

การอพยพเข้าสู่ประเทศไทยและประสบการณ์การเคลื่อนย้ายของนักวิชาการต่างชาติในการอุดมศึกษาไทย

นภาพร สโนติน

ติโรธ ทองนวล

อินทรีรา บำรุงสาธิต

อัญญารัตน์ นาถธีระพงษ์

โทนี่ ยัง

บทคัดย่อ

การพัฒนาสู่ความเป็นนานาชาติถือว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งให้ประเทศไทยบรรลุเป้าประสงค์ในการเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ แต่ความย้อนแย้งที่เกิดขึ้นคือ ยังไม่มีงานวิจัยในประเทศไทยที่มุ่งศึกษาประสบการณ์ของชาวต่างชาติ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญข้อหนึ่ง งานวิจัยชิ้นนี้ศึกษาปัจจัยที่ดึงดูดให้นักวิชาการต่างชาติเดินทางมาทำงานในมหาวิทยาลัยในประเทศไทยและประสบการณ์ที่ได้รับ นักวิชาการต่างชาติส่วนใหญ่กล่าวถึงประเด็นเรื่องความเป็นอิสระและความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนักศึกษา ความไม่สนิทสนมกับอาจารย์ชาวไทยในมหาวิทยาลัย และการไม่มีส่วนร่วมในเรื่องการจัดการและการบริหารงาน ส่วนปัญหาสำคัญคือเรื่องกำแพงทางภาษาและความยุ่งยากในการทำตรวจลงตรา

คำสำคัญ: นักวิชาต่างชาติ อาจารย์ต่างชาติ การเคลื่อนย้ายเข้าประเทศ มหาวิทยาลัย อุดมศึกษา ประเทศไทย

บทนำ

การศึกษาเรื่องการอพยพของชาวต่างชาติเข้าสู่ประเทศไทยยังมีไม่มาก เช่นเดียวกับงานวิจัยหรือผลงานตีพิมพ์เกี่ยวกับนักวิชาการต่างชาติที่ทำงานในมหาวิทยาลัยในประเทศไทยก็ยังมีจำนวนน้อยมาก งานวิจัยก่อนหน้านี้ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับผู้อพยพเข้าสู่ประเทศไทย ทั้งเรื่องทางด้านวิชาการและผลงานที่มีชื่อเสียง ไม่ได้นำเสนอบุคคลกลุ่มนี้โดยเฉพาะ ชาวตะวันตกในทางที่ตีเลย เช่นนำเสนอคนกลุ่มนี้ผ่านสามัญทัศน์ว่าเป็นชายชาวต่างชาติกลุ่มล่าง (Fuller, 2007; Howard, 2009) หรือระบุว่า บางคนมีปัญหาเรื่องพิษสุราเรื้อรังและเรื่องเงินหลังจากถูกชาวต่างชาติด้วยกันและ/หรือผู้หญิงไทยหลอกหลวง (Ziesing, 1996) ในทางกลับกัน อาจารย์ชาวตะวันตกในแวดวงวิชาการในประเทศไทยได้รับการมองว่าเป็นบุคคลชั้นสูง ทุ่มเทในการทำงาน และมีความมั่นใจในวิชาชีพ (George, 1987 cited in Burford et al., 2018) ไม่นานมานี้ มีการเคลื่อนย้ายของนักวิชาการต่างชาติเข้าสู่ประเทศไทย ซึ่ง Howard's (2009) เรียกว่าเป็น 'กลุ่มคนชายขอบ' จากหลาย ๆ ภูมิภาคทั่วโลก ซึ่งบางส่วนต้องการใช้ชีวิตในประเทศไทยไปตลอด อย่างไรก็ตาม

หน่วยงานในประเทศไทยและคนไทยมักจะเข้าใจว่า บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในด้านทักษะและความสามารถด้านวิชาชีพกลุ่มนั้นมักจะอพยพเข้ามาในประเทศไทยไม่นาน เนื่องจากไม่เชื่อว่าคนกลุ่มนี้จะยอมแลกอาชีพที่มั่นคงกับการย้ายมาประเทศที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและทางวิชาการน้อยกว่าอย่างประเทศไทย ซึ่งเป็นประเทศที่มีดัชนีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าประเทศทางตะวันตกอยู่มาก มีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาเรื่องการอพยพจากประเทศกำลังพัฒนาไปประเทศที่พัฒนาแล้ว ในขณะที่งานวิจัยที่ศึกษาเรื่องการอพยพจากประเทศที่พัฒนาแล้วไปประเทศกำลังพัฒนานั้นกลับมีอยู่น้อยมาก ในบริบทของประเทศไทย Burford et al. (2018) ได้ทบทวนวรรณกรรมโดยเน้นเรื่องนักวิชาการชาวต่างชาติที่ทำงานด้านอุดมศึกษาในประเทศไทยและชี้ให้เห็นว่า งานวิจัยเน้นศึกษาชายผิวขาวและช่องว่างทางวรรณกรรมที่สำคัญ รวมไปถึงการศึกษาชีวิตของอาจารย์ต่างชาติที่สอนวิชาอื่นนอกจากภาษาอังกฤษในวงจำกัด ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยชิ้นนี้ซึ่งศึกษาชีวิตของนักวิชาการต่างชาติจากหลายประเทศทั่วโลกซึ่งสอนในสาขาวิชาที่แตกต่างกันในมหาวิทยาลัยทั่วภูมิภาคในประเทศไทยน่าจะช่วยให้ช่องว่างทางวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

เหตุผลอีกประการหนึ่งที่งานวิจัยชิ้นนี้มีความสำคัญคือ ยังไม่มีงานวิจัยในประเทศไทยที่มุ่งศึกษาประสบการณ์และเสียงสะท้อนของชาวต่างชาติจากหลากหลายประเทศ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญข้อหนึ่งในการพัฒนาการอุดมศึกษาไทยสู่ความเป็นนานาชาติ แม้ว่าการพัฒนาการอุดมศึกษาสู่ความเป็นนานาชาติถือว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งให้ประเทศไทยเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและบรรลุเป้าประสงค์ในการเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานสำคัญระดับประเทศที่รับผิดชอบในการส่งเสริมการพัฒนาการอุดมศึกษาไทยสู่ความเป็นนานาชาติ ได้ให้คำนิยามของ ‘การพัฒนาสู่ความเป็นนานาชาติ’ ว่าเป็น ‘กระบวนการพัฒนาผ่านพันธกิจที่บูรณาการให้บุคลากรและนักศึกษาทุกระดับมีคุณภาพที่จะอยู่และปรับตัวในสังคมโลกที่ความผันผวนได้อย่างมีความหมาย เท่าทัน และมีวัฒนธรรม’ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2018: 57) งานวิจัยชิ้นนี้ซึ่งมุ่งศึกษาปัจจัยที่ดึงดูดนักวิชาการต่างชาติให้เดินทางมาประเทศไทย ประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยในประเทศไทย และเหตุผลในการเลือกที่จะทำงานต่อในสถาบันอุดมศึกษาไทยหรือเดินทางกลับประเทศ มีส่วนสำคัญยิ่งในการให้ข้อมูลเรื่องแผนสำรองเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายของนักวิชาการต่างชาติสู่ประเทศไทยอย่างมีคุณภาพ โดยในปัจจุบัน นักวิชาการต่างชาตินิยมมองข้ามความสำคัญและถูกกีดกันไม่ให้มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนามหาวิทยาลัยในประเทศไทยสู่ความเป็นนานาชาติ

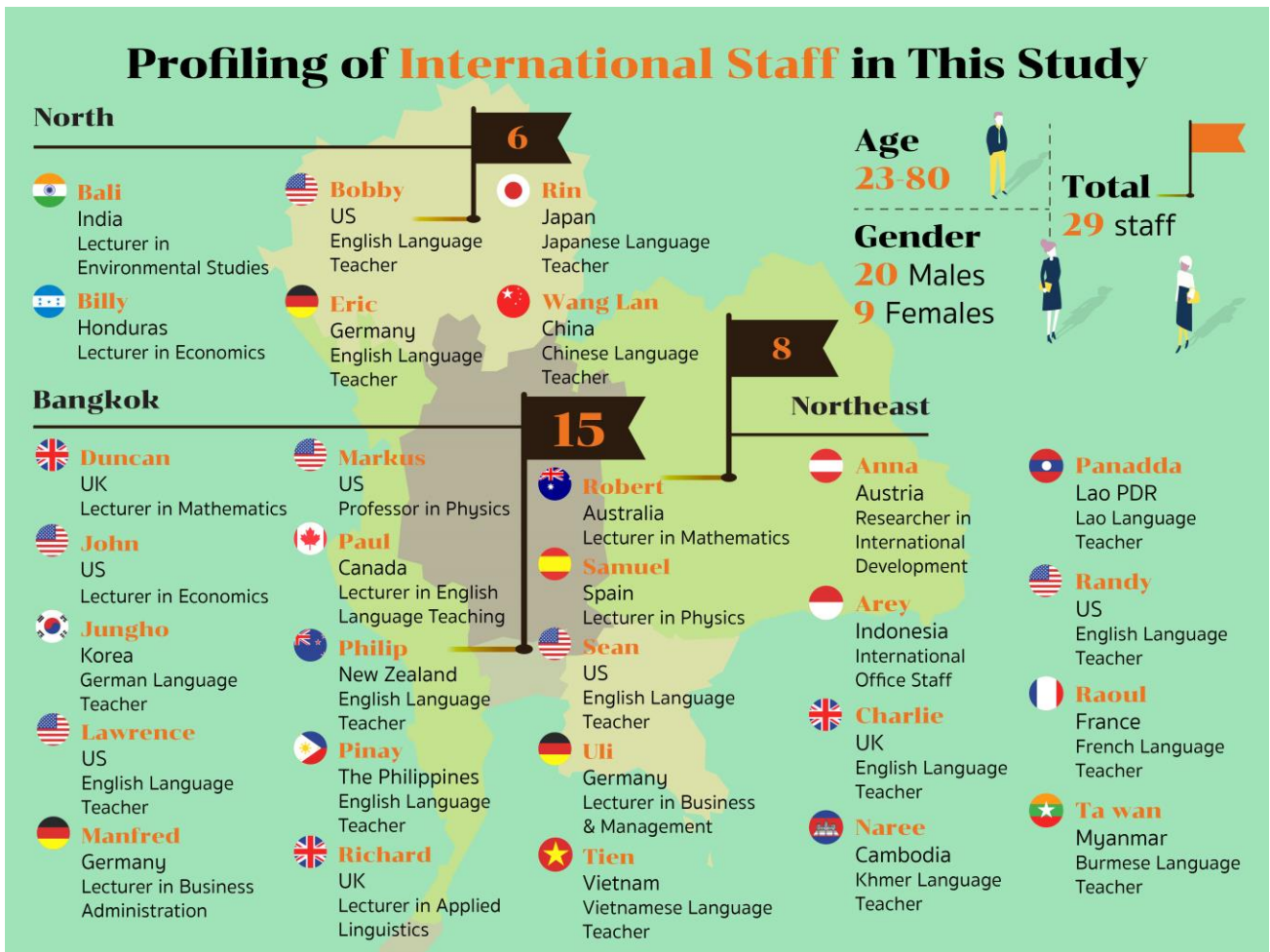
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่ได้ข้อมูลทางสถิติที่เป็นทางการใด ๆ ในเรื่องจำนวนของชาวต่างชาติที่ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ในความเป็นจริงแล้ว สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กระทรวงศึกษาธิการ ไม่เคยเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องดังกล่าว ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในประเทศอื่น ๆ ส่วนใหญ่ คาดกันว่ามีนักวิชาการจากทั่วโลกที่เคลื่อนย้ายไปตามประเทศต่าง ๆ จำนวนหลายหมื่นคน แม้ว่าจะไม่มีตัวเลขทางสถิติ

ที่ถูกต้องแน่นอน (Cradden, 2007; Teichler, Ferencz & Wächter, 2011; Yudkevich et al., 2017) นอกจากนี้ นักวิชาการต่างชาติในงานวิจัยชิ้นนี้ได้รับการนิยามความหมายอย่างกว้าง ๆ ว่าเป็นนักวิชาการได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานเต็มเวลาในสถาบันการศึกษาในประเทศไทย พวกเขาไม่ได้เกิดในประเทศไทยและจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีในประเทศอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ประเทศไทย ในขณะที่อาจารย์หรือนักวิชาการต่างชาติที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา ซึ่งมีสัญญาจ้างแบบเต็มเวลานอกประเทศไทยและมาสอนหรือทำงานวิจัยในประเทศไทยในช่วงใดช่วงหนึ่งของภาคการศึกษา ไม่ได้เป็นกลุ่มที่งานวิจัยชิ้นนี้ศึกษา ในวรรณกรรม นักวิชาการต่างชาติได้รับการอ้างถึงในชื่อต่าง ๆ รวมถึง นักวิชาการอพยพ นักวิชาการที่อพยพไปประเทศอื่น นักวิชาการต่างชาติ และนักวิชาการข้ามชาติ (Hosein et al., 2018)

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้ใช้การสัมภาษณ์นักวิชาการต่างชาติจำนวน 29 คน ซึ่งอพยพเข้าสู่ประเทศไทยและทำงานในสถาบันการศึกษาในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย พวกเขาได้รับเชิญให้มาบอกเล่าประสบการณ์การเป็นบุคลากรชาวต่างชาติในมหาวิทยาลัยไทย วิธีการในการสัมภาษณ์ใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และใช้คำถามปลายเปิด หรืออาจเรียกว่าเป็นบทสนทนาแบบ ‘เปิด’ ซึ่งผู้สัมภาษณ์ไม่ได้เตรียมชุดคำถามล่วงหน้าในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยแทบจะไม่มีวาระคำถามแต่จะฟังเรื่องราวที่ผู้เข้าร่วมวิจัยต้องการแบ่งปัน เนื่องจากจุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์แบบนี้คือการได้รับมุมมองของผู้เข้าร่วมวิจัย โดยไม่ได้ ‘ชี้นำ’ (Morse, 2012) เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์มีโอกาส ‘เข้าใจความซับซ้อนของเรื่องราวที่อาจจะไม่ได้รับการบอกเล่า’ (Kim, 2016: 165)

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Snowball Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) ส่วนใหญ่จะขอความช่วยเหลือจากอาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัยในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย โดยผู้สัมภาษณ์จดรายละเอียดและอารมณ์ความรู้สึกเพิ่มเติมของผู้เข้าร่วมวิจัย และใช้ข้อมูลนี้ช่วยในการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ ผู้เข้าร่วมการวิจัยประกอบด้วยนักวิชาการต่างชาติจำนวน 29 คน จาก 20 ประเทศ ได้แก่ ประเทศออสเตรเลีย ออสเตรีย กัมพูชา แคนาดา จีน ฝรั่งเศส เยอรมนี ฮอนดูรัส อินเดีย อินโดนีเซีย ญี่ปุ่น เกาหลี ลาว เมียนมาร์ นิวซีแลนด์ สเปน ฟิลิปปินส์ สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา และเวียดนาม ซึ่งสอนอยู่ที่มหาวิทยาลัยในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย ข้อมูลอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับภูมิภาคที่สอน เพศ อายุ ระดับ และสาขาที่เชี่ยวชาญ แสดงไว้ในตารางที่ 1 ส่วนนามแฝงที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้เข้ารับการสัมภาษณ์เป็นผู้เลือกเอง



ภาพประกอบ: นักวิชาการต่างชาติในโครงการวิจัยนี้

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมการวิจัยจากภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศไทย เพื่อตอบคำถามวิจัยสองข้อต่อไปนี้

1. ปัจจัยใดที่ดึงดูดหรือจูงใจให้นักวิชาต่างชาติมาทำงานในประเทศไทย
2. มุมมองและประสบการณ์ของนักวิชาการต่างชาติในมหาวิทยาลัยในประเทศไทยมีอะไรบ้าง

ผู้วิจัยสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลเป็นภาษาอังกฤษ ใช้เวลา 60 – 90 นาทีต่อคน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยสัมภาษณ์อาจารย์ชาวต่างชาติจากประเทศกัมพูชา จีน ญี่ปุ่น ลาว และเมียนมาร์ เป็นภาษาไทย เนื่องจากอาจารย์จาก 5 ประเทศนี้มีความสามารถในการใช้ภาษาไทยใกล้เคียงกับเจ้าของภาษา และรู้สึกสะดวกใจที่จะสัมภาษณ์เป็นภาษาไทยมากกว่าภาษาอังกฤษ ระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้จดรายละเอียดและบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ หลังจากนั้นถอดบทสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์ บทสัมภาษณ์ทั้งหมดที่ใช้ในการวิเคราะห์มีจำนวน 29 บท มีจำนวนคำ 207,328 คำ ทั้งนี้ประเด็นสำคัญคือ ผู้วิจัยไม่ได้มุ่งเปรียบเทียบประสบการณ์ของอาจารย์ชาวต่างชาติที่สอนในสาขาที่

แตกต่างกัน หรือเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ชายและหญิง หรือศึกษาว่ามีความแตกต่างที่ชัดเจนในเรื่องประสบการณ์ของอาจารย์ชาวตะวันตกและชาวเอเชียหรือไม่

งานวิจัยชิ้นนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis) (Rapley & Silverman, 2011) และใช้มาตรฐาน SPQR ในการรายงานผลงานวิจัยเชิงคุณภาพ (O'Brien et al., 2014) ผู้วิจัยเครื่องบันทึกเสียงการสัมภาษณ์และถอดบทสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ อีกทั้งดำเนินการอภิปรายหัวข้อหลักที่เกิดขึ้นเพิ่มเติมในช่วงการสัมภาษณ์และถอดรหัสข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ NVivo (QSR International Pty Ltd. Version 11, 2017) ช่วยในการจัดและวิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนี้ยังใช้ฟังก์ชัน Query ในการสำรวจข้อมูล

ผลการวิจัย:

ปัจจัยที่จูงใจให้อาจารย์ชาวต่างชาติอพยพมาประเทศไทย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญสามประการซึ่งดึงดูดให้อาจารย์ชาวต่างชาติเดินทางมายังประเทศไทย ได้แก่ ‘เครือข่ายสังคมในประเทศไทยหรือการมีคู่ชีวิตเป็นคนไทย’ ‘ความสนใจในวิถีชีวิตและวัฒนธรรมไทย’ และ ‘การแสวงหาสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้น’

(1) เครือข่ายสังคมในประเทศไทยหรือการมีคู่ชีวิตเป็นคนไทย

คนส่วนใหญ่มีความเชื่อว่าอาจารย์ชาวต่างชาติเดินทางมาประเทศไทยเพราะมีคู่ชีวิตเป็นคนไทย แต่มีอาจารย์ชาวต่างชาติเพียง 5 คน (จากอินเดีย ฮอนดูรัส สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา และฝรั่งเศส) จาก 29 คนที่เดินทางมาประเทศไทยและทำงานในมหาวิทยาลัยในประเทศไทยด้วยเหตุผลข้อนี้ อย่างไรก็ตาม อาจารย์ชาวต่างชาติส่วนใหญ่มีเครือข่ายทางสังคมในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมหาวิทยาลัยที่ตนได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน ดังจะเห็นได้จากกรณีของชาร์ลี

ผมรู้จักเว็บไซต์หางานในประเทศอื่น ๆ แต่กรณีของผม ผมมีเพื่อนที่แนะนำมหาวิทยาลัยแห่งนี้ให้ผม เป็นเพื่อนของครอบครัวผม ผมยังได้รับข้อมูลว่าพวกเขากำลังต้องการอาจารย์อยู่ ผมเลยสมัครที่นั่นไปที่เดียว แต่แน่นอนผมต้องไปเรียนคอร์ส CELTA ผมโชคดีด้วยที่สมัครที่นี่ สัมภาษณ์กันทาง Skype และรู้ผลเร็วมาก ผมเลยตั้งใจเอาที่นี่และมาสอนที่นี่

(ชาร์ลี, สหราชอาณาจักร)

มีการประกาศรับสมัครอาจารย์มหาวิทยาลัยชาวต่างชาติในสื่อภายในประเทศเสียเป็นส่วนใหญ่ ชาวต่างชาติมักจะสมัครผ่านการประชาสัมพันธ์แบบปากต่อปาก ยกเว้นในกรณีของแมนเฟรดซึ่งตำแหน่งที่เขาได้รับคัดเลือกประกาศรับสมัครทางเว็บไซต์ jobs.ac.uk แมนเฟรดไม่มีเครือข่ายทางสังคมในประเทศไทยและเขาไม่เคยเดินทางมาประเทศไทย

(2) ความสนใจในวิถีชีวิตและวัฒนธรรมไทย

ก่อนเดินทางมาประเทศไทย นักวิชาการต่างชาติส่วนใหญ่ในงานวิจัยชิ้นนี้เคยเดินทางมาประเทศไทยในฐานะนักท่องเที่ยวและชื่นชมวัฒนธรรมและวิถีชีวิตไทย รวมไปถึงอากาศที่อบอุ่น จนทำให้ตัดสินใจหาโอกาสมาใช้ชีวิตในประเทศไทยและหางานที่เกี่ยวกับการสอน ในกรณีของมาร์คัส เขาสนใจวัฒนธรรมไทยและคนไทยผ่านเพื่อนคนไทย สองสามคนที่เขาได้รู้จักขณะทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกในสหรัฐอเมริกา เขาตัดสินใจเดินทางมาเยี่ยมเพื่อนคนไทยโดยไม่คิดมาก่อนเลยว่าเขาจะลงเอยด้วยการเดินทางมาใช้ชีวิตในประเทศไทยจนถึงทุกวันนี้

ผมมาเที่ยวเมืองไทยและตกหลุมรักประเทศนี้ ผมไปเที่ยวมากมายหลายที่เป็นเวลา 1 เดือน ไปตั้งหมู่บ้านที่ไม่มีไฟฟ้าใช้ (หัวเราะ) แล้วจากนั้น ผมก็เริ่มฝันเรื่อยเปื่อยว่าบางทีถ้าผมจบเอกแล้ว ผมจะมาสอนที่เมืองไทยได้

(มาร์คัส, สหรัฐอเมริกา)

(3) การแสวงหาสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้น

อาจารย์ชาวต่างชาติจากประเทศลาว กัมพูชา และเมียนมาร์ ตั้งใจจะเดินทางมาทำงานในประเทศไทยชั่วคราวระยะเวลานานหนึ่งและนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำงานในประเทศไทยไปพัฒนาประเทศบ้านเกิดของตน พวกเขาได้รับเงินเดือนมากกว่าและได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพที่ดีกว่าตอนทำงานอยู่ในประเทศบ้านเกิด ในทางกลับกัน อาจารย์จากชาติตะวันตกยอมรับเงินเดือนในประเทศไทยที่ต่ำกว่า แต่พวกเขาถือว่า เหตุผลที่ตัดสินใจเดินทางมาประเทศไทยเนื่องจากมีค่าครองชีพที่ต่ำกว่าและสภาพทางสังคมที่ดีกว่า ดังจะเห็นได้จากประสบการณ์ที่บอกเล่าโดยลอว์เรนซ์และพอล

โดยทั่วไปแล้ว ค่าครองชีพต่ำกว่า ค่าแรงถูกกว่ามาก ถ้าผมอยากจะจ้างพี่เลี้ยงมาดูแลลูกผม คนทำสวนหรือใครก็ตามที่มาซ่อมบ้าน ค่าจ้างจะถูกกว่าที่อเมริกามาก ชื้อบ้านเมืองไทยราคาถูกกว่าแม้จะไม่ทุกแห่ง บางที่ราคาค่อนข้างแพง โดยเฉพาะในกรุงเทพฯและเมืองอื่น ๆ แต่ถ้าเทียบกับที่ลอสแอนเจลิส ที่นี่ถูกกว่าที่นั่นราคาค่อนข้างสูง แต่บางแห่งในอเมริกา บ้านก็ราคาไม่แพง แต่ถ้าเป็นค่าอาหาร ที่นี่ราคามาตรฐาน

และถูกเหลือเชื่อ บางทีแค่ 35 บาท แต่ในอเมริกา ถ้าคุณไปร้านอาหาร คุณอาจจะหมดเงินเกิน 300 บาท หรือแค่มื้อธรรมดามื้อหนึ่ง อาจจ่าย 450 หรือ 600 บาทเลย ที่เมืองไทย ค่าอาหารถูกกว่ามาก

(ลอว์เรนซ์, สหรัฐอเมริกา)

เอาจริงนะ ผมรู้สึกพิเศษกับที่นี่ มากกว่าที่อเมริกาหรือแคนาดา คนไทยปฏิบัติกับผมด้วย ‘ความมีน้ำใจ’ ที่ไม่เหมือนที่อื่น ซึ่งก็คือวัฒนธรรมและผลจากวัฒนธรรม แต่ผมคิดว่าอาจเป็นเพราะคุณเป็นชาวต่างชาติ ที่มาจากประเทศอื่น ผมไม่รู้ว่าคุณไทยแค่เป็นคนคนที่เรียบร้อยมาก ๆ หรือเปล่า

(พอล, แคนาดา)

ประสบการณ์ของอาจารย์ชาวต่างชาติในการอุดมศึกษาไทย

จากข้อมูลพบว่า ประสบการณ์ของอาจารย์ชาวต่างชาติแบ่งได้เป็นหัวข้อใหญ่ ๆ แปดหัวข้อ ได้แก่ ‘ความเป็นอิสระ’ ‘ความสัมพันธ์’ ‘ความไม่สนิทสนมกับอาจารย์ชาวไทย’ ‘การไม่มีส่วนร่วมในการจัดการ’ ‘การคอร์รัปชัน’ ‘กำแพงทางภาษา’ ‘ระบบราชการ’ และ ‘ความวุ่นวายเรื่องวีซ่า’

(1) ความเป็นอิสระ

ในงานวิจัยชิ้นนี้ คำว่า ‘อิสระ’ ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางโดยอาจารย์ชาวต่างชาติส่วนใหญ่เพื่อจะอธิบายถึงประสบการณ์ในการทำงานที่มหาวิทยาลัยในประเทศไทย อาจารย์ชาวต่างชาติไม่ต่างจากนักวิชาการในหลายประเทศที่มีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาและสถานที่ในการปฏิบัติ ตามที่เขียนได้เล่าไว้

เพื่อนผมอิจฉาผมเพราะผมทำงานแค่ 9 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ที่เหลือ ผมทำงานที่ออฟฟิศหรือที่หอก็ได้ ผมไม่ต้องมานั่งทำงานในออฟฟิศตลอด กำหนดเวลาได้เอง

(เทียน, เวียดนาม)

อย่างไรก็ตาม ‘อิสระ’ นี้ บางครั้งอาจถูกมองว่าไม่ได้เกิดผลดีในการทำงาน ตามที่แมนเฟรดได้สะท้อนไว้

ผมมีอิสระในการทำงานมาก ผมก็ชอบมากด้วย ผมคิดค้นโปรเจกต์และทำโปรเจกต์ใหม่ ๆ ไม่ค่อยมีใครมาติดตามดูแล ซึ่งมีทั้งข้อดีและข้อเสีย บางครั้งก็ดีตรงที่คุณออกจากที่ทำงานเร็วได้และไม่มีใครคอยจ้องมองคุณตลอด แต่บางครั้งผมก็อยากให้ผู้บังคับบัญชาสักคนมาดูแลผมหรืออะไรทำนองนี้ ใช่ว่านี่คือสิ่งที่ผมไม่ได้เจอ

และผมก็กำลังทำโปรเจกต์ของตัวเองด้วย และแม้ตอนที่สอน ก็ไม่มีใครมาบอกว่าผมจะต้องใช้หนังสือเล่มไหน หรือว่าจะต้องสอนยังไง หลายปีมานี้ ผมทำให้ทุกคนที่นั่นเชื่อใจจนได้สอนวิชาของตัวเองและอะไรทำนองนี้

(แมนเฟรด, เยอรมนี)

(2) ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนักศึกษา

ในงานวิจัยชิ้นนี้ อาจารย์ชาวต่างชาติส่วนใหญ่เล่าว่าความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนักศึกษามีความแน่นแฟ้น

มันเป็นประมาณเหมือนวัฒนธรรมของหลักสูตรที่เราต้องแน่ใจว่านักเรียนเหล่านี้จะได้คุ้มค่างบเงินที่จ่ายไป พวกเขาอยู่ในช่วงพัฒนาทักษะความสามารถ และคุณก็เห็นพัฒนาการของพวกเขา บางทีมันก็เริ่มจะเป็นการให้คำปรึกษาเรื่องส่วนตัว บางครั้งมีนักศึกษาโทรมากลางดึก เพราะมีปัญหาชีวิต และคนเป็นครูก็ต้องทำอะไรสักอย่างเพื่อช่วยพวกเขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรามีนักศึกษาชาวจีน พวกเขามีแต่ปัญหาหนัก ๆ ให้แก้ มีครั้งหนึ่งดิฉันได้รับโทรศัพท์ นักเรียนคนหนึ่งเมามาก เราต้องไปเอาตัวเขากลับมา เด็กพวกนี้จ่ายค่าหอในและหอนอก ดิฉันก็แบบไม่รู้จะแก้ปัญหานี้ยังไง เราก็พยายามคุยกับพวกเขาว่าสามวันอยู่หอในอีกสี่วันอยู่หอนอกแบบนี้ไม่ดีเพราะต้องจ่ายค่าเช่าทั้งสองที่ เรามี MOU กับมหาวิทยาลัยซึ่งในสัญญาระบุว่ามหาวิทยาลัยจะรับผิดชอบทุกอย่าง

(ปิเนย์, ฟิลิปปินส์)

อาจารย์ชาวต่างชาติจำนวนมากเล่าว่า ชีวิตของการเป็นอาจารย์นั้นเป็นการรับรู้เรื่องส่วนตัวของนักศึกษา หรือไม่กี่เรื่องที่ไม่เกี่ยวกับการสอน เป็นเรื่องปกติที่อาจารย์และนักศึกษาสังสรรค์หรือพบปะในบริบทที่นอกเหนือจากวิชาการหรือแม้แต่หลังจากสำเร็จการศึกษา และสิ่งนี้ถูกมองในแง่บวกจากทั้งอาจารย์และนักศึกษา

(3) ความไม่สนิทสนมกับอาจารย์ชาวไทย

แม้ในงานวิจัยชิ้นนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาจะได้รับการบอกเล่าในเชิงบวกจากประสบการณ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยจำนวนมาก แต่อาจารย์ชาวต่างชาติกลับมีชีวิตที่โดดเดี่ยวและไม่สนิทสนมกับอาจารย์ชาวไทย (ตัวอย่างเช่น ‘ผมไม่ต้องไปติดต่อกับคนมากมาย’ ‘ผมมีห้องทำงานอยู่คนละชั้นกับคนอื่น ๆ ที่เหลือ ผมอยู่อีกชั้นนึง และผมไม่เคยเจอใคร มันหงุดหงิดใจมาก’ ‘คนเหมือนจะรู้สึกแปลกแยกหากคุณเป็นชาวต่างชาติ’ ‘ผมอยู่คนเดียว ทำอะไรคนเดียวตลอด’ ‘ไม่มีใครบอกอะไรผมเลย’ ‘ผมไม่รู้จะให้คะแนนอย่างไร จะสอนอย่างไร ไม่มีใครบอกให้ผมเข้าใจ’) อาจารย์ชาวต่างชาติบางคนที่อยู่ในประเทศไทยมาเป็นเวลานานเริ่มเหนื่อยหน่ายและหมดศรัทธากับเพื่อน

ร่วมงานคนไทย และ Howard (2009) ได้กล่าวถึงปรากฏการณ์ทำนองเดียวกัน และตรงกับกรณีอาจารย์ชาวต่างชาติบางคนในงานวิจัยชิ้นนี้ เช่น ฌอน

พระเจ้า [หยุดและคิด] ผมว่าเมื่อพวกเขาต่อสัญญาคือว่าแบบสองปี พวกเขากลับต่อให้ผมปีเดียวแล้วต่อให้อีกคนสองปี และคนนั้นก็กลับสอนไม่ได้เรื่อง ผมว่ามันคงจะมาจากที่ผมอาจไปทำให้พวกเขาเคืองจากที่ไหนพวกเขาเลยอาฆาตผมแบบนี้ และนั่นก็อีกเรื่อง อิม คนพบว่าคนไทยเก่งเรื่องรังแก แบบว่ารังแกแบบเนียน ๆ ไม่ให้รู้จะทำอยู่ และคุณรู้ไหม แบบว่ามีคนมาทำร้ายก่อนคนนึง แล้วตามมาด้วยอีกห้าคนมารุมเตะซ้ำ ผมว่ามันคือเรื่องจริง อาจเพราะผมมันพวก ‘พูดตรงพูดหมด’

(ฌอน, สหรัฐอเมริกา)

(4) การไม่มีส่วนร่วมในการจัดการและบริหาร

ในงานวิจัยชิ้นนี้ อาจารย์ชาวต่างชาติส่วนใหญ่เล่าว่า พวกเขาไม่มีบทบาทในการจัดการและบริหาร และพวกเขาไม่ได้รับเชิญให้เข้าประชุมคณะหรือภาควิชา เนื่องจากส่วนใหญ่ประชุมเป็นภาษาไทย อาจารย์ชาวต่างชาติบางคนวิพากษ์วิจารณ์เรื่องการตัดสินใจที่ไม่โปร่งใส ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตของพวกเขา เช่น เรื่องการต่อสัญญาจ้าง เรื่องราวของดินแดนคือภาพสะท้อนที่ดีในเรื่องของความยากลำบากของอาจารย์ชาวต่างชาติในการทำให้ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของระบบ เนื่องจากพวกเขาไม่ได้รับมอบหมายให้ทำอะไรอย่างอื่นเท่าไรนอกจากสอน และใช้ความเป็นชาวต่างชาติในการโฆษณาหลักสูตรนานาชาติของมหาวิทยาลัย

คือบางครั้งคุณรู้สึกเหมือนเป็นชาวต่างชาติที่เขารับมาพอเป็นพิธี ก็เพราะผมดูเป็นชาวต่างชาติ ไม่ใช่เพราะผมทำอะไรหรือทำประโยชน์ให้เขาได้ ตอนนั้นผมรู้สึกอย่างนั้นจริงๆ ดังนั้น ถ้าผมจะต้องบอกอะไรพวกเขาสักเรื่อง ผมคงจะบอกเรื่องนี้ ผมจะบอกเขาว่า รู้ไหม ผมรู้สึกว่าพวกคุณมองผมแค่เป็นชาวต่างชาติที่คุณรับให้รู้ว่รับแล้ว แต่ผมไม่ใช่แบบที่คุณคิด ผมมีทักษะความสามารถมากมายที่ตอนนี้ไม่มีโอกาสได้เอามาใช้ มีแต่จะค่อย ๆ หมดไป ผมมีความสามารถมากมาย ตอนผมกลับไปเยี่ยมบ้านที่อังกฤษ ผมไปที่ภาควิชาที่นั่น ทุกครั้งที่ไป พวกเขาก็เอาแต่ถามว่า ‘แล้วจะกลับมาอีกเมื่อไร’ พวกเขาพูดเสมอว่ากลับมาเมื่อไรก็ได้เพราะพวกเขาอยากให้ผมกลับไป ผมช่วยพวกเขาเรื่องวิจัยและเรื่องงานมากมายและพวกเขาก็ชอบมาก ๆ แต่คุณรู้ไหมว่าที่นี่ไม่มีอะไรแบบนี้ คือคุณมีของติดอยู่ก็คือผม และมันน่าโมโหที่คุณมีทักษะความรู้มากมายแต่ก็ยังไม่มีความสุขกับงาน คุณรู้สึกเหมือนว่าเขายังไม่ได้ให้คุณทำอะไรที่ควรจะทำเท่าไร พวกเขาจัดสรรงบประมาณหรือตำแหน่ง

เพื่อจะจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติแต่พวกเขากลับไม่เคยที่จะคิดเลยว่าจะใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างไร อิม บางที่เขาอาจไม่สนก็ได้เพราะเขามีอยู่นิดเดียว บางทีอาจจะไม่คุ้มค่า ดังนั้นถ้ามีคนเดินมาถามว่า ‘ผมสมัครเป็นอาจารย์ที่นี่ได้ไหม’ เขาก็จะตอบว่า ‘ได้เลย สมัครได้เลยเพราะเรามีเงินจ้างคุณ และคุณเป็นชาวต่างชาติ มีอาจารย์ชาวต่างชาติดีต่อภาพลักษณ์ของเรา’

(ตันแคน, สหราชอาณาจักร)

สำหรับตันแคนแล้ว เขานึกภาพตัวเองทำงานเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทยจนถึงเกษียณไม่ออกเพราะเขาราบตีว่าชาวต่างชาติไม่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญ นอกจากนี้ เขายังต้องการทำงานในที่ที่ทุกคนมองเห็นคุณงามความดีที่เขาทำและให้ความสำคัญกับเขา ดังนั้น สิ่งที่เขาทำได้ตอนนี้คือพยายามทำงานให้ดีที่สุดขณะเดียวกันก็พยายามหาช่องทางออกจากบรรยากาศที่สร้างความท้อแท้ใจในประเทศไทยให้เร็วที่สุด ในการสัมภาษณ์ มีหลายช่วงที่แสดงให้เห็นชัดเจนว่าเขาเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นมากเพียงใดและได้พยายามเข้าใจสิ่งเหล่านั้นอย่างสุดความสามารถแล้ว เขาไม่ได้คาดหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของในมหาวิทยาลัยเนื่องจากสิ่งนี้เกิดขึ้นได้ยาก แต่เขากลับเลือกที่จะปรับเปลี่ยนตัวเองและย้ายไปยังที่ที่เขาารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้มากกว่า อาจารย์ชาวต่างชาติคนอื่น ๆ บางคนได้เล่าประสบการณ์ในลักษณะเดียวกันนี้ พวกเขาารู้สึกว่าไม่ได้รับมอบหมายงานที่รับผิดชอบชัดเจนและไม่ทราบว่าตำแหน่งของตัวเองในองค์กร พวกเขาคิดว่าภาควิชาไม่ได้เห็นความสำคัญของพวกเขาในฐานะบุคลากรที่มีความสามารถและไม่ได้ประโยชน์จากพวกเขาได้เต็มที่ อาจารย์ชาวต่างชาติคนอื่น ๆ ในงานวิจัยชิ้นนี้ใช้คำอย่าง ‘พลเมืองชั้นสอง’ ‘แมสคอต’ ‘พอเป็นพิธี’ หรือ ‘ความเที่ยงตรงเฉพาะหน้า’ เพื่ออธิบายความรู้สึกเรื่องสถานะในการทำงานของพวกเขา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยก่อนหน้าของ Hoy (2009) ซึ่งรายงานว่ อาจารย์ชาวต่างชาติรู้สึกว่าความสามารถของพวกเขาถูกนำมาใช้ไม่ได้เต็มที่ และพวกเขาอยากมีบทบาทรับผิดชอบมากขึ้นในเรื่องของวิจัย

(5) การคอร์รัปชัน

คอร์รัปชันคือประเด็นปัญหาระดับชาติของประเทศไทย และอาจารย์ชาวต่างชาติบางคนเล่าว่า พวกเขาเคยพบเห็นการติดสินบนและรูปแบบอื่นของการคอร์รัปชัน รวมไปถึงการคอร์รัปชันทางวิชาการ จากประสบการณ์ของโรเบิร์ต

น่าเศร้า น่าเศร้าตรงที่สิ่งทีมองว่าเป็นการคอร์รัปชันในประเทศอื่นกลับกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมไทย ตัวอย่างที่ชัดมาก ๆ คือถ้ามีคนช่วยอะไรคุณสักอย่าง คุณมักจะให้ของตอบแทน ตอนนี้อยู่ในบางระดับ มันเปลี่ยนจากให้ของเพื่อเป็นการขอบคุณสำหรับความช่วยเหลือไปเป็นการติดสินบนล้วน ๆ สิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นคือปกติถ้า

เราไม่ได้มีส่วนร่วมในงานวิจัย เราจะไม่ใช่ชื่อตัวเองลงไป แต่ผมได้ยินเรื่องที่มีคนมักจะแอบอ้างงานของผู้อื่น บางคนมีตำแหน่งหน้าที่สูงเฟื่องจะแอบอ้างงานของผู้อื่นมาเป็นของตัวเองและได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

(โรเบิร์ต, ออสเตรเลีย)

(6) กำแพงทางภาษา

อาจารย์ชาวต่างชาติส่วนใหญ่ในงานวิจัยชิ้นนี้ระบุว่า กำแพงทางภาษาเป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับพวกเขาในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมและการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย เนื่องจากกระบวนการดำเนินการต่าง ๆ เป็นภาษาไทย เช่น การประชุม และการประกันคุณภาพ เช่นในกรณีของแซมมวล

การประเมินผลรายวิชามักจะใช้แบบฟอร์มที่อาจารย์คนไทยคนก่อน ๆ ส่งต่อกันมา แม้แต่กับวิชาการระดับปริญญาโทในหลักสูตรนานาชาติที่ทุกอย่างสอนเป็นภาษาอังกฤษ แต่ฟอร์ม มคอ. ทั้งหมดเป็นภาษาไทยและคำอธิบายรายวิชา หัวข้อที่จะสอน ทุกอย่างเป็นภาษาไทยหมด และผมต้องใช้เวลาเพิ่มเติมมานั่งศึกษาว่า จะต้องทำอย่างไรกับมัน บางครั้งต้องแก้ไขข้อมูลอีก ยอมรับเลยว่าบางครั้งผมแบบส่งอะไรที่มันไม่สมบูรณ์แบบออกไป แค่อามาจากครั้งก่อนที่เคยทำไว้แล้วแก้ไขนิดหน่อยเพราะกว่าจะทำให้ถูกต้องทั้งหมดใช้เวลาานมากอะไรแบบนี้ทำให้ผมหงุดหงิดจริง ๆ

(แซมมวล, สเปน)

การไม่รู้และไม่เข้าใจภาษาไทย ซึ่งทรงอิทธิพลในบริบทของไทย ทำให้อาจารย์ชาวต่างชาติเสียโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพการงาน เช่นการมีบทบาทในการจัดการและการสมัครขอรับทุนวิจัย ดังจะเห็นจากกรณีต่อไปนี้

ในประเทศไทย ผมหมายถึงเรื่องหาการสนับสนุนทุนในประเทศไทยสำหรับอาจารย์ต่างชาติ ผมว่ามันแทบจะเป็นไปไม่ได้เลย คือมีโฆษณาให้ทุนเป็นภาษาไทยแล้วก็หยุดตรงนั้นแค่นั้น หลังจากนั้นคุณก็ต้องเตรียมชื่อไว้ โดยเฉพาะเมื่อคุณไม่ได้มาจากมหาวิทยาลัยอันดับหนึ่ง เมื่อคุณไปประชุมที่กระทรวงหรือที่หน่วยงานไหนก็ตามที่ไปติดต่อเพื่อนำเสนอโครงการวิจัย คุณทำได้เพียงมากับทีมวิจัยที่มีคนไทยสักคนที่อาวุโสกว่าอยู่ในทีมด้วย ผมคิดว่าอย่างนั้น นี่แหละสิ่งที่ผมเจอ แต่ถ้ามีทุนจากต่างประเทศถึงจะได้สมัคร

(แมนเฟรด, เยอรมนี)

ผมสอนซึ่งสอนที่มหาวิทยาลัยในประเทศไทยมานานถึง 40 ปีและสามารถพูดและเขียนภาษาไทยได้คล่อง ให้มุมมองที่น่าสนใจดังนี้

คุณรู้ไหม ผมว่าฝรั่ง [ชาวต่างชาติ] ถูกคาดหวังว่าต้องเข้าใจภาษาไทยและคนไทย แต่ก็ไม่ควรจะฝ่ายเดียว คนไทยต้องเข้าใจฝรั่งด้วย บ่อยครั้งที่คนไทยไม่เข้าใจพวกเรา

(ฌอน, สหรัฐอเมริกา)

(7) ระบบราชการ

การอุดมศึกษาไทยมีเป้าประสงค์ในการเป็น ‘นานาชาติ’ อย่างไรก็ตาม ระบบราชการของไทยไม่ได้สะท้อนศักยภาพในการเป็นนานาชาติเลย ดังจะเห็นได้จากมุมมองของอาจารย์ชาวต่างชาติบางคน สองประเด็นที่ถูกมองว่ามีปัญหามากที่สุดซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของอาจารย์ชาวต่างชาติ คือนโยบายจากบนลงล่างในเรื่องของหลักสูตร และกระบวนการในการสมัครทุนวิจัย ตามที่บาลีและริชาร์ดได้เล่าไว้

ใช่ ใช่เลย สกอ.ให้เราทำหลักสูตรใหม่ได้ ขึ้นอยู่กับแต่ละมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอยากให้หลักสูตรเกิดพวกเขาเลยให้ทำ แต่พวกเขาถามเรื่องกระบวนการที่คุณจะทำได้ ทำให้มันชัดเจนและเอาไปเทียบกับสถาบันอื่นและมาตรฐานของ สกอ. ถ้าคุณได้ตามมาตรฐานที่เขากำหนด เขาก็จะอนุมัติ พวกเขาไม่ดูเนื้อหาหลักสูตรแบบละเอียดหรอก พวกเขาไม่ดู ดูแค่กรอบและฟอร์มเท่านั้น

(บาลี, อินเดีย)

ผมอยู่ในลิสต์รายชื่อผู้มีสิทธิ์ได้ [แผนการให้ทุนที่ทรงเกียรติในประเทศไทย] ทุน ผมเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีคุณสมบัติในฐานข้อมูลของเขา อะไรประมาณนี้ แต่ผมไม่ออกไปสมัครทุนพวกนี้หรอกเพราะระบบราชการมันเง่า จำนวนฟอร์มที่ผมต้องกรอก คือผมไม่คิดว่าผมจะเป็นหัวหน้าผู้วิจัย ผมเป็นผู้วิจัยเบอร์สองตอนเราไปขอทุนที่ วช. และสกอ. และจำนวนเอกสารที่เขาต้องการมันไม่คุ้มกันเลย แต่ทุนของคณะ ผมก็ดำเนินเรื่องเองผมทำมา 12 ปีแล้ว มันง่ายและไม่ต้องใช้เอกสาร เพราะงานวิจัยมันบอกว่าเหตุผลหนึ่งที่คุณไม่ทำวิจัยก็เพราะต้องไปยุ่งวุ่นวายกับเรื่องแอดมินมากมาย เราเลยพยายามให้เรื่องแอดมินมาเกี่ยวข้องด้วยน้อยที่สุด ผมได้ทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัย 4 ล้านบาท เมื่อ 15 ปีก่อน คือผมก็ได้มาตลอดแต่ผมว่าเงินทุนมันไม่ได้สำคัญนะ แค่เอกสารสมัครทุนผมว่าก็ 30 หน้าแล้ว และคุณก็ต้องทำสำเนา 15 ชุด และลงซีดี มันคือยุค 80 มาก ๆ [หัวเราะ] แล้วพวกเขาก็จะเอารายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัยทุก ๆ 3 เดือน หรือ 6 เดือน แต่ละฉบับยาว 10 หน้า คือแบบ [ทำเหมือนพูดอะไรไม่ออก] ระบบราชการซัด ๆ ผมหมายถึงคุณก็จะต้องลงเอยด้วยการเสียเวลากรอกแบบฟอร์ม ผมเป็นคณะกรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัย แต่มีคณะกรรมการ 3-4 คน ผมไม่รู้ว่าพวกเขาเอา

พละกำลังจากไหนในการตรวจดูแบบฟอร์มทั้งหมดที่กรอกไปหรือพวกเขาทำได้ยังไง เป็นอะไรที่ไร้สาระสุดๆ

(ริชาร์ด, สหราชอาณาจักร)

(8) ความวุ่นวายเรื่องวีซ่า

ชาวต่างชาติส่วนมากต่ออายุวีซ่ามากที่สุดปีละหนึ่งครั้ง (Howard, 2009) นักวิชาการต่างชาติทุกคนในงานวิจัยชิ้นนี้บ่นเรื่องความวุ่นวายเรื่องวีซ่าและรู้สึก ‘เบื่อหน่าย’ กับกระบวนการในการทำวีซ่า (ตัวอย่างเช่น ‘ตอนนี้ ผมต้องต่ออายุวีซ่าทุกปี ต่อใบอนุญาตทำงานทุก ๆ สองปี และต้องไปรายงานตัวในเขตที่ผมอาศัยอยู่ทุก ๆ 90 วัน’ ‘ผมต้องมาเจออะไรยุ่งยากแบบนี้ทุกปี’ ‘แทนที่จะปฏิบัติกับผมเหมือนทรัพยากรในสังคมที่มีค่า กลับปฏิบัติกับผมเหมือนอาชญากร ต้องมารายงานตัวกับเจ้าหน้าที่ทุก ๆ 90 วัน’ ‘ทุก ๆ ครั้งที่ผมมาต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ผมต้องเอาใบรับรองแพทย์มายืนยันว่าผมไม่ได้เป็นซิฟิลิส ทำอย่างกับผมไม่ใช่มนุษย์’ ‘ทุก ๆ ปี คุณต้องใช้เอกสารเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตลกสิ้นดี และบางครั้งคุณรู้เรื่องนี้ก็ตอนที่คุณไปทำเรื่อง’ ‘ผมมีครอบครัวที่นี่ น่ากลัวมาก ตายแน่ถ้าผมโดนไล่ออก ผมทำอะไรไม่ได้ ผมต้องออกจากประเทศภายใน 7 วัน ภายใน 7 วัน! มันบ้าไปแล้ว มันบ้ามาก ๆ และถ้าผมต้องเปลี่ยนงาน ผมต้องบินออกนอกประเทศ’)

ความวุ่นวายเรื่องวีซ่าดูเหมือนจะทำให้เกิดอุปสรรคในความพยายามที่จะสร้างความร่วมมือกับต่างชาติและการพัฒนามหาวิทยาลัยในประเทศไทยสู่ความเป็นนานาชาติ ตามที่มาร์คัสได้เล่าไว้

ครั้งหนึ่งเคยมีคนจากจีนมาเป็นอาจารย์พิเศษอยู่ 6 เดือน ผมควรจะบอกว่ามหาวิทยาลัยไม่เคยจะเข้าใจสิ่งที่คนต่างชาติต้องฝ่าฟันมา คุณจะเรียกมันว่า ‘การคุกคาม’ จากรัฐบาลไทยก็ได้ เช่นเรื่องอยู่ในประเทศ 90 วัน คือทุก ๆ 90 วัน คุณต้องไปที่สำนักงานที่ไกลมาก ๆ ทางตอนเหนือของกรุงเทพฯ ไปบอกเขา ไปยื่นต่อแถวทั้งวันเพื่อจะบอกเจ้าหน้าที่ว่าคุณมีตัวตนอยู่และเรื่องอะไรบ้างบอกพวกนั้น ประเด็นสำคัญอย่างเช่น ผมจ้างไปหลายครั้งเลย ผมจ้างโพสต์ต็อกหรือนักวิจัยที่มหาวิทยาลัยจะสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นคนไทยหรือต่างชาติ แต่ยังไงพวกเขาก็ไม่ได้เข้าใจจริง ๆ หรือกว่าชาวต่างชาติต้องใช้สัญญาจ้างเข้าประเทศเพื่อจะได้ใบอนุญาตทำงาน และมหาวิทยาลัยก็ละเลยเรื่องนี้ พวกเขาต้องการจ้างใครสักคนมาก่อนแล้วค่อยให้สัญญาจ้างทีหลัง อีกสองสามเดือนค่อยให้เงินเดือน นี่คือพฤติกรรมปกติที่มหาวิทยาลัยทำกับอาจารย์คนไทย แต่สำหรับอาจารย์ชาวต่างชาติทำไม่ได้เพราะพวกเขาต้องใช้สัญญาจ้างเข้าประเทศ พวกเขาควรจะรับรู้เรื่องนี้ไว้ด้วย

(มาร์คัส, สหรัฐอเมริกา)

นโยบายเรื่องวีซ่าของรัฐบาลไทยอนุญาตให้ผู้อพยพที่มีทักษะอาชีพเดินทางเข้าประเทศไทยในช่วงเวลาสั้น ๆ แต่ วัตถุประสงค์หลักคือ ‘สงวนอาชีพในประเทศไทยให้คนไทย’ (Huguet, 2005) ทำให้การพำนักในประเทศไทยแบบถาวรเป็นเรื่องยากลำบากมากขึ้น (Iredale et al., 2004) อัตราการอพยพเข้าประเทศแบบถูกกฎหมายมีต่ำ (0 ต่อ 1,000 อ้างอิงจากข้อมูลของ CIA World Factbook ที่อ้างใน Howard, 2009) การที่ชาวต่างชาติจะได้สิทธิพำนักแบบถาวรและความเป็นพลเมืองนั้นเป็นเรื่องยาก มีโควตาการได้สิทธิพำนักแบบถาวรต่อประเทศสูงสุด 100 โควตาต่อปี ส่วนสิทธิความเป็นพลเมืองจะได้หลังจากพำนักอยู่ต่อเนื่องเป็นเวลาสิบปีเท่านั้น

การอภิปรายผล

เมื่อเปรียบเทียบงานวิจัยชิ้นก่อนของผู้วิจัย พบว่ามีความคล้ายคลึงกันหลายประการในส่วนของประสบการณ์ที่บอกเล่า โดยนักวิชาการต่างชาติและนักศึกษาต่างชาติเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนิสิต กำแพงทางภาษา และปัญหาของระบบราชการ แรงกระตุ้นให้ชาวต่างชาติมาทำงานในวงการอุดมศึกษาไทยไม่ใช่เหตุผลทางวิชาการ ซึ่งแตกต่างจากปัจจัยดึงดูดที่มักถูกนำมาอ้างอิงเสมอในกรณีของแรงงานและนักวิชาการที่มีทักษะด้านอาชีพ (Altbach, 1998; Altbach, 2007; Cantwell, 2011; Cradden, 2007; Mahroum, 2000) นักวิชาการชาวต่างชาติที่เคลื่อนย้ายมาประเทศไทยเป็นเวลานานไม่ได้เป็นอาจารย์ ‘ดาวเด่น’ ที่ย้ายมาประจำสถาบันที่ทรงเกียรตินอกประเทศบ้านเกิด แต่เป็นนักวิชาการ ‘ฝั่งงาน’ ตามที่ Mihut et al (2017) ได้บัญญัติไว้ ซึ่งย้ายเข้าสู่ระบบการศึกษาแบบอุดมศึกษาของไทยที่มีความต้องการบุคลากรในตำแหน่งนี้ ด้วยแรงกระตุ้นทางเศรษฐกิจและสังคม บ่อยครั้ง แรงจูงใจหลักที่ได้รับการอ้างอิงเสมอในการอพยพเคลื่อนย้ายทางวิชาการคือ รายได้ที่สูงขึ้น (Altbach et al., 2012; Janger & Campbell, 2014; Janger & Nowotny, 2013) และนักวิชาการชั้นนำส่วนมากย้ายสู่ประเทศที่มีระดับดัชนีผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศสูงและมีทรัพยากรมากกว่า ประเทศไทยในฐานะประเทศกำลังพัฒนาอาจจะไม่สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นในเรื่องนี้เพื่อจะดึงดูดนักวิชาการต่างชาติ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยชิ้นนี้กลับพบว่า ประเทศไทยมีศักยภาพในการสร้างดัชนีความสามารถในการแข่งขันในเรื่องลักษณะประเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยดึงดูดสำคัญปัจจัยหนึ่งในปัจจุบัน

ผู้วิจัยใคร่ขออภิปรายประเด็นสามข้อจากผลการวิจัยชิ้นนี้ ประการแรก การปรับตัวทางวิชาการให้เข้ากับขนบความคาดหวัง และการปฏิบัติของคนในประเทศที่ย้ายเข้ามานั้นถือเป็นเรื่องที่นักวิชาการต่างชาติส่วนใหญ่ปรับตัวได้ยากที่สุด กำแพงทางภาษาและความไม่คุ้นเคยกับขนบและการเมืองของระบบวิชาการทำให้อาจารย์ชาวต่างชาติไม่สามารถผนวกตัวเองเข้ากับกลยุทธ์การพัฒนาสู่ความเป็นนานาชาติได้และมีส่วนร่วมจำกัดในเรื่องการบริหารตลอดจนกิจกรรมของมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เมื่อเทียบกับอาจารย์ไทย อาจารย์ชาวต่างชาติในประเทศไทยไม่ได้เป็นคนกลุ่มเดียวที่

ไม่มีส่วนร่วมในการจัดการและการบริหารเท่านั้น เนื่องจาก Altbach and Yudkevich (2017) กล่าวว่า iva สิ่งนี้เป็นประสบการณ์ที่อาจารย์ชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศอื่น ๆ ทั่วโลกพบเจอเช่นกัน การให้อาจารย์ชาวต่างชาติมีส่วนในการจัดการและการบริหารอาจจะไม่ได้รับการปฏิบัติในวงกว้างเท่าไรเนื่องจากข้อจำกัดหลายประการ อย่างไรก็ตาม อาจจะเป็นเรื่องที่ดีสำหรับมหาวิทยาลัยในประเทศไทยที่ไม่ได้มีอาจารย์ต่างชาติมาแบ่งปันประสบการณ์เพราะอาจารย์ชาวต่างชาติอาจจะนำเสนอแนวคิดแบบมุมมองใหม่ ๆ ให้กับสิ่งที่ปฏิบัติกันมาแบบเดิมและนำเสนอแนวทางที่แปลกใหม่ในการจัดการกับปัญหาเรื่องการพัฒนามหาวิทยาลัยในประเทศไทยสู่ความเป็นนานาชาติ การให้อาจารย์ชาวไทยเป็นที่เล็งอาจจะช่วยให้อาจารย์ชาวต่างชาติปรับเข้ากับระบบและเข้าใจชนบและแนวปฏิบัติได้ดีขึ้น มหาวิทยาลัยอาจจะเริ่มด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมในการต้อนรับนักวิชาการต่างชาติ เช่นการจัดเตรียมป้าย เอกสาร เป็นภาษาอังกฤษ และให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านภาษา สิ่งนี้จะช่วยทลายปัญหาเรื่องกำแพงทางภาษาและช่วยให้อาจารย์ชาวต่างชาติ ‘ปรับตัว’ ได้ดีขึ้น

ประการที่สอง ประเทศไทยดูเหมือนจะขาดประสบการณ์และขั้นตอนในการคัดเลือกนักวิชาการจากต่างชาติดอกมหาวิทยาลัยกำลังมองหาอาจารย์ชาวต่างชาติมาพัฒนาปรับปรุงงานวิจัยและการสอนเพื่อให้อันดับโลกดีขึ้นและสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ การอาศัยการประชาสัมพันธ์แบบปากต่อปากหรือการประชาสัมพันธ์ในประเทศเพียงอย่างเดียวไม่ใช่กลยุทธ์ที่ดีในการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นักวิชาการที่มีความสามารถซึ่งอาจจะสนใจเดินทางมาสมัครเป็นอาจารย์ในประเทศไทย อาจจะไม่ม่ช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลการสมัครเป็นภาษาไทยซึ่งประชาสัมพันธ์ในวงแคบในประเทศไทย ประเทศไทยจำเป็นต้องพิจารณากระบวนการรับสมัครและจ้างเสียใหม่ ซึ่งในปัจจุบันใช้วิธีประกาศให้รู้กันภายใน ไม่ใช่ให้การประชาสัมพันธ์ออกไปภายนอก ควรมีการเขียนสัญญาจ้างเป็นภาษาอังกฤษที่ระบุรายละเอียดทั้งหมดเรื่องภาระหน้าที่และความคาดหวังร่วมกัน มากกว่าในรูปแบบปัจจุบันที่กำหนดกรอบความรับผิดชอบทั่วไป ในการทำให้เรื่องนี้ชัดเจน ประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ อย่างมาเลเซียและสิงคโปร์ การดึงดูดนักวิชาการต่างชาติที่มีความสามารถสูงถือเป็นนโยบายสำคัญระดับชาติที่ตั้งไว้ในกรอบการพยายามเป็นศูนย์กลางการอุดมศึกษาในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ประการสุดท้าย ปัญหาบางประการในปัจจุบันไม่อาจแก้ไขได้ในระดับสถาบัน มุมมองหลาย ๆ ประเด็นที่ได้จากข้อมูลในงานวิจัยระบุว่า สภาพแวดล้อมทางนโยบายในระดับชาติถือเป็นมิติที่สำคัญยิ่งของเรื่องราวของนักวิชาการต่างชาติและมีผลต่อความสำเร็จในการดึงดูดและทำให้อาจารย์ชาวต่างชาติทำงานในมหาวิทยาลัยต่อไป Huguet (2005) อ้างว่า ประเทศไทยไม่ได้รวมเอาการอพยพของชาวต่างชาติไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายเรื่องการอพยพของประเทศไทยมักไม่สอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนา รวมถึงเป้าหมายในการเป็น

ศูนย์กลางการศึกษา รัฐบาลควรจะมีมุมมองที่มั่นคงในเรื่องความสอดคล้องกันของนโยบายโดยวิเคราะห์อุปทานในอนาคตและผลกระทบของการอพยพจากต่างชาติอย่างละเอียดถี่ถ้วน และทำให้นโยบายเรื่องการอพยพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของประเทศ ด้วยเหตุนี้ จำเป็นต้องมีกรอบนโยบายที่มุ่งเน้นนักวิชาการต่างชาติในเรื่องการรับสมัครและสถานะทางอาชีพหรือทางกฎหมายในประเทศ ตั้งแต่ความเป็นไปได้ในการทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายจนถึงการกำหนดอายุของสัญญาจ้างและวีซ่าให้นานขึ้น ในปัจจุบัน นโยบายด้านวีซ่าของรัฐบาลไทยรวมไปถึงการรายงานตัวทุก ๆ 90 วันและการอนุญาตให้ชาวต่างชาติเข้ามาในประเทศไทยในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศที่เป็นทางผ่านของผู้ลักลอบเข้าประเทศอย่างผิดกฎหมาย (Chantavanich, 1999; Huguet & Punpuing, 2005) และมีจำนวนชาวต่างชาติที่พำนักอยู่ในประเทศที่ไม่ได้มีเอกสารยืนยันอย่างถูกต้อง มากกว่าหนึ่งล้านคน (Amarapibal, 2003) แม้ว่าจะมีข้อยกเว้น ซึ่งเอื้อให้ชาวต่างชาติที่มีได้รับเงินเดือนสูงบางคนได้วีซ่าในระยะยาว แต่ข้อยกเว้นนี้ใช้ไม่ได้กับนักวิชาการต่างชาติในมหาวิทยาลัยที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในภาคธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ

บทสรุป

อาจารย์ชาวต่างชาติถือเป็นส่วนสำคัญอย่างมากในวงวิชาการยุคโลกาภิวัตน์ในศตวรรษที่ 21 สัดส่วนของอาจารย์ชาวต่างชาติต่ออาจารย์ในประเทศยังถือเป็นข้อมูลหนึ่งที่ถูกรวบรวมเพื่อใช้ในการจัดอันดับมหาวิทยาลัยทั่วโลก แม้แต่มหาวิทยาลัยในประเทศไทยก็ไม่อาจสวนกระแสที่ทรงพลังของการพัฒนาสู่ความเป็นนานาชาตินี้ได้ ในปัจจุบันนักวิชาการต่างชาติคือส่วนสำคัญที่เพิ่มมากขึ้นในกระบวนการของการพัฒนาการอุดมศึกษาไทยสู่ความเป็นนานาชาติ แต่ดูเหมือนว่ามหาวิทยาลัยในประเทศไทยจำนวนมากและรัฐไทยไม่มีนโยบายที่ชัดเจนแน่นอน หรือโครงสร้างของวัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายเข้าประเทศในระยะยาวของนักวิชาการต่างชาติหรือการดึงดูดนักวิชาการที่มีความสามารถเข้าประเทศ ภาพความจริงของประสบการณ์การเคลื่อนย้ายของนักวิชาการต่างชาติในประเทศไทยที่ได้นำเสนอในงานวิจัยชิ้นนี้นั้นเป็นการตั้งคำถามมากกว่าเป็นการให้คำตอบในเรื่องความมุ่งหวังของรัฐไทยในการเป็นศูนย์กลางการศึกษาของภูมิภาค งานวิจัยชิ้นนี้เริ่มด้วยการเน้นความสำคัญของการศึกษานักวิชาการต่างชาติในประเทศไทย ตามด้วยการนำเสนอประสบการณ์การเคลื่อนย้ายของคนกลุ่มนี้ ผ่านมุมมองของปัจเจกบุคคลของประเทศไทยและประสบการณ์ที่ถ่ายทอดโดยนักวิชาการต่างชาติที่ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของไทย ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยชิ้นนี้ระบุว่าจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติม นโยบายในระดับมหาวิทยาลัยและระดับประเทศควรได้รับการพัฒนาเพื่อดึงดูดและทำให้นักวิชาการต่างชาติมีมีทักษะความสามารถอยู่ในประเทศไทยต่อไป ผู้วิจัยมองว่างานวิจัยชิ้นนี้ได้มอบกรอบแนวคิดแรกที่มีค่าในการทำความเข้าใจประสบการณ์ของอาจารย์ชาวต่างชาติในการอุดมศึกษาไทย แรงจูงใจให้ย้ายออกนอกประเทศ ปัจจัยดึงดูดให้เดินทางมาประเทศไทย และสิ่งที่ทำให้ตัดสินใจอยู่ต่อ

หรือกลับประเทศ ความเข้าใจนี้จะช่วยให้เห็นนโยบายและแนวปฏิบัติของการพัฒนาสู่ความเป็นนานาชาติให้กับมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ตลอดจนนโยบายการอพยพของประเทศไทย สอดรับกับเป้าประสงค์ในการเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคที่ประเทศไทยได้ตั้งไว้

กิตติกรรมประกาศ:

ผู้วิจัยขอขอบคุณ British Academy และสำนักงานกองทุนสนับสนุนวิจัย (สกว.) ที่ให้การสนับสนุนทุนวิจัยผ่านทุน Newton Advanced Fellowship ระหว่างการทำวิจัยชิ้นนี้ นอกจากนี้ ขอขอบคุณอาจารย์ชาวต่างชาติในมหาวิทยาลัยทั่วประเทศไทยและผู้ติดต่อให้อาจารย์ชาวต่างชาติมาสัมภาษณ์ ซึ่งเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากประเด็นทางจริยธรรม ทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถระบุชื่อเป็นรายคนได้ แต่บุคคลเหล่านั้นทราบดี งานวิจัยชิ้นนี้จะสำเร็จ ล่วงไม่ได้หากไม่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดนี้

References:

- Altbach, P.G. 1998. *Comparative higher education: Knowledge, the university, and development*. Hong Kong: Comparative Education Research Centre, the University of Hong Kong.
- Altbach P.G. 2007. "Globalization and the university: Realities in an unequal world." In *Tradition and transition: The international imperative in higher education*, edited by P.G. Altbach, 23-48. Rotterdam, the Netherlands: Sense Publishers.
- Altbach, P.G., L. Reisberg, M. Yudkevich, G. Androushchak, and I. Pacheco, 2012. *Paying the professoriate: A global comparison and contracts*. New York: Routledge.
- Altbach, P.G. and M. Yudkevich. 2017. "International faculty in 21st-century universities: themes and variations." In *International Faculty in Higher Education: Comparative Perspectives on Recruitment, Integration, and Impact*, edited by M. Yudkevich, P.G. Altbach and L.E. Rumbley, 1-14. New York: Routledge.
- Amarapibal, A. 2003. "Irregular Migration into Thailand." In *Unauthorized Migration in Southeast Asia*, edited by G. Battistella and M.B. Asis, 231-294. Quezon City: Scalabrini.
- Burford, J., G. Koompraphant and W. Jitathanapiwat. 2018. "Being, adjusting, and developing satisfaction: A review of ajarn tangchart (non-Thai academics) within the Thai higher education system." *Compare: Journal of Comparative and International Education*. Advance online publication. doi: 10.1080/03057925.2018.1544482
- Cantwell, B. 2011. "Transnational mobility and international academic employment: Gate-keeping in an academic competition arena." *Minerva* 49(4): 425-445.

- Chantavanich, S. 1999. "Thailand's Responses to Transnational Migration during Economic Growth and Economic Downturn." *Sojourn: Journal of Social Issues in Southeast Asia* 14(1): 159–177.
- Cradden, C. 2007. *Constructing paths to staff mobility in the European Higher Education Area: From individual to institutional responsibility*. Brussels, Belgium: Education International.
- De Wit, H. 2013. "Reconsidering the Concept of Internationalization." *International Higher Education* 70: 6-7.
- De Wit, H. 2018. "Internationalisation of HE – Successes and failures." *University World News*, August 31.
- Fuller, T. 2007. "Famed Thai hospitality shows signs of strain." *The New York Times*, March 20.
- George, P. 1987. *University teaching across cultures: Lessons from U.S. Fullbrighters in Southeast Asia and their colleagues in Thailand*. Bangkok, Thailand: United States Information Service.
- Hosein, A., N. Rao, C. H-S. Yeh, and I. Kinchin. 2018. *Academics' International Teaching Journeys: Personal Narratives of Transition in Higher Education*. London: Bloomsbury Academic.
- Howard, R.W. 2009. "The migration of westerners to Thailand: an unusual flow from developed to developing world." *International Migration* 47(2): 193-225.
- Hoy, T. 2009. "To Their Fullest Potential': Job Satisfaction and Foreign University Teachers in Thailand." *Journal of English Studies* 4: 113-141.
- Huguet, J.W. 2005. "International Migration and Development in Thailand." *Asian and Pacific Migration Journal* 14(3): 269–291.
- Huguet, J.W. and S. Punpuing. 2005. *International Migration in Thailand*. Bangkok: International Organization for Migration.
- Iredale, R., T. Turpin and C. Hawksley. 2004. "Migration Research and Migration Policy Making: a Study of Australia, the Philippines and Thailand." *International Social Science Journal* 56(1): 115–134.
- Janger, J. and D.F.C. Campbell. 2014. "The performance of different national higher education systems in attracting the best academics".
<http://eairaww.websites.xs4all.nl/forum/essen/PDF/1519.pdf>. Accessed 19 January 2019.
- Janger, J. and K. Nowotny. 2013. "Career choices in academia."
www.foreurope.eu/fileadmin/documents/pdf/Workingpapers/MWWforEurope_WPS_no036_M564.pdf. Accessed 9 January 2019.
- Kim, J. 2016. *Understanding Narrative Inquiry*. London: Sage.

- Mahroum, S. 2000. "Highly skilled globetrotters: Mapping the international migration of human capital." *R&D Management* 30(1): 23-32.
- Mihut, G., A. de Gayardon and Y. Rudt. 2017. "The long-term mobility of international faculty.". In *International Faculty in Higher Education: Comparative Perspectives on Recruitment, Integration, and Impact*, edited by M. Yudkevich, P.G. Altbach and L.E. Rumbley, 15-31. New York: Routledge.
- Morse, J. 2012. "The implications of interview type and structure in mixed-method designs.". In *The SAGE handbook of interview research: The complexity of the craft*, edited by J. Gubrium, J. Holstein, A. Marvasti and K. McKinney K, 193-204. Thousand Oaks, CA: Sage.
- O'Brien, B.C., I.B. Harris, T.J. Beckman, D.A. Reed and D.A. Cook. 2014. "Standards for reporting qualitative research: a synthesis of recommendations." *Academic Medicine* 89(9): 1245-1251.
- Office of the Higher Education Commission. 2018. *Preliminary Guidelines on Internationalization (IZN): Fulfilling the Quality of Global Citizenship*. Report, Ministry of Education, Bangkok, Thailand, June 2018.
- Rapley, T. and D. Silverman. 2011. Some pragmatics of data analysis. *Qualitative research* 3: 273-290.
- Teichler, U., I. Ferencz and B. Wächter. 2011. *Mapping mobility in European higher education. Volume I: Overview and trends*. A study produced for the DG EAC of the European Commission.
- Yudkevich, M., P.G. Altbach and L.E. Rumbley. 2017. *International Faculty in Higher Education: Comparative Perspectives on Recruitment, Integration, and Impact*. New York: Routledge.
- Ziesing, M. 1996. *I Walked Away: an Expat's Guide to Living Cheaply in Thailand*. Point Townsend: Loompanics.