

การส่งเสริมแรงงานทักษะไทยสู่ สปป.ลาว

Promotion for Skilled Labors to Work in Lao PDR

ณพิชญา เจริญโฉม¹

ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง²

บรรพต วิรุณราช³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการจ้างงานแรงงานทักษะจากประเทศไทยของ สปป.ลาว โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัวได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 15 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือผู้ประกอบการองค์กรขนาดใหญ่ของ สปป.ลาว วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความและสรุปเนื้อหา และการวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีสุดท้าย 4 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี จำนวน 400 คน

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า สาขาวิชาชีพที่สามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี และเป็นที่ต้องการขององค์กรภาคเอกชนใน สปป.ลาว ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี ตามลำดับ คุณสมบัติเบื้องต้นของแรงงานทักษะที่จำเป็น ได้แก่ 1) วุฒิการศึกษา 2) ระดับการศึกษา 3) ประสบการณ์ในการทำงาน 4) ทักษะด้านภาษา 5) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ประวัติการฝึกอบรม และ 7) ทักษะการทำงานเป็นทีม วิธีการจ้างแรงงานทักษะจากต่างประเทศ ได้แก่ 1) การจ้างงานแบบพนักงานประจำ 2) พนักงานแบบสัญญาจ้าง 3) พนักงานฝึกหัด 4) พนักงานฝึกงาน 5) การจัดจ้างคนภายนอก และ 6) พนักงานแบบชั่วคราว คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แรงงานทักษะจะได้รับหากไปทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ สปป.ลาว คือ 1) การได้รับค่าจ้าง/เงินเดือนที่ยุติธรรม 2) การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน 5) การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน 6) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร 7) การมีระบบการบริหารงานที่มีความยุติธรรม 8) การมีภาวะอิสระจากงาน 9) ความภาคภูมิใจในองค์กร 10) ความพึงพอใจในงาน 11) ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน 12) ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน และ 13) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

คำสำคัญ : ส่งเสริมแรงงาน, แรงงาน, ทักษะ, ไทย, สปป.ลาว

¹ ดุษฎีนิพนธ์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

² อาจารย์ประจำ ดร. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



ABSTRACT

This research aims at studying on employment patterns of ASEAN skilled labors in Lao PDR. The study comprises qualitative method through in-depth interview until data saturation is reached. The sample group is composed of 15 large-scale business entrepreneurs in Lao PDR. The information is analyzed through interpretation and data summary. And quantitative research through survey of life quality expectation in work in Lao PDR. The sample group is composed of 400 Undergraduate final year students in 4 professional fields: engineering, architecture, surveyor and accountancy.

The result of interview shows that the career fields in which the labors are freely transferred and much demanded by the private organizations in Lao PDR are engineers, architects, surveyor and accountant respectively. The fundamental necessary qualifications of skilled labors are 1) Educational degree, 2) Educational level, 3) Work Experience, 4) Language skill, 5) IT Skill, 6) Training history and 7) Teamwork skill. The employment patterns of foreign skilled labors are 1) Full-time employees 2) Employees under the contract, 3) Trainees, 4) Interns, 5) Sub-contract employees and 6) Temporary employees.

The life quality that skill labors will receive whilst working in Lao PDR is composed of 1) Fair wage/ salary, 2) Appropriate fringe benefit and allowance, 3) Workplace environment, 4) Training for employee potential and ability improvement, 5) Career improvement, growth and stability, 6) Good relationship building in organization, 7) Fair administrative system, 8) Total life space, 9) Organizational pride, 10) Job satisfaction, 11) Leadership and authority granted to employees, 12) Sufficient resources for work and 13) Creativity in work.

Keywords: Labor promotion, labors, Skill, Thailand, Lao PDR

บทนำ

การเคลื่อนย้ายแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอยู่ภายใต้การเจรจาเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดาสาขาวิชาชีพที่ได้มีการจัดทำข้อตกลงร่วมกัน ซึ่งเป็นการยอมรับคุณสมบัติในการมีใบอนุญาตทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน เช่น เรื่องวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษเข้าไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น ๆ โดยลดขั้นตอนในการตรวจสอบ/ รับรองวุฒิการศึกษาหรือความรู้ทางวิชาชีพ (ศศิธร พลัดเดช และ สุพัตรา ศรีภูมิเพชร, 2557) การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจึงเป็นกลไกหนึ่งในการช่วยยกระดับอัตราค่าจ้างแรงงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนบางประเทศที่มีอัตราค่าจ้างอยู่ในระดับต่ำให้เพิ่มสูงขึ้น และยังช่วยดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศมายังภูมิภาคอาเซียน เนื่องจากการมีฐานแรงงานจำนวนมากจากการที่ประชากรชั้นกลางมีจำนวนเพิ่มขึ้น สามารถเคลื่อนย้ายไปยังประเทศต่าง ๆ ได้เสรีมากขึ้น ควบคู่ไปกับการที่เศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคนี้มีแนวโน้มเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง อนุญาตให้แรงงานฝีมือ (Skilled Labor) สามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี ถึงแม้ข้อตกลงจะยังคงจำกัดอยู่เพียงบางอาชีพเท่านั้น แต่ก็ยังเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของความเชื่อมโยงในภูมิภาคที่เกิดขึ้น (دنุพล อริยสัจจากร และ สมประวิณ มั่นประเสริฐ , 2558) นอกจากนี้ยังเป็นโอกาสในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือของแต่ละประเทศอีกด้วย (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555)

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเป็นประเทศที่มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูงที่สุดในกลุ่มประเทศอาเซียน

(ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2557) โดยแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจหลักยังคงมาจากภาคการลงทุนและการก่อสร้าง ขณะที่รายได้จากภาคทรัพยากรธรรมชาติคาดว่าจะมีส่วนช่วยสนับสนุนเศรษฐกิจได้ ตามสัญญาณการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกเป็นสำคัญแต่ สปป.ลาว กลับมีปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงานวิชาชีพอย่างหนักทั้งแรงงานทักษะและแรงงานฝีมือ ทำให้การพัฒนาประเทศนั้นเป็นไปได้ยาก ซึ่งสมาพันธ์สหภาพแรงงานแห่งประเทศไทยกล่าวว่าการขาดแคลนอย่างหนักทั้งแรงงานทั่วไปและทักษะ และได้กลายเป็นปัญหาใหญ่เนื่องจากรัฐบาลได้ตั้งเป้าหมายการขยายตัวทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2558 ที่ 7.5% และกำหนดให้ทุกภาคส่วนต้องเร่งทำงานเพื่อทำให้การขยายตัวทางเศรษฐกิจถึงเป้า (AEC News, 2557) และในปี พ.ศ. 2559 สปป.ลาว มีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ 7.9% (สำนักพัฒนาตลาดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและเอเชีย กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับ สุรพล ปธานวนิช (2544) กล่าวถึงประเทศที่เริ่มต้นพัฒนาในระยะแรกจะมีการขยายตัวในรูปแบบของการปฏิวัติอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ต้องอาศัยแรงงานฝีมือในภาคเกษตรอุตสาหกรรมและแรงงานทักษะ แต่จะมีผลในด้านแรงงานคือไม่สามารถดึงดูดแรงงานได้อย่างทันที่

ปัจจุบัน สปป.ลาว ผลิตบัณฑิตแต่ละสาขาวิชาชีพออกมาสู่ตลาดแรงงานระดับทักษะ (Skilled Labor) ไม่เพียงพอต่อความต้องการในภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบัน เนื่องจากสถาบันระดับอุดมศึกษาภายในประเทศยังมีน้อย และแรงงานวิชาชีพที่สามารถทำงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมได้ จึงได้มีการนำเข้าแรงงานวิชาชีพส่วนใหญ่จากประเทศไทย (คำแพง พัดทะดวงศ์, 2558) ไทยจึงต้องมีการเตรียมพร้อมสำหรับแรงงานที่จะมีการเคลื่อนย้าย ซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานดังกล่าวเป็นการเคลื่อนย้ายเฉพาะแรงงานฝีมือและจะต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อตกลง MRAs ของอาเซียน ตลาดแรงงานประเทศลาวจึงเป็นโอกาสของแรงงานระดับสูงของไทยในการแสวงหางานทำในกลุ่มประเทศอาเซียนที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษารูปแบบการจ้างแรงงานทักษะจากประเทศไทยรวมถึงประเทศสมาชิกอาเซียนของ สปป.ลาว สำหรับการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานวิชาชีพ เพื่อรองรับการลงทุนของ สปป. ลาว และสำรวจความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาปริญญาตรีของไทยที่กำลังจะออกสู่ตลาดแรงงานอาเซียนในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการจ้างงานแรงงานทักษะไทยใน 4 วิชาชีพ คือ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี ของ สปป.ลาว
2. เพื่อศึกษาความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทยต่อการไปทำงานยัง สปป.ลาว

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาถึงรูปแบบการจ้างงานเพื่อส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานยัง สปป.ลาว โดยการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการองค์กรขนาดใหญ่ของ สปป.ลาว เพื่อทราบถึงรูปแบบการจ้างงานแรงงานจากต่างประเทศ ประเด็นที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ความขาดแคลนแรงงานทักษะ แรงงานทักษะวิชาชีพที่ต้องการ คุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการ วิธีการจ้างงานของ สปป.ลาว คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แรงงานทักษะไทยจะได้รับหากไปทำงานยัง สปป.ลาว แล้วสำรวจเพื่อศึกษาความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทย ของ 4 วิชาชีพทักษะที่สามารถเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีใน AEC ได้ คือ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชีซึ่งมีขอบเขตของการวิจัยในแต่ละด้านดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
1.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน

การส่งเสริมแรงงานไปทำงานในอาเซียนได้สำเร็จภายใต้ประชาคมอาเซียนอย่างเป็นทางการ คือ การที่ทุกประเทศสมาชิกของอาเซียนต่างได้รับผลประโยชน์จากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีโดยไม่แตกต่างกันมากนัก (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555) หากมีความสามารถผ่านเกณฑ์เงื่อนไขคุณสมบัติตามที่แต่ละประเทศกำหนดได้ ก็สามารถเข้าไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศ ได้สะดวกยิ่งขึ้น (กานธนิศา ชุมพะวัน, รติ พร้อมพรชัย และอำภา อินทร์พลับ, 2557)

ทั้งนี้การที่ทุกประเทศสมาชิกอาเซียนต่างได้รับผลประโยชน์ร่วมกันจากการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพแรงงานทั้งภูมิภาคมีโอกาสงานทำได้มากขึ้น เพราะตลาดแรงงานขยายใหญ่ขึ้นดังนั้น แต่ละประเทศจึงต้องมีการเตรียมพร้อมสำหรับแรงงานที่จะ



มีการเคลื่อนย้ายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสามารถมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ตนเอง

1.2 แนวความคิดและทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานและรูปแบบการจ้างแรงงานสากล

ในยุคโลกาภิวัตน์การเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศเพิ่มมากขึ้น หรือเรียกว่าไร้พรมแดน ซึ่งเป็นโอกาสสำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคล (Baruch, Budhwar, & Khatri, 2007) ปัจจัยดังกล่าวเป็นโอกาสที่ดีสำหรับการทำงาน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การเดินทาง และการสื่อสารที่สะดวกมากขึ้น ส่งผลให้ผู้ที่มิทักกะเกิดการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อแสวงหาโอกาสที่นอกเหนือจากขอบเขตประเทศบ้านเกิดได้มากขึ้น (World Bank, 2003)

การเคลื่อนย้ายของแรงงานหรือการย้ายถิ่นฐานของประชากรเกิดจากการผลักดันและการดึงดูดจากโอกาสที่น่าสนใจ โดยทั่วไปปัจจัยที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นคือ การเมือง เศรษฐกิจ ประชากร และปัจจัยสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจจะส่งผลมากที่สุด (Bodvarsson & Van den Berg, 2009) การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่งนั้น อาจเป็นได้ทั้งปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางที่แรงงานมีการเคลื่อนย้ายออกหรือปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้าโอกาสในการมีงานทำที่ดีนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย (Bezuidenhout et al., 2009) จึงจำเป็นต้องศึกษาแบบการจ้างแรงงานของประเทศที่จะเคลื่อนย้ายไปทำงาน

Human Revolution (2554) ได้เสนอว่ารูปแบบการว่าจ้างแรงงานเพื่อความยืดหยุ่นหลากหลายในการสรรหาและว่าจ้างบุคลากรในยุคการแข่งขันสูงมีหลายรูปแบบ เป้าหมายเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรใดสามารถหาคนมาเป็นพนักงานหมุนเวียนทำงานขับเคลื่อนได้อย่างราบรื่นแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถ เพราะในยุคต่อ ๆ ไปสถานการณ์การแข่งขันด้านแรงงานจะรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ

1.3 แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มนุษย์เราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ดังนั้น สถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อตัวบุคคลและองค์กร (วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน, 2559) คุณภาพชีวิต (Quality of life) หรือการดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีมีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถใช้ศักยภาพส่วนบุคคลสร้างสรรค์พัฒนาตนเองและสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข โดยครอบคลุมไปถึงครอบครัวและการทำงานของพนักงาน และต่อยอดไปถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life-QWL) ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาองค์กร เพราะปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์กร เนื่องจากเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในองค์กร และเป็นผู้ทำให้การบริหารงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (ชัชวาล ทัดศิวิษ, 2553)

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ข้อมูลเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์ผู้ประกอบการองค์กรขนาดใหญ่ของ สปป.ลาว เพื่อทราบถึงรูปแบบการจ้างงานแรงงานจากต่างประเทศ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง

2.2 ข้อมูลเชิงปริมาณ สร้างแบบสอบถามเพื่อการรวบรวมข้อมูลสำรวจความคิดเห็นนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายจากสถาบันอุดมศึกษาทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ศึกษา

ทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ 13 ด้าน เพื่อใช้ในการตีความบทสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานใน สปป.ลาว ได้แก่ 1) การได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม 2) การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน 5) การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน 6) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร 7) การมีระบบการบริหารงานที่มีความยุติธรรม 8) การมีภาวะอิสระจากงาน 9) ความภาคภูมิใจในองค์กร 10) ความพึงพอใจในงาน 11) ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน 12) ความพึงพอใจของทรัพยากรในการทำงาน และ 13) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Bolhari et al., 2011; Sabarirajan&Geethanjali, 2011; Emadzadeh et al., 2012; Galic & Plecas, 2012; Jayakumar&kalaiselvi, 2012;

Sinha, 2012; Talebi et al., 2012; Gayathiri&Ramakrishnan, 2013; Nanjundeswaraswamy&Swamy, 2013; Xhakollari, 2013; Davoudi, 2014; Shekari et al., 2014)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษามีกระบวนการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) ทั้งเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณในการรวบรวมและวิเคราะห์โดยมีกระบวนการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ รายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ

1.1 ผู้ประกอบการองค์กรหรืออุตสาหกรรมขนาดใหญ่ของ สปป.ลาว ข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ณ เวียงจันทน์ สปป.ลาว สถานเอกอัครราชทูตแห่งราชอาณาจักรไทย

1.2 นักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีสุดท้ายจากสถาบันอุดมศึกษาทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ วิศวกรรม สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ

2.1 ผู้ประกอบการองค์กรขนาดใหญ่ของ สปป.ลาว เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และแบบสโนว์บอลหรือแบบลูกโซ่ (Snow Ball or Chain Sampling) โดยได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูลอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จากสำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ณ เวียงจันทน์ สปป.ลาว สถานเอกอัครราชทูตแห่งราชอาณาจักรไทย ผู้วิจัยทราบขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ชัดเจนเมื่อกระบวนการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้ข้อมูลอิ่มตัวสรุปจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 15 คน

2.2 นักศึกษาชั้นปีสุดท้าย 4 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ วิศวกรรม สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้การประมาณการสัดส่วนเพื่อคำนวณหาปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมด้วยสูตรประมาณจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกับนักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีสุดท้ายจากสถาบันอุดมศึกษาทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 สาขาวิชาชีพ จำนวนทั้งหมด 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทบทวนวรรณกรรมเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการจ้างแรงงานสากลและคุณภาพชีวิตในการทำงานจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมแรงงานทักษะไปทำงานยังต่างประเทศ และดำเนินการสร้างข้อคำถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. สร้างแบบสัมภาษณ์โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นแบบที่มีการเตรียมการ มีแผนการสัมภาษณ์และการบริหารการสัมภาษณ์จัดเตรียมไว้ก่อนข้างแน่นอนเป็นการล่วงหน้า การสัมภาษณ์เป็นมาตรฐานและเป็นทางการ ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนจะตอบคำถามเดียวกัน และถามคำถามก่อนหลังเรียงตามลำดับเหมือนกัน

3. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการนำข้อคำถามที่จะใช้เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญและนำเสนอคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบจริยธรรมของข้อคำถาม

4. ดำเนินการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ในลักษณะนี้กับผู้ประกอบการองค์กรขนาดใหญ่เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ซึ่งการสัมภาษณ์แต่ละรายจะทำการสัมภาษณ์จนกว่าจะไม่พบข้อสงสัยหรือไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้น หรือที่เรียกว่า ข้อมูลอิ่มตัว (Data Saturation) จึงหยุดการสัมภาษณ์

5. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาถอดเทป และศึกษาสิ่งที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดอย่างละเอียด ทำการตรวจสอบข้อมูลโดยพิจารณาจากเวลา สถานที่ และบุคคล การตรวจสอบข้อมูลในการวิจัยทำให้ทราบว่าข้อมูลที่ได้นั้นเป็นความจริงมากที่สุด

6. นำผลการสัมภาษณ์มาตีความและสรุปเพื่อสร้างแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของแรงงานทักษะที่สามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานประเทศอาเซียนได้อย่างเสรีในภาคเอกชน สำรวจเกี่ยวกับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานหากต้องไปทำงานยัง สปป.ลาว

7. สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมสำรวจข้อมูลนำแบบสอบถามตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณา



ข้อความเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาครบถ้วนแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ปรับปรุงแก้ไขนำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาความเหมาะสมด้านจริยธรรมของข้อความ แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการสัมภาษณ์ความขาดแคลนแรงงานทักษะของ สปป.ลาว

ตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์ความคิดเห็นคำถามเกี่ยวกับความขาดแคลนแรงงานทักษะ สปป.ลาว

| วิชาชีพ | จำนวนผู้ประกอบการองค์กรขนาดใหญ่ | ร้อยละ |
|-------------|---------------------------------|--------|
| 1. วิศวกร | 15 | 100.00 |
| 2. สถาปนิก | 12 | 80.00 |
| 3. นักสำรวจ | 10 | 66.00 |
| 4. นักบัญชี | 7 | 47.00 |

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ประกอบการองค์กรขนาดใหญ่เห็นว่า สปป.ลาว ยังขาดแรงงานระดับทักษะวิชาชีพวิศวกรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 15 คน รองลงมา คือ สถาปนิก คิดเป็นร้อยละ 80 อันดับต่อมา คือ นักสำรวจ คิดเป็นร้อยละ 66 และสุดท้ายคือ นักบัญชี คิดเป็นร้อยละ 47

2. ผลการสัมภาษณ์คุณสมบัติเบื้องต้นของแรงงานทักษะวิชาชีพตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการองค์กรขนาดใหญ่ใน สปป.ลาว

ตารางที่ 2 ผลการสังเคราะห์คุณสมบัติเบื้องต้นของแรงงานทักษะวิชาชีพตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการ

| คุณสมบัติเบื้องต้นของแรงงานทักษะ | จำนวนผู้ประกอบการองค์กรขนาดใหญ่ | ร้อยละ |
|----------------------------------|---------------------------------|--------|
| 1) วุฒิการศึกษา | 15 | 100.00 |
| 2) ระดับการศึกษา | 15 | 100.00 |
| 3) ประสบการณ์ในการทำงาน | 15 | 100.00 |
| 4) ประวัติการฝึกอบรม | 10 | 67.00 |
| 5) ทักษะด้านภาษา | 15 | 100.00 |
| 6) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | 13 | 87.00 |
| 7) ทักษะการทำงานเป็นทีม | 7 | 47.00 |

จากตาราง 2 จากการสรุปผลการสัมภาษณ์คุณสมบัติเบื้องต้นของแรงงานทักษะตามที่ผู้ประกอบการองค์กรขนาดใหญ่ใน สปป.ลาว ได้ให้สัมภาษณ์นั้น อันดับหนึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และทักษะด้านภาษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 15 คนเห็นตรงกัน คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 87 ประวัติการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 67 และสุดท้ายคือ ทักษะการทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 47

จากการสัมภาษณ์ถึงคุณสมบัติเบื้องต้นในการรับแรงงานทักษะจากไทยเข้าร่วมงานกับองค์กรขนาดใหญ่ใน สปป.ลาว ได้แก่

1. วุฒิการศึกษา ผู้สมัครต้องจบการศึกษาในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงาน

2. ระดับการศึกษา แรงงานที่ต้องการเป็นระดับหัวหน้างานระดับการศึกษาอย่างน้อยต้องปริญญาตรีขึ้นไป หรือสูงกว่านั้นก็จะได้รับการพิจารณาก่อน

3. ประสบการณ์ในการทำงาน หากมีประสบการณ์ในการทำงานที่ตรงกับตำแหน่งงานจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

4. ประวัติการฝึกอบรม พิจารณาดูการฝึกอบรมในด้านที่ตรงและเป็นประโยชน์กับตำแหน่งงาน

5. ทักษะด้านภาษา เนื่องจากเป็นแรงงานจากต่างประเทศและต้องมาทำงานร่วมกับแรงงานทักษะที่มาจากประเทศอื่นด้วย ดังนั้น ทักษะด้านภาษาจึงมีความจำเป็นอย่างมากหากต้องการทำงานใน สปป.ลาว

6. ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีในการทำงานนั้นสำคัญมาก เพราะส่วนใหญ่ใน สปป. ลาว เป็นบริษัทต่างชาติเข้ามาลงทุนและบริษัทของ สปป.ลาวเองก็มีการลงทุนร่วมกับต่างประเทศจึงต้องติดต่อประสานงานผ่านการใช้เทคโนโลยี

7. ทักษะการทำงานเป็นทีม หากแรงงานจากต่างประเทศต้องมาทำงานร่วมกัน แตกต่างกันทั้งภาษาและวัฒนธรรม หากสามารถปรับตัวและทำงานร่วมกันเป็นทีมได้จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

3. ผลการสัมภาษณ์ประเภทการจ้างงาน

ตารางที่ 3 ผลการสังเคราะห์ประเภทการจ้างแรงงานทักษะขององค์กรขนาดใหญ่ตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการองค์กรขนาดใหญ่ใน สปป.ลาว

| ประเภทการจ้างแรงงานทักษะ | จำนวนผู้ประกอบการองค์กรขนาดใหญ่ | ร้อยละ |
|------------------------------------|---------------------------------|--------|
| 1) พนักงานประจำ (Full-time) | 15 | 100.00 |
| 2) พนักงานแบบชั่วคราว (Casual) | 11 | 73.00 |
| 3) พนักงานสัญญาจ้าง (Contract) | 15 | 100.00 |
| 4) พนักงานฝึกหัด (Trainee) | 15 | 100.00 |
| 5) พนักงานฝึกงาน (Internship) | 15 | 100.00 |
| 6) การจัดจ้างคนภายนอก(Outsourcing) | 15 | 100.00 |

4. ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 ผลการสังเคราะห์บทสัมภาษณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการองค์กรขนาดใหญ่ใน สปป.ลาว

| ความคิดเห็น | จำนวนผู้ประกอบการองค์กรขนาดใหญ่ | ร้อยละ |
|--|---------------------------------|--------|
| 1) การได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม | 15 | 100.00 |
| 2) การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม | 15 | 100.00 |
| 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 14 | 93.00 |
| 4) การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน | 15 | 100.00 |
| 5) การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน | 9 | 60.00 |
| 6) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร | 7 | 47.00 |
| 7) การมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม | 15 | 100.00 |
| 8) การมีภาวะอิสระจากงาน | 14 | 93.00 |
| 9) ความภาคภูมิใจในองค์กร | 10 | 67.00 |
| 10) ความพึงพอใจในงาน | 9 | 60.00 |
| 11) ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน | 15 | 100.00 |
| 12) ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน | 15 | 100.00 |
| 13) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน | 8 | 54.00 |



จากตารางที่ 4 สามารถสรุปได้ว่า ผู้ประกอบการองค์กรขนาดใหญ่ 15 คน เห็นตรงกันเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่แรงงานระดับทักษะจะได้รับหากไปทำงานใน สปบ.ลาว คือ การได้รับค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ยุติธรรม การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน การมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน และความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ การมีภาวะอิสระจากงาน คิดเป็นร้อยละ 93 ความภาคภูมิใจในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 67 การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานกับความพึงพอใจในงาน คิดเป็นร้อยละ 60 ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 54 และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 47 ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีสุดท้ายจากสถาบันอุดมศึกษาทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี

ตารางที่ 5 ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานทักษะไทย

| ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงาน | วิศวกร | | สถาปนิก | | นักสำรวจ | | นักบัญชี | |
|--|-----------|-----|-----------|-----|-----------|-----|-----------|-----|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| 1) การได้รับค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ยุติธรรม | 4.26 | .68 | 3.80 | .82 | 3.92 | .50 | 4.13 | .64 |
| 2) การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม | 4.34 | .63 | 3.88 | .74 | 3.95 | .61 | 4.17 | .63 |
| 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 4.38 | .63 | 3.88 | .76 | 4.23 | .59 | 4.16 | .64 |
| 4) การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน | 4.34 | .61 | 3.84 | .77 | 4.07 | .52 | 4.11 | .59 |
| 5) การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน | 4.28 | .59 | 3.90 | .65 | 4.05 | .53 | 4.07 | .61 |
| 6) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร | 4.27 | .60 | 3.78 | .75 | 4.16 | .57 | 4.00 | .66 |
| 7) การมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม | 4.22 | .66 | 3.84 | .72 | 4.21 | .51 | 4.02 | .68 |
| 8) การมีภาวะอิสระจากงาน | 4.26 | .62 | 3.82 | .74 | 3.97 | .64 | 4.03 | .65 |
| 9) ความภาคภูมิใจในองค์กร | 4.18 | .59 | 3.91 | .64 | 4.01 | .61 | 4.05 | .67 |
| 10) ความพึงพอใจในงาน | 4.19 | .59 | 3.90 | .62 | 4.07 | .54 | 4.01 | .61 |
| 11) ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน | 4.16 | .62 | 3.86 | .69 | 4.00 | .55 | 3.97 | .66 |
| 12) ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน | 4.24 | .63 | 3.89 | .80 | 4.10 | .45 | 4.04 | .69 |
| 13) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน | 4.36 | .58 | 3.87 | .59 | 3.98 | .47 | 4.07 | .63 |

จากตารางที่ 5 สรุปความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานจากค่าเฉลี่ย 5 อันดับที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแต่ละวิชาชีพ ดังนี้

1) วิศวกร พบว่า ความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา คือ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน, การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม, การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน และการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

2) สถาปนิก พบว่า ความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในองค์กร รองลงมา คือ การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน, ความพึงพอใจในงาน, ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงานและมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

3) นักสำรวจ พบว่า ความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานรองลงมา คือ การมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน และมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานกับความพึงพอใจในงาน มีความ

คาดหวังอยู่ในระดับมาก

4) นักบัญชี พบว่า ความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน, การได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม, การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานและที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่องการส่งเสริมแรงงานทักษะไทยสู่ สปป.ลาว มีประเด็นที่น่าสนใจ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ ดังนี้

1. รูปแบบการจ้างงานแรงงานทักษะไทยของ สปป.ลาว จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการองค์กรขนาดใหญ่ใน สปป.ลาว พบว่า

1.1 ด้านการขาดแคลนแรงงานทักษะ สปป.ลาว สรุปได้ว่า ผู้ประกอบการได้ให้การสัมภาษณ์เห็นตรงกันว่า สปป.ลาว นั้นมีความขาดแคลนแรงงานทักษะจริงความต้องการแรงงานไทยไปทำงานนั้นส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่าต้องการอย่างแน่นอนและไทยเป็นแรงงานลำดับต้น ๆ ที่ทาง สปป.ลาว ต้องการ เนื่องจากมีความได้เปรียบทางด้านภาษาที่มีความคล้ายคลึงกัน คนไทยและคนลาวสามารถสื่อสารกันเข้าใจได้ดีกว่าชาติอื่น ๆ สอดคล้องกับที่กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ (2556) ประเทศลาวเป็นประเทศเพื่อนบ้านที่มีความใกล้ชิดกับไทยในเชิงประวัติศาสตร์ ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม

1.2 ด้านความต้องการแรงงานทักษะวิชาชีพจากไทยสรุปได้ว่า สาขาวิชาชีพที่มีความต้องการเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี ตามลำดับ เนื่องจากการผลิตบัณฑิตที่เป็นแรงงานทักษะของประเทศลาวนั้นยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมทั้งการผลิต ก่อสร้าง โรงไฟฟ้า เหมืองแร่ สอดคล้องกับ สุรพล ปธานวนิช (2544) ได้กล่าวถึงประเทศที่เริ่มต้นพัฒนาในระยะแรกต้องอาศัยแรงงานฝีมือในภาคการเกษตรและแรงงานทักษะเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก แต่ไม่อาจดึงดูดแรงงานได้อย่างทันที่

1.3 ด้านคุณสมบัติเบื้องต้นของแรงงานทักษะวิชาชีพผู้ประกอบการองค์กรขนาดใหญ่จะพิจารณานั้น ได้แก่ วุฒิการศึกษา ที่ตรงตามวิชาชีพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ทักษะด้านภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประวัติการฝึกอบรม และทักษะการทำงานเป็นทีม

การเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีของอาเซียนเป็นโอกาสในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานทักษะของประเทศ ดังนั้น ประเทศไทยจะต้องเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยเพื่อไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งจุดอ่อนของแรงงานไทยคือ ภาษา ระเบียบวินัย และเทคโนโลยีสารสนเทศ ฉะนั้นจะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานในด้านภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมกับเรียนรู้วัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น ๆ ควบคู่กันไปด้วย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานไทย (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555)

1.4 ด้านรูปแบบการจ้างงาน ผลการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการองค์กรขนาดใหญ่ใน สปป.ลาว สรุปได้ว่าองค์กรมีการจ้างงานแบบพนักงานประจำ พนักงานแบบสัญญาจ้าง พนักงานฝึกหัด พนักงานฝึกงาน การจัดจ้างคนภายนอก และพนักงานแบบชั่วคราวซึ่งสอดคล้องกับ Human Revolution (2554) รูปแบบการว่าจ้างแรงงานต้องมีความหลากหลายและยืดหยุ่นเพื่อการสรรหาและว่าจ้างบุคลากรในยุคการแข่งขันสูงมีหลายรูปแบบทั้งนี้แล้วแต่ความต้องการของนายจ้างและความสะดวกในการทำงานของลูกจ้าง

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือการดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีให้มีความสุขสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งการใช้ความสามารถส่วนบุคคลสร้างสรรค์พัฒนาตนเองและสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข โดยครอบคลุมไปถึงครอบครัวการทำงานส่วนบุคคล และต่อยอดไปถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลการสัมภาษณ์ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะได้รับของแรงงานทักษะไทยหากไปทำงานยัง สปป.ลาว รายละเอียดดังนี้

2.1 การได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรมผู้ประกอบการให้สัมภาษณ์ว่ามีความสามารถจ่ายค่าตอบแทนในระดับที่แข่งขัน



ได้กับองค์การในภาคเอกชนประเทศอื่น ๆ ในสมาชิกอาเซียนตามความขีดความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน สอดคล้องกับ Walton (1974) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมเกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันซึ่งจากงานวิจัยของ Bolhari, Rezaeean, Bolhari, Bairamzadeh & Soltan (2011) พบว่า รายรับมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ Sinha (2012) ยังได้กล่าวอีกว่า การกำหนดโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เป็นตัวบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การด้วย

2.2 การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม สปป.ลาว มีการจัดสวัสดิการให้กับแรงงานทักษะจากต่างประเทศ เช่น ที่พัก อาหาร หากมีครอบครัวและบุตรก็จะมีการจ่ายค่าเทอมสำหรับโรงเรียนนานาชาติให้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Sinha (2012) กล่าวว่า พนักงานต้องการความช่วยเหลือจากองค์การโดยการท่องเที่ยวตระหนักถึงคุณค่า และยังรวมไปถึงการดูแลความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานบริษัทจะคำนึงถึงการให้พนักงานมีความสบายใจและความปลอดภัยสูงสุด สอดคล้องกับ Gayathiri & Ramakrishnan (2013) กล่าวว่า ความปลอดภัยในการทำงานเป็นการจ้างงานบนพื้นฐานความมั่นคง สุขภาพและความปลอดภัยของสภาพการทำงานการป้องกันโรคและการบาดเจ็บภายในและภายนอกสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมและทางอาชีพ และ Nanjundeswaraswamy & Swamy (2013) สนับสนุนอีกว่า สภาพความปลอดภัย และสุขภาวะ ลดปัญหาการจัดการความสัมพันธ์กับพนักงาน สุขภาพกายและจิตที่ดีทำให้พนักงานมีความมั่นใจในการทำงานและจะสะท้อนออกมาเป็นผลงานที่มีคุณค่าต่อองค์การ

2.4 การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานมีการส่งพนักงานไปฝึกอบรมและดูงานทั้งใน สปป.ลาวและไทยอยู่เสมอ เพราะบริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงาน สอดคล้องกับ Sinha (2012) กล่าวว่า การประเมินความรู้ความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในห้อง นอกห้อง ศึกษาดูงาน รวมถึงการชมเชยให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่ดีจะเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงานรับรู้ถึงการเจริญเติบโตในเส้นทางของความเป็นมืออาชีพ การเติบโตของงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

2.5 การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานบริษัทสร้างโอกาสที่มองเห็นได้อย่างเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และตำแหน่งงาน ตลอดจนรวมถึงการโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน สอดคล้องกับ Sinha (2012) พนักงานจะต้องรู้สึกว่าจะตนเองได้พัฒนาขึ้นไม่ใช่รู้สึกว่าจะบริษัทลงทุนให้พวกเขาได้พัฒนา และยังรวมไปถึงความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การองค์การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และปกติจะมีการจัดกิจกรรมประจำปีของบริษัท เช่น สัมมนานอกสถานที่ จัดกีฬาภายใน งานเลี้ยงสังสรรค์ตามเทศกาลต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้มีความสนิทสนมกันมากขึ้น สอดคล้องกับ Gayathiri & Ramakrishnan (2013) ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีมทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงาน มีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งสิ้น

2.7 การมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม สปป.ลาว มีการนำระบบที่เป็นสากลเข้ามาใช้ในการประเมินหรือวัดผลการทำงานทุกคนอย่างยุติธรรม และมีการปฏิบัติต่อพนักงานที่มาจากต่างประเทศอย่างเสมอภาคเพื่อให้สามารถทำงานอยู่ร่วมกันได้ สอดคล้องกับ Huse & Cumming (1985) การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม และสอดคล้องกับ Davoudi (2014) กล่าวว่า การให้อิสระภาพโดยที่ไม่ต้องกลัวอำนาจจากผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าและอิทธิพลการดูแลสวัสดิการพนักงานในทุกช่วงอายุ การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

2.8 การมีภาวะอิสระจากงานบริษัทมีการกำหนดชั่วโมงทำงาน มีตารางเวลาการทำงานและช่วงพักช่วงเวลาอิสระในช่วงการทำงาน สอดคล้องกับ Davoudi (2014) พนักงานจะต้องมีสมดุลภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น เวลาทำงาน เวลาว่าง และชีวิตครอบครัวความต้องการส่วนตัวและเชิงสังคม และเวลา ที่พนักงานสามารถให้กับงานได้

2.9 ความภาคภูมิใจในองค์การคือเน้นภาพลักษณ์ที่เป็นมิตรต่อสังคมเพื่อให้พนักงานได้ภาคภูมิใจเมื่อออกไปสู่สังคมภายนอก ดังที่ Davoudi (2014) ได้เสนอแนวทางว่า องค์การต้องกลายเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ประกอบด้วย มุมมองของพนักงานที่มีต่อการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ การรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ ลักษณะงานและการได้รับความเคารพ ผลงานของบริษัทสามารถพัฒนาสังคมได้ การลงรอยกันได้ระหว่างสังคมที่ทำงานและสังคมส่วนตัวการที่องค์การรับรู้เรื่องมลพิษทางอุตสาหกรรม เป็นต้น

2.10 ความพึงพอใจในงานขององค์การมีการคัดเลือกและบรรจุคนให้เหมาะสมกับขีดความสามารถของตัวบุคคลและตำแหน่งงานนั้น ๆ จะทำให้พนักงานมีความสุขและรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีสอดคล้องกับ Nanjundeswaraswamy & Swamy (2013) และ Sinha (2012) กล่าวว่า รูปแบบของงานที่มีความหลากหลายตรงตามตำแหน่งงาน มีความชัดเจน มีความสำคัญ และมีผลการประเมินจากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และตัวบ่งชี้ที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานคือ การกำหนดขอบเขตของงานที่พนักงานพึงพอใจก่อให้เกิดความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงานกับองค์การ

2.11 ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงานการให้อำนาจอิสระในการใช้ความรู้และความชำนาญ เพื่อให้พนักงานเกิดการตัดสินใจและลงมือปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยงานบางอย่างสามารถตัดสินใจ ด้วยตนเองได้โดยไม่ต้องรอคำสั่งผู้ใด สอดคล้องกับ Nanjundeswaraswamy & Swamy (2013) และ Gayathiri & Ramakrishnan (2013) การมีอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงาน การได้รับสิทธิ์เข้าถึงข้อมูลต่างๆ ขององค์การการกำกับดูแลแบบมีส่วนร่วม ความมุ่งมั่นขององค์การให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงาน

2.12 ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน Gayathiri & Ramakrishnan (2013) ความเพียงพอของทรัพยากรการทำงานและความสมดุลขององค์การสอดคล้องกับ Nanjundeswaraswamy & Swamy (2013) การมีทรัพยากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงเวลาและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วย

2.13 ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานในการทำงานนั้นแต่ละตำแหน่งจะให้อิสระทางความคิดในงานของตนเองเพื่อสร้างสรรค์วิธีการทำงาน การเสนอแนวคิดหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ สอดคล้องกับ Gayathiri & Ramakrishnan (2013) พบว่า สุนทรียภาพและความคิดสร้างสรรค์ ความรู้สึกรับรู้อิสระในการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ในสถานที่ทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน

ความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณสมบัติหนึ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการทำงาน โดยเฉพาะนักบริหารทุกระดับชั้น คนทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในตัวเอง แต่อาจจะมีโอกาสได้แสดงออกหรือได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกันสิ่งเหล่านี้ นอกจากจะเป็นการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้แก่องค์กรแล้ว ยังเป็นการสร้างผลงานให้องค์การมีความเจริญรุ่งเรือง รวมทั้งความผูกพันและความภาคภูมิใจในการทำงานอีกด้วย (ศุภวิศร์ ปัญญาสกุลวงศ์ และ กฤษณ์ แยมสระโส, 2557)

บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักของการได้เปรียบในการแข่งขันที่ประสบความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์การ จึงจำเป็นต้องให้ความสนใจทั้งความต้องการทางร่างกายและจิตใจ คุณภาพชีวิตในการทำงานคือการรับรู้ทางความรู้สึกของพนักงานจากความปรารถนาทางร่างกายและจิตใจเมื่ออยู่ในสถานที่ทำงาน (Emadzadeh, Khorasani & Nematizadeh, 2012) คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากของพนักงาน (Xhakollari, 2013) ในบริบทของความมุ่งมั่นในการทำงานคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังหมายถึงการอำนวยความสะดวกตามความพึงพอใจของความต้องการของมนุษย์และความสำเร็จตามเป้าหมายในชีวิตการทำงาน คือ ชีวิตของบุคลากรทั้งทางกายภาพและทางปัญญาในสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานให้เป็นไปตามสิ่งที่คาดหวังของพนักงาน (Jayakumar & Kalaiselvi, 2012) ปัจจุบันคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จในองค์การ การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและการส่งเสริมไปยังระดับที่เหมาะสม การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์การจากการศึกษาในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ดังนั้น จึงควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานให้อยู่บนพื้นฐานของความสมดุลระหว่างผลตอบแทนที่พนักงานได้รับกับสิ่งที่องค์การคาดหวังจากพนักงาน (Shekari, Monshizadehl & Ansaril, 2014)



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นโอกาสของประเทศสมาชิกที่ยังขาดแรงงานทักษะและแรงงานฝีมือ อันเนื่องมาจากการขยายตัวทางกายภาพของประเทศและการเติบโตทางเศรษฐกิจ จากที่มีค่าแรงขั้นต่ำยังอยู่ในระดับที่ไม่สามารถจูงใจแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ ในการดึงดูดแรงงานต่าง ๆ สปป.ลาว ยังขาดแรงงานทักษะซึ่งต้องการไปเป็นระดับหัวหน้างาน และบริษัทที่มีความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ได้เท่าเทียมกับบริษัทเอกชนประเทศอื่น ๆ ในอาเซียน ดังนั้น จึงเป็นโอกาสของบัณฑิตไทยที่จะต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของตนเองเพื่อให้มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ แต่สิ่งสำคัญคือต้องทบทวนในเรื่องของหลักสูตรเพื่อให้ปรับปรุงได้สอดคล้องกับหลักการและสถานการณ์ปัจจุบันของอาเซียนเพื่อผลิตบัณฑิตได้ตรงกับตลาดแรงงาน

1.2 ผลการศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคาดหวังของแรงงานทักษะไทยทั้ง 4 วิชาชีพ ทำให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่สามารถจูงใจให้แรงงานไทยแต่ละวิชาชีพไปทำงานยัง สปป.ลาว ดังนั้น ทางประเทศลาวควรให้ความสำคัญและประชาสัมพันธ์ให้กับแรงงานได้พิจารณาถึงตำแหน่งงานว่าง และคุณภาพชีวิตที่จะได้รับหากไปทำงานยัง สปป.ลาว

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 การวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาคุณสมบัติเบื้องต้น วิธีการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้มีการศึกษาในเชิงลึกมากขึ้นเกี่ยวกับความต้องการแรงงานทักษะไทยโดยการจำแนกประเภทอุตสาหกรรม แต่เนื่องจาก สปป.ลาว ยังไม่มีการจัดประเภทอุตสาหกรรมหรือบริษัทในภาคเอกชนอย่างเป็นทางการ จึงควรไปทำความร่วมมือกับสถานทูตการค้าไทยประจำประเทศลาว เพื่อเป็นส่วนช่วยในการตลาดแรงงานให้กับบัณฑิต แรงงานทักษะ ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพที่สามารถเคลื่อนย้ายเสรีได้ของไทยในการตลาดแรงงานใหม่ๆ เพื่อเป็นโอกาสในการส่งเสริมแรงงานได้อย่างตรงตามเป้าหมายมากขึ้น

2.2 สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรศึกษาถึงขีดความสามารถหรือสมรรถนะในปัจจุบันของบัณฑิตไทยถึงจุดอ่อนและจุดแข็งเพื่อจะได้พัฒนาความสามารถให้ถูกทางและเสริมศักยภาพให้มีความพร้อมสำหรับการออกสู่ตลาดแรงงานอาเซียนมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะทักษะด้านภาษาอังกฤษที่เป็นภาษากลางของอาเซียนแล้วยังคงจะต้องเรียนรู้และพัฒนาด้านภาษาและวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้านเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานรองรับการแข่งขันเสรีด้านแรงงาน เพื่อมุ่งไปสู่การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและสามารถเปลี่ยนแปลงคุณภาพในการดำเนินชีวิตที่ดีได้อย่างมั่นคง

เอกสารอ้างอิง

- กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ. (2556). ASEAN Mini Book.กรุงเทพฯ: Page Maker .Co.,Ltd.
- กานธนิดา ชูณหะวัณ, รติ พร้อมพรชัย และอำภา อินทร์พล. (2557). 8 อาชีพเสรีสู่ประชาอาเซียน.กรุงเทพฯ: Feel good Publishing.
- คำแพง พัดทะดาวงศ์. (2558, 7 กุมภาพันธ์). รองผู้อำนวยการวิทยาลัยแสงสวรรค์ สปป. ลาว.สัมภาษณ์.
- ชัชวาลย์ ทัดศิวิชัย. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงาน: องค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร. รัฐสภาสาร, 58(3). 71-121.
- دنول อริยสังจากร และสมประวิณ มั่นประเสริฐ. (2558). สถานการณ์และผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในภูมิภาคอาเซียน. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน. (2559). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. อินดัสเทรียล เทคโนโลยี รีวิว, 22(282), 103-111.
- ศศิธร พลัดถเดข และสุพัตรา ศรีภูมิเพชร. (2557). 8 วิชาชีพเสรี ก้าวแห่งการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือของประชาคมอาเซียน.วารสารเศรษฐกิจและสังคม, 51(3), 44-48.
- ศุภวิฑร์ ปัญญาสกุลวงศ์ และกฤษณ์ แยมสระโส. (2557). ทำอย่างไรจึงจะเกิด “ความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร”.สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://www.thaihomemaster.com/>

- ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2555). **โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน**. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2557, จาก <http://research.mol.go.th/rsdat/data/doc/NGDK0N4/00NGDK0N4.pdf>
- ศูนย์วิจัยกิจการไทย. (2557). **AEC Plus Your Business to The New Frontier**. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2557, จาก <http://www.askkbank.com/WhatsHot/Documents/Loas.pdf>.
- สุรพล ปธานวนิช. (2544). **แนวคิดและปรากฏการณ์ด้านแรงงาน**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิ ฟรีดริค เอแบร์ท.
- สำนักพัฒนาตลาดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและเอเชียกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ.(2559). **สปป.ลาว**. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2560, จาก http://www.ditp.go.th/contents_attach/139605/139605.pdf
- AEC NEWS.(2557). **ลาวเจอปัญหาใหญ่ถ่วงพัฒนา ขาดแรงงานทั้งมีและไม่มีทักษะ**. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2557, จาก <http://www.aec.thanjob.com/aec/ข่าว-aec/2071-ลาวเจอปัญหาใหญ่ถ่วงพัฒนา-ขาดแรงงานทั้งมีและไม่มีทักษะ.html>.
- Human Revolution. (2554). **รูปแบบการว่าจ้างแรงงานแบบต่างๆ**. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2557, จาก <https://humanrevod.wordpress.com/2011/04/03/labor-model/>
- Baruch, Y., Budhwar, P. S., &Khatri, N. (2007). **Brain drain: Inclination to stay abroad after studies**. *Journal of World Business*, 42, 99-112.
- Bezuidenhout, M. M., Joubert, G., Hiemstra, L. A., &Struwig, M. C. (2009). **Reasons for doctor migration from South Africa**. *South African Family Practicet*, 51(3), 211-215.
- Bodvarsson, O., & Van den Berg, H. (2009). **The economics of immigration: Theory and policy**. Heidelberg: Springer.
- Bolhari, A., Rezaeean, A., Bolhari, J., Bairamzadeh, S. &Soltan, A. A. (2011). **The Relationship between Quality of Work Life and Demographic Characteristics of Information Technology Staffs**. *International Conference on Computer Communication and Management*. 5: 374-378.
- Davoudi, A. H. M. (2014). **The Study Relationship between Quality of Work Life and human Resource Development of teachers (Case study: Saveh, Iran)**. *International Journal of Management and Humanity Sciences*. 3(1): 1269-1280.
- Emadzadeh, M. K., Khorasani, M. &Nematizadeh, F. (2012). **Assessing the quality of work life of primary school teachers in Isfahan city**. *Institute of Interdisciplinary Business Research*. 3(9): 438-448.
- Galic, Z. &Plecas, M. (2012). **Quality of Working Life during the Recession: The Case of Croatia**. *Croatian Economic Survey*. 14(1): 5-41.
- Gayathiri, R., & Ramakrishnan, L. (2013). **Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance**. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(1): 1-8.
- Huse, E. F. & Cumming, T. G. (1985). **Organization Development and Change**. Minnesota: West.
- Jayakumar, A. &Kalaiselvi, K. (2012). **Quality of work life an overview**. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*. 1(10): 140-151.
- Nanjundeswaraswamy, T. S. &Swamy, D. R. (2013). **Review of literature on quality of work life**. *International Journal for Quality Research*, 7(2): 201-213.
- Sabarirajan, A. &Geethanjali, N. (2011). **A study on quality of work life and organizational performance among the employees of public and private banks in dindigul**. *International Journal of Economics and Research*. 2(6): 38-45.
- Shekari1, G., Monshizadeh1, M. &Ansari1, M. (2014). **Investigating the relationship between quality of working life (based on Walton’s model) and employees’ performance (based on annual performance evaluation scores) in Water and Wastewater Office, KhorasanRazavi**. *Institute of Interdisciplinary Business Research*, 6(1): 254-268.
- Sinha, C. (2012). **Factors affecting quality of worklife: Empirical Evidence From Indian Organizations**. *Australian Journal of Business and Management Research*. 1(11): 31-40.
- Talebi, B., PakdelBonab, M., Zemestani, G. &Aghdami, N. (2012). **Investigating the Relationship between the Employee’s Quality of Work Life (QWL) and Their Effectiveness in Banking**. *European Journal of Experimental Biology*, 2 (5):1 839-1842.
- Walton, R. E. (1974). **Improving the Quality of work life**. *Harvard Business Review*, May-June, 12 (a).
- World Bank. (2003). **Global economic prospects and the developing countries 2004: Realizing the development promise of the Doha Agenda**. Washington DC: World Bank.
- Xhakollari, L. (2013). **Quality of Work Life of Mental Health Professionals in Albania**. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 4(1): 529-534.

