

Thai Mobility Graduates and Decision to Work in Global Labor Market: The Push-and-Pull Factors

Piyawan Rungwaraphong^{1*}

Received: September 11, 2024 **Revised:** October 26, 2024 **Accepted:** October 28, 2024

Abstract

This qualitative research aimed to identify factors influencing Thai mobility graduates' decision to work in the global workforce market, and to develop a framework for encouraging Thai mobility graduates to enter the global workforce market. The Pull and Push Theory of Migration was adopted as the theoretical framework. Qualitative data were collected from focus group discussions and in-depth semi-structured interviews. Thirty-seven mobility graduates from a Thai government university participated in the research. Content analysis was employed. The findings of the study reveal five factors that pull Thai mobility graduates to work abroad, namely (1) better income and welfare; (2) broader worldview and travel; (3) improvement of language competencies; (4) global competence; and (5) political stability and life quality. Results of the study suggest that if a mobility curriculum wants to encourage more mobility graduates to enter the international workforce, the curriculum needs to reinforce these three dimensions: students' professional knowledge foundation; co-curriculum activities; and database and helpdesks.

Keyword: Decision; Global Labor Market; Mobility Graduates; Push-and-pull Factors

¹ Faculty of Commerce and Management, Prince of Songkla University, Trang Campus

* Corresponding author e-mail: piyawan.r@psu.ac.th

บันทึกหลักสูตรโมบิลิตี้ของไทยและการตัดสินใจทำงานในตลาดแรงงานสากล: ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด

ปิยวรรณ รุ่งวรพงศ์¹

รับบทความ: 11 กันยายน 2567 แก้ไขบทความ: 26 ตุลาคม 2567 รับผิดชอบ: 28 ตุลาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานสากลของบัณฑิตโมบิลิตี้และพัฒนากรอบแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้บัณฑิตของหลักสูตรโมบิลิตี้เข้าสู่ตลาดแรงงานสากลมากขึ้น โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยดึงดูดและผลักดันการย้ายถิ่นเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสนทนาแบบกลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง ผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นบัณฑิต หลักสูตรโมบิลิตี้ของมหาวิทยาลัยรัฐแห่งหนึ่งของประเทศไทย จำนวน 37 ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้บัณฑิตหลักสูตรโมบิลิตี้ตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศ 5 ลำดับแรก ประกอบด้วย (1) รายได้และสวัสดิการที่ดีกว่า (2) การได้เปิดโลกทัศน์และเดินทางท่องเที่ยวในต่างแดน (3) การได้เพิ่มสมรรถนะด้านภาษา (4) สร้างสมรรถนะสากล และ (5) ความมั่นคงทางการเมืองและคุณภาพชีวิต ผลการวิจัยสะท้อนว่า หากหลักสูตรโมบิลิตี้ต้องการส่งเสริมให้บัณฑิตเข้าสู่ตลาดแรงงานสากลเพิ่มมากขึ้น หลักสูตรโมบิลิตี้ควรเพิ่มความแข็งแกร่งในการบริหารจัดการหลักสูตรใน 3 ด้าน ได้แก่ องค์ความรู้เชิงวิชาชีพ กิจกรรมเสริมหลักสูตร การสร้างคลังข้อมูลและโต๊ะช่วยเหลือ

คำสำคัญ: การตัดสินใจ; ตลาดแรงงานสากล; บัณฑิตหลักสูตรโมบิลิตี้; ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด

¹ คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

* Corresponding author e-mail: piyawan.r@psu.ac.th

บทนำ

ปัจจุบันโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดนิ่ง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของทิศทางการตลาดแรงงาน และแรงงานขนาดใหญ่ในทุกประเทศทั่วโลก ทิศทางที่สำคัญประการหนึ่งของตลาดแรงงานที่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกต้องเผชิญคือการที่ตลาดแรงงานมีความเป็นสากลและไร้พรมแดนมากขึ้น กล่าวคือแรงงานจะมีการหลั่งไหลหรือเคลื่อนย้ายออกจากประเทศถิ่นกำเนิดเพื่อไปทำงานในต่างประเทศมากขึ้น การลงทุนข้ามชาติ การแสวงหาประเทศใหม่ ๆ ของประเทศใหญ่ ๆ เพื่อเป็นฐานการลงทุนหรือฐานการผลิต ตลอดจนการถือกำเนิดขึ้นของบริษัทหรือธุรกิจข้ามชาติที่ดำเนินกิจการระดับโลกสะท้อนถึงทักษะและคุณลักษณะของแรงงานนอกจากจำเป็นต้องใช้ทักษะทางภาษาแล้ว แรงงานยังต้องมีความสามารถปรับตัวในทางวัฒนธรรม เข้าใจความหลากหลายของภาษา สังคมและวัฒนธรรม และมีสมรรถนะต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานในตลาดแรงงานสากลมากขึ้น เหล่านี้ล้วนเป็นความท้าทายที่แรงงานในยุคปัจจุบันต้องเผชิญในตลาดแรงงานในโลกที่เปลี่ยนแปลงไป (Przytuła, 2018; Synowiec, 2020)

ท่ามกลางความท้าทายของตลาดแรงงานโลก การศึกษาและสถาบันการศึกษาต้องก้าวตามและขนานรับกับบริบทของโลกที่ไม่เคยหยุดนิ่ง มหาวิทยาลัยนับเป็นสถาบันสำคัญซึ่งทำหน้าที่เสมือนฝ่ายผลิตที่จะเตรียมนักศึกษาของตนให้เป็นบัณฑิตที่มีทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นและสอดคล้องกับตลาดแรงงานในอนาคตที่กำลังปรับเปลี่ยนทิศทางไปในหลากหลายรูปแบบ กลยุทธ์หนึ่งที่มหาวิทยาลัยหลายแห่งทั่วโลกใช้เพื่อบ่มเพาะทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นและสอดคล้องกับตลาดแรงงานให้กับนักศึกษาของตนคือการจัดการบริหารหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรโมบิลิตี้ โดยหลักสูตรโมบิลิตี้คือการจัดการบริหารหลักสูตรที่กำหนดให้นักศึกษาต้องเดินทางไปศึกษาในมหาวิทยาลัยคู่สัญญาในต่างประเทศในห้วงระยะเวลาหนึ่งและมีการเทียบโอนหน่วยกิตกลับมายังมหาวิทยาลัยต้นสังกัดของนักศึกษาด้วย (Rungwaraphong, 2022) ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยหลายแห่งทั้งในและต่างประเทศให้ความสำคัญกับการกำหนดให้นักศึกษาต้องมีการโมบิลิตี้ กล่าวคือมหาวิทยาลัยสนับสนุนให้นักศึกษามีการเคลื่อนย้ายทางวิชาการระหว่างประเทศด้วยเห็นว่าการโมบิลิตี้หรือการเคลื่อนย้ายตนเองไปอีกประเทศเพื่อทำกิจกรรมทางวิชาการนั้นมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเยาวชนในระดับอุดมศึกษาที่ไม่เพียงแต่เพื่อเพิ่มพูนภาษาและบ่มเพาะสมรรถนะสากลเท่านั้น แต่ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของสังคม เศรษฐกิจฐานความรู้และเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพและสร้างทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในตลาดแรงงานสากลให้กับนักศึกษา ซึ่งบุคคลที่จะอยู่ในตลาดแรงงานเช่นนี้ได้ต้องพร้อมเคลื่อนย้ายและไม่ยึดติดกับพื้นที่ (Rungwaraphong, 2022) จึงกล่าวได้ว่าเป้าหมายประการสำคัญของหลักสูตรโมบิลิตี้คือการผลิตบัณฑิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานสากล อย่างไรก็ตามจากสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของหลักสูตรโมบิลิตี้ที่ของงานวิจัยชิ้นนี้พบว่า จำนวนบัณฑิตที่เข้าสู่ตลาดแรงงานสากลนั้นยังมีจำนวนน้อยมาก โดยหากเทียบกับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรในแต่ละปีการศึกษาจะมีบัณฑิตที่ตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานสากลเฉลี่ยร้อยละ 5 เท่านั้น และร้อยละ 95 ของบัณฑิตที่เหลืเลือกทำงานในประเทศไทย จึงอาจกล่าวได้ว่าหลักสูตรโมบิลิตี้ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรในการผลิตบัณฑิตให้พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานสากลได้

จากความสำคัญและที่มาของประเด็นปัญหาการวิจัยข้างต้น จึงเป็นที่มาของวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานสากลของบัณฑิตโมบิลิตี้ และพัฒนารอบแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้บัณฑิตของหลักสูตรโมบิลิตี้เข้าสู่ตลาดแรงงานสากลเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการไปทำงานในต่างประเทศของบัณฑิตหลักสูตรโมบิลิตี้
2. เพื่อพัฒนาแนวทางปฏิบัติให้กับหลักสูตรโมบิลิตี้ในการส่งเสริมบัณฑิตให้เข้าสู่ตลาดแรงงานสากล

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

หลักสูตรโมบิลิตี้และการเคลื่อนย้ายทางวิชาการ (Mobility Curriculum & Academic Mobility)

หลักสูตรโมบิลิตี้หรือการกำหนดให้นักศึกษาต้องเคลื่อนย้ายที่ไปยังมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ กำลังได้รับความนิยมเป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในต่างประเทศ โดยนับว่าหลักสูตรโมบิลิตี้เป็นส่วนหนึ่งของการเคลื่อนย้ายทางวิชาการ การต้องเดินทางเพื่อไปศึกษาและใช้ชีวิตอยู่ในต่างประเทศในช่วงระยะเวลาหนึ่งอันเป็นข้อกำหนดของหลักสูตรโมบิลิตี้นั้นไม่เพียงแต่พัฒนาศักยภาพของนักศึกษาเท่านั้นแต่ยังเปิดโอกาสให้นักศึกษาสร้างทักษะชีวิต พึ่งพาตนเอง มีวิสัยทัศน์และมีความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมที่หลากหลาย การเดินทางนี้นับเป็นส่วนหนึ่งของการเดินทางเคลื่อนย้ายของผู้คนข้ามพรมแดนหรืออาณาเขตระหว่างประเทศ (Rungwaraphong, 2022)

Teichler (2015) กล่าวถึงการเคลื่อนย้ายทางวิชาการว่าเป็นการเคลื่อนย้ายที่ของบุคลากรในระดับอุดมศึกษาอันประกอบด้วย อาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษา โดยเป็นไปในหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นความร่วมมือทางวิชาการหรือการหลั่งไหลขององค์ความรู้ระหว่างกันและกัน แต่สำหรับนักศึกษานั้นมักหมายถึงการเคลื่อนย้ายที่ทางกายภาพ กล่าวคือ ต้องมีการเดินทางไปยังอีกประเทศหนึ่ง โดยมีเป้าหมายเพื่อร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนในระยะสั้นหรือเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น

Aslan and Bayram (2014) อธิบายว่าในกลุ่มประเทศยุโรปนั้น แนวความคิดเรื่องโมบิลิตี้ทางการศึกษาได้เริ่มปรากฏขึ้นในช่วงทศวรรษที่ 80 โดยในยุคแรกนั้นไม่ใช่ทุกศึกษาทุกคนจะสามารถเข้าถึงการโมบิลิตี้หรือการเคลื่อนที่เดินทางไปศึกษาในต่างประเทศได้ การโมบิลิตี้นั้นสงวนไว้สำหรับคนเก่งและคนมีฐานะดีเท่านั้น เมื่อเริ่มเข้าสู่ทศวรรษที่ 90 สถาบันอุดมศึกษาหลายสถาบันในกลุ่มประเทศยุโรปได้พยายามร่วมกันจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักศึกษาเดินทางออกนอกประเทศ โดยแรกเริ่มรู้จักกันในนามโครงการโสกราตีส (Socrates Programme) และในปี ค.ศ. 1987 ก็ได้ถือกำเนิดโครงการอีราสมุส (Erasmus Programme) เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาไม่ว่าจะเก่งหรือไม่ หรือมาจากฐานะใดก็ตามสามารถเข้าถึงโอกาสในการเดินทางข้ามพรมแดนเพื่อรับประสบการณ์ในต่างประเทศได้ ในปัจจุบันโครงการอีราสมุสนับเป็นเรื่องของสหภาพยุโรปในการส่งเสริมนักศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในการเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนไปรับประสบการณ์ต่างวัฒนธรรม (Mizikaci & Arslan, 2019)

ประสบการณ์ที่นักศึกษาได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมการเคลื่อนย้ายทางวิชาการ เช่น การเข้าร่วมโครงการอิราสมุสนั้นนับเป็นโอกาสสำคัญในการพัฒนาตนเองในบริบทนานาชาติเพื่อให้เติบโตเป็นประชากรโลกที่สมบูรณ์ (Ionescu & Buhur, 2016)

ในขณะที่ Zgaga (2018) กล่าวว่า การเคลื่อนย้ายทางวิชาการยังหมายถึงการเคลื่อนย้ายของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาด้วย ทั้งนี้ Zgaga (2018) ได้เชื่อมโยงการเคลื่อนย้ายทางวิชาการไว้กับมิติเศรษฐกิจ โดยมองว่าการเคลื่อนย้ายทางวิชาการซึ่งได้ก่อกำเนิดและได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายอย่างมากในประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคยุโรปนั้น ได้กลายเป็นองค์ประกอบสำคัญของเศรษฐกิจ วัฒนธรรมและอัตลักษณ์ที่มีร่วมกันของประเทศต่าง ๆ ในทวีปยุโรป กิจกรรมการเคลื่อนย้ายทางวิชาการยังมีความสำคัญต่ออาชีพการงานในอนาคตของนักศึกษา ในสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ อันเป็นระบบเศรษฐกิจที่ใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลัก เพื่อให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจ

ความสำคัญของหลักสูตรโมบิลิตี้และการเคลื่อนย้ายทางวิชาการต่ออาชีพการงานในอนาคตของนักศึกษา ยังสะท้อนให้เห็นในงานวิจัยของ Handayani and Wienanda (2020) ซึ่งกล่าวว่าการที่นักศึกษาในหลักสูตรโมบิลิตี้ได้เคลื่อนย้ายตนเองไปศึกษาในต่างประเทศในห้วงระยะเวลาหนึ่งนั้น จะเป็นโอกาสในการสร้างทักษะทางสังคมที่ใช้ปฏิสัมพันธ์กับผู้คน (Soft Skills) โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการสื่อสาร ทักษะการอยู่ร่วมกันในสังคม และทักษะการยืดหยุ่นปรับตัว โดย Handayani and Wienanda (2020) เชื่อว่าทักษะเหล่านี้เป็นทักษะที่จำเป็นในการทำงาน และนำไปสู่ความสามารถการทำงานในเวทีสากล จึงเห็นได้ว่าหลักสูตรโมบิลิตี้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนา ซึ่ง Sohaee (2023) อธิบายว่านักศึกษาในประเทศกำลังพัฒนามีโอกาสทางการศึกษาที่ดีกว่านักศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้ว ดังนั้น การที่หลักสูตรส่งเสริมให้นักศึกษาต้องไปศึกษาในมหาวิทยาลัยต่างชาตินั้น เป็นโอกาสให้นักศึกษาจากประเทศกำลังพัฒนาได้เข้าถึงองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัย รวมไปถึงได้สร้างเครือข่ายกับเพื่อนนักศึกษาจากชาติต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ไม่อาจจะทำได้ในประเทศบ้านเกิดเมืองนอนของนักศึกษาเอง และยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้นักศึกษาจากประเทศด้อยพัฒนามีสักยภาพและทักษะที่เพียงพอในการเข้าสู่ตลาดแรงงานสากลได้

สำหรับประเทศไทย Rungwaraphong (2022) อธิบายว่าหลักสูตรโมบิลิตี้ หมายถึง หลักสูตรที่กำหนดให้นักศึกษาในหลักสูตรต้องมีการเดินทางเคลื่อนย้ายที่เพื่อไปศึกษา ณ มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ข้อกำหนดนี้นับเป็นหัวใจสำคัญของหลักสูตรโมบิลิตี้และเป็นเงื่อนไขประการหนึ่งของการสำเร็จการศึกษา โดยทั่วไปหลักสูตรโมบิลิตี้มักให้มีการถ่ายโอนหน่วยกิตกลับมายังมหาวิทยาลัยต้นสังกัดได้ และสามารถเรียกเป็นหลักสูตรโมบิลิตี้ถ่ายโอนหน่วยกิตได้ ซึ่งมักจัดในรูปแบบ 3+1 ซึ่งหมายถึงหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่กำหนดให้นักศึกษาต้องเดินทางไปศึกษาในสถาบันการศึกษาต่างประเทศ 1 ปี สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาใช้หลักสูตรโมบิลิตี้ให้เป็นกลยุทธ์สำคัญในแผนเชิงรุก เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางภาษาอังกฤษและผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะสากล (Rungwaraphong, 2019)

ตลาดแรงงานสากลและการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ

ตลาดแรงงานสากลมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ Przytula (2018) ได้อธิบายถึงตลาดแรงงานสากลว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงถิ่นฐานที่อยู่ของแรงงาน ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนา การย้ายถิ่นของแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานสากล

จึงเป็นการเคลื่อนย้ายที่ของมนุษย์เพื่อเป้าหมายในการสร้างรายได้ ซึ่งอาจเป็นการย้ายถิ่นภายในประเทศหรือระหว่างประเทศ การย้ายถิ่นของแรงงานสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงกันของเศรษฐกิจทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และโลก (O'Shea, 2013) ทั้งนี้แม้กระแสโลกาภิวัตน์จะเป็นมูลเหตุหลักที่นำไปสู่การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ แต่พบว่าปัจจัยอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นความเหลื่อมล้ำของรายได้ ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต และสิทธิความเท่าเทียมระหว่างประเทศก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนให้ผู้คนในยุคสมัยใหม่มีการเคลื่อนย้ายที่ด้วยเป้าหมายเพื่อการทำงานมากยิ่งขึ้น (Wickramasekara, 2011)

การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติยังแสดงให้เห็นถึงการเชื่อมโยงของเศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมของยุคสมัยใหม่อีกด้วย Sookhom and Krivart (2023) อธิบายว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติเกิดจากคุณลักษณะของมนุษย์ที่มีความหวัง ความคิดริเริ่ม และความปรารถนาที่จะแสวงหาสิ่งที่ดีให้กับชีวิต คุณสมบัติเหล่านี้เป็นมูลเหตุจูงใจให้มนุษย์กล้าที่จะเคลื่อนย้ายตนไปยังพื้นที่ใหม่ ๆ ด้วยเชื่อว่าที่นั่นอาจทำให้ตนสมหวังในสิ่งที่ปรารถนาได้ คำอธิบายเรื่องการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติดังที่กล่าวมานั้นสอดคล้องกับการศึกษาของ Mohamed and Abdul-Talib (2020) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจของแรงงานในการไปทำงานในต่างประเทศ การขาดงานหรือความเหลื่อมล้ำในโอกาสการได้งานทำ รวมไปถึงอัตราค่าจ้างเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการผลักดันให้แรงงานย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ และปัจจัยทางเศรษฐกิจยังเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจว่าแรงงานที่ย้ายถิ่นจะกลับมายังประเทศถิ่นกำเนิดหรือไม่ โดยพบว่าแรงงานที่พอใจกับงานและรายได้ของตนในประเทศที่ย้ายถิ่นไปจะมีอัตรากลับประเทศถิ่นกำเนิดในระดับต่ำ นอกจากนี้ พบว่าแรงงานที่ตัดสินใจกลับประเทศบ้านเกิดอาจเกิดจากการที่สามารถเก็บเงินสะสมได้ในระดับที่มากพอที่จะกลับมาเริ่มต้นทำธุรกิจได้ การโดนกีดกันหรือการเป็นคนชนชั้นชายขอบในประเทศที่ย้ายไปก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จูงใจให้แรงงานบางส่วนตัดสินใจกลับประเทศถิ่นกำเนิด

สำหรับประเทศไทยนั้น นับเป็นประเทศที่เป็นทั้งเป้าหมายของแรงงานต่างชาติและเป็นประเทศส่งออกแรงงาน กล่าวคือ แรงงานจากชาติอื่นมีการเดินทางเข้ามาทำงานที่ประเทศไทย ในขณะเดียวกันคนไทยจำนวนมากมีการเดินทางย้ายถิ่นเพื่อไปประกอบอาชีพในต่างแดนด้วยเช่นกัน Manjit (2020) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกกฎหมาย ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าแรงงานชายจะมีจำนวนมากกว่าแรงงานหญิง เนื่องจากนายจ้างชาวเกาหลีต้องการเพศชายมากกว่า ด้วยมีความแข็งแรงทางร่างกายและงานส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ใช้แรงงาน งานที่ทำในประเทศเกาหลีแม้จะเป็นงานที่ใช้แรงงาน แต่เมื่อเทียบกับงานประเภทเดียวกันที่ประเทศไทยก็ยังนับว่าได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่ามาก นอกจากนี้ คนโสดไม่มีภาระผูกพันทางครอบครัว มีแนวโน้มที่จะเดินทางไปทำงานในเกาหลีมากกว่าคนที่มีครอบครัว สิ่งที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งจากงานวิจัยชิ้นนี้คือ ความเชื่อที่คนทั่วไปไปทำงานในต่างประเทศคือคนเก่ง เมื่อกลับมาที่ประเทศไทยจะได้รับการชื่นชมและมีโอกาสได้งานทำดีขึ้น จากผลการวิจัยทั้งหมดจึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานที่ประเทศเกาหลีคือการแสวงหาโอกาสทางรายได้ที่มากกว่า แม้จะเป็นงานที่ใช้แรงงานและมีสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ดีนักก็ตาม

ทฤษฎีปัจจัยดึงดูดและผลักดันการย้ายถิ่น (The Pull and Push Theory of Migration)

การวิจัยครั้งนี้มุ่งหวังเพื่อศึกษาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและการตัดสินใจของบัณฑิตในการเข้าสู่ตลาดแรงงานสากล ดังนั้น จึงได้นำทฤษฎีปัจจัยดึงดูดและผลักดันการย้ายถิ่นอันเป็นทฤษฎีสำคัญ

ในศึกษาเหตุผลและปัจจัยของการย้ายถิ่นฐานของมนุษย์ (Bueno & Prieto-Rosas, 2019) มาใช้เป็นการวิจัย

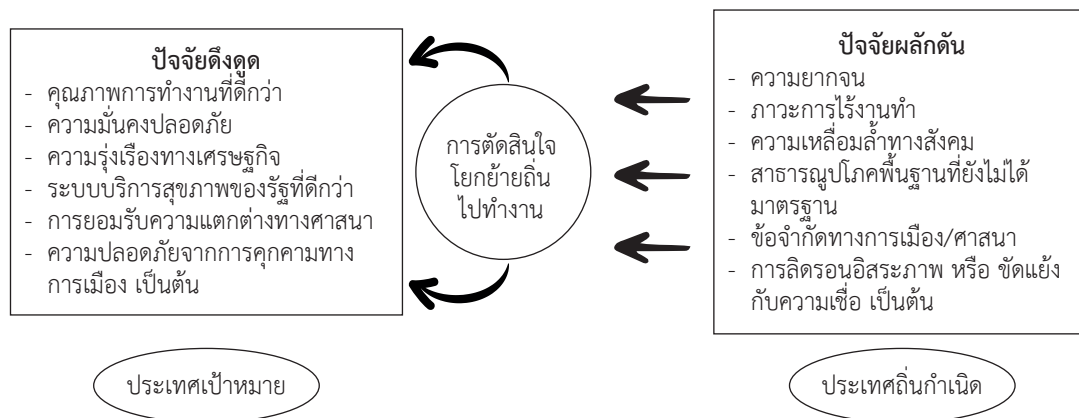
การย้ายถิ่นของมนุษย์นับเป็นปรากฏการณ์ที่สลับซับซ้อน นักคิดหลายท่านพยายามสร้างทฤษฎีที่ว่าด้วยการย้ายถิ่นของมนุษย์ เพื่ออธิบายว่ามนุษย์เดินทางเคลื่อนย้ายอย่างไร และมีเหตุปัจจัยอันใดที่นำไปสู่การตัดสินใจโยกย้ายถิ่น จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1885 ราเวนสไตน์ ชาวเยอรมัน ได้เฝ้าสังเกตการย้ายถิ่นของผู้คนในประเทศอังกฤษและประเทศต่าง ๆ ในยุโรป และได้เขียนกฎการย้ายถิ่นของราเวนสไตน์ (Ravenstein's Laws of Migration) จึงกล่าวได้ว่าราเวนสไตน์เป็นบุคคลแรกที่ได้ศึกษาเรื่องการโยกย้ายถิ่นฐานของมนุษย์ โดยครั้งแรกศึกษาเฉพาะข้อมูลจากสำมะโนประชากรของประเทศอังกฤษเท่านั้น ในขณะที่การศึกษาวิจัยในครั้งต่อ ๆ มา ราเวนสไตน์เริ่มใช้ข้อมูลจากหลาย ๆ ประเทศในทวีปยุโรปรวมถึงข้อมูลจากประเทศสหรัฐอเมริกา และแคนาดา

กฎการย้ายถิ่นของราเวนสไตน์ อธิบายถึงการย้ายถิ่นของมนุษย์ว่ามีระยะทางและจำนวนผู้คนเป็นปัจจัยบ่งชี้หลัก โดยผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะย้ายถิ่นมากกว่าผู้ชาย และย้ายถิ่นในระยะทางที่สั้นกว่าผู้ชาย นอกจากนี้ ยังพบว่าการย้ายถิ่นของคนชนบทเข้าสู่เขตเมืองจะเป็นไปแบบชั่วคราว และมีมากกว่าการย้ายถิ่นของคนเมืองเข้าสู่ชนบท ปัจจัยด้านเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของมนุษย์ (Ravenstein, 1889) สำหรับการย้ายถิ่นฐานของคนชนบทเข้าสู่เมืองมีเหตุปัจจัยหลักเพื่อแสวงหาโอกาสในเมืองใหญ่ที่สามารถนำไปสู่รายได้ที่มากกว่า ราเวนสไตน์เชื่อว่าแรงขับเคลื่อนที่เป็นเหตุจูงใจให้ผู้คนเดินทางเคลื่อนที่เพื่อย้ายถิ่นนั้นจึงเป็นสิ่งที่ซับซ้อน โดยคุณภาพของโครงสร้างพื้นฐานสาธารณะ อาทิ ถนนหนทาง สภาพอากาศ อัตราภาษี และอื่น ๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนให้ผู้คนเดินทางย้ายถิ่น (Greenwood, 2019) จึงกล่าวได้ว่า มีหลายปัจจัยที่นำไปสู่การย้ายถิ่นของมนุษย์ ซึ่งเป็นทั้งปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม สามารถจัดปัจจัยเหล่านี้ได้เป็นสองกลุ่มคือ ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) และปัจจัยดึงดูด (Pull Factors)

ปัจจัยดึงดูด หมายถึง ลักษณะหรือสภาพของประเทศจุดหมายปลายทางที่ดึงดูดหรือจูงใจให้ผู้คนจากประเทศอื่นตัดสินใจย้ายไปยังประเทศนั้น ๆ โดยอาจเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น คุณภาพการทำงานที่ดีกว่า ความมั่นคงปลอดภัย ความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ (Ogujiuba et al., 2018) นอกจากนี้ ลักษณะทางสังคมและการเมืองของประเทศจุดหมายปลายทาง ยังสามารถเป็นปัจจัยดึงดูดให้ผู้คนย้ายถิ่นฐานเข้าไปยังประเทศนั้น ๆ ได้ อาทิ ระบบบริการสุขภาพของรัฐที่ดีกว่า การยอมรับความแตกต่างทางศาสนา ความปลอดภัยจากการคุกคามทางการเมือง เป็นต้น (Urbaniski, 2022) ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยผลักดันเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประเทศถิ่นกำเนิดของผู้โยกย้ายที่ผลักดันให้ผู้คนของประเทศนั้นเกิดความต้องการหลบหนีไป เพื่อไปแสวงหาพื้นที่ใหม่ที่ดีกว่า ซึ่งเป็นไปได้ทั้งปัจจัยทางเศรษฐกิจ อาทิ ความยากจน ภาวะการไร้งานทำ ปัจจัยทางสังคม อาทิ ความเหลื่อมล้ำทางสังคม คุณภาพชีวิตหรือสาธารณูปโภคพื้นฐานที่ยังไม่ได้มาตรฐาน ปัจจัยการเมือง และปัจจัยทางศาสนาและวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นการไม่ได้รับอิสระในการแสดงออกทางการเมือง ข้อจำกัดทางศาสนา หรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมที่อาจจำกัดสิทธิ ลิดรอนอิสระภาพ หรือขัดแย้งกับความเชื่อของผู้โยกย้ายถิ่นฐาน เป็นต้น สภาพแวดล้อมของประเทศถิ่นกำเนิด อาทิ ภาวะแห้งแล้ง ภัยพิบัติ ซึ่งกระทบต่อการใช้ชีวิต ยังสามารถเป็นปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้ผู้คนในประเทศนั้น ๆ โยกย้ายออกนอกประเทศได้ด้วยเช่นกัน (Fouberg & Murphy, 2020)

กรอบแนวคิด

จากกฎการย้ายถิ่นของราเวนสไตน์และหลักแนวคิดทฤษฎีของปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดของราเวนสไตน์ (Ravenstein, 1889) ผู้วิจัยได้สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาสำหรับใช้เป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ โดยสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังปรากฏในภาพที่ 1 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันต่อการตัดสินใจของบัณฑิตหลักสูตรโมบิลิตี้ที่จะไปหรือไม่ไปทำงานในต่างประเทศ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดวิธีการวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจากบัณฑิตเอกภาษาอังกฤษ หลักสูตรโมบิลิตี้ ซึ่งเปิดสอนในมหาวิทยาลัยรัฐแห่งหนึ่งของประเทศไทย จำนวน 37 ราย บัณฑิตเหล่านี้เคยฝึกงานในประเทศไทยทั้งหมด และไม่เคยฝึกงานในต่างประเทศ มีอายุระหว่าง 25-28 ปี มีอายุงานระหว่าง 3-5 ปี การคัดเลือกผู้เข้าร่วมใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างแบบมีเกณฑ์ (Criterion Sampling) ซึ่งเป็นการเลือกตัวอย่างการวิจัยตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นมานั้นเป็นการทำให้มั่นใจว่าข้อมูลที่ได้สามารถตอบคำถามงานวิจัย และตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Sutheewasinnon & Pasunon, 2016) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้คัดเลือกกลุ่มวิจัย กล่าวคือ กลุ่มที่ 1 บัณฑิตที่ทำงานในต่างประเทศ จบการศึกษาจากหลักสูตรโมบิลิตี้ที่เป็นกรณีศึกษาไปรุ่นปีการศึกษาใดก็ได้ ทำงานอยู่ในองค์กรลักษณะใดก็ได้ทั้งภาครัฐและเอกชนที่ตั้งอยู่ในต่างประเทศ และกลุ่มที่ 2 บัณฑิตที่ทำงานในต่างประเทศ จบการศึกษาจากหลักสูตรโมบิลิตี้ที่เป็นกรณีศึกษาไปรุ่นปีการศึกษาใดก็ได้ ทำงานอยู่ในองค์กรลักษณะใดก็ได้ทั้งภาครัฐและเอกชนที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย

สำหรับจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยนั้นผู้วิจัยไม่ได้มีการกำหนดจำนวน เนื่องจากในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นมุ่งเน้นที่ความลึกของข้อมูลในบริบทที่ทำการศึกษา ไม่มีเกณฑ์ที่จะใช้เพื่อกำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมวิจัยและไม่มีการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ชัดเจนตายตัว (Subedi, 2021) สำหรับการวิจัยเชิง

คุณภาพโครงการนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ (1) ใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากบัณฑิตทั้งหมดของหลักสูตรโมบิลิตี้ที่เป็นกรณีศึกษา ผลปรากฏว่ามีบัณฑิตผ่านเกณฑ์กลุ่มที่ 1 ซึ่งเป็นกลุ่มบัณฑิตที่ทำงานในต่างประเทศ จำนวน 20 คน สำหรับกลุ่มที่ 2 ซึ่งเป็นกลุ่มบัณฑิตที่ทำงานในประเทศ มีบัณฑิตผ่านเกณฑ์ จำนวน 146 คน และ (2) ผู้วิจัยเชิญผู้ผ่านเกณฑ์จากทั้ง 2 กลุ่ม เข้าร่วมโครงการ โดยกลุ่มที่ 1 มีผู้สมัครใจเข้าร่วมการวิจัย จำนวน 12 คน และกลุ่มที่ 2 จำนวน 25 คน ผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งหมด มีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มบัณฑิตที่ทำงานในต่างประเทศ จำนวน 12 คน เป็นเพศหญิง 9 คน และเพศชาย 3 คน ทำงานในประเทศมาเลเซีย 6 คน สิงคโปร์ 2 คน จีน 2 คน สหรัฐอเมริกา 1 คน และเบลเยียม 1 คน

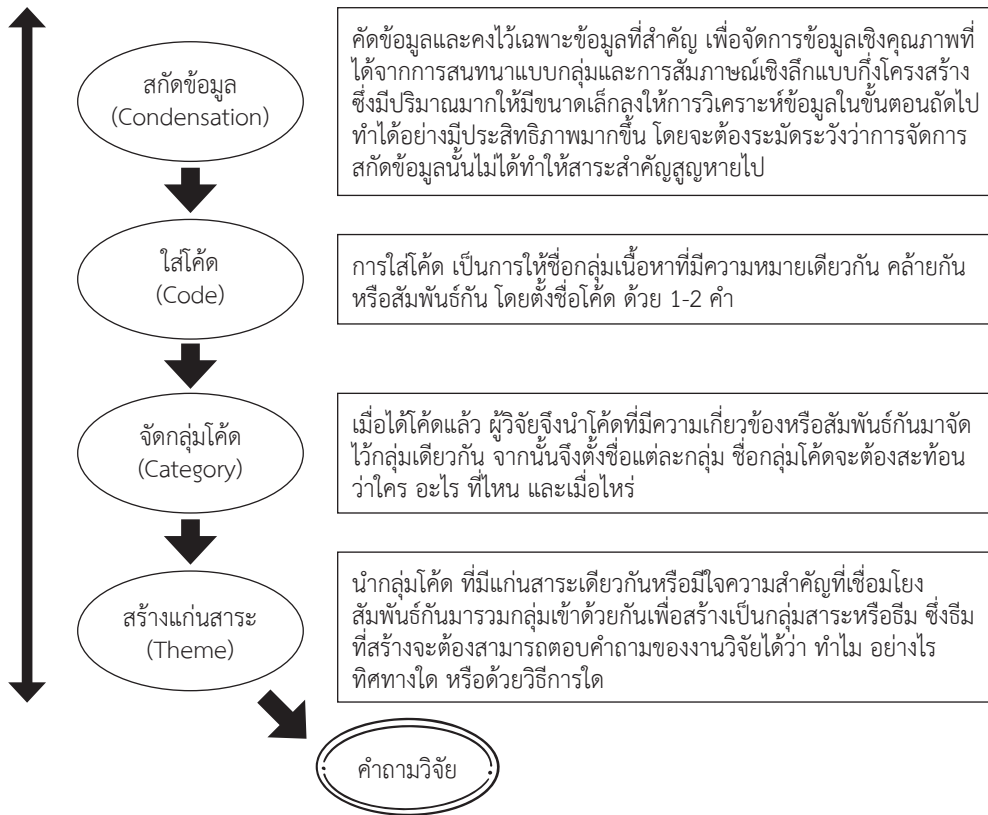
กลุ่มที่ 2 บัณฑิตที่ทำงานในประเทศไทย จำนวน 25 คน เป็นเพศหญิง 18 คน และเพศชาย 7 คน ทำงานในกรุงเทพมหานคร 15 คน สงขลา 4 คน สุราษฎร์ธานี 2 คน และภูเก็ต 4 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและขั้นตอนดำเนินการวิจัย มีดังนี้

2.1 การสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการสนทนากับบัณฑิตทั้งสองกลุ่มซึ่งนับเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การสนทนาแบบกลุ่มจึงดำเนิน 2 ครั้ง แบ่งเป็นสนทนาแบบกลุ่มกับกลุ่มบัณฑิตที่ทำงานในต่างประเทศ 1 ครั้ง และกลุ่มบัณฑิตที่ทำงานในประเทศไทยอีก 1 ครั้ง การที่ผู้ให้ข้อมูลหลักผ่านการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้แล้ว ทำให้ได้ข้อมูลที่ตอบคำถามงานวิจัยและตรงตามเป้าหมายของงานวิจัย โดยการสนทนาแบบกลุ่มทั้ง 2 ครั้ง มีประเด็นในการสนทนา อาทิ ประสบการณ์การเรียนรู้ในหลักสูตรโมบิลิตี้ ศักยภาพหรือทักษะที่บ่มเพาะในหลักสูตรโมบิลิตี้ เหตุผลที่ไปทำงานหรือไม่ไปทำงานในต่างประเทศ ประเทศที่อยากไปทำงาน คุณสมบัติที่คิดว่าสำคัญในการได้งานทำในต่างประเทศ เป็นต้น การเก็บข้อมูลด้วยวิธีนี้ ผู้วิจัยไม่ได้ทำหน้าที่เพียงตั้งคำถามหรือผู้สัมภาษณ์ แต่ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสนทนา คอยซักถามและกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมวิจัยทุกคนมีโอกาสในการตอบคำถามอย่างเท่าเทียมกัน และไม่ให้คนใดคนหนึ่งเป็นผู้ตอบคำถามหรืออภิปรายหลักเท่านั้น (Mishra, 2016)

2.2 การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interviews) หลังจากดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการสนทนาแบบกลุ่มทั้ง 2 กลุ่มแล้ว ผู้วิจัยจึงสุ่มเลือกบัณฑิตกลุ่มละ 3 คน เพื่อมาสัมภาษณ์เชิงลึก ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้จัดเตรียมประเด็นสัมภาษณ์ไว้แบบกว้าง ๆ อาทิ เป้าหมายในการทำงาน ประเทศในฝัน ปัจจุบันในประเทศที่พึงพอใจ/ไม่พึงพอใจ ความคิดเห็นต่อการทำงานในและต่างประเทศ สิ่งหลักที่หลักสูตรควรปรับปรุงเพื่อส่งเสริมให้บัณฑิตเข้าสู่ตลาดแรงงานสากล เป็นต้น ในระหว่างสัมภาษณ์ผู้วิจัยสามารถแทรกหรือเพิ่มเติมประเด็นเพื่อซักถามหรือขอคำอธิบายเพิ่มเติม สำหรับการเก็บข้อมูลด้วยวิธีนี้ผู้วิจัยจดบันทึกรายละเอียดทุกคำพูดของบัณฑิตทั้ง 6 รายที่เข้าร่วมการสัมภาษณ์

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งได้เก็บจากการสนทนาแบบกลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง ได้ถูกนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) Erlingsson and Brysiewicz (2017) ได้อธิบายว่าเป้าหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลหรือเนื้อหาเชิงคุณภาพนั้น คือ การเปลี่ยนข้อมูลตัวอักษรที่มีปริมาณมากไปสู่ข้อค้นพบที่สำคัญของการวิจัยนั้น ๆ กล่าวได้ว่า การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา คือ การค้นหาความหมายที่ซ่อนอยู่ภายใต้เนื้อหาที่เป็นตัวอักษร เป็นการตีความเนื้อหาที่เป็นตัวอักษร เพื่อค้นพบความหมายอันเป็นข้อค้นพบที่จะตอบคำถามของงานวิจัย การวิเคราะห์เนื้อหาตามหลักของ Erlingsson and Brysiewicz (2017) ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การวิเคราะห์เนื้อหาตามแนวทางของ Erlingsson and Brysiewicz (2017)

แก่นสาระที่วิเคราะห์ได้ในขั้นตอนสุดท้ายของการวิเคราะห์เนื้อหาต้องสื่อสารให้ผู้อ่านทั้งในเชิงอารมณ์และเชิงองค์ความรู้ การตั้งชื่อแก่นสาระที่อ่านแล้วเข้าใจจึงต้องประกอบด้วย คำกริยา คำกริยาวิเศษณ์ และคำคุณศัพท์ จากกระบวนการต่าง ๆ ดังแสดงในภาพที่ 2 เห็นได้ว่า การวิเคราะห์เนื้อหาเป็นกระบวนการหาคำตอบให้คำถามวิจัย ด้วยกระบวนการสะท้อนคิดไม่ใช่ขั้นตอนแบบเส้นตรง นั่นคือ ไม่ใช่เพียงแต่ทำขั้นตอนที่ 1 2 3 และ 4 แล้วเสร็จ และสามารถตอบคำถามวิจัยได้ การวิเคราะห์แก่นสาระต้องมีการสะท้อนคิด ตรวจสอบโค้ด ธีมความ และอาจจำเป็นต้องกลับทบทวนหรือวิเคราะห์เนื้อหาอันเป็นข้อมูลซ้ำไปมาได้ (Erlingsson & Brysiewicz, 2017)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องบันทึกหลักสูตรโมบิลิตี้ของไทยและการตัดสินใจทำงานในตลาดแรงงานสากล: ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด แบ่งเป็น 2 ประเด็นดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานสากลของบัณฑิตโมบิลิตี้

ผลการวิจัยสะท้อนถึงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้บัณฑิตหลักสูตรโมบิลิตี้ตัดสินใจโยกย้ายไปทำงานในต่างประเทศ 5 ลำดับแรก ประกอบด้วย

- (1) รายได้ที่สูงกว่าและสวัสดิการที่ดีกว่า

(2) การได้เปิดโลกทัศน์และเดินทางท่องเที่ยวในต่างแดน

(3) การได้เพิ่มสมรรถนะด้านภาษาทั้งภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 (กรณีทำงานในประเทศที่มีการใช้ภาษาอื่นที่นอกเหนือจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการ เช่น ภาษาจีน เป็นต้น)

(4) สร้างสมรรถนะสากล บ่มเพาะทัศนคติและวิถีชีวิตแบบสากล เป็นการเพิ่มมูลค่าให้ตัวเอง

(5) ความมีเสถียรภาพทางการเมืองและคุณภาพของชีวิต

ในส่วนของการเพิ่มมูลค่าให้ตนเองนั้น หมายถึง บัณฑิตที่ไปทำงานในต่างประเทศมองว่า เมื่อทำงานในต่างประเทศสักระยะหนึ่ง หากย้ายกลับมาทำงานที่ประเทศไทยจะทำให้ตนมีอำนาจต่อรอง และมีโอกาสในการได้งานทำในตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีขึ้น กล่าวคือ เพิ่มโอกาสในการได้งานทำที่ดีขึ้นได้

ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้บัณฑิตหลักสูตรโมบิลิตีตัดสินใจไม่โยกย้ายไปทำงานในต่างประเทศนั้น ผลการวิจัยพบว่ามีปัจจัย 5 ประการสำคัญ ได้แก่

(1) ความผูกพันกับครอบครัว ไม่อยากห่างไกลจากครอบครัว เป็นห่วงพ่อแม่พี่น้อง

(2) ความคิดถึงบ้าน รู้สึกเหงาหากต้องไปทำงานในต่างประเทศ

(3) ความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมและวิถีชีวิตแบบไทย

(4) ไม่ต้องการความท้าทายในชีวิต ไม่ต้องการปรับตัว และไม่อยากเผชิญสิ่งใหม่ ๆ ที่จะก่อให้เกิดความวิตกกังวลในการใช้ชีวิต

(5) ขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับการสมัครงานในต่างประเทศ ความไม่มั่นใจตัวเอง รวมถึงความรู้สึกว่า ตนยังไม่มีทักษะหรือคุณสมบัติพิเศษอะไรที่จะทำงานในต่างประเทศได้

จากการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มของบัณฑิตที่ทำงานในประเทศไทยพบว่า แม้กลุ่มบัณฑิตหลายคนจะได้เงินเดือนไม่สูงและไม่พอใช้จ่ายในแต่ละเดือน แต่ก็พอใจในเงินเดือนที่ได้รับและยังเลือกที่จะทำงานในเมืองไทย โดยอธิบายว่าแม้บางเดือน เงินเดือนจะไม่พอค่าใช้จ่ายรายเดือน แต่ครอบครัวก็คอยจุนเจือให้ หรืออาจพอใช้จ่ายรายเดือนแต่ต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด ความรู้สึกผูกพันกับครอบครัว ความรู้สึกไม่อยากละทิ้งครอบครัวไปไหน ความคิดถึงบ้าน ตลอดจนความรู้สึกปลอดภัยหรือมั่นคงในการอยู่ในสังคมและวิถีชีวิตที่คุ้นเคยนับเป็นพันธะทางอารมณ์ (Emotional Bonding) ที่ดึงดูดให้บัณฑิตหลักสูตรโมบิลิตีกลุ่มนี้ตัดสินใจไม่เข้าสู่ตลาดแรงงานสากล

แนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้บัณฑิตของหลักสูตรโมบิลิตีเข้าสู่ตลาดแรงงานสากล

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์หรือสนทนากลุ่มชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่หลักสูตรโมบิลิตีควรปฏิบัติ 5 ลำดับแรก เพื่อส่งเสริมจำนวนบัณฑิตให้เข้าสู่ตลาดแรงงานสากล ประกอบด้วย

(1) จัดการเรียนการสอนให้เป็นภาษาอังกฤษทั้งหมด จากการสัมภาษณ์พบว่า รายวิชาที่สอนโดยอาจารย์ชาวไทย ยังมีการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาไทย บางรายวิชาอาจจัดเป็นสองภาษา มีสื่อการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ แต่ในการบรรยายหรือทำกิจกรรมในชั้นเรียน ยังคงใช้ภาษาไทยเป็นหลัก

(2) เปิดสอนรายวิชาที่เอื้อต่อการประกอบอาชีพในต่างประเทศให้มากขึ้น (ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน หลักสูตรมุ่งเน้นรายวิชาทางภาษาเพื่อส่งเสริมความแข็งแกร่งด้านภาษาเป็นหลัก) อาทิ รายวิชาการสื่อสารดิจิทัลคอนเทนต์เพื่อการประกอบธุรกิจ รายวิชาภาษาอังกฤษเพื่อธุรกิจและการทำงาน เป็นต้น รวมถึงการจัดการเรียนการสอนที่นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาเป็นเครื่องมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้ AI เป็นตัวช่วยในการเรียน เช่น การฝึกเขียนอีเมลหรือคอนเทนต์ทางการตลาด

โดยมี AI Tools เป็นเครื่องมือ ผู้เข้าร่วมวิจัยได้อธิบายว่า สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นทักษะที่ต้องใช้ในการทำงานในตลาดแรงงานสากล และที่ผ่านมาผู้เข้าร่วมวิจัยเชื่อว่าหลักสูตรของตนเองไม่ได้ส่งเสริมให้นักศึกษามีความเชี่ยวชาญในทักษะเหล่านี้อย่างเพียงพอ

(3) เพิ่มกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้สัมผัสกับบริบทสังคมและวัฒนธรรมที่มีความเป็นสากล ตลอดจนจัดกิจกรรมที่จำลองการทำงานในโลกยุคใหม่ เช่น การฝึกงานหรือสหกิจศึกษาในต่างประเทศ โครงการค่ายวัฒนธรรม เป็นต้น ผู้เข้าร่วมวิจัยได้อธิบายในการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มว่า ในขณะที่เรียนภายใต้หลักสูตรโมบิลิตี้นั้น หากไม่นับการเดินทางไปเรียนในมหาวิทยาลัยคู่สัญญาในต่างประเทศแล้ว นับได้ว่าพวกตนนั้นแทบจะไม่มีโอกาสได้สัมผัสกับบริบทสังคมและวัฒนธรรมที่มีความเป็นสากลเลย

(4) จัดกิจกรรมส่งเสริมการบริหารจัดการพันธะทางอารมณ์ เพื่อไม่ให้ความรู้สึกเป็นห่วงพ่อแม่ญาติพี่น้อง หรือความผูกพันกับบริบทสังคมและวัฒนธรรมแบบไทยเป็นสิ่งที่เหนียวรั้งบัณฑิตหลักสูตรโมบิลิตี ทำให้ไม่กล้าตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

(5) เผยแพร่องค์ความรู้ การเตรียมพร้อมด้านข้อมูลและการจัดเตรียมเจ้าหน้าที่คอยให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกเรื่องกระบวนการทำงานในต่างประเทศ

สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยเสนอการสรุปและการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

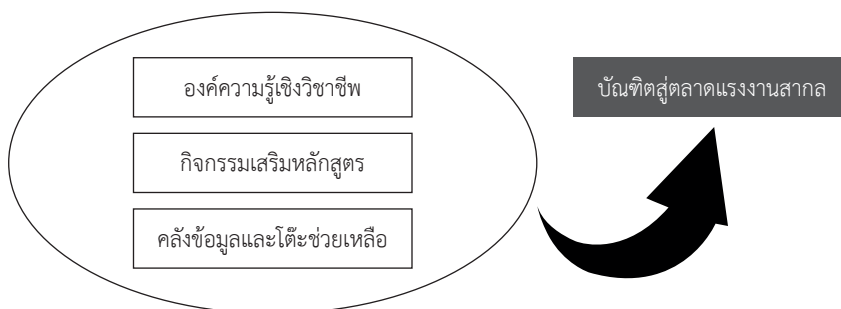
1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเข้าสู่ตลาดแรงงานสากลของบัณฑิตหลักสูตรโมบิลิตี

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าการตัดสินใจของบัณฑิตหลักสูตรโมบิลิตีในการไปทำงานในต่างประเทศนั้น ไม่ได้เกิดจากภาวะบีบคั้นจากประเทศไทยอันเป็นประเทศถิ่นกำเนิด แต่เกิดจากลักษณะบางประการของประเทศเป้าหมายที่มีแรงจูงใจมากกว่า ในขณะที่บัณฑิตหลักสูตรโมบิลิตีที่เลือกทำงานในประเทศไทยเห็นด้วยว่าประเทศที่เพื่อนรุ่นเดียวกัน หรือรุ่นพี่รุ่นน้องไปทำงานนั้นมีลักษณะที่ดึงดูดแต่ก็ตัดสินใจเลือกที่จะอยู่ประเทศไทย ด้วยเหตุผลหลักคือ ความผูกพันกับครอบครัวและการไม่ต้องการปรับตัวในสังคมต่างวัฒนธรรม สิ่งที่น่าสนใจของงานวิจัยครั้งนี้คือ ปัจจัยหลัก เช่น ความขัดสนเร้นแค้นในประเทศถิ่นกำเนิด ความเหลื่อมล้ำในรายได้ของสังคมของประเทศถิ่นกำเนิดกลับไม่ได้เป็นปัจจัยหรือสาเหตุหลักให้ไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งจากผลวิจัยเช่นนี้อาจกล่าวได้ว่า ลักษณะของประเทศไทยอันเป็นประเทศถิ่นกำเนิดไม่ได้มีแรงผลักดันมากพอ ที่จะผลักดันให้บัณฑิตหลักสูตรโมบิลิตีละทิ้งถิ่นกำเนิดเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับการวิจัยเรื่องแรงจูงใจของแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกกฎหมายของ Manjit (2020) ซึ่งได้กล่าวถึงการแสวงหาโอกาสทางรายได้ที่มากกว่า แม้จะเป็นงานที่ใช้แรงงานและมีสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ดีนักก็ตาม เป็นมูลเหตุสำคัญที่จูงใจให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานที่ประเทศเกาหลี และยังไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Mohamed and Abdul-Talib (2020) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจของแรงงานในการตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศ ภาวะการตกงาน หรือความเหลื่อมล้ำในโอกาสการได้งานทำ รวมไปถึงอัตราค่าจ้างเป็นแรงขับที่สำคัญในการผลักดันให้แรงงานย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ

จากผลวิจัยดังกล่าวเหล่านี้ จึงนับเป็นข้อค้นพบใหม่่ว่าประเทศถิ่นกำเนิดก็สามารถมีปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) ได้ด้วยเช่นกัน ความผูกพันกับครอบครัว และการไม่ต้องการปรับตัวในสังคมต่างวัฒนธรรม ได้เป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้บัณฑิตหลักสูตรโมบิลิตี้เลือกที่จะทำงานในประเทศถิ่นกำเนิด จึงกล่าวได้ว่าการตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศของบัณฑิตหลักสูตรโมบิลิตี้ ไม่ได้เป็นไปตามทฤษฎีผลักดันและดึงดูด กล่าวคือ ภาวะเศรษฐกิจที่ย่ำแย่ ความเหลื่อมล้ำทางสังคม และรายได้ที่น้อยกว่า ซึ่งเป็นสภาพการณ์ของประเทศถิ่นกำเนิดกลับไม่ได้เป็นแรงผลักดันให้บัณฑิตโมบิลิตี้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ แม้บัณฑิตหลักสูตรโมบิลิตี้จะยอมรับว่าการทำงานในต่างประเทศมีรายได้และสภาพความเป็นอยู่ที่ดีกว่า รวมถึงเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งด้านภาษาและสมรรถนะสากล แต่ปัจจัยเหล่านี้ยังไม่มีน้ำหนักเพียงพอที่จะเอาชนะความผูกพันกับครอบครัว ญาติพี่น้อง ความรู้สึกเหงาและคิดถึงบ้าน ความรู้สึกคุ้นเคย และมีความสุขที่ได้อยู่ใกล้กับคนในครอบครัวและเพื่อนสนิท รวมไปถึงการไม่ต้องการเผชิญความท้าทายในชีวิตและการต้องปรับตัวในสังคมต่างวัฒนธรรม เหล่านี้ล้วนเป็นพันธะทางอารมณ์ ซึ่ง Gana et al. (2023) ได้อธิบายว่า พันธะทางอารมณ์ที่มีในครอบครัวตั้งแต่วัยเยาว์เป็นสายใยที่ละเอียดอ่อนที่มีผลต่อรูปแบบการใช้ชีวิตของมนุษย์เมื่อเจริญเติบโตขึ้น พันธะทางอารมณ์ จึงเป็นสาเหตุสำคัญให้การโยกย้ายไปทำงานในต่างประเทศของบัณฑิตหลักสูตรโมบิลิตี้ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยดึงดูดและผลักดัน การย้ายถิ่นที่กล่าวไปข้างต้น

2. กรอบปฏิบัติสำหรับหลักสูตรโมบิลิตี้ในการส่งเสริมบัณฑิตให้เข้าสู่ตลาดแรงงานสากล

ผลการวิจัยสะท้อนว่า หากหลักสูตรโมบิลิตี้ต้องการส่งเสริมให้บัณฑิตของหลักสูตรเข้าสู่ตลาดแรงงานสากลเพิ่มมากขึ้น หลักสูตรต้องเพิ่มความแข็งแกร่งใน 3 ด้าน ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กรอบปฏิบัติในการส่งเสริมบัณฑิตให้เข้าสู่ตลาดแรงงานสากล

จากภาพที่ 3 หลักสูตรต้องสร้างความแข็งแกร่งทั้งทางวิชาการและวิชาชีพให้กับบัณฑิตเพื่อให้บัณฑิตที่จบออกไปมีความมั่นใจและพร้อมเผชิญหน้ากับความท้าทายในต่างแดน รายวิชาที่เปิดสอนต้องไม่มุ่งเน้นเพียงการพัฒนาทักษะทางภาษา แต่ต้องเป็นรายวิชาที่เอื้อต่อการทำงานในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งรายวิชาด้านการสื่อสาร และรายวิชาที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ส่วนกิจกรรมเสริมหลักสูตร ควรเป็นกิจกรรมที่บ่มเพาะทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการทำงานในตลาดแรงงานสากล ไม่ว่าจะเป็นการฝึกงานหรือสหกิจศึกษานานาชาติ การจัดค่ายแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม ตลอดจนกิจกรรมปรับทัศนคติที่บัณฑิตมีต่อสมาชิกในครอบครัว กล่าวคือ ต้องไม่ให้ความผูกพันรักใคร่กลมเกลียวกับครอบครัว กลายเป็นพันธะทางอารมณ์ที่เหนี่ยวรั้งบัณฑิตไม่ให้เดินทางออกไปสู่ตลาดแรงงานสากล ในส่วนของคลังข้อมูลและความช่วยเหลือนั้น หมายถึง หลักสูตรควรมีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญ

ในการสมัครงานในต่างประเทศคอยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือบัณฑิตที่มีความประสงค์โยกย้ายไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งนี้เพราะจากการสัมภาษณ์กลุ่มบัณฑิตที่ไม่โยกย้ายไปทำงานต่างประเทศนั้นพบว่า บัณฑิตในกลุ่มนี้หลายคนแท้จริงก็อยากลองเข้าสู่ตลาดแรงงานสากล เพียงแต่ไม่ทราบว่าต้องเริ่มต้นตรงไหน สมัครงานอย่างไร จัดเตรียมเอกสารใดบ้าง เป็นต้น ดังนั้น ทางหลักสูตรหรือคณะควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือเสมือนเป็นโต๊ะช่วยเหลือ (Help Desk) สำหรับนักศึกษาหรือบัณฑิตที่วางแผนไปทำงานในต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. แม้กรอบปฏิบัติการส่งเสริมบัณฑิตให้เข้าสู่ตลาดแรงงานสากลจะศึกษาวิจัยกับบัณฑิตหลักสูตรโมบิลิตี้ แต่ภารกิจ 3 ด้านที่นำเสนอในรอบปฏิบัติ อันได้แก่ 1) การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร 2) การส่งเสริมความแข็งแกร่งเชิงวิชาการ และ 3) การจัดเตรียมคลังข้อมูลและโต๊ะช่วยเหลือ ล้วนเป็นภารกิจที่หลักสูตรทั่วไปสามารถนำไปปฏิบัติได้ ดังนั้น หากเป้าหมายประการหนึ่งของหลักสูตรทั่วไปที่ไม่ได้เป็นหลักสูตรโมบิลิตี้คือ การผลิตบัณฑิตเข้าสู่ตลาดแรงงานสากล ก็สามารถนำรอบปฏิบัติที่นำเสนอในงานวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ได้เช่นกัน

2. การสร้างความแข็งแกร่งในองค์ความรู้ทางวิชาชีพ จะดำเนินการผ่านรายวิชาใดบ้างนั้น ขึ้นอยู่กับวิชาชีพที่เป็นเป้าหมายของบัณฑิตของหลักสูตร เช่น หากบัณฑิตมีทิศทางในการทำงานด้านการตลาด รายวิชาที่เปิดสอนก็ควรเกี่ยวกับการคิดและสังเกตพฤติกรรมของลูกค้า การวิจัยทางการตลาด วางแผนบริหารสินค้าหรือบริการ การส่งเสริมการขาย เป็นต้น

3. กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่หลักสูตรโมบิลิตี้สามารถจัดให้บัณฑิต เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานสากล อาทิ ฝึกงานหรือสหกิจศึกษานานาชาติ การจัดค่ายแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม การจัดโครงการร่วมมือกับองค์กรเอกชนในต่างประเทศ การศึกษาดูงานในสถานประกอบการในต่างประเทศ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ให้มีขนาดใหญ่ขึ้นและจากหลากหลายมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร และผลวิจัยที่ได้มีความน่าเชื่อถือและสะท้อนความเป็นจริงได้

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลที่มีความหลากหลายมากขึ้น และควรมีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น ใช้แบบสำรวจ รวมถึงการใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งนี้เพราะหากมีข้อมูลที่หลากหลาย จะสามารถทำการตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Data Triangulation) ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบข้อค้นพบของงานวิจัยจากแหล่งและมุมมองที่แตกต่างกัน

3. กรอบปฏิบัติในการส่งเสริมบัณฑิตให้เข้าสู่ตลาดแรงงานสากลที่นำเสนอในงานวิจัยครั้งนี้ยังเป็นกรอบกว้าง ๆ งานวิจัยครั้งต่อไปอาจการศึกษาในเชิงลึกกว่าหลักสูตรและมหาวิทยาลัยจะสามารถส่งเสริมให้บรรลุแต่ละด้านได้อย่างไรบ้าง

เอกสารอ้างอิง

- Aslan, B., & Bayram, D. (2014). Erasmus student mobility: Some good practices according to views of Ankara University exchange students. *Journal of Education and Future*, 5, 57-72. <https://dergipark.org.tr/en/pub/jef/issue/18637/196710>
- Bueno, X., & Prieto-Rosas, V. (2019). Migration Theories. In D. Gu, & M. E. Dupre (Eds.), *Encyclopedia of Gerontology and Population Aging* (1-9). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-69892-2_633-1
- Erlingsson, C., & Brysiewicz, P. (2017). A hands-on guide to doing content analysis. *African Journal of Emergency Medicine*, 7(3), 93-99. <https://doi.org/10.1016/j.afjem.2017.08.001>
- Fouberg, E. H., & Murphy, A. B. (2020). *Human Geography: People, Place, and Culture*. John Wiley & Sons.
- Gana, M., Rad, D., & Stoian, C. D. (2023). Family functioning, parental attachment and students' academic success. *Journal of Infrastructure Policy and Development*, 8(1), 1-22. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i1.2565>
- Greenwood, M. J. (2019). The migration legacy of E. G. Ravenstein. *Migration Studies*, 7(2), 269-278. <https://doi.org/10.1093/migration/mny043>
- Handayani, A., & Wienanda, W. K. (2020). Skills of Vocational College students and alumni. *Journal of Education and Learning*, 14(3), 377-384. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v14i3.14538>
- Ionescu, L., & Buhur, S. (2016). The role of the Erasmus + Programme in Higher Education. The Content and the Characteristics of the Erasmus + Programme Budget. In *The CEN 2016 - Opportunities and Challenges for Romanian Economy in The European Space* (163-167). Bucharest.
- Manjit, N. (2020). Motivation of legally Thai worker in South Korea. *Journal of KMITL Business School*, 10(2), 14-27. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/fam/article/view/243606>
- Mishra, L. (2016). Focus group discussion in qualitative research. *TechnoLEARN*, 6(1), 1-5. <https://ndpublisher.in/admin/issues/tlv6N1a.pdf>
- Mizikaci, F., & Arslan, Z. U. (2019). A European perspective in academic mobility: A case of Erasmus program. *Journal of International Students*, 9(2), 705-726. <https://doi.org/10.32674/jis.v9i2.1138>
- Mohamed, M.-A., & Abdul-Talib, A.-N. (2020). Push-pull factors influencing international return migration intentions: a systematic literature review. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 14(2), 231-246. <https://doi.org/10.1108/JEC-01-2020-0004>
- Ogujiuba, K. K., Anjofui, P., & Stiegler, N. (2018). Push and pull factors of international migration: Evidence from migrants in South Africa. *Journal of African Union Studies*, 8(2), 219-250. <https://hdl.handle.net/10520/EJC-1830c2107f>
- O'Shea, D. J. (2013). Labor Migration. In S. Loue (Ed.), *Mental Health Practitioner's Guide to HIV/AIDS* (283-285). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-5283-6_55
- Przytuła, S. (2018). Global labor market trends and their significance for the future employees' competences. *Journal of Intercultural Management*, 10(4), 5-38. <https://doi.org/10.2478/joim-2018-0023>
- Ravenstein, E. G. (1889). The laws of migration. *Journal of the Royal Statistical Society*, 52(2), 241-305. <https://doi.org/10.2307/2979333>
- Rungwaraphong, P. (2019). Distance mentoring system for students under academic mobility curriculum: A case Study of a mobility curriculum of PSU Trang Campus. *Journal of Education, Prince of Songkla University, Pattani Campus*, 30(2), 136-150. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edupsu/article/view/214049> [in Thai]

- Rungwaraphong, P. (2022). The study of academic mobility and mobility students in Thailand's tertiary education. *Journal of Education and Innovative Learning*, 2(1), 1-13. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jeil/article/view/251878> [in Thai]
- Sohaee, N. (2023). Leveraging international student mobility to enhance the competitiveness of developing countries in the global market. In F. A. Yamoah, & A. Haque (Eds.), *Corporate management ecosystem in emerging economies* (63-78). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-031-41578-4_5
- Sookhom, A., & Krivart, K. (2023). Migration and its objectives during the Coronavirus disease 2019 epidemic situation of the latent population in Pattaya, Bang Lamung District, Chonburi Province. *NRRU Community Research Journal*, 17(1), 1-13. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NRRU/article/view/258590> [in Thai]
- Subedi, K. R. (2021). Determining the sample in qualitative research. *Scholars' Journal*, 4(1), 1-13. <https://doi.org/10.3126/scholars.v4i1.42457>
- Sutheewasinon, P., & Pasunon, P. (2016). Sampling strategies for qualitative research. *Parichart Journal*, 29(2), 31-48. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/parichartjournal/article/view/69461> [in Thai]
- Synowiec, A. (2020). Global competence: a prerequisite for a global labor market and a challenge for education. *Organization and Management Scientific Quarterly*, 1(49), 129-137. <https://doi.org/10.29119/1899-6116.2020.49.9>
- Teichler, U. (2015). Academic mobility and migration: What we know and what we do not know. *European Review*, 23(S1), S6-S37. <https://doi.org/10.1017/S1062798714000787>
- Urbański, M. (2022). Comparing push and pull factors affecting migration. *Economies*, 10(1), 21. <https://doi.org/10.3390/economies10010021>
- Wickramasekara, P. (2011). International Labour Migration: The missing link in globalization. *DOSSIER Transnationalism & Migration*, 78-92. <https://ssrn.com/abstract=1898868>
- Zgaga, P. (2018). How has mobility become central to the EU's idea of doctoral education? A brief overview of the history of a policy idea. *Learning and Teaching: The International Journal of Higher Education in the Social Sciences*, 11(2), 5-29. <https://doi.org/10.3167/latiss.2018.110202>