



การศึกษาระบบการบริหารจัดการการจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติเพื่อสอนในระดับอุดมศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของไทย

A Study of the Foreign Teacher Employment System of the Higher Education Institutes in Northeastern Thailand

พูนสุข จันทศิลป์*

ปรมรัตน์ โทคาพล**

วิไลวรรณ โพนศิริ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวิธีการ เหตุผลและ ปัญหาในการกำหนดเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติของแต่ละมหาวิทยาลัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย และ 2) เพื่อศึกษา แนวทางในการกำหนดมาตรฐานคุณสมบัติของอาจารย์ชาวต่างชาติ และกำหนด เงื่อนไขในการจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานเดียวกัน กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากมหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน 17 แห่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย วิธีการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) และการจัดอภิปรายกลุ่ม (Focus Group Discussion) การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Synthesis)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าจำนวนอาจารย์ชาวต่างชาติที่ปฏิบัติการสอน ณ ปัจจุบัน ในแต่ละ มหาวิทยาลัยมีจำนวนที่แตกต่างกัน ในการสรรหาอาจารย์ชาวต่างชาติ มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ ใช้การประกาศผ่านทางเว็บไซต์ และการคัดเลือกโดยการสัมภาษณ์ ในการบรรจุอาจารย์ชาวต่างชาติเพื่อเข้าทำงาน โดยเป็นการจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว เป็นสัญญาปีต่อปี หรือ 6 เดือน ในคุณสมบัติปริญญาตรี ส่วนใหญ่ไม่มีการปรับขึ้นเงินเดือนให้กับอาจารย์ชาวต่างชาติ ยกเว้นบางมหาวิทยาลัย มีการปรับเพิ่มเงินเดือนโดยขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของอธิการบดี ทั้งนี้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน และการประเมินพฤติกรรม ด้านปัญหาในการจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติพบว่ามหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ มีปัญหาเกี่ยวกับระบบการทำงาน ของมหาวิทยาลัย ปัญหาส่วนตัวของอาจารย์ชาวต่างชาติ ปัญหาเรื่องวุฒิการศึกษาของอาจารย์ชาวต่างชาติ ปัญหา ด้านการจัดการเรียนการสอนและปัญหาด้านอื่น ๆ ที่พบ คือ

วัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกัน และปัญหาในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ผลจากการวิจัยพบว่า มีการเสนอแนวทางในการจัดจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติ สามแนวทาง คือ 1) หนึ่งการจัดตั้งศูนย์การจัดจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติ 2) การให้ สกอ.จัดทำฐานข้อมูลรายชื่ออาจารย์ชาวต่างชาติที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและมีการตรวจสอบคุณสมบัติ 3) เสนอให้มีการการพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อสร้างเครือข่ายในการจัดจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติ หรือ ด้านการพัฒนาทางวิชาการ เป็นต้น

ABSTRACT

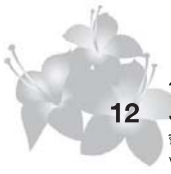
The study aimed to (1) study the method, reasons and problems to regulate the criteria and conditions for employing foreign teachers in higher education institutes in Northeastern Thailand, and (2) study guidelines to determine standard characteristics of the foreign teachers and set conditions for hiring foreign teachers to be used in a standardized description. The samples were 17 key informants of 17 public higher education institutes in Northeastern Thailand. Research methods used were Semi-structured Interviews and Focus Group Discussions. The obtained data were described using Content Analysis and Content Synthesis techniques.

The findings of the first research question demonstrated that the number of foreign teachers who are currently teaching at universities varied. In recruiting foreign teachers, most universities announced vacancies via their website and selected instructors from interviews, after which

* อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

** อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

*** อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด



they started employment as 1-year or 6-month contract teachers based on their bachelor degrees. A salary increase for foreign teachers was not in the policy of most universities; however, some universities did increase salaries under the rector's discretion. The evaluation system was operational for work performance, learning, teaching, and behavioral assessment. The problems of hiring foreign teachers showed that most universities encountered problems with the system of the university, privacy issues, issues of educational background, issues of teaching and learning, issues of different work cultures, and difficulties in coordination with outside agencies.

The findings of the second research question revealed that three approaches in hiring foreign teachers were suggested: 1) the establishment of a center for hiring foreign teachers, 2) the creation of a database of names of foreign teachers who meet the standards and qualifications requirement (responsibility of the Office of the Higher Education Commission) and 3) the development of academic cooperation with both domestic universities and those abroad in order to create a network of hiring foreign teachers and academic development.

คำสำคัญ : อาจารย์ชาวต่างชาติ, ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

Keywords: *Foreigner Teacher, Key Informant*

บทนำ

ปัจจุบันมนุษย์สามารถรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ จากทั่วโลกได้ในเวลารวดเร็ว เนื่องจากมีวิธีการสื่อสารที่ทันสมัยและรวดเร็ว โดยเชื่อกันว่ายิ่งมนุษย์ในสังคมใด รู้ข้อมูลได้รวดเร็วและมากเท่าไรยิ่งทำให้เกิดความได้เปรียบมากขึ้นเท่านั้น และการที่จะเป็นผู้บริโภคข้อมูลที่มีประสิทธิภาพนั้น ความรู้ในเรื่องของภาษามากกว่าภาษาแม่ย่อมเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเข้าถึงข้อมูลที่มาจากนานาประเทศมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การเตรียมความพร้อมบุคลากรในเรื่องของภาษาจึงเป็นนโยบายส่วนหนึ่งของภาครัฐฯ โดยจะเน้นไปที่การจัดการเรียนการสอนภาษาในสถาบันการศึกษาเป็นหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอุดมศึกษา ซึ่งจะเห็นได้จากองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของการประกันคุณภาพ

การจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา หรือ การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก (Internationalization) คือ การจัดให้มีอาจารย์ชาวต่างชาติ สอนในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยเฉพาะวิชาภาษาต่างประเทศเท่านั้นเช่น วิชาวิทยาศาสตร์ วิชาเศรษฐศาสตร์ เป็นต้น

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า ถึงแม้ว่ารัฐบาลไทยและกระทรวงศึกษาธิการไม่เคยมีนโยบายบังคับให้มีการจ้างชาวต่างชาติเข้ามาทำงานในสถาบันการศึกษาของไทย แต่ปัจจุบัน มีการจ้างบุคลากรจากต่างประเทศเพื่อ เข้ามาทำงานในสถาบันการศึกษาทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชนจำนวนมาก ทั้งในส่วนของการเป็นอาจารย์ผู้สอนภาษาโดยตรงหรือ อาจารย์ที่สอนในภาควิชาต่าง ๆ นักวิจัย ผู้ช่วยนักวิจัย หรือ แม้กระทั่ง ที่ปรึกษาในโครงการต่าง ๆ ที่ต้องเกี่ยวข้องกับต่างประเทศของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งการจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติ ส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการของผู้ปกครองเองที่ต้องการให้มีอาจารย์ที่เป็นเจ้าของภาษาเป็นผู้สอนวิชาเหล่านี้โดยตรง เพราะเชื่อว่าการเรียนภาษา กับเจ้าของภาษาโดยตรงน่าจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดที่จะทำให้ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดี นอกจากนี้ยังพบว่า ความต้องการเป็นสถาบันการศึกษาที่ได้มาตรฐาน และมีความเป็นนานาชาติ (International) เป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ นั้นต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับกันข้อหนึ่ง คือ การที่ต้องมีจำนวนอาจารย์ที่เป็นชาวต่างชาติ มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน หรือการที่ต้องสร้างหลักสูตรนานาชาติ ทำให้จำเป็นต้องจ้าง ชาวต่างชาติเพื่อเข้ามาทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว

ปัญหาที่ตามมาจากการพยายามที่จะเป็นสถาบันการศึกษาที่เป็นที่ยอมรับ ทำให้มีมหาวิทยาลัย หรือ สถาบันการศึกษาบางแห่งจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติที่ไม่มีคุณภาพและจ่ายค่าจ้างที่ต่ำ เพื่อให้ตัวเองสามารถจัดอยู่ในกลุ่ม มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก (World Class University) ได้นอกจากนั้น มาตรฐานในการจ้างอาจารย์หรือบุคลากรจากต่างชาติ ที่แตกต่างกันของแต่ละมหาวิทยาลัย หรือ แต่ละสถาบันการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอัตราค่าจ้าง สวัสดิการ หรือ การอำนวยความสะดวกในรูปแบบอื่น ทำให้ มีการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน อยู่บ่อย ๆ (Interview at The Ministry of Education, 2007) และจากงานวิจัยเรื่อง อาจารย์ชาวต่างประเทศ: องค์ประกอบสำคัญของการประกันคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยรองศาสตราจารย์ ดร.พรพิมล เสนะวงศ์ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาของรัฐส่วนใหญ่มีการดำเนินงานให้มีกลไก

ควบคุม ตรวจสอบและประเมินงานตามดัชนีชี้วัดคุณภาพ อาจารย์ตามที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด แต่การ ดำเนินการตามกลไกดังกล่าวกับอาจารย์ชาวต่างประเทศยังไม่เป็นระบบ นอกจากนั้น จากการสัมภาษณ์ กระทรวง ศึกษาธิการของไทยในเรื่องของการกำหนดมาตรฐานในการ จ้างชาวต่างชาติเพื่อทำงานในสถาบันการศึกษาภายใต้การ กำกับของรัฐ ของไทยนั้น พบว่า ปัจจุบัน รัฐบาลไทยยังไม่มี การกำหนดเกณฑ์การจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติที่เป็น มาตรฐานที่ใช้ร่วมกันทุกมหาวิทยาลัยหรือทุกสถาบัน การศึกษา ดังนั้น ในปัจจุบัน สถาบันการศึกษาของรัฐ ทุก ประเภท จึงต้องกำหนดเกณฑ์ หรือ เงื่อนไขการจ้างเองตาม ความเหมาะสม หรือความเป็นไปได้ของสถาบันแต่ละแห่ง

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัย เห็นว่า จากสภาพ สังคมโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันทำให้มองเห็นได้ว่าในด้านการจัด การศึกษาในประเทศไทย โดยเฉพาะการจัดการศึกษาใน ระดับอุดมศึกษา แนวโน้มของการจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติ เพื่อเข้ามาสอนในมหาวิทยาลัย ที่มีมากขึ้นเรื่อย ๆ นั้น หมายถึงปัญหาที่กล่าวไว้ข้างต้นก็ย่อมมากขึ้น อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถ้าทราบแต่ยังไม่มีการกำหนดเกณฑ์การจ้าง อาจารย์ชาวต่างชาติที่เป็นมาตรฐานที่ใช้ร่วมกันสำหรับแต่ ละมหาวิทยาลัยดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจ ที่จะศึกษาวิธีการ เหตุผลและปัญหาในการกำหนดเกณฑ์และเงื่อนไขในการ จ้างอาจารย์ชาวต่างชาติของแต่ละมหาวิทยาลัยเพื่อเป็น แนวทางในการสร้างมาตรฐานเดียวกันในการจ้างอาจารย์ ชาวต่างชาติเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและไม่ก่อปัญหา แก่องค์กร และประเทศชาติ รวมทั้งเพื่อลดปัญหาการลา ออกของอาจารย์ชาวต่างชาติเนื่องจากความแตกต่างของแต่ละ มหาวิทยาลัย ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมด 17 แห่ง โดยรูปแบบการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจโดยเก็บข้อมูล ในลักษณะการ สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยสัมภาษณ์จาก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) และการจัดอภิปรายกลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อ หาแนวทางในการกำหนดมาตรฐานคุณสมบัติของอาจารย์ ชาวต่างชาติ และกำหนด เงื่อนไขในการจ้างอาจารย์ ชาวต่างชาติ เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาวิธีการ เหตุผลและ ปัญหาในการ กำหนดเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติ

ของแต่ละมหาวิทยาลัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ ไทย

2. เพื่อศึกษา แนวทางในการจัดจ้างชาวต่างชาติ และกำหนด เงื่อนไขในการจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติ เพื่อใช้ เป็นมาตรฐานเดียวกัน

วิธีการดำเนินงานวิจัย

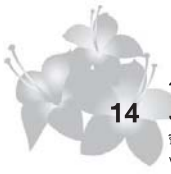
ในการวิจัย การศึกษา รูปแบบการบริหารจัดการ การจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติเพื่อสอนในระดับ อุดมศึกษา ของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย ผู้วิจัยได้ใช้ วิธีการศึกษาโดยแบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

1. การศึกษาเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย จากเอกสาร ตำรา อินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการดำเนินงานวิจัย

2. การศึกษาภาคสนาม (Field Research) เป็น การศึกษาจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) และการจัดการอภิปรายกลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ มหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน 17 แห่ง ที่ตั้งอยู่ในเขต ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยโดยแบ่งเป็นกลุ่ม มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 12 แห่ง และ มหาวิทยาลัยอื่น ๆ อีก 5 แห่ง ดังนี้ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ 5) มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา 6) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 7) มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ 8) มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุรินทร์ 9) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ 10) มหาวิทยาลัย ราชภัฏร้อยเอ็ด 11) มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ 12) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 13) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 14) มหาวิทยาลัยขอนแก่น 15) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี 16) มหาวิทยาลัยอุบลฯ และ 17) มหาวิทยาลัย นครพนม โดยจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 17 คน แบ่งเป็น เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ จำนวน 7 คน จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มหาวิทยาลัย ราชภัฏร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัย นครพนม และมหาวิทยาลัยอุบลฯ อาจารย์ผู้ดูแลอาจารย์ ชาวต่างชาติจำนวน 8 คน จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏ



อุดรธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มหาวิทยาลัยขอนแก่น และเจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลอาจารย์ชาวต่างชาติจำนวน 2 คน จากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย ทีมผู้วิจัย ได้ใช้ แบบสอบถามแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ซึ่งสร้างโดยทีมผู้วิจัยหลังจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านประเมินเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล โดยคำถามทั้งหมด เป็นคำถามแบบเติมคำในช่องว่าง และแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 5 ข้อคำถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับอาจารย์ต่างชาติ ที่ปัจจุบันกำลังทำงานที่สถาบันแห่งนั้นทั้งหมด 3 ข้อคำถาม

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดที่เป็นข้อมูล เกี่ยวกับรูปแบบการจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติ จำนวน 3 ข้อคำถามตั้ง โดยแต่ละข้อจะมีหัวข้อย่อยหลายข้อตามสาระสำคัญของเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบคำถามงานวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจโดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Data) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 17 คนจากมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 17 แห่ง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ จำนวน 7 คน อาจารย์ผู้ดูแลอาจารย์ชาวต่างชาติจำนวน 8 คน และเจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลอาจารย์ชาวต่างชาติจำนวน 2 คน ทั้งนี้การเก็บข้อมูลได้แบ่งออกเป็น 2 ระยะดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูล เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล วิธีการ เหตุผลและ ในการกำหนดเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติ และ ปัญหาของแต่ละมหาวิทยาลัยในการจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติจาก การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) ของแต่ละมหาวิทยาลัย

ระยะที่ 2 ในการเก็บข้อมูลเพื่อ หาแนวทาง และการกำหนดเงื่อนไขในการจัดจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติ ผู้วิจัย ได้ใช้วิธี การจัดการอภิปรายกลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมในการอภิปรายกลุ่มตามหัวข้อที่กำหนดมีจำนวน 20 คนโดยแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดส่งบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการ จัดหา จัดจ้างและดูแลอาจารย์ชาวต่างชาติ เพื่อเข้าร่วมในการอภิปรายกลุ่มตามหัวข้อดังกล่าว

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และการจัดการอภิปรายกลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยได้ใช้ เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Synthesis)

สรุปผล

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า จำนวนอาจารย์ชาวต่างชาติที่ปฏิบัติการสอน ณ ปัจจุบัน ในแต่ละ มหาวิทยาลัยมีจำนวนที่แตกต่างกัน ทั้งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างเช่น จำนวนของนักศึกษา ความจำเป็นในการใช้อาจารย์ชาวต่างชาติ และพื้นที่ตั้งของมหาวิทยาลัย โดยอาจารย์ชาวต่างชาติส่วนมากถูกจ้างมาสอนในส่วนของรายวิชาทางภาษา ทั้งนี้พบว่าสัญชาติของอาจารย์ค่อนข้างหลากหลาย ในการจัดหาอาจารย์ชาวต่างชาติมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มอบหมายให้ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ เป็นผู้ดำเนินการจัดหาอาจารย์ชาวต่างชาติ รองลงมาคือ สาขาภาษาต่างประเทศ และคณะที่รับผิดชอบดูแลโดยตรง เป็นผู้จัดหา และมีส่วนน้อยที่ฝ่ายเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล และผู้บริหารจัดหามา

ในการสรรหาอาจารย์ชาวต่างชาติ มหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ใช้วิธีการที่หลากหลายในการ ประกาศรับสมัครอาจารย์ชาวต่างชาติ ทั้งนี้วิธีการส่วนใหญ่ ที่ใช้ในการหาอาจารย์ชาวต่างชาติคือ การประกาศผ่าน ทางเว็บไซต์ เนื่องจากเห็นว่าเป็นวิธีการที่ สะดวก รวดเร็ว สามารถกระจายข้อมูลได้อย่างกว้างขวาง นอกจากนั้นแล้ว การประกาศผ่านหนังสือพิมพ์ หรือประกาศผ่านทางกองบริการงานบุคคลของมหาวิทยาลัยนั้น ๆ การบอกกันปากต่อปาก การแนะนำจากคนรู้จักการประสานกับหน่วยงานที่สามารถจัดหาอาจารย์ชาวต่างชาติได้และ การสร้างโครงการความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนอาจารย์ก็เป็นช่องทางหนึ่งในการสรรหาอาจารย์ชาวต่างชาติ

ในการคัดเลือกอาจารย์ชาวต่างชาติ พบว่า มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เลือกใช้ วิธีการคัดเลือกอาจารย์ ชาวต่างชาติโดยใช้วิธีการที่ไม่แตกต่างกันมากนัก นั่นคือ วิธีการสัมภาษณ์ ทั้งนี้อาจมีความแตกต่างโดยมีเงื่อนไข เพิ่มเติมอื่น ๆ เช่น ใช้วิธีการสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียว ใช้ วิธีการตรวจสอบคุณสมบัติจากเอกสารใบสมัครก่อน และ เรียกสัมภาษณ์เฉพาะคนที่มีความสมบัติตามต้องการ ใช้ วิธีการสัมภาษณ์ ร่วมกับการทดลองงาน มีเพียง มหาวิทยาลัยเพียงแห่งเดียวที่ใช้วิธีคัดเลือกอาจารย์ ชาวต่างชาติโดยผ่านขั้นตอนการคัดเลือกและอยู่ภายใต้ เงื่อนไขเดียวกับอาจารย์คนไทย

ในการบรรจุอาจารย์ชาวต่างชาติเพื่อเข้าทำงาน มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จ้างโดยเป็นการจ้างเป็นลูกจ้าง ชั่วคราว เป็นสัญญาปีต่อปี หรือ 6 เดือน โดยการบรรจุอาจ เกิดขึ้นโดย ไม่มีการทดลองงาน หรือให้มีการทดลองงาน ก่อนจะทำสัญญา บางมหาวิทยาลัยมีการจ้างอาจารย์ ชาวต่างชาติในสองรูปแบบ คือ เป็นพนักงาน และเป็น อาจารย์ตามสัญญาจ้าง ในส่วนของการประเมินอาจารย์ ชาวต่างชาติ พบว่าไม่มีการระบุไว้ชัดเจน หรือมีการประเมิน อาจารย์ชาวต่างชาติทุกภาคการศึกษา แต่ไม่มีการระบุ เกณฑ์การประเมินและ ผู้ดูแลอาจารย์ชาวต่างชาติส่วนใหญ่ จะเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์หรือ อาจารย์ประจำ โปรแกรมวิชา ซึ่งจะทำหน้าที่ เช่นเรื่องเอกสารต่าง ๆ แก้ปัญหาอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่อง ของเอกสาร รวมทั้งเป็น ตัวกลางประสานงานระหว่างอาจารย์ต่างชาติ และ หน่วยงานอื่น ๆ อัตราเงินเดือนสำหรับจ้างชาวต่างชาติ พบว่า จะแยกตามรูปแบบการจ้าง ถ้าเป็นครูตามสัญญาจ้าง จะใช้ตามเกณฑ์ของ สกอ. แต่ถ้าเป็นอาสาสมัครจะมีการตั้ง อัตราเงินเดือนแตกต่างกันไป

ในเรื่องของวุฒิการศึกษาของอาจารย์ชาวต่างชาติ พบว่า ขั้นต่ำคือ วุฒิปริญญาตรี อย่างไรก็ตาม ในเรื่องของ อายุ และคุณสมบัติอื่น ๆ ของอาจารย์ชาวต่างชาติ มีความ แตกต่างกันไปบ้าง เช่น บางแห่งกำหนดอายุของอาจารย์ ชาวต่างชาติ ในขณะที่บางแห่งไม่กำหนดอายุ แต่พิจารณา คุณสมบัติอื่น เช่น สาขาที่จบมาหรือต้องเรียนด้านการสอน ภาษาอังกฤษมา หรือต้องอบรมด้านการสอนภาษาอังกฤษ มา เป็นต้น

ในการขึ้นเงินเดือนของอาจารย์ชาวต่างชาติ พบว่า มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ไม่มีการปรับขึ้นเงินเดือนให้กับ อาจารย์ชาวต่างชาติ แต่ก็มีบางมหาวิทยาลัย ปรับเพิ่ม เงินเดือนให้กับอาจารย์ชาวต่างชาติโดยขึ้นอยู่กับดุลยพินิจ

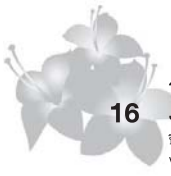
ของอธิการบดี หรือ ให้โบนัส 1 เดือนเมื่อมีการทำงานครบ 1 ปี แทน

ในการพิจารณาต่อสัญญากับอาจารย์ชาวต่างชาติ มหาวิทยาลัยเกือบส่วนใหญ่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินการสอน หรือ การประเมินพฤติกรรม อย่างไรก็ตามในส่วนของผู้ประเมินอาจจะแตกต่างกัน เช่น โปรแกรมวิชาที่รับผิดชอบและหรือนักศึกษาเป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้พบว่าวิธีการในการประเมิน หรือเกณฑ์ การประเมิน ไม่ได้มีการกล่าวไว้อย่างชัดเจน ส่วนของภาระงานสอนของ อาจารย์ชาวต่างชาติมีความแตกต่างกันไปโดยขึ้นอยู่กับ การกำหนดของแต่ละมหาวิทยาลัย ยกตัวอย่างเช่น บางแห่ง กำหนดภาระงานสอนของอาจารย์ชาวต่างชาติขั้นต่ำ 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือบางแห่งกำหนดภาระงานสอนของ อาจารย์ชาวต่างชาติไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นต้น

อย่างไรก็ตามนอกเหนือจากภาระงานสอน ตามปกติ พบว่าอาจารย์ชาวต่างชาติ จะได้รับมอบหมายให้ ทำหน้าที่อื่น ๆ อีกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดหรือ ข้อตกลง ของแต่ละมหาวิทยาลัย เช่น เป็น วิทยากร หรือเข้าร่วม ใน กรณีที่มิกิจกรรม หรือการอบรมต่าง ๆ การทำวิจัยหรือ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาประจำหมู่เรียน เป็นต้น แต่ก็มีบาง มหาวิทยาลัย ที่อาจารย์ชาวต่างชาติไม่มีภาระงานอื่น นอกเหนือจากภาระงานสอนอย่างเดียว

ในส่วนของเงินพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน มหาวิทยาลัยก็จะมีการเพิ่มรายได้ให้อาจารย์ชาวต่างชาติ แตกต่างกันไป เช่น จัดชั่วโมงสอนนักศึกษาภาคเสาร์- อาทิตย์ ทำวิจัย หรือทำผลงานทางวิชาการ หรือ เป็น วิทยากรในการจัดอบรม หรือ กิจกรรมพิเศษ ซึ่งจะมี ค่าตอบแทนพิเศษให้ หรือมีเงินโบนัสให้ทุกสิ้นปี

ในส่วนของสวัสดิการสำหรับอาจารย์ชาวต่างชาติ พบว่าอาจารย์ชาวต่างชาติที่จ้างจากงบประมาณของ สกอ. จะได้รับค่าที่พักเหมาจ่าย เดือนละ 8,000 บาท อย่างไรก็ตามอาจารย์ชาวต่างชาติที่จ้างโดยงบประมาณของ มหาวิทยาลัย หรือ อาจารย์อาสาสมัครแต่ละมหาวิทยาลัย ได้จัดให้มีสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนและเงินพิเศษ แตกต่างกันไป เช่น จัดที่พักภายในมหาวิทยาลัยให้ จัดหา ยานพาหนะให้ ให้มีการทำประกันสังคม ประกันอุบัติเหตุ หรือ ประกันชีวิตให้กับอาจารย์ชาวต่างชาติ ที่เป็นกลุ่ม อาสาสมัคร หรือมีการอำนวยความสะดวกโดยการจัดรถให้ ในกรณีที่อาจารย์ชาวต่างชาติต้องการไปซื้อของ(มหาวิทยาลัย ไม่ได้อยู่ในเมือง) หรือ ไปท่องเที่ยว อนุญาตให้อาจารย์ ชาวต่างชาติลาพักร้อนได้โดยต้องทำหนังสือถึงอธิการบดี มี สิทธิ์ที่จะไปพักผ่อนต่างประเทศหรือ ต่างจังหวัดในโครงการ



ที่ภาควิชาจัดโดยที่ไม่ต้องออกเงินเหมือนอาจารย์ไทย เป็นต้น

ในด้านปัญหาในการจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติ พบว่ามหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ มีปัญหาเกี่ยวกับระบบการทำงานของสถาบัน/มหาลัย โดยพบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติมีหลายหน่วยงาน แต่ไม่มีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ รวมทั้งหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานไม่ชัดเจน ทำให้มีการโยนความรับผิดชอบในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้น นอกจากนี้ ยังพบว่า ระบบขั้นตอนทางราชการ บางครั้งก็ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างอาจารย์ชาวต่างชาติและผู้ดำเนินงาน

ในส่วนของปัญหาส่วนตัวของอาจารย์ชาวต่างชาติ มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ได้กล่าวถึงปัญหาส่วนตัวของอาจารย์ชาวต่างชาติหลายข้อที่ส่งผลต่อการทำงานหรือองค์กรยกตัวอย่างเช่นวัยของอาจารย์ชาวต่างชาติ วุฒิการศึกษา การเรียกร้องและการต่อรองสูง หรือกรณีมีปัญหาไม่ปรึกษากับผู้ดูแลโดยตรงแต่ข้ามไปหาผู้บริหารแทน ปัญหาเรื่องการตัดเกรด ปัญหาการลาออกบ่อย ปัญหาเรื่องของการแตกต่างทางวัฒนธรรม ขาดความตั้งใจในการทำงาน ปัญหาเรื่องชู้สาว ปัญหาการดื่มสุรา หรือปัญหาเรื่องการแต่งตัวของอาจารย์ชาวต่างชาติที่บางครั้งไม่เหมาะสม เป็นต้น

ปัญหาเรื่องวุฒิการศึกษาของอาจารย์ชาวต่างชาติ จากการศึกษาพบว่า มีสองประเด็นคือไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการตรวจสอบวุฒิการศึกษา และมีปัญหาเกี่ยวกับวุฒิการศึกษาของอาจารย์ชาวต่างชาติเนื่องจากไม่มีการตรวจสอบวุฒิการศึกษาอย่างเป็นระบบ ทำให้บางครั้งเมื่อตรวจสอบย้อนหลังในกรณีที่พบปัญหา พบว่าผู้สมัครปลอมวุฒิการศึกษา อีกปัญหาที่พบค่อนข้างบ่อยคือ วุฒิการศึกษาไม่ตรงกับ สาขาที่ต้องการ เนื่องจากไม่มีทางเลือกมากนัก

ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พบว่า ปัญหาส่วนมากคือ สอนไม่เป็น ขาดความหลากหลายหรือขาดเทคนิค ในการสอน หรือในบางครั้งสอนไม่ตรงกับคำอธิบายรายวิชา อีกปัญหาที่พบคืออาจารย์ชาวต่างชาติบางคนไม่เข้าใจธรรมชาติของเด็กไทย ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงผู้เรียนได้ ส่งผลให้การเรียนการสอนไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรจะเป็น และการตัดเกรดของอาจารย์ชาวต่างชาติในบางครั้งไม่มีมาตรฐาน รวมทั้งการออกข้อสอบหรือแบบทดสอบซึ่งบางครั้งไม่สัมพันธ์กับเรื่องที่สอน ปัญหาด้านอื่น ๆ ที่พบ คือวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกัน บางครั้งก็ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการทำงานระหว่างอาจารย์ชาวต่างชาติและคนไทย ใบสมัครส่งมาเยอะแต่ไม่มี

คุณภาพจำนวนอาจารย์ชาวต่างชาติไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ปัญหาในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก พบว่า มหาลัยส่วนใหญ่มีปัญหาในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่ต่อวิชาให้กับอาจารย์ชาวต่างชาติ โดยปัญหาที่พบบ่อยที่สุดคือปัญหาในเรื่องเอกสาร ซึ่งพบว่ามีมีการปรับเปลี่ยนเอกสารที่ใช้ในการประกอบการต่อวิชาบ่อยครั้ง แต่ไม่มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า เป็นต้น ซึ่งปัญหานี้ทำให้ สร้างความสับสนให้กับฝ่ายดำเนินงานด้านเอกสารของแต่ละมหาวิทยาลัย รวมทั้งเสียเวลาในกรณีที่ต้องไปติดต่อใหม่อีกครั้ง นอกจากนี้ พบว่า ปัจจุบันมีการแบ่งโซนในการต่อวิชาชาวต่างชาติ ทำให้ต้องเดินทางไกลขึ้น อีกปัญหาหนึ่งคือ ไม่มีการ เชื่อมข้อมูลระหว่าง ต.ม. แต่ละแห่งพอไปติดต่อที่ใหม่ก็เหมือนเริ่มใหม่ ทำให้เสียเวลา

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ผลจากการวิจัยพบว่ามีการเสนอแนวทางในการจัดจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติ สามแนวทาง คือ หนึ่งการจัดตั้งศูนย์การจัดจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติ โดยอาจจะกำหนดให้มหาวิทยาลัยที่มีความพร้อมเป็นศูนย์กลางในการสรรหา แลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติกับเครือข่ายมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งมหาวิทยาลัยที่เป็นศูนย์กลาง จะมีหน้าที่ในการจัดทำฐานข้อมูลของอาจารย์ชาวต่างชาติ ดังนั้นแต่ละมหาวิทยาลัยก็สามารถใช้ฐานข้อมูลอาจารย์ชาวต่างชาติ เพื่อประกอบการสรรหา และคัดเลือกอาจารย์เพื่อเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย การมีศูนย์กลางในการจัดจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติจะช่วยเพิ่มทางเลือกในการสรรหาอาจารย์ชาวต่างชาติมากขึ้นในกลุ่มมหาวิทยาลัยที่อยู่ในพื้นที่ขาดแคลนวิธีที่สองคือ การให้ สกอ.จัดทำฐานข้อมูลรายชื่ออาจารย์ชาวต่างชาติที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและมีการตรวจสอบคุณสมบัติแล้ว เพื่อที่แต่ละมหาวิทยาลัยสามารถเข้าไปสรรหาและคัดเลือก อาจารย์ชาวต่างชาติที่มีคุณสมบัติตามความต้องการของแต่ละมหาวิทยาลัย และสาม ได้มีการเสนอให้มีการพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อสร้างเครือข่ายในการจัดจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติ หรือ ด้านการพัฒนาทางวิชาการ โดยอาจเริ่มต้นจากในกลุ่มมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมดร่วมมือกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการรับสมัคร ข้อมูลการกระทำคามผิดของอาจารย์ชาวต่างชาติ ประวัติส่วนตัว อุปนิสัย การปฏิบัติตัวทั้งภายในมหาวิทยาลัย และภายนอกมหาวิทยาลัย เป็นต้น

เกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกอาจารย์ชาวต่างชาติ ได้มีการเสนอว่า ควรใช้เกณฑ์มาตรฐานเหมือนกับการจัดสอบพนักงานมหาวิทยาลัย และจัดให้มีคณะกรรมการดูแลการสอบ ประกอบกับการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนอย่างเป็นระบบ โดยการสอบคัดเลือกจะประกอบด้วย 3 ตอน คือ มีการสอบข้อเขียนในเบื้องต้น หลังจากนั้นก็เป็นการสอบสัมภาษณ์และสุดท้ายการสอบปฏิบัติ (การสอนในรายวิชาที่เกี่ยวข้อง) ทั้งนี้เมื่อผ่านกระบวนการทั้ง 3 รูปแบบแล้ว อาจารย์ชาวต่างชาติที่ผ่านการคัดเลือก ควรจะได้รับการปฐมนิเทศเกี่ยวกับการทำงานเบื้องต้น เพื่อที่จะให้อาจารย์ชาวต่างชาติที่มาจากหลากหลายประเทศ ได้ทำความรู้จักเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตัว และวัฒนธรรมองค์กร หลังจากนั้นก็จะถูกส่งไปปฏิบัติงานตามต้นสังกัด สำหรับเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งอาจารย์ชาวต่างชาติ ได้มีการเสนอว่าควรทำเป็นสัญญาจ้างปีต่อปี หลังจากผ่านการทดลองงาน 1 ภาคเรียน และการตรวจสอบในเรื่องการกระทำผิดวินัย ทั้งภายใน-ภายนอกมหาวิทยาลัย รวมถึงการพิจารณาภาระงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอนประกอบ

ผู้ดูแลรับผิดชอบอาจารย์ชาวต่างชาติ ควรเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์ชาวต่างชาติโดยตรง โดยทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพิจารณาของแต่ละมหาวิทยาลัยอย่างไรก็ตามควรมีการกำหนดภาระงานให้ชัดเจน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมากยิ่งขึ้น

ในส่วนของอัตราค่าจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติได้มีการเสนอว่า ควรเป็นอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด คือ 25,000 บาท และเพิ่มในส่วนค่าเช่าบ้าน 8,000 บาท เพื่อดึงดูดและสร้างแรงจูงใจอาจารย์ชาวต่างชาติให้มาทำงาน และเมื่อผ่านการทดลองงานมหาวิทยาลัยควรออกค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าวีซ่า และค่าใบอนุญาตการทำงานให้ด้วย (Work Permit) นอกจากนี้ยังพบว่า มหาวิทยาลัยส่วนมากโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยขนาดเล็กมักมีงบประมาณที่จำกัดในการจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติ ทำให้มีทางเลือกในการจ้างไม่มากนักเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนมัธยมที่มีการเก็บเงินพิเศษในการจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติทำให้มีโอกาสในการเลือกมากกว่า ดังนั้น ควรมีการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินเพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นค่าตอบแทน โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยที่อยู่ห่างไกลจากตัวจังหวัด ควรเพิ่มค่าเบี้ยกันกันดาร มีสวัสดิการเรื่องบ้านพัก พาหนะในการเดินทาง เพื่อดึงดูดและสร้างแรงจูงใจให้กับอาจารย์ชาวต่างชาติในการตัดสินใจเข้ามาสมัครทำงาน

ในเรื่องของอายุ และวุฒิการศึกษาของอาจารย์ชาวต่างชาติ ได้มีการเสนอว่า เกณฑ์การรับสมัครอาจารย์

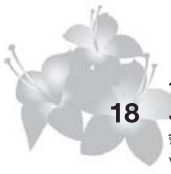
ชาวต่างชาติควรอยู่ในช่วงอายุ 25-55 ปี เนื่องจากเป็นช่วงที่อาจารย์มีวุฒิภาวะที่และมีสภาพที่เหมาะสมในการสอน สำหรับวุฒิการศึกษาอย่างน้อยควรสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน ถ้าเป็นอาจารย์ที่มาสอนทางด้านภาษาอังกฤษ ควรมีประกาศนียบัตรการสอนภาษาอังกฤษ และควรเป็นอาจารย์เจ้าของภาษา (Native Speaker of English) หรือใช้ข้อกำหนดตามที่กรมบัญชีกลางกำหนดเพื่อไม่ให้ขัดกับระเบียบ ตามเกณฑ์การจ้างในแต่ละมหาวิทยาลัยในงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งบางครั้งมหาวิทยาลัยสามารถจ้างได้เลย (อายุไม่เกิน 60 ปี) หากอายุเกิน 60 ปี ถ้าจะจ้างสูงกว่าอัตราขั้นต่ำก็เสนอไปยังกรมบัญชีกลางตามระเบียบ เป็นต้น

ในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน ได้มีการเสนอว่า ควรมีการเพิ่มเงินเดือนให้อาจารย์ชาวต่างชาติ โดยมีการพิจารณาตามเกณฑ์การประเมินการขึ้น เงินเดือนเหมือนกับอาจารย์ชาวไทย และ ในการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง ควรมีการพิจารณาตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ชาวต่างชาติ แต่ละท่าน ทั้งในด้านการสอนและ ภาระงานอื่น นอกเหนือจากการสอน โดยอาจมีการกำหนดกรอบภาระงานของอาจารย์ชาวต่างชาติไว้ให้ชัดเจนหรือหากไม่มีการเพิ่มเงินเดือนก็ควรมีแนวทางการเพิ่มโดยอาศัยผลจากการประเมิน ประกอบกับมีสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อดึงดูดความสนใจให้อาจารย์ชาวต่างชาติสนใจเข้ามาทำงาน

ภาระงานสอน ได้มีการเสนอว่า ควรอยู่ประมาณ 15 คาบ/สัปดาห์ และมีการให้บริการวิชาการด้วย และในช่วงที่ไม่มีการจัดการเรียนการสอน ควรให้อาจารย์ชาวต่างชาติเป็นวิทยากรด้านภาษาต่างประเทศให้ความรู้กับบุคลากร นักศึกษา และผู้ที่สนใจ นอกจากนั้นควรกำหนดภาระงานที่ต้องทำ และภาระงานที่เป็นทางเลือกให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความชัดเจน ซึ่งจะทำให้ให้อาจารย์ชาวต่างชาติมีผลงานประกอบการต่อสัญญาจ้าง

เงินพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน ได้มีการเสนอว่า ควรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมในกรณีที่มีภาระงานสอนเกินที่กำหนดไว้ และในกรณีที่หน่วยงานจัดให้อาจารย์ชาวต่างชาติเป็นวิทยากรพิเศษ

ในประเด็นเรื่องวุฒิการศึกษาของอาจารย์ชาวต่างชาติไม่ตรงกับความต้องการของแต่ละมหาวิทยาลัย ได้มีการเสนอวิธีแก้ไขคือ ควรมีระบบการตรวจสอบประวัติอาจารย์ชาวต่างชาติที่มาสมัครในแต่ละมหาวิทยาลัยอย่างละเอียด ทั้งประวัติส่วนตัว หนี้สิน โรคประจำตัว สุขภาพจิต ประวัติอาชญากรรม รวมทั้งสอบถามไปยังต้นสังกัดที่อาจารย์ชาวต่างชาติย้ายมา เป็นต้น



ในการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ได้มีการเสนอว่าควรจัดให้มีครูที่เลี้ยงดูแลแนะนำในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน รูปแบบการตัดเกรดและวิธีการตัดเกรดเพื่อให้เป็นแนวทางเดียวกันกับของมหาวิทยาลัยที่อาจารย์ชาวต่างชาติทำงานอยู่

เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับเอกสารที่ต้องจัดเตรียม ความสับสนในช่วงเวลาการต่อเอกสาร ดังนั้นเพื่อให้อาจารย์ชาวต่างชาติ อาจารย์ที่เลี้ยง หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ผู้เข้าร่วมวิจัยได้เสนอว่า ควรจัดโครงการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เข้ามาให้ความรู้เกี่ยวกับเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จะต้องดำเนินการในการต่อวีซ่า การขอใบอนุญาตการทำงาน ตลอดจนกฎระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงาน

ด้านอื่น ๆ ที่มีการนำเสนอ คือ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ควรมีห้องปฏิบัติการสำหรับอาจารย์ชาวต่างชาติ เพื่อให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอน หรือการจัดกิจกรรมพิเศษให้นักศึกษา การพูดคุยแลกเปลี่ยนในวันที่มีสอน เพราะส่วนใหญ่ที่เกิดปัญหาคืออาจารย์ชาวต่างชาติไม่มีห้องปฏิบัติงาน/สำนักงานที่เป็นสัดส่วนที่ชัดเจน

อย่างไรก็ตามปัญหาหนึ่งที่พบคือ เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์ชาวต่างชาติส่วนใหญ่จะเป็นภาษาไทย เช่น คู่มือการติดต่อหน่วยงาน คู่มือการปฏิบัติงาน แบบการประเมินอาจารย์ชาวต่างชาติ ฯลฯ ดังนั้น มีการเสนอว่าควรมีผู้รับผิดชอบในการแปลเอกสารเป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งอาจจะจัดทำโดย สกอ. หรือ มอบหมายให้มหาวิทยาลัยที่มีความพร้อมจัดทำ และนำไปใช้ร่วมกันในกลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นเครือข่ายซึ่งจะช่วยลดภาระและปัญหา และทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อประสานงานมากขึ้น

สำหรับการตรวจสอบประวัติของอาจารย์ชาวต่างชาติ ได้เสนอให้มีช่องทางในการตรวจสอบประวัติการขึ้นบัญชีดำ ที่สามารถตรวจสอบได้โดยเป็นฐานข้อมูลกลาง อาจมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในกลุ่มมหาวิทยาลัย หรือ แรงงานจังหวัด เพื่อที่จะได้ใช้ข้อมูลดังกล่าวประกอบในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

ในการสรรหาอาจารย์ชาวต่างชาติ มหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ใช้วิธีการที่หลากหลายในการ ประกาศรับสมัคร

อาจารย์ชาวต่างชาติ สอดคล้องกับแนวคิดของ สโตนและเคนเดล (Stone & Kendall, 1956) กล่าวไว้ว่า การสรรหาที่มีประสิทธิภาพควรมีการใช้เทคนิคหลาย ๆ อย่าง อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยพบว่าวิธีการส่วนใหญ่ ที่ใช้ในการสรรหาอาจารย์ชาวต่างชาติคือ การประกาศผ่าน ทางเว็บไซต์เนื่องจากเห็นว่าเป็นวิธีการที่ สะดวก รวดเร็ว สามารถกระจายข้อมูลได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นวิธีการสรรหาที่ไม่สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของนักวิชาการหรือนักบริหารในอดีตทั้งนี้อาจเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยที่รวดเร็วและทันสมัยขึ้นทำให้หลายหน่วยงานมีการนำเอาเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเข้าใช้เนื่องจากสะดวก เข้าถึงง่าย และค่าใช้จ่ายไม่สูงนัก

ในการคัดเลือกอาจารย์ชาวต่างชาติ พบว่ามหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เลือกใช้ วิธีการคัดเลือกอาจารย์ชาวต่างชาติโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เป็นหลัก โดยไม่มีขั้นตอนในการกลั่นกรองอื่น ๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรของ ธงชัย สันติวงษ์ (2535) ที่กล่าวไว้ว่า เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีจะสนับสนุนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรเป็นอย่างดี กระบวนการคัดเลือกที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็น อย่างไรก็ตามการที่มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ใช้การสัมภาษณ์เป็นหลักในการคัดเลือกอาจจะเนื่องจาก ความจำเป็นเร่งรีบในการใช้บุคลากร หรือการไม่มีทางเลือกมากนัก

ในการขึ้นเงินเดือนของอาจารย์ชาวต่างชาติ พบว่ามหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ไม่มีการปรับขึ้นเงินเดือนให้กับอาจารย์ชาวต่างชาติ ซึ่งไม่เป็นไปตามแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่กล่าวถึงกระบวนการธำรงรักษาพนักงานองค์กรว่าควรคำนึงถึง หลักการจูงใจซึ่งจำเป็นต้องให้สิทธิประโยชน์และความต้องการของพนักงานส่วนใหญ่ หรือการให้สิ่งตอบแทนแก่พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและพนักงาน

มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินการสอน หรือ การประเมินพฤติกรรม ในการพิจารณาต่อสัญญากับอาจารย์ชาวต่างชาติ อย่างไรก็ตามในการประเมินพบว่าไม่มีการระบุไว้ชัดเจน ทั้งในเรื่องรูปแบบการประเมินเกณฑ์การประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรพิมล เสนะวงศ์ ที่พบว่า กลไกควบคุม ตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานของอาจารย์ชาวต่างประเทศไม่เป็นระบบ ซึ่งส่งผลในเรื่องของคุณภาพของอาจารย์ชาวต่างชาติ

นอกจากนี้พบว่านอกเหนือจากเงินเดือน มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จะมีการเพิ่มรายได้ให้หรือจัด

สวัสดิการอื่น ๆ ให้กับอาจารย์ชาวต่างชาติในรูปแบบที่แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527) ซึ่งกล่าวไว้ว่าการที่บุคคลมีความสามัคคีและมีความตั้งใจในการทำงานในหน้าที่อย่างเต็มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การเกิดจากขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานดังนั้นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จซึ่งสิ่งที่ต้องพิจารณาในการพิจารณาในการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ รายได้เพียงพอ สวัสดิการที่เหมาะสมและความภูมิใจในองค์การ ในด้านปัญหาในการจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติพบว่ามหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ มีปัญหาเกี่ยวกับระบบการทำงานของสถาบัน/มหาลัย โดยพบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติมีหลายหน่วยงาน แต่ไม่มีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งไม่เป็นไปตามแนวคิดของ ลูเธอร์ (Luther. 1937) ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบหลักข้อหนึ่งของความสำเร็จขององค์การคือการประสานงานที่ดี (Co-coordinating) การทำงานที่ประสานงานร่วมกันเป็นอย่างดีของคนในองค์การ ถ้อยทีถ้อยอาศัย มีเป้าหมาย มีทิศทางและมีคุณค่าร่วมกันในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตามปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งน่าจะเกิดจากอุปสรรคในด้านการสื่อสารเนื่องจากบุคลากรที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างแตกฉานมีค่อนข้างน้อย รวมทั้งไม่มีการกำหนดกรอบที่ชัดเจนในการทำงานของแต่ละหน่วยงาน เป็นต้น

จากปัญหาส่วนตัวของอาจารย์ชาวต่างชาติที่พบสามารถแยกสาเหตุของปัญหาได้เป็น 2 ประเด็น ดังนี้ ปัญหาส่วนตัวของอาจารย์ชาวต่างชาติหลายข้อที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือองค์กร ยกตัวอย่างเช่นวัยของอาจารย์ชาวต่างชาติ วุฒิศึกษา ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน การเรียกร้องและการต่อรองสูง หรือกรณีมีปัญหาไม่ปรึกษากับผู้ดูแลโดยตรงแต่ข้ามไปหาผู้บริหารแทน ปัญหาเรื่องการตัดเกรด ปัญหาการลาออกบ่อย ปัญหาเรื่องของความแตกต่างทางวัฒนธรรม ขาดความตั้งใจในการทำงาน ปัญหาเรื่องชู้สาว ปัญหาการดื่มสุรา หรือปัญหาเรื่องการ

รายการอ้างอิง

“ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์”. (2014). (Online). Available : <http://www.stou.ac.th>.

ธงชัย สันติวงษ์. (2535ก). *องค์การและบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี

พรพิมล เสนะวงศ์. (2549). *อาจารย์ชาวต่างประเทศ : องค์ประกอบสำคัญของการประกันคุณภาพการ*

เรียนการสอนภาษาอังกฤษในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2527). *หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป*. กรุงเทพฯ : อเนกศิลป์การพิมพ์.

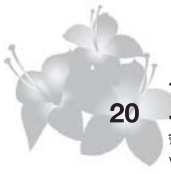
แต่งตัวของอาจารย์ชาวต่างชาติที่บางครั้งไม่เหมาะสม เป็นต้น สอดคล้องกับ พรพิมล เสนะวงศ์ (2549) ที่กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของคุณภาพของอาจารย์ชาวต่างชาติ เบื้องต้นเกิดจาก อัตราค่าจ้างอาจารย์ชาวต่างประเทศของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยทั้งนี้ จากความคิดเห็นของจากทั้งผู้บริหารสาขา/ภาควิชา และตัวอาจารย์ชาวต่างประเทศเอง ก็เห็นตรงกันว่า อัตราการจ้างอาจารย์ต่างประเทศเป็นอัตราที่ต่ำและไม่จูงใจให้ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์มาทำงานกับมหาวิทยาลัย รวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศไม่จูงใจ ที่จะทำให้อาจารย์ชาวต่างประเทศ ทำงานกับมหาวิทยาลัยในระยะยาว

ปัญหาในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกพบว่า มหาลัยส่วนใหญ่มีปัญหาในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่ต่อวิชาให้กับอาจารย์ชาวต่างชาติ ทั้งนี้ สอดคล้องกับการเก็บข้อมูลในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ที่พบว่าผู้รับผิดชอบอาจารย์ชาวต่างชาติประสบปัญหาในการติดต่อประสานงานกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ในเรื่องของเอกสารที่ใช้ประกอบการต่อวิชามีการเปลี่ยนแปลงบ่อยโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า สร้างความสับสนให้กับผู้ปฏิบัติงาน และเกิดความล่าช้าในการดำเนินการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การสร้างเครือข่ายผู้รับผิดชอบในการจัดจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติที่สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลอาจารย์ชาวต่างชาติเพื่อใช้ในการสรรหาบุคลากรอาจารย์ชาวต่างชาติในร่วมกัน
3. ขอบเขตการวิจัย ควรครอบคลุมไปถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองแรงงานจังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา และอาจารย์ชาวต่างชาติที่สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ



Gulick, L. (1937). **หลักการและแนวคิดของ POSDCoRB**. (Online). Available : <http://adisony.blogspot.com/2012/10/luther-gulick.html#/2012/10/luther-gulick.html>

“**Interview at The Ministry of Education**”. (2007). (Online). Available :<http://seetefl.com/interview-thai-ministry-of-education/>.

Stone, H.C., & Kendell, W.D. (1956). **Effectives Selection Procedures**. New York : Prentice-Hall.

