

Quality of Work Life of Thai Workers in Malaysia คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย

Masnee Masong^{1*} and Bussabong Chaijaroenwatana²

มัสนี มะซง^{1*} และ บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ²

¹Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

²Institute for Peace Studies

²สถาบันสันติศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

*Corresponding Author, E-mail: masnee.m16@gmail.com

Article Info

- Received: September, 28, 2024
- Revised: April 21, 2025
- Accepted: April 23, 2025
- Available online: April 26, 2025

Abstract

The purposes of this study were to 1) investigate the level of quality of work life of Thai workers in Malaysia, and 2) compare the level of quality of work life of the workers based on personal factors and types of labor. A total of 335 Thai workers legally employed in Malaysia after the COVID-19 pandemic were selected as the sample group. The data were collected using a questionnaire. Statistics used in the analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. The results revealed that the overall quality of work life was at a high level ($\bar{X} = 4.05$). Regarding the specific dimension analysis, social integration had the highest mean score ($\bar{X} = 4.24$), while opportunities for skill development had the lowest ($\bar{X} = 3.83$). Furthermore, the Thai workers with different marital statuses, educational levels, language competencies, and types of labor had significantly different overall levels of quality of work life ($p < 0.05$).

Keywords: Malaysia, Quality of Work Life, Thai Workers

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย และ 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และประเภทแรงงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานประเทศมาเลเซียโดยถูกต้องตามกฎหมาย หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ one-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.24$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.83$) และแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียที่มีระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ความสามารถทางภาษา และประเภทแรงงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, มาเลเซีย, แรงงานไทย

บทนำ

การขับเคลื่อนประเทศท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งก่อให้เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจในวงกว้าง (Office of the National Economic and Social Development Council, 2022) สะท้อนถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่ถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ประเทศชาติมีขีดความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้น นอกจากนี้ แรงงานนับเป็นกำลังหรือทรัพยากรหนึ่งที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศในการฟื้นฟูเศรษฐกิจและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น โดยรัฐบาลมีนโยบายสำคัญด้านแรงงานประการหนึ่ง คือ การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพสร้างรายได้ และการส่งเสริมประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการถ่ายทอดเทคโนโลยีและองค์ความรู้สู่ชุมชนในพื้นที่ ตลอดจนก่อให้เกิดรายได้กลับเข้าสู่ประเทศโดยกลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีแรงงานไทยซึ่งได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศสูงสุด คือ ประเทศมาเลเซีย (Overseas Employment Administration Division, 2023)

ประเทศมาเลเซียไม่เพียงเป็นที่นิยมของแรงงานไทย แต่ยังมีความสัมพันธ์กับประเทศไทยอย่างยาวนาน ด้วยสภาพภูมิประเทศมีอาณาเขตติดกับชายแดนใต้ของไทย ทำให้เอื้ออำนวยต่อการเดินทางไปมาหาสู่ระหว่างกัน โดยเฉพาะด้านพรมแดนสะเตา อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา นับเป็นจุดผ่านแดนที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นเส้นทางเชื่อมโยงทางด่วนเหนือ-ใต้ (North-South Expressway) ซึ่งเป็นทางด่วนสายหลักของประเทศมาเลเซียจากชายแดนไทยสู่สิงคโปร์ และจากการวิเคราะห์สถิติแรงงานไทยแจ้งการเดินทางขอออกราชอาณาจักรไทยผ่านด่านตรวจคนหางาน จำแนกตามประเทศ ในปีงบประมาณ 2566 พบว่า แรงงานไทยมีการแจ้งการเดินทางกลับไปทำงานต่างประเทศ (Re-entry) ที่ด่านตรวจคนหางานสะเตา เพื่อไปประเทศมาเลเซียสูงสุด จำนวน 2,031 คน (Overseas Employment Administration Division, 2023) ซึ่งด่านตรวจคนหางานมีภารกิจหลักในการตรวจสอบหลักฐานเอกสารของคนที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ลูกจ้างซึ่งประสงค์จะไปทำงานหรือฝึกงานต่างประเทศเพื่อให้การเดินทางไปทำงานเป็นไปโดยถูกต้องตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด

การเดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซียของแรงงานไทยมีสาเหตุมาจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย นอกจากคนไทยทางภาคใต้ยังมีการกระจายไปยังกลุ่มคนไทยจากภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคกลาง (Panrat, 2017) เมื่อพิจารณาจากลักษณะของแรงงานสามารถจำแนกได้เป็นสองกลุ่มหลัก ได้แก่ แรงงานไร้ทักษะหรือกึ่งทักษะ และแรงงานที่มีทักษะ (Bunmak, 2019) โดยแรงงานไร้ฝีมือมักประสบกับความไม่มั่นคง ขาดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ภาษาและปัญหาเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับ เช่นเดียวกับแรงงานฝีมือ แม้ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าแต่ยังไม่เพียงพอกับความต้องการจึงมักมองหางานใหม่ที่ดีกว่าเดิม ส่วนลักษณะงานมีความท้าทายและต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แต่แรงงานยังมีข้อจำกัดด้านภาษา (Kongpalanon, 2015) นอกจากนี้ แรงงานไทยจำนวนไม่น้อยโดยเฉพาะตำแหน่งพนักงานนวดสปา ประสบปัญหาการทำงาน เช่น การไม่ได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงหรือถูกหักเงินเกินกว่าข้อตกลง ส่วนหนึ่งเกิดจากการไม่มีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีแต่เป็นสัญญาที่ไม่เป็นธรรมเนื่องจากขาดการไตร่ตรองอย่างละเอียดก่อนลงนาม (Office of Labour Affairs, 2017) ประกอบกับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่กระทรวงแรงงานไทยกำหนดก่อนเดินทางไปทำงาน จึงอาจประสบปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบและมีสภาพการจ้างงานที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น (Samantararat, 2017) อาจกล่าวได้ว่า แรงงานที่ละเลยการปฏิบัติตามขั้นตอนที่กระทรวงแรงงานกำหนดอาจส่งผลต่อสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองตามกฎหมาย อย่างไรก็ตาม การจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมายเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอที่จะรับประกันคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของแรงงาน หากขาดการส่งเสริมและสนับสนุนในมิติอื่น ๆ ร่วมด้วย โดยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีควรครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้า

และความมั่นคง สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์ทางสังคม (Walton, 1973; Delamotte & Takezawa, 1984 as Cited in Ungsriwong, 2016) จึงกล่าวได้ว่า หากแรงงานขาดการพัฒนาและไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระยะยาวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

จากสภาพปัญหาดังกล่าว การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงาน จึงจำเป็นต้องมีการหาแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้มีความพร้อมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานให้ได้รับประโยชน์สูงสุดและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น งานวิจัยนี้จึงศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซียโดยถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะภายหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งได้เปลี่ยนแปลงบริบทการจ้างงานและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ทั้งนี้ ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานระหว่างประเทศที่ตอบสนองต่อบริบทปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและประเภทแรงงาน

การทบทวนวรรณกรรม

การทำงานมีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์โดยใช้เวลาหนึ่งในสามเป็นอย่างน้อยของชีวิตเพื่อการทำงาน และแรงงานนับเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญและมีผลต่อการทำงานอย่างมาก (Thailand Institute of Occupational Safety and Health (Public Organization), 2019) คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่สามารถตอบสนองความปรารถนาหรือความพึงพอใจทั้งทางร่างกายและจิตใจของแรงงาน (Delamotte & Takezawa, 1984; Huse & Cummings, 1985) โดยเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของคนงาน 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคง 4) สิทธิของพนักงาน 5) ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับช่วงชีวิตส่วนตัว 6) การทำงานร่วมกัน 7) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และ 8) ความสัมพันธ์ทางสังคม (Walton, 1973; Delamotte & Takezawa, 1984)

การย้ายถิ่น (Migration) นับเป็นกระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มคนผู้ซึ่งเคลื่อนย้ายจากพื้นที่หนึ่งสู่อีกพื้นที่หนึ่งเพื่อแสวงหาโชคหรือโอกาสทางเศรษฐกิจ สังคม หรือความมั่นคงในชีวิต (United Nations, 1998) ซึ่งการย้ายถิ่นมีกรอบแนวคิดพื้นฐานจากทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Lee (1966) ได้มีการเสนอว่า การตัดสินใจย้ายถิ่นของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยต้นทาง เป็นปัจจัยผลักดันให้บุคคลต้องการย้ายออกจากถิ่นที่อยู่เดิม
2. ปัจจัยปลายทาง เป็นปัจจัยดึงดูดที่ทำให้บุคคลต้องการย้ายเข้าไปยังถิ่นที่อยู่ใหม่
3. อุปสรรคระหว่างทาง เป็นอุปสรรคแทรกที่ขัดขวางการย้ายถิ่นระหว่างพื้นที่ต้นทางกับพื้นที่ปลายทาง เช่น ค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ข้อกฎหมาย เป็นต้น
4. ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยเฉพาะบุคคลที่เป็นตัวกำหนดคุณค่าของปัจจัยต่าง ๆ ในการตัดสินใจย้ายถิ่น เช่น เพศ การศึกษา ความรู้ความสามารถ เป็นต้น

จึงเห็นได้ว่า การย้ายถิ่นนั้นจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ย้ายถิ่นพิจารณาจากพื้นที่ที่โอกาสเอื้ออำนวยต่อการใช้ชีวิตน้อยในพื้นที่ที่โอกาสการใช้ชีวิตที่ดีกว่า เช่นเดียวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่ง Chantavanich and Risser (1996 as Cited in Technical Services and Planning Division, Department of Employment, 2003) ได้กล่าวถึงการอพยพของแรงงานระหว่างประเทศและได้วิเคราะห์ตลาดแรงงาน 2 ระดับ คือ 1) ระดับบน เป็นตลาดแรงงานตำแหน่งดี มีค่าจ้างสูงและสภาพการทำงานดี และ 2) ระดับล่าง งานลักษณะไม่มั่นคง ค่าจ้างต่ำ สภาพการทำงานอันตราย นายจ้างในต่างประเทศจึงต้องการแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในส่วนของการระดับล่าง เนื่องจากเป็นประเภทงานที่คนในท้องถิ่นไม่ต้องการทำ ทั้งนี้การอพยพแรงงานไม่เพียงเกิดจากการตัดสินใจของผู้อพยพแต่ต้องเกิดจากความต้องการของนายจ้างในประเทศนั้นด้วย และยังมีตัวแปรอื่นอย่างปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ระดับการศึกษา ความสามารถทางภาษา ทักษะการทำงานและเชื้อชาติ จากแนวโน้มดังกล่าวส่งผลให้เกิดชนกลุ่มน้อยเชื้อชาติเดียวกันทำงานอยู่กับนายจ้างเดียวกัน

ประเทศมาเลเซียตั้งอยู่ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีพรมแดนทิศเหนือติดกับประเทศไทย ประชาชนทั้งสองประเทศจึงมีการเดินทางไปมาหาสู่และมีความสัมพันธ์ระหว่างประเทศอย่างใกล้ชิด การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเป็นหนึ่งในมิติของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่สะท้อนการพึ่งพิงระหว่างเศรษฐกิจร่วมกัน ซึ่งแรงงานที่ทำงานประเทศมาเลเซียมีการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานชาวต่างชาติ 2 รูปแบบหลัก คือ

1. การขึ้นทะเบียนเพื่อเป็นแรงงานชาวต่างชาติในระดับไร้ฝีมือหรือกึ่งฝีมือ โดยได้รับสิทธิทำงานด้วยใบอนุญาตทำงานแบบชั่วคราว (Visit Pass for Temporary Employment) ซึ่งแรงงานต่างชาติประเภทนี้เข้ามาทำงานทดแทนแรงงานท้องถิ่นในบางประเภทตามที่กฎหมายกำหนด

2. การขึ้นทะเบียนเพื่อเป็นแรงงานชาวต่างชาติในระดับทักษะ สามารถแยกเป็น 2 ประเภท คือ

- 2.1 ใบอนุญาตทำงานประเภทระยะยาว (Employment Pass) ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตำแหน่งงานด้านวิชาชีพ เช่น นักบัญชี ผู้จัดการ เป็นต้น

- 2.2 ใบอนุญาตทำงานประเภทระยะสั้น (Visit Pass for Professional Employment) ตำแหน่งงานอาชีพ หรือประเภทของทักษะที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ศิลปิน ที่ปรึกษาเฉพาะด้าน เป็นต้น (Bunmak, 2019)

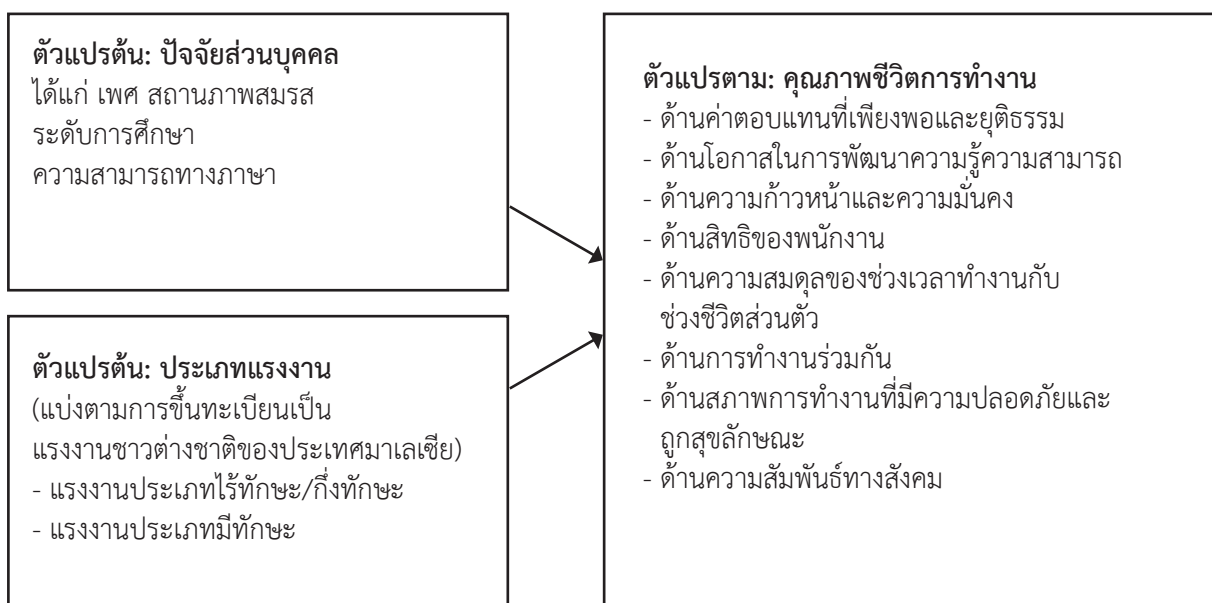
จากการศึกษาถึงประเด็นของคุณภาพชีวิต การทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศมีการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในสิงคโปร์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับต่ำ โดยด้านที่อยู่ระดับสูง ได้แก่ ด้านสิทธิและการคุ้มครองแรงงานด้านการยอมรับทางสังคม และด้านสุขภาพจิตในทางกลับกันด้านที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขอนามัย ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ของชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Chaichana, 2009) การเชื่อมโยงที่นำมาสู่ตัวแปรที่ใช้วิเคราะห์ โดยได้มีการทบทวนวรรณกรรม จากการศึกษาของ Thaveesakvichitchai and Farlangthong (2023) พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการศึกษาของ Aobpaet (2020) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังมีการศึกษาของ Sudjai, Nopanatwongsakorn, and Wittthayaudom (2020) พบว่า บุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลอุทอง อำเภออุทอง จังหวัดสุพรรณบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้จากการศึกษาของ Kanten and Sadullah (2012) พบว่า พนักงานที่ทำงานโดยใช้ทักษะทางวิชาชีพในโรงงานหินอ่อนในเมืองบูร์ดูร์ ประเทศตุรกี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่ทำงานโดยใช้กำลังแรงงานหรือทักษะช่าง โดยกลุ่มที่มีทักษะวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ใช้กำลังหรือทักษะงานช่าง

ส่วนประเด็นแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย เป็นการศึกษาของ Kongpalanon (2015) พบว่า แรงงานไทยมีฝีมือในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซียมีปัญหาการปรับตัวด้านภาษาอังกฤษในการทำงานสูงสุดและปัญหาความคับข้องใจในวัฒนธรรมองค์กรต่ำสุด ส่วนแรงงานไร้ฝีมือประสบปัญหาการปรับตัว ด้านภาษาอังกฤษในการทำงานสูงสุด ในทางตรงกันข้ามปัญหาการใช้ภาษามาเลย์เพื่อการทำงานต่ำสุด และจากการสัมภาษณ์แรงงานไทย ส่วนใหญ่มีการปรับตัวด้านวัฒนธรรมด้วยการพัฒนาทักษะภาษา และมีการปรับตัวต่อกฎระเบียบของหน่วยงานในการอยู่ร่วมกันกับแรงงานต่างเชื้อชาติได้อย่างดี และจากการศึกษาของ Bunmak (2015) พบว่า แรงงานไทยเชื้อสายมลายูซึ่งทำงานในประเทศมาเลเซียที่มีสถานภาพสมรสมีการส่งเงินกลับบ้านให้ครอบครัวในจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นความรับผิดชอบในการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในประเทศไทย ขณะที่แรงงานไทยเชื้อสายมลายูที่มีสถานภาพโสด ไม่มีการต้องดูแลสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในประเทศไทย การส่งเงินกลับเป็นทางเลือกของแรงงาน จากการที่มีอิสระและไม่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวในประเทศไทย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงใจและการดำรงชีวิตจากความคาดหวังของแรงงาน ซึ่งแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมีการศึกษาอย่างแพร่หลายในประเทศ ในขณะที่เดียวกันการเดินทางไปทำงานประเทศมาเลเซียของแรงงานไทยมักเป็นผลจากการคัดสรรในตัวเองและการตอบสนองต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ในการตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามพรมแดนเพื่อแสวงหาโอกาสทางอาชีพ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่มีการศึกษาเรื่องแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย แต่ประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศยังไม่แพร่หลายมากนัก โดยเฉพาะหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวครั้งใหญ่ ทั้งนี้จึงเป็นประเด็นที่ควรศึกษาเพิ่มเติม เพื่อสะท้อนสภาพความเป็นจริงของแรงงานไทยในต่างประเทศจากบริบทปัจจุบัน

จากที่กล่าวมา สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพ 1 ซึ่งมีการกำหนดตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและประเภทแรงงาน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีสุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยประชากรที่ใช้ศึกษา คือ แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานประเทศมาเลเซียถูกต้องตามกฎหมาย (ทั้งประเทศต้นทางและปลายทาง) และแจ้งการเดินทางกลับไปทำงานประเทศมาเลเซียผ่านด่านตรวจคนหางานสะเดา จำนวน 2,031 คน (Overseas Employment Administration Division, 2023) ซึ่งเป็นสถิติข้อมูลปีงบประมาณ 2566 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน คำนวณจากสูตร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.05)

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) กำหนดสัดส่วนตามประเภทแรงงานที่มีใบอนุญาตทำงานเป็นตัวแทน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ แรงงานที่มีทักษะ จำนวน 74 คน และแรงงานไร้ทักษะ/กึ่งทักษะ จำนวน 261 คน ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลแบบแจ้งการเดินทางกลับไปทำงานต่างประเทศ (แบบ จง.39 ก) และแบบรายการเดินทางออกไปทำงานนอกราชอาณาจักร (แบบ จง.12) ประเภทการเดินทาง Re-entry ตั้งแต่เดือนเมษายน – กันยายน 2566 พบว่า แรงงานประเภทดังกล่าวที่เดินทางไปทำงานประเทศมาเลเซียผ่านด่านตรวจคนหางานสะเดา มีจำนวน 1,101 คน แบ่งเป็น แรงงานไทยประเภทมีทักษะ จำนวน 244 คน และแรงงานไทยประเภทไร้ทักษะ/กึ่งทักษะ จำนวน 857 คน เมื่อนำมาเทียบหาสัดส่วนของประเภทแรงงาน สามารถจำแนกตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีรายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 การเทียบหาสัดส่วนของแรงงาน จำแนกตามประเภท

ประเภทแรงงาน	จำนวนแรงงาน (คน)	คำนวณเทียบหา สัดส่วน	ผลลัพธ์	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ศึกษา
แรงงานมีทักษะ	244	$\frac{244 \times 335}{1,101}$	= 74.24	74
แรงงานไร้ทักษะ/ กึ่งทักษะ	857	$\frac{857 \times 335}{1,101}$	= 260.76	261
รวม	1,101 คน		335	335

เครื่องมือวิจัย

1. องค์ประกอบของเครื่องมือ

งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การวิจัยนี้ทำการทดสอบหาคุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ดังนี้

2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (Item Objective Congruence Index: IOC) โดยผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามเสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำมาตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

2.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการทดสอบได้เท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือ วารสาร สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ เอกสารในระบบออนไลน์ และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อมูลปฐมภูมิ การรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามที่มีกลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานไทยที่เดินทางกลับไปทำงานประเทศมาเลเซียผ่านด่านตรวจคนหางานสะเดาประเภท Re-entry

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปและตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน เพื่อการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ *t*-test และ one-way ANOVA

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินงานวิจัยนี้ ให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรี ของกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานประเทศมาเลเซียอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (มีอายุ 18 ปีขึ้นไป) และได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยก่อนเริ่มการเก็บข้อมูล ทั้งให้สิทธิในการปฏิเสธหรือยุติการให้ข้อมูลได้ตามความสมัครใจ ข้อมูลทั้งหมดถูกจัดเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น โดยจะจัดเก็บข้อมูลดังกล่าวไว้เป็นระยะเวลา 1 ปี ตามจริยธรรมการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 55.52 และเพศหญิง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 44.48 มีสถานภาพโสด จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 44.48 รองลงมา สถานภาพสมรส จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 42.09 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 32.24 รองลงมา ระดับปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 29.55 แรงงานไทยใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 44.18 รองลงมา ภาษามาเลย์ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 38.21 โดยเป็นแรงงานประเภทไร้ทักษะ/กึ่งทักษะ จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 77.91 และแรงงานมีทักษะ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.09 ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n=335)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	186	55.52
หญิง	149	44.48

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. สถานภาพ		
โสด	158	44.48
สมรส	138	42.09
หย่า/ม่าย	21	7.16
แยกกันอยู่	18	6.27
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	108	32.24
มัธยมศึกษา	89	26.57
ปวช./ปวส.	39	11.64
ปริญญาตรี	99	29.55
4. ความสามารถทางภาษา		
ภาษามลายู	128	38.21
ภาษาอังกฤษ	148	44.18
ภาษาจีน	17	5.07
ไม่สามารถสื่อสารภาษาใดได้	42	12.54
5. ประเภทแรงงาน (ตามใบอนุญาต)		
แรงงานมีทักษะ	74	22.09
แรงงานไร้ทักษะ/กึ่งทักษะ	261	77.91

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย พบว่า ภาพรวมมีระดับคุณภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 4.23$) ด้านสิทธิของพนักงาน ($\bar{X} = 4.22$) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 4.05$) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ($\bar{X} = 4.04$) ด้านความสมดุลระหว่างช่วงเวลาทำงานกับช่วงชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.92$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ($\bar{X} = 3.88$) และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ ดังตาราง 3

ตาราง 3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย โดยภาพรวม (n=335)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	4.05	0.59	มาก	4
2. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.83	0.70	มาก	8
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.88	0.65	มาก	7
4. ด้านสิทธิของพนักงาน	4.22	0.64	มากที่สุด	3
5. ด้านความสมดุลระหว่างช่วงเวลาทำงานกับช่วงชีวิตส่วนตัว	3.92	0.62	มาก	6

ตาราง 3 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
6. ด้านการทำงานร่วมกัน	4.24	0.60	มากที่สุด	1
7. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ	4.23	0.64	มากที่สุด	2
8. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	4.04	0.64	มาก	5
รวม	4.05	0.48	มาก	

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความเห็นในระดับมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความเห็นในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความเห็นในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความเห็นในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความเห็นในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและประเภทแรงงาน

สมมติฐาน: ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียมีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลและประเภทแรงงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบความแตกต่าง ดังนี้

3.1 แรงงานไทยที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ สถานภาพหย่า/ม่าย ($\bar{X} = 4.00$) และเมื่อทำการทดสอบ พบว่า แรงงานไทยที่สถานภาพสมรสต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตาราง 4

ตาราง 4 เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
คุณภาพชีวิต การทำงาน	โสด	4.14	0.47	3.40	0.02*
	สมรส	3.97	0.43		
	หย่า/ม่าย	4.00	0.53		
	แยกกันอยู่	3.97	0.66		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า แรงงานไทยที่มีสถานภาพโสด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าแรงงานไทยที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตาราง 5

ตาราง 5 เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียจำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่

สถานภาพ	$\bar{X}$	โสด 4.14	สมรส 3.97	หย่า/ม่าย 4.00	แยกกันอยู่ 3.97
โสด	4.14	-	- 0.17*	- 0.14	- 0.17
สมรส	3.97		-	0.03	0.00
หย่า/ม่าย	4.00			-	- 0.03
แยกกันอยู่	3.97				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 แรงงานไทยที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปวช./ปวส. ($\bar{X} = 4.00$) และเมื่อทำการทดสอบ พบว่า แรงงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตาราง 6

ตาราง 6 เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียจำแนกตามระดับการศึกษา

	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประถมศึกษา	3.89	0.42	26.01	0.00*
	มัธยมศึกษา	3.92	0.50		
	ปวช./ปวส.	4.01	0.38		
	ปริญญาตรี	4.36	0.40		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า แรงงานไทยที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าแรงงานไทยที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษา และปวช./ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตาราง 7

ตาราง 7 เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ประถมศึกษา 3.89	มัธยมศึกษา 3.92	ปวช./ปวส. 4.01	ปริญญาตรี 4.36
ประถมศึกษา	3.89	-	0.06	0.15	0.50*
มัธยมศึกษา	3.92		-	0.09	0.44*
ปวช./ปวส.	4.01			-	0.35*
ปริญญาตรี	4.36				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 แรงงานไทยที่มีความสามารถทางภาษาอังกฤษมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา คือ ความสามารถทางภาษามาลเลย์ ($\bar{X} = 4.03$) และเมื่อทำการทดสอบ พบว่า แรงงานไทยที่มีความสามารถทางภาษาต่างก็มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตาราง 8

ตาราง 8 เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียจำแนกตามความสามารถทางภาษา นอกเหนือจากภาษาไทย

ความสามารถทางภาษา		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงาน	ภาษามาลเลย์	4.03	0.46	7.61	0.00*
	ภาษาอังกฤษ	4.15	0.52		
	ภาษาจีน	4.00	0.40		
	ไม่มี	3.76	0.26		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย จำแนกตามความสามารถทางภาษาเป็นรายคู่ พบว่า แรงงานไทยที่มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าแรงงานไทยที่มีความสามารถด้านภาษามาลเลย์ และแรงงานไทยที่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษภาษามาลเลย์ หรือภาษาจีน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าแรงงานไทยที่ไม่สามารถสื่อสารภาษาใดได้นอกเหนือจากภาษาไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตาราง 9

ตาราง 9 เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียจำแนกตามความสามารถทางภาษาเป็นรายคู่

ความสามารถทางภาษา	$\bar{X}$	ภาษามาลเลย์	ภาษาอังกฤษ	ภาษาจีน	ไม่มี
		4.03	4.15	4.00	3.76
ภาษามาลเลย์	4.03	-	0.12*	- 0.23	- 0.26*
ภาษาอังกฤษ	4.15		-	- 0.14	- 0.38*
ภาษาจีน	4.00			-	- 0.24*
ไม่มี	3.76				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 แรงงานไทยที่อยู่ในประเภทมีทักษะมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ $\bar{X} = 4.45$ ส่วนแรงงานไทยที่อยู่ในประเภทไร้ทักษะ/กึ่งทักษะ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ $\bar{X} = 3.93$ และเมื่อทำการทดสอบพบว่า ประเภทแรงงานต่างก็มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยแรงงานประเภทมีทักษะ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าแรงงานประเภทไร้ทักษะ/กึ่งทักษะ ดังตาราง 10

ตาราง 10 เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย จำแนกตามประเภทแรงงาน

คุณภาพชีวิต	ประเภทแรงงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การทำงาน	มีทักษะ	74	4.45	0.47	9.10	0.00*
	ไร้ทักษะ/กึ่งทักษะ	261	3.93	0.42		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย มีประเด็นอภิปรายสำคัญ ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย

ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.05) โดยเฉพาะด้านการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ อาจเป็นผลจากความพึงพอใจที่แรงงานได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ (Huse & Cummings, 1985; Delamotte & Takezawa, 1984 as Cited in Visetsuwan, 2017) ตลอดจนบริบททางเศรษฐกิจ สังคมและนโยบายของประเทศปลายทางที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จึงได้รับสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งประเทศมาเลเซียมีความใกล้ชิดทางภูมิศาสตร์และวัฒนธรรมกับประเทศไทย ซึ่งเอื้อต่อการปรับตัวและการทำงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการได้อย่างราบรื่น แสดงให้เห็นถึงการได้รับการยอมรับ การมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและลดความเครียดในการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Kongpalanon (2015) ที่ระบุว่า แรงงานไทย ในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซียสามารถอยู่ร่วมกันกับแรงงานต่างเชื้อชาติและปรับตัวได้ดีต่อกฎระเบียบของสถานประกอบการ อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Chaichana (2009) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทย ทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมายในสิงคโปร์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในสิงคโปร์โดยภาพรวม อยู่ระดับต่ำ ทั้งนี้ อาจจะสะท้อนถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเข้มงวดและการแข่งขันสูง ตลอดจนค่าตอบแทนที่อาจไม่เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูง จึงอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศดังกล่าว

2. เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและประเภทแรงงาน

แรงงานไทยที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เปรียบเหมือนกับผลการศึกษาของ Aobpaet (2020) พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นผลจากบทบาทและความรับผิดชอบของบุคคลที่ต่างกัน กล่าวคือ แรงงานไทยที่มีครอบครัวมักต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายและทำงานส่งเงินกลับเพื่อเลี้ยงดูครอบครัวเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต โดยมีการส่งเงินกลับระหว่างประเทศอย่างไม่เป็นทางการ อาศัยตัวบุคคลในการส่งเงินกลับ ในขณะที่แรงงานไทยที่ไม่มีภาระทางครอบครัวมักมีความเป็นอิสระทางการเงินมากกว่า และการส่งเงินกลับเป็นเพียงทางเลือกหนึ่งของแรงงาน (Bunmak, 2015) อย่างไรก็ตามจากข้อมูลกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 แรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศได้ส่งเงินกลับผ่านระบบธนาคารแห่งประเทศไทย ประมาณการ จำนวน 245,697 ล้านบาท (Overseas Employment Administration Division, 2023) ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทสำคัญ of แรงงานไทยในการสนับสนุนเศรษฐกิจของครอบครัวและภาระในการดูแลครอบครัวที่อยู่ในประเทศไทย

โดยเฉพาะแรงงานไทยที่มีสถานภาพสมรสถูกต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว ส่วนแรงงานที่ไม่มีภาระทางครอบครัวอาจมีความเป็นอิสระที่มากกว่า ซึ่งอาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

แรงงานไทยที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยแรงงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าระดับอื่น ๆ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมโอกาสของแรงงานในการเข้าถึงตำแหน่งงานที่มีความมั่นคง รายได้ที่สูงกว่า และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย รวมถึงการมีทางเลือกที่หลากหลายในการประกอบอาชีพทั้งในตำแหน่งงานทั่วไปและงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทาง โดยกลุ่มแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาน้อยกว่าอาจไม่สามารถเข้าถึงระดับเดียวกัน นอกจากนั้นในบริบทของต่างประเทศที่มีความหลากหลายทางภาษาและวัฒนธรรม การศึกษาระดับปริญญาตรียังช่วยพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ของ Becker (1993) as Cited in de Carvalho (2025) อธิบายว่า การลงทุนในด้านการศึกษา โดยเฉพาะในระดับที่สูงขึ้นเป็นการเพิ่มศักยภาพในตัวบุคคลทั้งในแง่ของทักษะและโอกาสในการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เปรียบเหมือนกับผลการศึกษาของ Sudjai, Nopanatwongsakorn, and Wittthayaudom (2020) พบว่า บุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลอุ้มอ่อง อำเภอบัวทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงงานไทยที่มีความสามารถด้านภาษาที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยแรงงานไทยที่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากแรงงานไทยที่มีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษมีโอกาสเรียนรู้ เข้าถึงข้อมูล และสร้างความสัมพันธ์กับผู้คนหลากหลายเชื้อชาติมากกว่า โดยเฉพาะบริบทของประเทศมาเลเซียซึ่งเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติและศาสนา ภาษาอังกฤษจึงเป็นภาษากลางที่ใช้ในการสื่อสารระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ตามกฎบัตรอาเซียน ข้อ 34 ได้บัญญัติให้ ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่ใช้ในการทำงานของอาเซียน (Department of ASEAN Affairs, 2022) อย่างไรก็ตามหากแรงงานไทยที่ไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษ จีน มาเลย์ หรือภาษาใดภาษาหนึ่ง อาจประสบปัญหาในการทำงานกับนายจ้างหรือเพื่อนร่วมงานต่างชาติรวมถึงการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งล้วนมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kongpalanon (2015) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การปรับตัวด้านภาษาของแรงงานไทยในรัฐป็นัง ประเทศมาเลเซียนับเป็นสิ่งที่สำคัญซึ่งหากไม่สามารถมีการปรับตัวด้านภาษาหรือการสื่อสารที่เข้าใจกัน จะเผชิญอุปสรรคการทำงาน

แรงงานไทยที่เป็นประเภทแรงงานที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยแรงงานที่มีทักษะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าแรงงานไร้ทักษะ/กึ่งทักษะ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ แรงงานมีทักษะจัดอยู่ในกลุ่มแรงงานระดับบนเป็นตลาดแรงงานที่มีตำแหน่งงานที่ดี มีมั่นคง ค่าตอบแทนสูง และสภาพแวดล้อมในการทำงานปลอดภัย ในขณะที่แรงงานไร้ทักษะ/กึ่งทักษะเป็นแรงงานระดับล่าง งานเป็นไป ในลักษณะที่ไม่มั่นคง รายได้ต่ำ และสภาพการทำงานอันตราย ซึ่งมักเป็นงานที่คนในท้องถิ่นไม่นิยมทำ (Chantavanich and Risser, 1996 as Cited in Technical Services and Planning Division, Department of Employment, 2003) จากแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) และ Delamotte & Takezawa (1984) ระบุว่า ความมั่นคงในอาชีพและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมักพบในตำแหน่งงานของแรงงานที่มีทักษะสูงมากกว่ากลุ่มแรงงานไร้ทักษะหรือกึ่งทักษะ สอดคล้องกับการศึกษาของ Kanten and Sadullah (2012) พบว่า พนักงานที่ทำงานใช้ทักษะทางวิชาชีพในโรงงานหินอ่อนในเมืองบูร์ดูร์ ประเทศตุรกี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่ใช้กำลังแรงงานหรือทักษะช่าง โดยกลุ่มที่มีทักษะวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ใช้กำลังหรือทักษะช่าง

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลจากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย สามารถสรุปและเสนอแนะได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียภาพรวมทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ มากที่สุด จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

2. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและประเภทแรงงาน พบว่า แรงงานไทยในประเทศมาเลเซียที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ความสามารถทางภาษา และประเภทแรงงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้มีข้อเสนอแนะสำหรับกระทรวงแรงงานร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1. ควรจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะสำหรับแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงงานที่มั่นคง และมีรายได้สูง ควบคู่กับการสนับสนุนการศึกษาต่อเนื่องในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทของแรงงาน เช่น การเรียนรู้ทางไกล หรือการเทียบโอนผลการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองระหว่างหรือภายหลังจากการทำงานในต่างประเทศ เป็นต้น

2. ควรจัดอบรมภาษาอังกฤษ และภาษาที่ใช้ในประเทศปลายทาง เช่น ภาษามลายูหรือภาษาจีน ทั้งในช่วงก่อนเดินทางและระหว่างการทำงาน โดยเน้นทักษะการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับบริบทการทำงานจริงในสถานประกอบการ นอกจากนั้นควรประสานความร่วมมือกับนายจ้างและหน่วยงานในประเทศปลายทางจัดให้มีช่องทางการเรียนรู้หรือชั้นเรียนเสริมทักษะในพื้นที่จริง เพื่อให้แรงงานไทยสามารถสื่อสารและทำงานร่วมกับแรงงานต่างชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรจัดฝึกอบรมวิชาชีพเฉพาะทางที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานต่างประเทศ พร้อมทั้งจัดระบบทดสอบมาตรฐานวิชาชีพและออกใบรับรองสมรรถนะ เพื่อยกระดับแรงงานไทยจากกลุ่มไร้ทักษะสู่แรงงานฝีมือ และควรประสานกับบริษัทจัดหางานไปต่างประเทศและนายจ้างในต่างประเทศในการสนับสนุนการฝึกอบรมภายในสถานประกอบการ

4. พัฒนาระบบโอนเงินกลับประเทศผ่านช่องทางดิจิทัลที่ปลอดภัย เข้าถึงง่าย และต้นทุนต่ำ เพื่อลดความเสี่ยงจากการใช้ระบบเงินสดหรือผู้นำฝากเงินซึ่งมีความเสี่ยงสูง พร้อมจัดอบรมและให้คำปรึกษาด้านการเงินผ่านสถานทูตหรือสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะสำหรับแรงงานที่มีภาระครอบครัว เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินและจิตใจระหว่างทำงานในต่างประเทศ ทั้งนี้ให้เป็นการดำเนินการโดยธนาคารแห่งประเทศไทยร่วมกับกระทรวงแรงงานและกระทรวงการต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในประเทศอื่น เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างเชิงบริบท ซึ่งจะช่วยสะท้อนภาพรวมของแรงงานไทยในต่างประเทศ

2. ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทย ที่เน้นการนำรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ช่วยในการเข้าใจพฤติกรรม แรงจูงใจ รวมถึงประสบการณ์ของแรงงานในมุมมองที่หลากหลายมิติ

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร/สถานที่ทำงาน แนวโน้มการเปลี่ยนงาน ความตั้งใจจะกลับประเทศ เพื่อให้เข้าใจผลกระทบระยะยาวต่อพฤติกรรมแรงงานไทยในต่างประเทศ

References

- Aobpaet, N. (2020). *Quality of work life: A case study of workers in Ranong provincial administrative organizations* (Master's thesis). Chulalongkorn University. <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/7497>
- Bunmak, S. (2015). Remittances: Malay-Thai workers in Malaysia. *Parichart Journal*, 26(1), 74–93.
- Bunmak, S. (2019). International migration policy of skilled foreign workers: A case study of immigration and employment in Malaysia. *MFU Connexion*, 8(1), 258–298.
- Chaichana, T. (2009). *Quality of working life of Thai labors in Singapore* (Master's thesis). Chiang Mai University. <https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:114274>
- de Carvalho, S. Q. (2025). Government policy on the implementation of learning achievement scholarships for primary and secondary school students. *Oriental Journal*, 3(1), 45–59. <https://doi.org/10.63347/oj.v1i2.14>
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of working life in international perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Department of ASEAN Affairs. (2022). *ASEAN charter*. Retrieved April 24, 2025, from [https://asean.mfa.go.th/th/content/30137-กฎบัตรอาเซียน-\(asean-charter\)?page=5d68abb115e39c1b9c05d306&menu=5d68abb115e39c1b9c05d307](https://asean.mfa.go.th/th/content/30137-กฎบัตรอาเซียน-(asean-charter)?page=5d68abb115e39c1b9c05d306&menu=5d68abb115e39c1b9c05d307)
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change* (3rd ed.). Minnesota: West Publishing.
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). Empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 360–366.
- Kongpalanon, W. (2015). Cultural problems and adaptation of Thai expatriate workers in Penang State, Malaysia. *Journal of Humanities and Social Sciences, Thaksin University*, 10(2), 89–105.
- Kongpalanon, W. (2015). *Solution and adaptation of Thai migrant workers in Penang, Malaysia* (Master's thesis). Prince of Songkla University. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/10528>
- Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47–57.
- Office of Labour Affairs. (2017). *Don't work abroad without a written contract*. Retrieved April 24, 2025, from <https://malaysia.mol.go.th/news/อย่าไปทำงานต่างประเทศ-ถ้าไม่มีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร>
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2022). *The 13th national economic and social development plan (2023–2027)*. Retrieved April 10, 2025, from https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=13651
- Overseas Employment Administration Division. (2023). *A statistical report on Thai labours declaring their departure from the Kingdom of Thailand through a jobseekers' checkpoint, classified by countries*. Retrieved December 1, 2023, from <https://toeaadmin.doe.go.th/LBANKADMIN/main.php?menu=Reportstat&smenu=inout&tab=outcountry>
- Overseas Employment Administration Division. (2023). *Statistical data on working abroad*. Retrieved November 9, 2023, from <https://doe.go.th/prd/overseas/statistic/param/site/149/cat/81/sub/0/pull/category/view/list-label.dv>

- Panrat, A. (2017). *Thai illegal workers in Malaysia: Guidelines for management*. Retrieved November 2, 2023, from <https://image.mfa.go.th/mfa/0/yZ0EO327fd/nbt/nbt9/IS/9030.pdf>
- Samantararat, P. (2017). Thai labor force in Malaysia: Employment status, labor protection, and victims of human trafficking. *Asia Paridarsana*, 38(1), 72–96.
- Sudjai, R., Nopanatwongsakorn, R., & Wittthayaudom, V. (2020). Quality of working life of municipal personnel in the area of the local government organization U Thong Subdistrict U Thong District Suphanburi Province. *Journal of Graduate MCU KhonKaen Campus*, 8(1), 72–83.
- Technical Services and Planning Division, Department of Employment. (2003). *The impacts of international labour migration on domestic employment and economic conditions*. Retrieved December 2, 2023, from <https://lib.doe.go.th/frnSearchbooks?sby=all&stext=ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศต่อการจ้างงานในประเทศและภาวะเศรษฐกิจ>
- Thaveesakvichitchai, N., & Farlangthong, S. (2023). Quality of work life of Kasikornbank employees of Bangkok Business Network (8) in Bangkok. *Southeast Bangkok Journal (Humanities and Social Sciences)*, 9(2), 79–91.
- Thailand Institute of Occupational Safety and Health (Public Organization). (2019). *Quality of working life*. Retrieved April 10, 2025, from <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- Ungsriwong, J. (2016). A comparative study of quality of work life concepts of Walton, R. and Delamotte, Y., & Takezawa, I. *Nakhon Phanom University Journal*, 6(2), 129–137.
- United Nations. (1998). *Recommendations on statistics of international migration: Revision 1*. Retrieved December 2, 2023, from https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_58rev1e.pdf
- Visetsuwan, T. (2017). *The relationship between quality of work life and organizational commitment among employees working for Tukcom Company (Main Office)* (Master's thesis). Burapha University. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/6684>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.
- Yamane, T. (1976). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.

