/ksp2013/content/view.php?mid=136&did=254&tid=3&pid=6> [ออนไลน์], 23 กุมภาพันธ์ 2559.
- สำนักทะเบียนและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ. คำ
ชี้แจง การขออนุญาตให้ชาวต่างประเทศประกอบวิชาชีพครูโดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
(Applying for a Teaching Permit to Foreign Teachers Without the License, 2559.
- อจริยา ชื่อเจริญวงศ์. กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555
- อรกัญญา สันติมิตร. ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตนของครูชาวต่างประเทศที่เป็นจริงและความคาดหวัง
ของนักเรียนและครูโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา. 2553

ภาษาอังกฤษ

- Castetter B. William and Young I. Phillip. The Human Resource Function in Education
Administration. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall, 2000.
- Gary Dessler. A framework for human resource management. Upper Saddle River,
N.J.: Pearson/ Prentice Hall, 2006.
- Gary Dessler. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. แปลโดย จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์และสุวรรณา เทพจิต.
กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า, 2550. Gary Dessler. Human Resource
Management: An Asian Perspective 2007.
- Gary Dessler. กรอบแนวคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์. แปลโดย ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์
และคน อื่นๆ. กรุงเทพฯ : บริษัทซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), 2553. Gary Dessler. A

Framework for Human Resource Management. By Person Education Indochina Ltd. 2009.

Harvard Business Review Press. คัมภีร์สำหรับผู้บริหารจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด. แปลโดย ญัฐยา สิ้นตระกูลการผล. เรียบเรียงโดย วีรรุช มาฆะศิริรานนท์. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กชเปอร์เน็ต จำกัด, 2555. บริษัท ส.เอเชียเพรส (1989) จำกัด

Lim Ghee Soon, Robert L. Mathis and John H. Jackson. Human Resource Management. Singapore, 2010.

Nielsen Lars Pinnerup. Labor rights of foreign teachers in Thailand. A thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Arts Programs in Southeast Asian studies Chulalongkorn University, 2008.

Wikipedia the free Encyclopedia, First language [online], 25 มกราคม 2559. Available from:https://en.wikipedia.org/wiki/First_language





ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิประชุมกลุ่ม (Focus group)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

(1) รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ
คณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 2) ท่านอัคร ปกมนตรี เอกอัครราชทูตประจำกระทรวง
กระทรวงการต่างประเทศ
- 3) นางเกศธิดา เขียวสอาด
ผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
สำนักเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ
- 4) นางวรรณิ์ เจียรนวนนท์ รอสส์
ผู้รับใบอนุญาตและผู้จัดการโรงเรียนนานาชาติคอนคอร์เดีย
- 5) Ms Nadine Tyro Managing director
True teaching company – Agency จัดหาครูชาวต่างชาติมาสอนในประเทศไทย

(2) รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประชุมกลุ่ม (Focus group)

- 1) นางวรรณิ์ เจียรนวนนท์ รอสส์
ผู้จัดการและผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนนานาชาติคอนคอร์เดีย
- 2) ดร. กาญจน์วรินทร์ ผลอนันต์
ผู้อำนวยการโรงเรียนนานาชาติเซนต์แอนดรูว์ส
- 3) ดร.อนุสรุ สวรรณวงศ์
อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
- 4) คุณทรงพล บุญประเสริฐ
ผู้จัดการ ผู้รับใบอนุญาตและผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาล คิราคิร่า คิตส์ นานาชาติ
- 5) ดร.ธนีนาฏ ญ สุนทร
ผู้ช่วยอธิการบดีและคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
- 6) อาจารย์บุษบงค์ ลาแก้ว
ผู้อำนวยการ โรงเรียนนานาชาติ เด่นหล้า บริติช สคูล

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



Survey Questionnaire for Research

Subject: RECRUITMENT, SELECTION AND RETENTION GUIDELINES FOR FOREIGN TEACHERS OF INTERNATIONAL SCHOOLS IN BANGKOK

Item 1 for School Management

Instruction for completing questionnaires.

1. This survey is aimed to study the current situation of the recruitment, selection and retention of Foreign Teachers working at International Schools in Bangkok.

2. There are 15 pages of the survey which is divided into 5 different parts:

Part 1: Basic information of the respondents. There are 6 checklist questions in this section.

Part 2: School background Information. There are 10 checklist questions and 1 rating scale question in this section.

Part 3: Current condition of teacher employee recruitment and maintenance of the international school in Bangkok. There are 30 checklist questions in this section.

Part 4: Problems surrounding teacher employee, recruitment, selection and retention. There are 3 checklist questions in this section.

Part 5: Employee, recruitment, selection and retention which is related to the Thai government. There is 1 question in this section.

The aim of this data collection is to be used for education science research only. It is composed of analytical questions for an overview situation that does not have any significant meaning in relation to a specific person or institution. Please complete each question with the facts to the best of your knowledge. Your responses will be most useful for the researcher which will lead to a significant advantage in overall education in Thailand.

Part 1 Basic information of the respondents.

Please put a check mark ✓ in the correct box

1. What is your gender?

- 1) Male
 2) Female

2. What is your age?

- 1) Under 40 years old
 2) 41- 45 years old
 3) 46- 50 years old
 4) 51 – 55 years old
 5) Over 56 years old

3. What is your Nationality?

- 1) Thai
 2) American
 3) British
 4) Australian
 5) Canadian
 6) New Zealander
 7) Other, (please specify)

4. What is your Educational background?

- 1) Bachelor or undergraduate degree
 2) Master degree
 3) Doctoral degree
 4) Other, (please specify).....

5. Please specify your current position.

- 1) Thai Principal
 2) School Licensee
 3) School Manager
 4) School Principal
 5) Human Resources
 6) School Board

6. How long have you been working in this position?

- 1) Less than 10 years
 2) 11 - 20 years

- 3) 21 – 30 year
- 4) More than 30 years

Part 2: School Background and Information.

Please put a check mark ✓ in the correct box

1. **How long has the school been in operation?**
 - 1) Less than 5 years
 - 2) Between 5 to 10 years
 - 3) Over 10 years
2. **School management and operation. Please answer only the relevant questions that pertain to your school.**
 1. The school is running a chain of schools in the name of foreign entity from another country.
 - 1) The school is owned by a Thai.
 - 2) The school is owned by a foreigner.
 - 3) The school is owned by both a Thai and a foreigner as joint partners.
 2. The school is a new established school in Thailand.
 - 1) The school is owned by a Thai.
 - 2) The school is owned by a foreigner.
 - 3) The school is owned by both a Thai and a foreigner as joint partners.
3. **What are the different levels of education at your school?**
 - 1) Pre-Nursery + Nursery
 - 2) Pre-Nursery + Nursery + Elementary
 - 3) Pre-Nursery + Nursery + Elementary + Middle School
 - 4) Pre-Nursery + Nursery + Elementary + Middle School + High School
 - 5) Pre-Nursery + Nursery + Elementary + Middle School + High School +Diploma program
4. **How many students attend your school?**
 - 1) Less than 200 students
 - 2) 200 - 399 students
 - 3) 400 - 599 students
 - 4) 600 - 799 students
 - 5) 800 – 999 students
 - 6) Over 1,000 students

5. **What is your school curriculum?**
- 1) British Curriculum
 - 2) International Baccalaureate (IB)
 - 3) American Curriculum
 - 4) Singapore Curriculum
 - 5) Australian Curriculum
 - 6) Other Curriculum (please specify)
6. **How many native English speaking teachers eg. British, Irish, American, Australian, New Zealander and Canadian do you have in your school?**
- 1) Less than 10 people
 - 2) 10 - 49 people
 - 3) 50 - 89 people
 - 4) 90 - 129 people
 - 5) 130 - 169 people
 - 4) Over 170 people
7. **Why are native English speakers needed for the school?**
(Select one or multiple answers)
- 1) Good accent and pronunciation.
 - 2) Good understanding of school curriculum.
 - 3) Good educational background.
 - 4) Native English teacher are popular among students.
 - 5) To gain higher level of parent confidence.
 - 6) Social values and acceptance.
 - 7) Creating a positive image to increase market share.
 - 8) Other reasons. (please specify)
8. **How does the school recruit Foreign teachers?**
(Select one or multiple answers)
- 1) The school processes the recruitment on its own.
 - 2) Via recruitment agency company.
 - 3) The school uses a combination of their own resources and a recruitment agency.
 - 4) Others, (please specify)
9. **How are your official documents (Visa, Work permit, and/or teaching license) processed by the school?**
- 1) The school handles all needed documents for visa requirements.
 - 2) The school uses a separate agency or company to process all documents for visa.

- 3) The individual faculty member will have to process their own documents.
- 4) Other reasons (please specify)

10. In your opinion, why do people from foreign countries want to get a job in Thailand? (Select one or multiple answers)

- 1) Thai tradition and culture
- 2) Nice habits of Thai people
- 3) Geography of Thailand
- 4) Reasonable cost of living
- 5) The benefits of Thai government and laws to be employed as a teacher
- 6) Salary and benefits are higher than other countries.
- 7) Thai government allows foreigners to work as a teacher within the country.
- 8) Other reasons (Please specify)

11. Which subjects faculty do you find is the most difficult to recruit? Please rank the following subjects in order from most to least difficult, put number 1 – 14 in front of each subject

English	Ranking
Mathematics	Ranking
General Science	Ranking
Chemistry	Ranking
Biology	Ranking
Physics	Ranking
Psychology	Ranking
Health Education	Ranking
Social Studies/Humanities	Ranking
Music	Ranking
Physical Education	Ranking
Early Childhood Education	Ranking
Primary School Education	Ranking
Foreign Language Education	Ranking

Part 3: Current conditions of teacher employee recruitment and maintenance of international schools in Bangkok.

Please put a check mark ✓ in the correct box

Employee Recruitment

1. Why is teacher recruitment needed for the school?

(Select one or multiple answers)

- 1) Teacher resignation
- 2) Non-renewal of contracts
- 3) New job promotion.
- 4) Increasing student admission
- 5) Restructuring in school management
- 6) Other reasons (please specify)

2. How do they create a job description?) (Select one or multiple answers)

- 1) The exit interviews.
- 2) Teachers behavior observation.
- 3) Teachers performance report.
- 4) Corporate and administrator policy and procedure.
- 5) Competitive domestic and international marketing competition.
- 6) Other reasons (Please specify)

3. How do school administrators prepare for foreign teacher recruitment?

(Select one or multiple answers)

- 1) Use human resource strategic plan as a resource.
- 2) Review job positions in order to fulfill the needs of each department.
- 3) A good use of data collection and analysis.
- 4) The administrative team will create a job description and required qualifications to specify clear responsibilities of each position.
- 5) The administrators complete a hiring financial budget for open positions.
- 6) Other reasons (please specify)

4. What are things administration evaluates when deciding on faculty recruitment needs? (Select one or multiple answers)

- 1) Number of teachers who have given notice of their intention to resign each year.
- 2) Number of teachers with expired contracts.
- 3) Statistics of teachers who fail to meet school performance expectations.
- 4) The increasing number of students.

- 5) The ratio of students and teachers according to the Ministry of Education.
- 6) School policy.
- 7) Cost of hiring and employee benefits that the school can afford.
- 8) Teacher compensation compliance with the competitive job market competition.
- 9) Thai laws, notifications, regulation, and other relevant rules.
- 10) Current condition of the competitive domestic and international job market competition.
- 11) Other sources (please specify)

5. How many years of teaching experience should a good teacher have?

(Select one or multiple answers)

- 1) Over 1 year
- 2) Over 2 years
- 3) Over 3 years
- 4) Over 4 years
- 5) Over 5 years
- 6) Other (please specify)

6. Who needs to get involved in the foreign teacher recruitment process?

(Select one or multiple answers)

- 1) School board
- 2) School licensee
- 3) School Manager
- 4) Thai Principal
- 5) School Principal
- 6) Human Resources Manager

7) Others (please specify)

7. What are the required conditions and qualifications of a foreign teacher?

(Select one or multiple answers)

- 1) Candidate's educational background that best match with the open position.
- 2) English proficiency.
- 3) Proficiency in other languages besides English.
- 4) Other special qualifications.
- 5) Teaching experience.
- 6) Teaching experience in Thailand and/or in Asia.
- 7) A certificate from an accredited institution.
- 8) Criminal record clearance certificate from the country of residence.

- 9) No record of mental health problems and substance abuse.
- 10) Others (please specify)

8. What is a foreign teacher recruitment channel your school uses?

(Select one or multiple answers)

- 1) A candidate send his/her application directly to school.
- 2) Posting a job on school website.
- 3) Posting a job on Facebook.
- 4) Use teacher's database from school's software and contact a candidate.
- 5) Current teacher profile on a job site.
- 6) Social networking: select a potential candidate from an employee or another respected contact.
- 7) Select the alumnus and/or alumnae for the position.
- 8) Recruiting Agent Search Association
- 9) Others (please specify)

9. How do you locally recruit foreign teachers? (Select one or multiple answers)

- 1) Local agency
- 2) Local university
- 3) Local Job Fair
- 4) Job posting via the International Schools Association of Thailand
- 5) Job posting via Foreign Embassies and Consulates located in Thailand
- 6) Overseas Agency for Foreign Teachers.
- 7) Others (please specify)

10. How do you recruite internationally for foreign teachers from other countries?

(Select one or multiple answers)

- 1) Agency from other country.
- 2) Foreign university in other country.
- 3) Overseas Job Fair.
- 4) Others (please specify)

Employee Selection

11. Who is the person that filters the applicants prior to interview selection?

(Select one or multiple answers)

- 1) School board
- 2) School licensee
- 3) School Manager
- 4) Thai Principal

- 5) School Principal
- 6) Human Resources Manager
- 7) Others (please specify)

12. What is the selection criteria for hiring foreign teachers?

(Select one or multiple answers)

- 1) Education Background.
- 2) Teaching experience.
- 3) English proficiency as a native speaker.
- 4) Proficiency in other languages besides English.
- 5) Commitment to student learning.
- 6) Attended good training and development programs.
- 7) Positive attitude about the education field.
- 8) Initiative and enthusiasm.
- 9) Others (please specify)

13. Who is responsible for the candidate selection?

(Select one or multiple answers)

- 1) School board
- 2) School licensee
- 3) School Manager
- 4) Thai Principal
- 5) School Principal
- 6) Human Resources Manager
- 7) Others (please specify)

14. How do you select a foreign teacher locally?

(Select one or multiple answers)

- 1) Job interview
- 2) Teaching demonstration
- 3) Writing test
- 4) Lesson plan
- 5) Other (please specify)

15. How do you select a foreign teacher internationally from other countries?

(Select one or multiple answers)

- 1) Face-to-Face job interviews
- 2) Online job interviews
- 3) Writing test

- 4) Lesson planning
- 5) Others (please specify)

16. How do you insure the credentials of the foreign teacher is accurate and true?

(Select one or multiple answers)

- 1) Direct contact to the university in which he/she graduated.
- 2) Ask for an original certificate or transcript from the teacher.
- 3) Tell the teacher to contact the university to send an original certificate or transcript from the university.
- 4) A certified letter from an authoritative source that issued a professional teacher license.
- 5) Others (please specify)

17. How do you process a criminal record check? (Select one or multiple answers)

- 1) If a teacher is currently working in Thailand, he/she has to contact the Royal Thai Police Headquarters himself/herself.
- 2) If a teacher is currently working abroad, he/she has to contact the Royal Police Headquarters of the country of residence.
- 3) The teacher contacts the Police Headquarters of the country of their nationality.
- 4) Others (please specify)

18. How does your school verify an employment history?

(Select one or multiple answers)

- 1) Work history is conducted by contacting previous employers.
- 2) Contact reference person in candidates' job application form.
- 3) Check from the certificate of employment.
- 4) Others (please specify)

19. Does your school require a pre-employment medical checkup before you start your job?

- Yes No

If Yes, Please check all that apply.

- 1) The pre-employment medical examination is performed by a specific hospital or health care center referred by the school.
- 2) The pre-employment medical examination is performed by any professional healthcare organizations of the country of the teacher's residence.
- 3) The pre-employment medical examination is performed by a hospital partnership of the school.
- 4) Others (please specify)

20. Typically, what is the length of an expatriate teacher's contract in your school?

- 1) 1 year contract
- 2) 2 years contract
- 3) 3 years contract
- 4) 4 years contract
- 5) 5 years contract

Employee Retention

21. What is your teacher retention strategy? (Select one or multiple answers)

- 1) Reposition and/ or put the right teacher in the right job.
- 2) Encourage foreign teachers to speak his/her mind freely and listen to them.
- 3) Support them with needed counseling and assistance.
- 4) Create fairness and transparency in workplace.
- 5) Give teachers freedom to work at their full abilities. Allow them to make decisions by themselves.
- 6) Support job growth by providing leadership opportunities.
- 7) Provide fair benefits and compensations.
- 8) Others (please specify)

22. Does your school provide a job orientation to the new expat teachers?

- Yes No

If Yes – What kind of information will the new teachers learn at the job orientation?

(Select one or multiple answers)

- 1) School background, policies, rules and regulations.
- 2) School organizational structure, Administrative team, chain of command.
- 3) Teacher's duty and responsibility.
- 4) Thai society, traditional and culture.
- 5) Thai laws, regulations and government agencies which will be involved with the foreign teacher.
- 6) Others (please specify)

23. What type of training and development program is arranged for your teachers? Please put a check mark ✓ in front of any program that pertain to your school as In-school and/or outside school professional training

	Program	In-school training	Outdoor training
1	Training from a base of school curriculum.		
2	The framework of teaching and learning.		
3	Teaching Techniques.		
4	Psychological studies.		
5	Educational Media & Technology.		
6	Educational measurement, assessment, and evaluation plus the follow-up on training and development program.		
7	Thai language, traditions and culture.		
8	Others		

24. How does administration follow-up and get feedback from the training and development programs attended by foreign teachers?

(Select one or multiple answers)

- 1) In-school supervision.
- 2) Peer evaluation of teaching.
- 3) Student evaluation of teaching.
- 4) Parent evaluation of teaching.
- 5) Head of Academic evaluation of teaching.
- 6) Principal evaluation of teaching.
- 7) Others (please specify)

25. Which of the following requirements is essential for teachers while considering their individual career paths? (Select one or multiple answers)

- 1) The ability to adjust to changes in the environment.
- 2) Skills, ability and experience for the job.
- 3) Attitude about the school.
- 4) Relationship with colleagues.
- 5) Relationship with students and parents.
- 6) The ability to comply with school policy.
- 7) Others (please specify)

26. What are the welfare and benefits for foreign teachers?

(Select one or multiple answers)

- 1) *Accommodation* allowance
- 2) Food allowance
- 3) Travel allowances (from-to school)
- 4) Medical Insurance
- 5) Annual Health check-up
- 6) Provident Fund
- 7) Training and development allowance.
- 8) Airfare allowance: a flight back to the teacher's country during a semester break.
- 9) Children's education allowance
- 10) Work permit application service fees
- 11) Visa application and Visa renewal service fees.
- 12) Others (please specify)

27. What is included in your school policy to influence teacher retention?

(Select one or multiple answers)

- 1) Yearly employee bonus.
- 2) Performance-based rewards for the perfect attendance record e.g. on time arrival, zero absenteeism etc.
- 3) Payments for overtime work on public holiday and weekends.
- 4) Teachers' work permit, visa and re-entry services provided by school.
- 5) Visa services of the teachers' family members provided by the school.
- 6) Teachers' work permit, visa and re-entry services paid by the school.
- 7) A teacher is allowed to own school stock.
- 8) Recognition program: reward the long-serving loyalty employees.
- 9) Others (please specify)

28. Who is responsible for foreign teacher's performance evaluation?

(Select one or multiple answers)

- 1) School board
- 2) School licensee
- 3) School Manager
- 4) Thai Principal
- 5) School Principal
- 6) Human Resources Manager

7) Others (please specify)

29. Which of the following areas do foreign teachers often ask for advice concerning?

(Select one or multiple answers)

- 1) Teaching model – designing instruction
- 2) Job processing
- 3) Conflict in workplace
- 4) Family matters
- 5) Adaptation to Thai language and culture
- 6) Compliance with Thai law
- 7) Curriculum Delivery
- 8) Playing Taxes
- 9) Others (please specify)

30. Why do teachers stay at their current job at a school?

(Select one or multiple answers)

- 1) They feel valued.
- 2) Organizational pride and loyalty
- 3) Satisfaction with management performance of the administrators
- 4) Fair remuneration
- 5) Co-worker compatibility
- 6) Satisfaction in Thai culture and tradition
- 7) Reasonable cost of living in Thailand
- 8) Other reasons (please specify)

Part 4: Challenges of recruitment, selection and retention

Please put a check mark ✓ in the box

1. What are the biggest challenges with the teacher recruitment process?

(Select one or multiple answers)

- 1) Teacher compensation does not comply with the competitive job market.
- 2) The unsatisfactory location or atmosphere of the country in which your school is located. (example: climate, pollution, culture, etc.)
- 3) Lack of an exit interview to a teacher who has given notice of his/her intention to resign.
- 4) Lack of a record on teacher's teaching observation.
- 5) There is no system to record teacher performance.
- 6) Unclear school policies or uncertain instruction from administrators.

- 7) Limited budget to hire teachers with needed qualification for the school.
- 8) The high cost of recruitment.
- 9) The recruitment strategy does not reach the target audience.
- 10) Other reasons (please specify)

2. What can be a problem of the selection process? (Select one or multiple answers)

- 1) Those who engage in scrutinizing do not have qualified experiences and knowledge.
- 2) Lack of systematic candidate background and referral check in process.
- 3) Spend too much time on selecting and checking documents may turn candidates off.
- 4) High cost in foreign teacher selection process.
- 5) Qualified foreign teachers do not meet the needs of the school.
- 6) Data collected via online interview may not complete comparing with the face-to-face interview.
- 7) Some candidates cannot manage multiple tasks. For example, they cannot arrange other learning activities to support their teaching plan.
- 8) Foreign teachers who graduated in education major from abroad can't process teaching license from Teachers' council of Thailand.
- 9) Uncooperating of some royal police headquarters in some countries resulting in absence of teacher criminal record clearance certificate.
- 10) Too much time spent on clarifying criminal record clearance certificate by royal police headquarters in some country.
- 11) Others (please specify)

3. What can be a problem concerning your retention strategy?

(Select one or multiple answers)

- 1) Teacher salary and compensation cannot compete with other schools.
- 2) Not as much welfare and benefits provided compared with other schools.
- 3) There is no school orientation for new foreign teachers each year.
- 4) Lack of a good human resources staff with knowledge and ability to help support expat teachers.
- 5) Limitation of teacher training and development budget.
- 6) School does not provide expat teachers with services on visa, re-entry, work permit, teaching license.
- 7) Foreign teachers lack of knowledge and understanding of Thai law.
- 8) Expat teachers cannot be adapted to Thai language and culture.

- 9) Teachers cannot get along with parents and students.
- 10) The school culture differs from foreign teacher beliefs
- 11) Others (please specify)

Part 5: Recruitment and retention relating to Thai government.

Direction: Please put a check mark ✓ in front of any areas that pertain to your institution.

Problem in foreign teacher recruitment and retention relating to Thai government.

(Select one or multiple answers)

-1) The government website shows out of date information on visa and re-entry application for foreign teachers.
-2) The 30 days as stated in the handbook is too long. It takes too much time to process Teaching license to Foreign Teachers from the Teachers Council of Thailand.
-3) There is no flexibility in overseas degree equivalency by the Thai Ministry of Education.
-4) There is little to no cooperation between some of the Thai departments. For example, Some of the Thai Consulates does not separate the Non B Visa applicants as a teacher and the normal business worker which create a duplicate job and also lead to the difficulty for some teachers to process another certified letter from the Ministry of Labor even though they already have letter of Teaching Permit to Foreign Teachers from the Teachers Council of Thailand.
-5) Others (please specify)

Survey Questionnaire for Research

Subject: RECRUITMENT, SELECTION AND RETENTION GUIDELINES FOR FOREIGN TEACHERS OF INTERNATIONAL SCHOOLS.

Item 2 for Foreign teachers

Instruction for completing questionnaires.

1. This survey is aimed to study current situation of the Recruitment, Selection and Retention of overseas teachers working at International School in Bangkok.
2. There are 16 pages of the surveys which are divided into 5 different parts:
 - Part 1 Basic information of the respondents. There are 19 checklist questions on this part.
 - Part 2 Current of Employee Recruitment. There are 7 checklist questions question on this part.
 - Part 3 Current of Employee Selection. There are 6 Checklist questions on this part.
 - Part 4 Current of Employee Retention. There are 26 checklist questions on this part.
 - Part 5 Employee of Recruitment, Selection and Retention. which related to Thai government There is 6 question on this part.

The aim of this data collection is to be used for education science research only. It is analysis questions for an overview situation that does not have any significance meaning in relation to a specific person or institution. Please complete each question with the facts to the best of your knowledge. Your responses will be most useful for the researcher which lead to a significant advantage in overall education in Thailand.

Questionnaire

Part 1 : Basic information of the respondents

Instruction: Please check (✓) and complete your information with the applicable information.

1. Gender

1). Male

2). Female

2. Age

1). Less than 30 years

2). 30 - 39 years

3). 50 - 59 years

4). 60 years up

3. Status

1). Single

2). Married no children

3) Married with children

4). Other.....

4. Nationality

1). British

2). American

3). Canadian

4). Australian

5). New Zealander

5. Degree(s) (Please state your qualifications)

1). Bachelor degree

2). Diploma degree

3). Postgraduate degree

4). Master degree

5). Doctorate degree

6). Other, please specify

6. How many years of experience in teaching do you have?

1). 2 years or less

2). 3 - 4 years

3). 5 - 10 years

4). 11-19 years

5). More than 20 years

7. What subject do you teach? (Choose all that apply)

1). English

2). Mathematics

3). Science

4). Social Studies

5). Health Education

6). Physical Education

7). Biology

8). Music

9). Chemistry

10). Other, (Please specify).....

8. What level are you teaching?

1). Kindergarten

2). Elementary

3). Middle years

4). Secondary

5). Diploma

6). Other, (Please specify).....

9. What after school activities do you teach (Choose all that apply)?

1). Ballet

2). Art and Craft

3). Swimming

4). Taekwondo

5). Math

6). Violin

7). Football

8). Volleyball

9). Storytelling

10). Dancing

11). Singing

12). Piano

13). Other, (Please specify).....

10. Where did you gain your teaching license from (Choose all that apply)?

1). Teaching license from abroad

2). Teaching license in Thailand

3). Teaching license waiver

4). Other, please specify

11. How many years have you worked in Thailand?

- 1). Less than 2 year 2). 3 - 4 years
 3). 5 – 10 years 4). 11-19 years
 5). More than 20 years

Part 2 : Recruitment

Instruction : Please check (v) and complete your information with the applicable information.

1. What reasons are you currently working in Thailand (Choose all that apply)?

- 1). People
 2). Tourist attractions
 3). Thai culture
 4). Food
 5). Democratic society
 6). Cost of living
 7). Access to foreign products
 8). Other, (Please specify).....

2. Who is responsible for planning Human resources for foreign teachers in your school? (Choose all that apply)

- 1). School director
 2). Manager
 3). School deputy director
 4). School board
 5). Administrators of School board
 6). Head of human resources
 7). Head of foreign language department
 8). Other, (Please specify).....

3. What are the qualifications required for the foreign teachers in your school?

(Choose all that apply)

- 1). Graduated with bachelor's degree in education.
 2). Graduated with bachelor's degree in any field
 3). Experience in teaching
 4). Having teaching license
 5). Having Thai teaching license
 6). Having Thai language and culture certificate

- 7). Other, (Please specify).....
4. **When does your school send the letter of intent for the following academic year?**
- 1). First term
- 2). Second term
- 3). anytime
- 4). End of academic
- 5). Other, (Please specify).....
5. **How did you find out about job opportunities at your current school? (Choose all that apply)**
- 1). From a school website.
- 2). From school Facebook.
- 3). From Introduce from current teachers
- 4). From alumni.
- 5). From employment agency in Thailand
- 6). From job fair in Thailand
- 7). From ambassador
- 8). International School Association of Thailand
- 9). Other, (Please specify).....
6. **How have you found out about job opportunities abroad in other schools? (Choose all that apply)**
- 1) From alumni.
- 2) Introduce from outsider
- 3) From employment agency from aboard.
- 4) University in aboard
- 5) Job Fair in aboard
- 6) Other, (Please specify).....
7. **What criteria are used in the recruitment of foreign teachers for employment at these schools? (Choose all that apply)**
- 1). Bachelor degree in education.
- 2). Diploma degree in education.
- 3). Postgraduate degree in education.
- 4). Master degree in education.
- 5). Doctoral degree in education.
- 6). Working experience.

- 7). Teaching license from aboard
- 8). Teaching license from Teachers council of Thailand
- 9). Criminal checklist
- 10). Medical checkup
- 11). Other, (Please specify).....

Item 3 : Employee of Selection

Instruction: Please check (✓) and complete your information with the applicable information.

1. **Why did you choose your current career? (Choose all that apply)**
 - 1). Position
 - 2). Salary
 - 3). School environment
 - 4). Mission statement
 - 5). Community
 - 6). School program
 - 7). Other, (Please specify).....
2. **What are the procedures of hiring foreign teachers in your school? (Choose all that apply)**
 - 1). Interview.
 - 2). Written test.
 - 3). Teaching demonstration.
 - 4). Interview and teaching demonstration.
 - 5). Examination and teaching demonstration
 - 6). Interview written test and teaching demonstration.
 - 7). Other, (Please specify).....
3. **In your opinion, how long should a foreign teacher's probation period last? (Please choose only one)**
 - 1). Less than 4 months.
 - 2). 4 months.
 - 3). 6 months
 - 4). 1 year
 - 5). 2 years
 - 6). Other, (Please specify).....
4. **Did the current school verify your education background?**
 - Yes
 - No

5. Did the current school verify your criminal record?

Yes

No

6. Did the current school ask for a pre-employment medical checkup?

Yes

No

Item 4 : Employee of Retention

Instruction : Please check (v) and complete all the applicable information

1. How many years have you worked in your current school?

1). 2 years or less

2). 3 - 4 years

3). 5 – 10 years

4). 11-19 years

5). More than 20 years

2. Why would you like to stay at your current position and school?

1). School management

2). Salary

3). Good allowance

4). School curriculum

5). Other, (Please specify).....

3. How much money do you earn a month?

1). Less than 50,000 baht

2). 50,001 – 100,000 baht

3). 100,001 – 150,000 baht

4). 150,001 – 200,000 baht

5). Higher than 200,0001 baht

6). Other, (Please specify).....

4. Please indicate the support you receive from your school (Check all that apply).

1). Housing

2). Food

3). Transportation

4). School fees for children

5). Insurance

6). Health check up

7). provident fund

8). Professional development

9). Air ticket - go to hometown airfare during summer

10). Other, (Please specify).....

5. Please indicate which of the options for visa requirements your school supports you with (Choose all that apply).

- 1). Visa fees
- 2). Visa fees & re-entry fees
- 3). Work permit fees
- 4). Professional development
- 5). Thai language and culture training
- 6). Teaching license fees
- 7). Other, (Please specify).....

6. Does the school support your family?

- 1). Yes 2). No.

Does the school support your spouse or children in any of following areas?

(Choose all that apply)

- 1). Visa fees
- 2). Visa fees & re-entry fees
- 3). School fees
- 4). Certified marriage certificate and birth certificate
- 5). Other, (Please specify).....

7. When foreign teachers have problems with health issues, how should the school assist them? (Choose all that apply)

- 1). Help with reimbursement of medical expenses from Social Security.
- 2). Welfare funds to assist school staff.
- 3). Get donations from colleagues.
- 4). Get help form the PTA, (Parents and teachers association)
- 5). Assistance from the association/Club alumni.
- 6). Other, (Please specify).....

8. What should the school welfare program for foreign teachers include?

(Choose all that apply)

- 1). Medical fees.
- 2). Housing.
- 3). Saving funds.
- 4). Funds for teaching supplies.
- 5). Provide lunch
- 6). Pay fees for work permit.

- 7). Pay fees for visa.
- 8). Pay fees for re-entry
- 9). Pay fees for visa of a teacher's family.
- 10). Pay fees for re-entry of teacher's family.
- 11). Fund for leaving the country to update the visa.
- 12). Travel expenses whenever it becomes necessary to perform work require.
- 13). Compensation for overtime work.
- 14). Provide learning facilities for teacher.
- 15). Provide facilities and materials to support teaching and learning of teachers.
- 16). Other, (Please specify).....

9. What other overall welfare of foreign teachers, should the school provide for incentives and good morale? (Choose all you apply)

- 1). The work load is evenly distributed and fair.
- 2). Any tutoring must be done under the rules of the schools.
- 3). Any feat, should be done with fairness under the rules of the school.
- 4). Other, (Please specify).....

10. Does your school have orientation?

- 1) Yes 2) No

11. What is the content of the orientation? (Choose all that apply)

- 1). General background information about the school.
- 2). Vision, mission and goals of the school.
- 3). Rules and regulation of the school.
- 4). Working as a team and getting along with school.
- 5). Environment and community life where school is located.
- 6). The knowledge of Thai social and culture
- 7). Other, (Please specify).....

12. How should new foreign teachers be trained to understand the proper process in a school's operation? If any, what programs should a school adopt for improvement in the workplace? (Choose all that apply)

- 1). School orientation.
- 2). Providing activities for promoting employee relations in school.
- 3). Assign a supervisor to advise on various operations.
- 4). Providing a mentor.
- 5). Other, (Please specify).....

13. In what manner do the administrators in your school communicate with foreign teachers and staff of current situations (Choose all that apply)?

- 1). Inform by the head of department.
- 2). Give a detailed action plan.
- 3). Notify teachers in the meeting
- 4). To send an email.
- 5). Other, (Please specify).....

14. What should the school do when foreign teachers have issues or become frustrated at work? (Choose all that apply)

- 1). Meet with managers/Administrators.
- 2). Send an email to the teacher.
- 3). Consult supervisor or meet with the person directly.
- 4). Consult the head of the Department directly.
- 5). Other, (Please specify).....

15. Does your school have Professional development?

- 1) Yes
- 2) No

16. Does your school have in house training?

- 1) Yes
- 2) No

17. Which items at your school are emphasized for foreign teacher's training and developments? (Choose all that apply)

- 1). Classroom management.
- 2). A variety of teaching techniques.
- 3). Educational Psychology
- 4). Using instructional media and educational technology.
- 5). Measurement and evaluation in education.
- 6). The instruction of teaching materials
- 7). Other, (Please specify).....

18. How does your school promote the training and developing programs for foreign teachers? (Choose all that apply)

- 1). Internal supervision.
- 2). Encouraging knowledge exchange.
- 3). Inviting speakers that are outsourced
- 4). Arrange the training using an outside agency in Thailand.
- 5). Arrange the training using an outside agency abroad.
- 6). Providing in house training by each department.

- 7). Providing training by school administrators.
- 8). Providing a mentor.
- 9). Other (Please specify).....

19. What are the objectives of foreign teachers' performance appraisal?

(Choose all that apply)

- 1). Consideration for advancement.
- 2). Consideration for special compensation.
- 3). Consideration for contract renewal
- 4). To determine annual rewards or bonuses.
- 5). For planning, human resources of foreign teachers of the school.
- 6). To use as a guide in the training and development program for teachers of foreign nationals.
- 7). To establish relationships between supervisors and faculty.
- 8). To encourage foreign teachers to work more effectively.
- 9). Other, (Please specify).....

20. Who is responsible for the performance appraisal for foreign teachers

(Choose all that apply)?

- 1). School licensee.
- 2). School Director.
- 3). School Principal
- 4). Head of School
- 5). Administrative Board.
- 6). Head of department
- 7). Teacher. Himself/herself
- 8). Other, (Please specify).....

Item 5 : Government liaison for Foreign teachers

Instruction: Please check (✓) and complete your information with the applicable information.

Do you know how to process a Thai teaching license?

- 1) Yes 2) No

1. Do you know how to process a work permit?

- 1) Yes 2) No

2. Do you know how to process your visa?

- 1) Yes 2) No

3. Do you know how to process visa(s) for your family?

- 1) Yes 2) No



แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ

(ร่าง)แนวทางการสรรหา คัดเลือกและกล่ากรับรองรักษาครูสาขาต่างๆของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการสรรหาคัดเลือกและภารกิจรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

2. แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางการสรรหาคัดเลือกและภารกิจรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ขอความกรุณาโปรดพิจารณาแนวทางการสรรหาคัดเลือกและภารกิจรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ส่งมาพร้อมแบบประเมินนี้ แล้วตอบแบบประเมินแต่ละข้อโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

4. ในกรตอบแบบประเมินครั้งนี้ ผู้วิจัยตระหนักดีว่า ท่านมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานของท่านเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการวิจัย เพื่อผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาของประเทศไทยให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

5. ขอความกรุณาให้ความอนุเคราะห์ส่งแบบประเมินกลับคืนหลังเสร็จกิจกรรม Focus group

E-mail : boonyapa.bua@gmail.com Tel. 088-0210658

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน

ชื่อ นามสกุล

ตำแหน่งปัจจุบัน

โรงเรียน/มหาวิทยาลัย.....

คำชี้แจงสำหรับตอนที่ 2 แบบประเมินนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในระดับคะแนนซึ่งตรงกับ
ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
ระดับ	หมายถึง	ระดับ	หมายถึง
5	มีความเหมาะสมมากและมีความจำเป็นเร่งด่วนในการปฏิบัติ	5	แนวปฏิบัติชัดเจนมาก สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจนประสบความสำเร็จ
4	มีความเหมาะสมค่อนข้างมากควรนำไปปฏิบัติให้เกิด ความสำเร็จ	4	แนวปฏิบัติชัดเจน มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ
3	มีความเหมาะสมปานกลางปฏิบัติได้ก็ไม่ได้ก็ไม่เกิด ความเสียหาย	3	แนวปฏิบัติชัดเจนพอสมควรความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ความสำเร็จในระดับปานกลาง
2	มีความเหมาะสมค่อนข้างน้อยสามารถนำไปปฏิบัติ ได้ตามสถานการณ์	2	แนวปฏิบัติชัดเจนพอสมควรแต่มีความยากลำบากในการนำไปปฏิบัติ
1	มีความเหมาะสมน้อยอาจไม่คุ้มค่าในการนำไปปฏิบัติ	1	แนวปฏิบัติไม่ชัดเจนเมื่อนำไปปฏิบัติอาจไม่ประสบความสำเร็จ

ลงชื่อ.....

()

ผู้ประเมิน

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมาก ณ โอกาสนี้



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวบุญญาภา ปกิระสัง เกิดเมื่อวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2525 จังหวัดนครราชสีมา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด) จากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในปีการศึกษา 2548 และเข้าศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2557 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนนานาชาติคอนคอร์เดียน

