

การบริหารงานบุคคล กรณีครูชาวจีนในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

DIAO YU YU¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ เปรียบเทียบความคิดเห็น และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลกรณีครูชาวจีนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสอนภาษาจีนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 77 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ส่วนสถิติที่ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ส่วนข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลกรณีครูชาวจีนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนจังหวัดปทุมธานี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการกำหนดค่าตอบแทน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการประเมินการปฏิบัติงาน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลกรณีครูชาวจีนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนจังหวัดปทุมธานีทั้ง 6 ด้าน ระหว่างครูสอนภาษาจีนที่มีเพศและอายุต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลกรณีครูชาวจีนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนจังหวัดปทุมธานี พบว่าโรงเรียนควรมีนโยบายและแผนในการบรรจุและแต่งตั้งครูสอนภาษาจีนที่เป็นคนเชื้อชาติจีน ควรแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาครูสอนภาษาจีนที่เป็นคนเชื้อชาติจีนร่วมด้วย ควรให้การดูแลและเอาใจใส่ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของครูจีน ควรให้ครูจีนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมและพัฒนาครูจีนด้านความรู้และการสอน และควรระบุเงื่อนไขในการให้ครูจีนออกจากงานไว้ในสัญญาจ้าง

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the conditions, the comparison of opinions, and personnel development management of Chinese teachers of private basic schools in Pathumthani province. A sample of 77 Chinese teachers was selected and the

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

research tools used to collect the data were a set of questionnaires and in-depth- interview. The data were analyzed by 6 statistics methods: percentage, mean, standard deviation, T-test, F-test and content analysis.

The findings were as follows:

The conditions of personnel management of Chinese teachers in private basic schools in Pathumthani province for all six dimensions were in high level. The highest dimension average was the wages whereas the lowest was job performance.

In comparison the opinions towards the personnel management of Chinese teachers in private basic schools in Pathumthani province, it was found that there was no difference opinion among Chinese teachers who have difference age and sex.

With regards to the personnel management development for Chinese teachers in private basic schools, it was recommended that schools should have policy and plans for Chinese nationality teachers' recruitment. In addition, there should have both Chinese and Thai nationality committee for admission. The committee must involve in taking good care of Chinese teachers and supporting them to develop not only knowledge but also teaching techniques which details are exactly specified in the work contract agreement.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศจีนได้รับตำแหน่งมหาอำนาจทางด้านเศรษฐกิจในอันดับที่ 2 ของโลก ซึ่งมีอิทธิพลมาก ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม ซึ่งเมื่อจีนได้ก้าวขึ้นมาเป็นผู้กุมชะตาโลกอย่างชัดเจนเช่นนี้ ทำให้เส้นทางทุกสายต่างหลั่งไหลเข้ามายังประเทศจีน จีนจึงกลายเป็น “ศูนย์กลาง” ของทุกสิ่งทุกอย่าง เป็นประเทศที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูงที่สุดในโลก เมื่อรวมกับจำนวนประชากรกว่าพันล้านคน และการย้ายถิ่นฐานของชาวจีนไปยังประเทศต่างๆทั่วโลก ทำให้ภาษาจีนเป็นภาษาที่มีการใช้กันมากที่สุดภาษาหนึ่ง ที่สำคัญภาษาจีนได้รับการยอมรับให้เป็นหนึ่งในภาษาราชการของโลก และประเทศไทยก็มีการทำมาค้าขายกันกับจีนในหลายด้าน และมีความใกล้ชิดในด้านเผ่าพันธุ์กับชาวจีนกันเป็นอย่างมาก จึงทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างคนทั้งสองชาติมีความสำคัญและเพิ่มมากขึ้น ในแต่ละปี จึงยืนยันได้ว่าโลกยุคปัจจุบัน ลำพังแค่ “ภาษาอังกฤษ” เพียงภาษาเดียวคงไม่เพียงพอ เพราะฉะนั้น ถ้าหากต้องการเป็นคนที่มี “คุณภาพ” และประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็วในชีวิต จึงจะต้องมี “ภาษาจีน” เป็นทักษะติดตัว และเป็นใบเบิกทางสู่อนาคตอันรุ่งโรจน์อีกด้วยจนอาจจะเรียกได้ว่า หากใครที่มีทักษะภาษาจีนติดตัวจะกลายเป็น “ขอมมีค่า” ที่ทุกหน่วยงานล้วนต้องการ

การเรียนภาษาจีน มีหลากหลายวิธีให้เลือก ทั้งเรียนกับครูชาวจีนโดยตรงในประเทศ เรียนกับครูที่ประเทศจีน เรียนผ่านสื่อออนไลน์ หรือเรียนตามสถาบันการศึกษาที่มีครูชาวไทยเป็น

ผู้สอน แต่การ “เลือก” เรียนหลักสูตรที่มีคุณภาพ เรียนแล้วมีการติดตาม มีการวัดผล ประเมินผล และ สามารถ “ใช้งาน” ได้จริงๆ นั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากได้เรียนในหลักสูตรที่ “สร้างโอกาส” ให้กับชีวิตได้จริง

ขณะที่กระแสการเรียนการสอนภาษาจีนก็ทะยานสูงถึงขีดสุดเพื่อตอบสนอง สถานการณ์ที่จีนกำลังทะยานสู่ชาติอำนาจ อันส่งผลโดยเฉพาะในทางเศรษฐกิจทั่วโลก ด้านไทย นั้นก็มีการตอบสนองสถานการณ์ดังกล่าว โดยจากการวิจัยการเรียนการสอนภาษาจีนชั้นล่าสุด ระบุมีผู้เรียนภาษาจีนทั่วประเทศ มากถึง 5,670,000 คน มากกว่าประมาณการทั่วไป ที่ระบุไว้ กว่า 300,000 คน ขณะที่รัฐบาลก็ตอบสนองด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาจีน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศด้วย และนี่ชาติไทยในฐานะที่มี ประชาชนเชื้อสายจีน เป็นจำนวนมาก ทั้งเป็นชาติเพื่อนบ้าน มีบรรยากาศความรู้สึกที่ใกล้ชิดกัน ทางวัฒนธรรม ดำเนินสัมพันธภาพฉันมิตรกับจีนมากกว่า 30 ปี ดูไม่น่ามีปัญหาในเรื่องการ พัฒนาต่อยอดการเรียนการสอนภาษาจีน ทว่า ณ ปัจจุบัน ในวงการเรียนการสอนภาษาจีนและ วงการที่เกี่ยวข้องกับการใช้บุคลากรด้านนี้ ต่างปรารถกันถึงความขาดแคลนบุคลากร และบุคลากร ที่ไร้คุณภาพ

ศาสตราจารย์ ดร.เขียน ธีระวิทย์ แห่งศูนย์จีนศึกษาสถาบันเอเชียศึกษาจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ได้ทำการวิจัยเพื่อหาคำตอบและหนทางขจัดปัญหาที่เปรียบเสมือนเป็น “หลุมดำ” ที่แผ่คลุมอยู่ทั่วเวทีการเรียนการสอนภาษาจีน ผ่านการวิจัยชุดใหญ่ “การเรียนการสอนภาษาจีน ในประเทศไทย” การวิจัยดังกล่าว ซึ่งท่านอาจารย์เขียนเป็นผู้ดูแลในฐานะประธานโครงการนี้ มี เป้าหมายสำรวจข้อเท็จจริง สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในระบบการเรียนการสอนทั่วประเทศ ทุก ระดับชั้น จากชั้นอนุบาล ถึงอุดมศึกษา ไปถึงการศึกษานอกระบบ ตลอดจนสำรวจเงื่อนไขปัจจัย สำคัญต่างๆที่โยงใยส่งผลสู่การสร้างคุณภาพในการเรียนการสอนภาษาจีน ทั้งภูมิหลังความเป็นมา นโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล และความร่วมมือระหว่างไทย-จีน เป็นต้น(หนังสือพิมพ์ ผู้จัดการออนไลน์. 27 ตุลาคม 2551. โซปรีตนา “หลุมดำ” ในการเรียนการสอนภาษาจีนใน ประเทศไทย.

(<http://www.manager.co.th/China/ViewNews.aspx?NewsID=9510000127646>)

จากความสำคัญของภาษาจีนดังกล่าว ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคล กรณีครูชาวจีนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชนจังหวัดปทุมธานี ใน 6 ด้าน คือ ด้านนโยบาย และแผนการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาครูและด้านการให้ออกจากงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลกรณีครูชาวจีนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชนจังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลกรณีครูชาวจีน ในสถานศึกษาชั้น พื้นฐานของเอกชนจังหวัดปทุมธานี ระหว่างครูที่มีเพศ อายุ ระดับการจัดการศึกษา และประสบการณ์ต่างกัน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนางานบุคคลกรณีครูชาวจีนในสถานศึกษาชั้น พื้นฐานของเอกชนจังหวัดปทุมธานี

วิธีการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูชาวจีนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของเอกชน จังหวัดปทุมธานี จากโรงเรียนเอกชนจำนวน 77 โรงเรียน และมีครูจีน จำนวน 135 คน โดยแบ่งเป็นครูระดับชั้นอนุบาลจำนวน 7 คน ครูระดับชั้นประถมศึกษา 35 คน ครูระดับชั้นมัธยมศึกษา 35 คน รวมทั้งสิ้น 77 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม คือ แบบสอบถามครูชาวจีน เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลกรณีครูชาวจีนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของเอกชนจังหวัดปทุมธานี ด้านนโยบายและแผนการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาครูและด้านการให้ออกจากงาน

การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการ ดังนี้ ผู้วิจัยศึกษา เอกสาร ทฤษฎี แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล กรณีครูชาวจีนในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านนโยบายและแผนการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาครูและด้านการให้ออกจากงาน จากนั้นสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัยให้ครอบคลุม วัตถุประสงค์และการนิยามศัพท์ จากนั้นได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence = IOC) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูชาวจีน ในสถานศึกษาชั้น พื้นฐานของเอกชนจังหวัดนนทบุรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นนำมา วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความ เชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ 0.972

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ และแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 77ฉบับ ครูชาวจีนจำนวน 77 ฉบับ เก็บข้อมูลกลับคืนได้ จำนวน 77 ฉบับ ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามได้แบบสอบถามสำหรับครูชาวจีน 77 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคล กรณีครูชาวจีนในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของเอกชนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ความคิดเห็นของครู ด้านนโยบายและแผนการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาครูและด้านการให้ออกจากงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าโรงเรียนให้ความสำคัญเรื่องนโยบายและแผนในการรับสมัครครูสอนภาษาจีนที่เป็นคนเชื้อชาติจีน การบรรจุและแต่งตั้งครูสอนภาษาจีนที่เป็นคนเชื้อชาติจีนเพื่อทำหน้าที่สอนภาษาจีนให้กับนักเรียนอย่างต่อเนื่อง การกำหนดค่าจ้างเงินเดือนของครูจีนอย่างเหมาะสมและเป็นไปตามระเบียบของทางราชการหรือสถานศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจีนในรูปของคณะกรรมการ การสร้างแรงจูงใจด้วยการประกาศยกย่องหรือมอบรางวัลให้ครูจีนที่ประสบผลสำเร็จจากการพัฒนาตนเองและการมีระเบียบหรือเงื่อนไขในการให้ครูจีนออกจากงานชัดเจน

เรื่องที่ควรปรับปรุง คือ นโยบายและแผนในการกำหนดค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการของครูจีนอย่างเหมาะสม การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาครูสอนภาษาจีนที่เป็นคนเชื้อชาติจีน การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ครูจีนอย่างเหมาะสมโปร่งใสและยุติธรรม การให้ครูจีนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและครูจีนมีสิทธิ์ร้องเรียนขอความเป็นธรรมในกรณีที่โรงเรียนให้ออกจากงาน

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจีนด้านนโยบายและแผนการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการ

ประเมินการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาครูและด้านการให้ออกจากงาน จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลกรณีครูชาวจีนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของเอกชนจังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการจัดการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

โรงเรียนควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาครูสอนภาษาจีนที่เป็นคนเชื้อชาติจีนในการพิจารณาหลักสูตรการเรียนการสอนการบรรจุแต่งตั้งครูชาวจีนและควรมีการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ครูจีนตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ความตั้งใจในการทำงานมากกว่าในปัจจุบัน

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2538). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 5 . กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. พิมพ์ครั้งที่5. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช

หนังสือพิมพ์ผู้จัดการออนไลน์. 27 ตุลาคม 2551. ไซปริศนา “หลุมดำ” ในการเรียนการสอนภาษาจีนในประเทศไทย.สืบค้นเมื่อ 9 กรกฎาคม 2558, จาก

<http://www.manager.co.th/China/ViewNews.aspx?NewsID=951000012764>