

ผลประโยชน์สุทธิจากการไปทำงาน ที่ได้หวั่นของคนงานไทย

บทคัดย่อ

บทความนี้วัดขนาดของต้นทุน และผลประโยชน์ที่แรงงานไทยได้รับจากการไปทำงานที่ได้หวั่น เพื่อประเมินผลประโยชน์สุทธิที่เป็นตัวเงิน และศึกษาปัจจัยกำหนดขนาดของประโยชน์สุทธิ และประเมินความพึงพอใจจากการทำงานในได้หวั่น โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 111 ชุด แบ่งเป็น แรงงานที่กำลังเดินทางไปทำงานครั้งแรก 26 ชุด แรงงานที่กำลังกลับไปทำงานอีกครั้ง 25 ชุด แรงงานที่กำลังทำงานอยู่ที่ได้หวั่น 50 ชุด และแรงงานไทยคืนถิ่น 10 ชุด ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า โดยเฉลี่ยแรงงานไทยได้รับผลประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานที่ได้หวั่นเป็นบวก โดยขนาดของผลประโยชน์สุทธิขึ้นอยู่กับระยะเวลาทำงาน ยิ่งทำงานนาน จะได้รับผลประโยชน์สุทธิเพิ่มขึ้น แต่ในอัตราที่ลดลง นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับเงินเดือนที่ได้รับในประเทศไทยก่อนเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น โดยแรงงานที่ได้รับเงินเดือนในไทยสูงมีแนวโน้มจะได้รับผลประโยชน์สุทธิสูงด้วย อย่างไรก็ตาม แรงงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยแรงงานมีความพึงพอใจค่อนข้างน้อยในเรื่องการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสม และการที่ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นกับนายจ้างหรือหัวหน้างาน

คำสำคัญ : แรงงานไทยในได้หวั่น การไปทำงานที่ได้หวั่น ผลประโยชน์

Net Benefit of Thai Workers from Working in Taiwan

Abstract

This article measures nominal economic cost and benefit from emigrating to work in Taiwan of Thai workers. It uses data from 111 questionnaires collected from 26 Thai workers who were about to leave for Taiwan for the first time, 25 who were re-entry, 50 who were working in Taiwan and 10 returned Thai workers. It finds positive net benefit meaning that after deducting cost, workers earn more from emigrating to work in Taiwan than working in Thailand on average. Net benefit increases with working duration in Taiwan, but at a decreasing rate. Workers with higher salary in Thailand are likely to receive higher net benefit. However, workers' satisfaction from working in Taiwan is just moderate. They satisfy less about a job promotion, a pay raise and how they are not able to express opinions about jobs to their employers or bosses.

Keywords : Thai Workers in Taiwan, Working in Taiwan, Benefit

บทนำ

ในปี พ.ศ. 2558 แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศจำนวน 117,291 คน มีผลต่อรายได้เข้าประเทศมูลค่า 83,161 ล้านบาท หรือคิดเป็นประมาณร้อยละ 0.60 ของจีดีพี แม้จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องเมื่อเทียบกับ 202,296 คน ในปี พ.ศ. 2538 แต่รายได้จากการไปทำงานต่างประเทศมีส่วนสำคัญต่อฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวของแรงงานและต่อการพัฒนาประเทศ แรงงานไทยบางส่วนประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง แต่บางส่วนประสบกับความยากลำบาก มีหนี้สิน มีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้าง ตลอดจนปัญหาสุขภาพจากการทำงานที่หนัก สภาพอากาศที่ร้อนหรือหนาวจัด และเสี่ยงอันตรายจากสารเคมีต่างๆ

งานศึกษาของ Paitoonpong et al. (2012) คำนวณผลประโยชน์สุทธิที่ได้รับจากการทำงานในไต้หวันว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 190,842 บาทต่อคน (คิดตามระยะเวลาที่ทำงาน) และได้กล่าวถึงปัญหาของแรงงานไทยในไต้หวันว่า มีปัญหาถูกเอารัดเอาเปรียบ การไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างงาน รายได้ไม่พอกับค่าครองชีพ ค่านายหน้าที่สูงเกินไป ปัญหาด้านภาษาและวัฒนธรรม และปัญหาการปรับตัวกลับเข้าสู่มาตุภูมิ งานศึกษาของศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2559) พบว่า การเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันจะต้องเสียค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงและมีขั้นตอนของการจ่ายเงินค่าเดินทางแตกต่างกันไป เช่น บริษัทจัดหางานบางแห่งไม่เรียกเก็บเงินกับแรงงานทันที แต่จะทำสัญญาจ้างโดยระบุให้หักค่าใช้จ่ายจากเงินเดือนที่ได้รับในไต้หวันจนกว่าจะครบ ในขณะที่บางบริษัทเรียกเก็บบางส่วนที่เหลือไปหักหลังจากเข้าทำงานในไต้หวันแล้ว บางบริษัทจัดหางานมีบริการให้เงินกู้กับแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศด้วย แรงงานบางรายยังให้หนี้ไม่หมดแม้ทำงานครบสัญญาจ้างและเดินทางกลับไทยแล้วก็ตาม สะท้อนถึงความไม่คุ้มค่าของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ นอกจากนี้ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยยังมีปัญหาการหลอ

ลวงแม้จะน้อยลงจากอดีต

สุภาวงศ์ จันทวานิช และคณะ (2553) พบว่า มีธุรกิจไม่ว่าจะเป็นร้านขายสินค้าไทยและร้านอาหารไทยในไต้หวันจำนวนมากหลากหลายประเภท ทั้งที่เป็นร้านอาหาร ร้านคาราโอเกะ และผับ/ดิสโกเทค บางแห่งเป็นแหล่งมั่วสุมและแหล่งอบายมุขต่างๆ ตลอดจนแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยสูงอีกด้วย งานศึกษาของชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ และคณะ (2553) เก็บข้อมูลแรงงานไทย 10 คน พบว่า 7 คนสามารถส่งเงินกลับบ้านเกิดได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีก 2 คนสามารถส่งเงินกลับบ้านเกิดได้แต่น้อยกว่าที่ตั้งเป้าไว้ และอีก 1 คนที่ไม่สามารถส่งเงินกลับบ้านได้ โดยส่วนใหญ่เห็นว่า รายได้ไม่มากเท่าที่คาดหวังและน้อยกว่าเมื่อเทียบกับประเทศอื่น แต่ก็ยังดีกว่าทำงานที่เมืองไทยที่ไม่มีเงินเก็บ นอกจากนี้ ยังไม่พบการถูกละเมิดสิทธิแรงงานไทยทั้ง 10 ราย มีสายด่วน 1955 ช่วยรับปรึกษาปัญหาให้กับแรงงานเป็นภาษาไทย 24 ชั่วโมง และยังมีกิจกรรมทางวัฒนธรรม กีฬา รวมถึงรายการวิทยุกระจายเสียงเป็นภาษาไทยอีกด้วยโดยแรงงานที่ทำงานในบริษัทใหญ่จะได้รับการดูแลดีกว่าหากทำงานใน SMEs ดุษฎี อายุวัฒน์ และคณะ (2553) พบว่า แรงงานได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงิน 17,280 เหรียญต่อเดือน ทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน แต่หากทำงานล่วงเวลา 2 ชั่วโมงแรกจะได้ 96 เหรียญต่อวันต่อชั่วโมง หากทำงานล่วงเวลาเกิน 2 ชั่วโมง ชั่วโมงที่ 3 จะได้ 120 เหรียญต่อชั่วโมง และหากเป็นล่วงเวลา วันเสาร์-อาทิตย์ จะได้ค่าตอบแทนต่อวันเท่ากับ 144 เหรียญต่อวัน ดังนั้นตลอดเดือนแรงงานได้รับเงินค่าตอบแทนระหว่าง 35,000-42,000 บาท สวัสดิการที่ได้รับได้แก่สิทธิจากระบบประกันสังคมและการตรวจสุขภาพทุกๆ 6 เดือน นอกจากนี้ บริษัทยังจัดหาที่พักและอาหารให้ แต่ต้องจ่ายเงินให้กับบริษัทด้วย รายจ่ายได้แก่ ค่าใช้จ่ายส่วนตัวและอาหารราว 5,000 เหรียญ ค่าใช้จ่ายให้ล่ามต่อเดือน 800 เหรียญ ค่าใช้จ่ายเรื่องสังคม กินดื่ม เล่นการพนัน 2,000 เหรียญต่อเดือน ค่าฝากสะสมเดือนละ 2,000-3,000 เหรียญ และมีเงินส่งกลับบ้านเกิดเดือนละ 7,000-10,000 เหรียญ แรงงานบางส่วนถูกเอารัดเอาเปรียบในการ

จ้างงาน ขณะเดียวกันแรงงานก็ใช้ชีวิตที่มีความเสี่ยงเรื่องสิ่งแวดล้อม สุรา ทำให้มีการทะเลาะวิวาท ความเสี่ยงเรื่องเพศ และทำให้การมาทำงานต่างประเทศไม่ประสบความสำเร็จ

บทความนี้จะคำนวณต้นทุนและผลประโยชน์จากการไปทำงานในไต้หวันของคนงานไทยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 111 คน ครอบคลุม 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่กำลังจะเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ทั้งที่เดินทางไปครั้งแรก และที่เคยไปมาก่อน กลุ่มที่กำลังทำงานอยู่ที่ไต้หวัน และกลุ่มคืนถิ่น ซึ่งหมายถึง แรงงานที่เคยไปทำงานที่ไต้หวันและได้กลับมาอาศัยอยู่ในประเทศไทยแล้ว นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้ขนาดของผลประโยชน์สุทธิแตกต่างกัน ซึ่งยังไม่ปรากฏในงานศึกษาอื่นๆ และยังได้ใช้แบบประเมินความพึงพอใจของแรงงานในการทำงานที่ไต้หวัน เพื่อวัดผลเชิงคุณภาพหรือผลประโยชน์สุทธิอื่นๆ ที่ไม่อาจคำนวณเป็นตัวเลขได้อีกด้วย

ส่วนที่สองของบทความจะเป็นกรอบแนวคิดทางทฤษฎีและวิธีการศึกษา ส่วนที่สามจะแสดงข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการไปทำงานที่ไต้หวันของคนงานไทย ส่วนที่สี่เป็นผลการศึกษาขนาดของผลประโยชน์สุทธิ ส่วนที่ห้าแสดงความพึงพอใจจากการไปทำงานที่ไต้หวันของคนงานไทย ส่วนที่หกศึกษาปัจจัยกำหนดขนาดของผลประโยชน์สุทธิและความพึงพอใจ ส่วนที่เจ็ดเป็นสรุปผลการศึกษาและนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กรอบแนวคิดทางทฤษฎีและวิธีการศึกษา

แนวคิดทางทฤษฎีที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ (Benefit-Cost Analysis) กล่าวคือผู้ที่เดินทางไป

ไปทำงานที่ต่างประเทศย่อมประเมินความคุ้มค่าด้วยการเปรียบเทียบประโยชน์และต้นทุนตลอดช่วงตั้งแต่ก่อนเดินทางไปจากประเทศไทยไปทำงานยังต่างประเทศ ระหว่างที่ทำงานในต่างประเทศ จนกระทั่งเดินทางกลับมาทำงานในประเทศไทย โดยคำนวณเปรียบเทียบกระแสรายได้กับค่าใช้จ่ายต่างๆ ณ มูลค่าปัจจุบัน โดยปกติแรงงานไทยจะต้องจ่ายค่านายหน้าจัดหางาน ค่าตัวเครื่องบิน ค่าทำหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพที่ประเทศต้นทางและปลายทาง ค่าวีซ่า ค่าใบอนุญาตทำงาน ค่าทดสอบทักษะฝีมือ ค่าฝึกอบรม ค่าใบสมัคร เป็นต้น ซึ่งส่วนนี้จะเป็นต้นทุนคงที่ที่เกิดขึ้นก่อนการเดินทาง นอกจากนี้ ยังมีต้นทุนที่เกิดขึ้นในระหว่างที่ทำงานอยู่ที่ไต้หวัน ไม่ว่าจะเป็นค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล ค่าสินทนาการต่างๆ ค่าเสื้อผ้า ค่าใช้จ่ายส่วนตัว ค่าธรรมเนียมการโอนเงิน ค่าติดต่อสื่อสาร เป็นต้น ซึ่งส่วนนี้เป็นค่าใช้จ่ายแปรผัน รวมถึงต้นทุนค่าเสียโอกาสจากการที่ไม่ได้ทำงานในประเทศไทย แรงงานบางคนอาจมีต้นทุนที่ต้องจ่ายเป็นดอกเบี้ยเงินกู้ นอกจากนี้ ยังมีต้นทุนอื่นๆ ที่ไม่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินได้ เช่น ความเหงา ความคิดถึงบ้าน และความเครียด อันเกิดจากการที่ต้องอาศัยห่างจากครอบครัว หรือการต้องปรับตัวหลังคืนถิ่น เป็นต้น ซึ่งจะไม่ครอบคลุมถึงในการคำนวณนี้ ในส่วนประโยชน์ที่ได้รับนั้นโดยทั่วไปคือ รายรับที่ได้จากการทำงานในต่างประเทศซึ่งเป็นผลกระทบทางตรง ทั้งนี้ อาจมีผลกระทบทางอ้อมจากเงินโอนกลับและการล้นไหล (spillover) ซึ่งจะไม่ครอบคลุมถึงในการคำนวณนี้เช่นกันโดยเราสามารถวิเคราะห์ผลประโยชน์และต้นทุนสุทธิ ณ มูลค่าปัจจุบัน ดังนี้

$$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{B_{it}}{(1+r)^t} - \sum_{t=1}^n \frac{C_{fit}}{(1+r)^t} - \sum_{t=1}^n \frac{C_{vit}}{(1+r)^t}$$

โดยที่ NPV คือ ประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานในต่างประเทศจากการทำงานในได้หวันจำนวน n ปี, B คือ รายได้หรือค่าจ้างและค่าล่วงเวลา, C_f คือ ต้นทุนคงที่, C_v คือ ต้นทุนแปรผัน, r คือ อัตราดอกเบี้ยหรืออัตราส่วนลด ซึ่งเพื่อความง่ายกำหนดให้ r มีค่าต่ำมากจนสามารถละเลยได้

โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแรงงานไทยด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานต่างๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส ภูมิลำเนาเดิม อาชีพ เป็นต้น และข้อมูลเกี่ยวกับเงินเดือน ต้นทุนคงที่และต้นทุนแปรผันต่างๆ แล้วนำข้อมูลเหล่านี้มาคำนวณหาผลประโยชน์สุทธิที่ได้รับจากการไปทำงานที่ได้หวัน แล้วจึงเปรียบเทียบกับค่าเสียโอกาสหากทำงานในประเทศไทย แล้วจึงศึกษาถึงปัจจัยกำหนดความแตกต่างของผลประโยชน์สุทธิ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานะสมรส รายได้ก่อนเดินทาง ระยะเวลาที่ทำงานในได้หวัน เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้วัดระดับความพึงพอใจของแรงงานที่มีต่อสภาพการทำงานในบริษัทที่ได้หวันอีกด้วย โดยเก็บข้อมูลโดยการสุ่มตามความสะดวกจากแรงงานไทยที่ทำงานในได้หวัน 3 กลุ่ม รวม 111 คน ดังนี้

- แรงงานไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ได้หวัน ครั้งแรกจำนวน 26 คน และ กลับเข้าไปอีก (Re-entry) จำนวน 25 คน รวมเป็น 51 คน โดยเก็บข้อมูลจากแรงงานที่มาฝึกอบรมที่สำนักบริการแรงงานไทยไปต่างประเทศ กระทรวงแรงงานก่อนเดินทางไปทำงานที่ได้หวันในเย็นวันนั้นหรือวันรุ่งขึ้น
- แรงงานไทยที่กำลังทำงานอยู่ในได้หวัน แบ่งเป็น ที่ไทเป 25 คน และเกาสง 25 คน รวมเป็น 50 คน โดยขอความอนุเคราะห์จากสำนักแรงงานในได้หวันช่วยแจกแบบสอบถาม
- แรงงานไทยคืนถิ่นที่เคยเดินทางไปทำงานที่ได้หวันจำนวน 10 คน โดยใช้วิธีโทรศัพท์เพื่อสอบถามข้อมูล โดยได้รับรายชื่อและเบอร์โทรศัพท์จากสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

นอกเหนือจากข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยยังได้ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ และสัมภาษณ์เชิงลึกหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องได้แก่ นักวิชาการ บุคลากรของสำนักงาน

บริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ บริษัทจัดหางาน และแรงงานไทย 3 ท่าน ที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ได้หวัน งานศึกษานี้ศึกษาเฉพาะผลประโยชน์สุทธิในระดับปัจเจกหรือบุคคลเท่านั้น ไม่ครอบคลุมถึงระดับครัวเรือน ชุมชน และประเทศ และแม้กลุ่มตัวอย่างจะมีขนาดใหญ่พอควร แต่การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบบังเอิญหรือตามความสะดวกจึงอาจทำให้ตัวอย่างที่ได้มีข้อจำกัดในการเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร

ข้อมูลทุติยภูมิการไปทำงานที่ได้หวันของแรงงานไทย

คนงานไทยในได้หวันนิยมทำงานในเมืองเกาหยวน ซึ่งเป็นเขตอุตสาหกรรม ตั้งอยู่ห่างจากกรุงไทเปไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือประมาณ 40 กิโลเมตร รองลงมาคือ เมืองเกาสง ซึ่งเป็นเมืองท่าและมีท่าเรือใหญ่ติด 1 ใน 10 อันดับโลก และเป็นศูนย์กลางธุรกิจทางภาคใต้ที่ใหญ่เป็นอันดับที่ 2 ของได้หวัน จึงมีสำนักงานแรงงานไทยในได้หวันจำนวน 2 แห่งคือที่ไทเป และที่เกาสง ทั้งนี้ ข้อมูลแรงงานไทยในได้หวันจากเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงานของประเทศไทยมีรายละเอียดดังนี้

ในปี พ.ศ. 2558 มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานที่ได้หวันรวมทั้งสิ้น 34,738 คน หากพิจารณาในช่วง 20 ปีที่ผ่านมาคือ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ถึง 2558 พบว่า จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ได้หวันมีแนวโน้มลดลงจาก 120,360 คน ในปี พ.ศ. 2538 โดยลดลงเฉลี่ยร้อยละ 5 ต่อปี แนวโน้มของการลดลงของการเดินทางไปทำงานได้หวันสอดคล้องกับการลดลงของการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยในภาพรวม ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลจากการเติบโตภายในประเทศที่ส่งผลให้เกิดความต้องการใช้แรงงานมากขึ้น ค่าจ้างในประเทศปรับตัวสูงขึ้น ทำให้แรงงานไทยนิยมไปทำงานในต่างประเทศลดลง หากพิจารณาสัดส่วนของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศต่างๆ สัดส่วนของได้หวันมีแนวโน้มลดลงจากร้อยละ 59 ในปี พ.ศ. 2538 เป็นร้อยละ 30 ในปีพ.ศ. 2558 โดยลดลงอย่างชัดเจนในช่วงปี พ.ศ. 2546-2552 แสดงให้เห็นว่า ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมีการกระจายตัวมากขึ้น โดยมีได้กระจุกตัวอยู่ที่ได้หวัน

ทั้งนี้ ข้อมูลจากเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงานของไต้หวัน (www.english.mol.gov.tw) รายงานว่า ณ ปลายปี พ.ศ. 2558 มีแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในไต้หวันสะสมรวมทั้งสิ้น 58,372 คน หากพิจารณาแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงยอดแรงงานไทยสะสมในไต้หวัน ก็พบว่า มีแนวโน้มลดลงเรื่อยมาในช่วงปี พ.ศ. 2544-2558 โดยลดลงถึงร้อยละ 54.3 จาก 127,732 คน ในปี พ.ศ. 2544 หากเปรียบเทียบกับแรงงานชาติอื่นๆ ในไต้หวัน พบว่า ในปี พ.ศ. 2558 แรงงานไทยมีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 9.9 ของแรงงานต่างชาติสะสมทั้งหมดในไต้หวัน ซึ่งลดลงอย่างมากจากร้อยละ 41.9 ในปี พ.ศ. 2544 โดยแรงงานต่างชาติในไต้หวันส่วนใหญ่มาจากประเทศอินโดนีเซียสูงถึงร้อยละ 40 (เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับร้อยละ 29.9 ในปี พ.ศ. 2548) รองลงมา ได้แก่ ประเทศเวียดนามอีกร้อยละ 28.8 (เพิ่มขึ้นอย่างมากเมื่อเทียบกับร้อยละ 4 ในปี พ.ศ. 2548) และประเทศฟิลิปปินส์ ร้อยละ 20.9 (ลดลงเมื่อเทียบกับร้อยละ 23.9 ในปี พ.ศ. 2548)

คนงานไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เดินทางไปครั้งแรกนิยมใช้บริการบริษัทจัดหางานเอกชนในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ในปี พ.ศ. 2558 แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันจำนวน 26,582 คน (คิดเป็นร้อยละ 77) เดินทางไปด้วยวิธีนี้ ซึ่งถือว่ามีส่วนที่สูงเมื่อเทียบกับการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยในภาพรวมที่มีสัดส่วนของการเดินทางด้วยวิธีนี้เพียงร้อยละ 29 วิธีที่นิยมรองลงมาคือ เดินทางด้วยตัวเอง มีจำนวน 7,722 คน คิดเป็นร้อยละ 22 เดินทางโดยใช้บริการจัดหางานของรัฐจำนวน 414 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1 และใช้วิธีนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานและนายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน 14 คน และ 6 คน ตามลำดับ

สำหรับระดับการศึกษาของแรงงาน พบว่า ร้อยละ 36 ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันในช่วงปี พ.ศ. 2552-2558 มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงสุดในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 36 มัธยมศึกษาปีที่ 3 ร้อยละ 18 มัธยมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 4 ปวส. ร้อยละ 3 ปวช. ร้อยละ 2 ประถมศึกษาปีที่ 4 และร้อยละ 1 ปริญญาตรี ทั้งนี้ สัดส่วนแรงงานที่จบการ

ศึกษาระดับมัธยม 6 มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ จากร้อยละ 15 ในปี พ.ศ. 2552 เป็นร้อยละ 23 ในปี พ.ศ. 2558 นอกจากนี้ สัดส่วนแรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยม 3 ก็มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 33 ในปี พ.ศ. 2552 เป็นร้อยละ 35 ในปี พ.ศ. 2558 ในขณะที่สัดส่วนแรงงานที่จบการศึกษาประถม 6 หรือต่ำกว่าลดลงจากร้อยละ 44 ในปี พ.ศ. 2552 เป็นร้อยละ 35 ในปี พ.ศ. 2558

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันส่วนใหญ่มีภูมิลำเนามาจากจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยในปี พ.ศ. 2558 จังหวัดที่เป็นภูมิลำเนาของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน 5 อันดับแรก ได้แก่ อุดรธานี 5,771 คน นครราชสีมา 3,645 คน เชียงราย 2,059 คน บุรีรัมย์ 1,917 คน และขอนแก่น 1,912 คน หากพิจารณาในช่วงปี พ.ศ. 2552-2558 พบว่า ทั้ง 5 จังหวัดต่างติด 5 อันดับแรกทุกปี โดยมีจังหวัดอุดรธานีเป็นจังหวัดที่ส่งออกแรงงานไทยไปทำงานที่ไต้หวันจำนวนมากที่สุดเป็นประจำทุกปี ซึ่งสอดคล้องกับภาพรวมของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศอื่นๆ ด้วย

แรงงานไทยส่วนใหญ่ในไต้หวันทำงานในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ โดยในปี พ.ศ. 2558 แรงงานร้อยละ 88 หรือจำนวน 30,570 คน ทำงานในตำแหน่งดังกล่าว โดยส่วนใหญ่ทำงานผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ พลาสติก ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และสิ่งทอ รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งอาชีพพื้นฐาน ได้แก่ กรรมกรหรือคนงานทำงานหนัก คิดเป็นร้อยละ 7 หรือจำนวน 2,295 คน และผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ เช่น ช่างต่างๆ ร้อยละ 4 หรือจำนวน 1,397 คน หากพิจารณาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสัดส่วนตำแหน่งงาน พบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2552-2558 ไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก

ผลประโยชน์สุภกรของการไปทำงานที่ไต้หวัน

คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันจะได้รับค่าตอบแทนเท่ากับเงินเดือนขั้นต่ำ ซึ่งปัจจุบัน (ปี พ.ศ. 2559) อยู่ที่เดือนละ 20,008 เหรียญไต้หวัน (เงินเดือนขั้นต่ำได้มีการ

ปรับสูงขึ้นเรื่อยๆ จาก 19,047 และ 19,273 ในปี พ.ศ. 2556 และ 2557 ตามลำดับ) หรือคิดเป็นประมาณ 22,000 บาท (อัตราแลกเปลี่ยน 1 เหรียญไต้หวัน = 1.10 บาท) สำหรับ ชั่วโมงทำงานล่วงเวลานั้นไม่แน่นอน จากการสัมภาษณ์ผู้แทน จากบริษัทจัดหางาน ได้ข้อมูลว่า ค่าตอบแทนแรงงานไทยใน ไต้หวันรวมค่าล่วงเวลาโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 25,000 บาท ซึ่งจะสูง หรือต่ำกว่านี้ขึ้นอยู่กับจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาที่แรงงาน ได้รับ โดยอัตราค่าล่วงเวลาถูกกำหนดสำหรับ 2 ชั่วโมงแรก เท่ากับ 1.33 เท่าของเงินเดือนคิดเป็นชั่วโมง และ 2 ชั่วโมง หลังเท่ากับ 1.66 เท่าของเงินเดือนคิดเป็นชั่วโมงและสามารถ ทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกินวันละ 4 ชั่วโมง และไม่เกินเดือนละ 46 ชั่วโมงจากการสัมภาษณ์ตัวแทนแรงงานพบว่าแรงงานบาง คนทำงานล่วงเวลาเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด เช่น 6-8 ชั่วโมง ต่อวัน หรือ 105 ชั่วโมงต่อเดือน แต่จะมีงานให้ทำเพียงบาง ช่วง ซึ่งส่วนใหญ่ประมาณ 2-3 เดือนเท่านั้น

ดังนั้น ค่าตอบแทนที่คนงานไทยจะได้รับต่ำที่สุดที่เป็นไปได้ คือกรณีที่ไม่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาเลย เท่ากับ 22,000 บาท ค่าเฉลี่ยจากการสัมภาษณ์เท่ากับ 25,000 บาท และสูงสุด เกิดขึ้นกรณีที่ทำงานเดือนละ 46 ชั่วโมงตามเพดานที่กฎหมาย กำหนด จะได้ค่าตอบแทนรวม $22,000 + 8,000 = 30,000$ บาท อย่างไรก็ตาม หากคนงานทำงานหลายปี คนงานอาจได้ เบี้ยขยันหรือเงินพิเศษเพิ่มเติม อันเป็นผลจากประสบการณ์ ทำงานและมีฝีมือที่ได้รับการพัฒนาขึ้นตลอดจนการที่สามารถ พูดสื่อสารภาษาจีนได้ ทำให้คนงานบางคนได้รับการเลื่อนขั้น เป็นหัวหน้า เช่น จากการสัมภาษณ์แรงงานไทยที่ไปทำงาน เป็นช่างเชื่อมที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันเป็นรอบที่ 4 ได้รับเบี้ยขยันหรือเงินพิเศษเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จาก 1,200-3,000 เหรียญไต้หวันต่อเดือนในรอบแรกเป็น 5,000-6,000 เหรียญ ไต้หวัน ในรอบที่ 2 และ 3 และ 8,000 เหรียญไต้หวันใน รอบที่ 4 ในกรณีนี้ ผลประโยชน์ที่ได้รับจะเพิ่มกว่าตัวเลขที่ คำนวณข้างต้น

ในส่วนค่าใช้จ่ายรายเดือนนั้น แรงงานจะถูกหักเป็น ค่าที่พักและค่าอาหารประมาณ 2,500 เหรียญไต้หวัน ค่า ดูแลของบริษัทจัดหางานไต้หวัน 2,500 เหรียญในปีแรก 1,700 เหรียญในปีที่สอง และ 1,500 เหรียญในปีที่สาม ค่าเบี้ยประกัน กองทุนประกันภัยแรงงานขั้นต่ำ 360 เหรียญไต้หวัน ค่าเบี้ย ประกันกองทุนประกันสุขภาพ 295 เหรียญไต้หวัน รวมเป็น ค่าใช้จ่ายรายเดือนคิดเป็นเงินบาทประมาณ 6,035 บาท ค่าใช้ จ่ายส่วนตัวอีกประมาณ 5,000 บาท (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ตัวแทนแรงงานและบริษัทจัดหางาน) รวมค่าใช้จ่ายรายเดือน ประมาณ 11,035 บาทต่อเดือน นอกจากนี้ ยังมีค่าใบอนุญาต ทำงาน ใบถิ่นที่อยู่ หรือใบกามา ปีละ 1,500 เหรียญ และค่า ตรวจโรค ปีละ 1,500 เหรียญ คิดเป็นเงินบาทประมาณ 272 บาทต่อเดือน ดังนั้น คนงานไทยจะมีเงินออมรายเดือนอยู่ใน ช่วง 10,693-18,693 บาท ดังแสดงในตารางที่ 1

หากพิจารณาค่าใช้จ่ายก่อนเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ซึ่งหลักๆ ได้แก่ ค่าบริการที่ปัจจุบันจัดเก็บโดยบริษัทจัดหา งานจำนวน 65,000 บาท ซึ่งได้ปรับลดลงจากหลายปีก่อน อย่างมาก หากรวมค่าทำหนังสือเดินทางหรือพาสปอร์ต 1,000 บาท ค่าตรวจสุขภาพ 1,500 บาท และค่าใช้จ่ายอื่นๆ เช่น ค่า ดอกเบี้ยเงินกู้ ค่าเดินทางในประเทศไทยอีก จะตกประมาณ 70,000 บาท ดังนั้น เพื่อมีเงินพอสำหรับจ่ายค่าใช้จ่ายในส่วน ก่อนเดินทางนี้ คนงานจะต้องทำงาน 6.5 เดือนในกรณีที่ไม่มี ชั่วโมงล่วงเวลาเลย 5.1 เดือนโดยเฉลี่ย และ 3.7 เดือนในกรณี ที่ทำงานล่วงเวลาเดือนละ 46 ชั่วโมง ตามเพดานที่กฎหมาย กำหนด จะเห็นว่า แรงงานต้องทำงานประมาณ 4-7 เดือน แล้วแต่กรณีก่อนถึงจะมีเงินเก็บ ทั้งนี้ หากแรงงานทำงานครบ 3 ปี ตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตในครั้งแรกจะมีเงินออมราว 315,444 บาท ในกรณีที่ไม่มีชั่วโมงล่วงเวลา 423,114 บาท โดย เฉลี่ย และ 603,784 บาท ในกรณีทำงานล่วงเวลาตามชั่วโมง สูงสุดที่กฎหมายกำหนด ดังแสดงในตารางที่ 1 ทั้งนี้ ยิ่งเมื่อ ทำงานนานขึ้น เงินเดือนจะถูกปรับให้สูงขึ้นตามประสบการณ์

¹ค่าล่วงเวลาคิดจาก 46 ชั่วโมง *1.33 เท่า* ค่าตอบแทนขั้นต่ำต่อชั่วโมง 120 เหรียญไต้หวัน *1.0865 บาท/เหรียญไต้หวัน = 7,976.65

การทำงานที่ยาวนานขึ้น อีกทั้งค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางาน ทั้งในประเทศไทยและไต้หวันก็จะลดลงด้วย นั่นคือผลตอบแทนสุทธิจะยิ่งสูงขึ้นเมื่อทำงานในไต้หวันเป็นเวลานานขึ้นกว่าตัวเลขในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าตอบแทน ค่าใช้จ่าย เงินออม ในกรณีต่างๆ

	กรณีไม่มีการทำงานล่วงเวลา	ค่าเฉลี่ยที่ได้จากการสัมภาษณ์	กรณีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาสูงสุดตามกฎหมาย 46 ชั่วโมงต่อเดือน
ค่าตอบแทนรายเดือน	22,000 บาท	25,000 บาท	30,000 บาท
ค่าใช้จ่ายรายเดือน	11,307บาท	11,307บาท	11,307บาท
เงินออมรายเดือน	10,693บาท	13,693 บาท	18,693 บาท
จำนวนเดือนที่ต้องทำงานเพื่อจ่ายค่าใช้จ่ายคงที่ก่อนเดินทาง	6.5 เดือน	5.1 เดือน	3.7เดือน
เงินออมหากทำงานครบ 3 ปี หลังจากหักค่าใช้จ่ายคงที่ก่อนเดินทางแล้ว	315,444 บาท	423,114 บาท	603,784 บาท

ที่มา : จากการคำนวณของผู้เขียน

ในส่วนนี้ จะวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจำนวน 111 ชุด

1) ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 111 คน พบว่า เป็นแรงงานเพศชาย 52.3% และแรงงานเพศหญิง 47.7% ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-45 ปี โดยคิดเป็น 64% รองลงมามีอายุ 30 ปี โดยคิดเป็น 25.2% แรงงานส่วนใหญ่ 76.6% มีภูมิลำเนามาจากจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น อุดรธานี ขอนแก่น บุรีรัมย์ ตามลำดับ รองลงมา 17.1% มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ เช่น เชียงราย น่าน และลำปาง ตามลำดับ จากผลการสำรวจพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ 67.6% ของแรงงานที่ไปทำงานที่ไต้หวัน จะผ่านการสมรสแล้ว อย่างไรก็ตาม พบว่า ในจำนวนดังกล่าวมีการหย่า แยกทางกัน หรือถูกทอดทิ้ง คิดเป็น 17.1% และหม้าย 5.4% ของกลุ่มตัวอย่างแรงงานทั้งหมด แรงงานที่ไปทำงานที่ไต้หวันนั้นส่วนใหญ่ 61.2% จะจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา โดย 31.5% เป็นระดับมัธยมปลาย 29.7% เป็นระดับมัธยมต้น รองลงมาเป็นระดับประถมศึกษา 21.6% และ ปวช. 11.7%

แรงงานกลุ่มตัวอย่างก่อนจะไปทำงานที่ไต้หวันนั้น 32.4% เคยทำอาชีพรับจ้าง 22.5% เคยทำงานในภาคการผลิต และ 20.7% เคยทำงานเพาะปลูก โดย 38.7% จะมีรายได้ต่อเดือน ซึ่งประกอบด้วยเงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส และอื่นๆ น้อยกว่า 9,000 บาท รองลงมาเป็น 9,000-15,000 บาท (33.3%) ทั้งนี้ คิดเป็นรายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 10,652 บาท เมื่อเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน แรงงานส่วนใหญ่ 51.4% ทำงานในโรงงานต่าง ๆ เช่น โรงงานผลิตพลาสติก โรงงานประกอบอะไหล่และผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น รองลงมา เป็นโรงงานทอผ้า 16.5% และก่อสร้าง 9.2% เมื่อแรงงานกลับมาจากการไปทำงานที่ไต้หวัน ส่วนใหญ่ 55% กลับมาประกอบอาชีพเดิมก่อนเดินทางไปไต้หวัน โดยจะประกอบอาชีพ รับจ้างทั่วไป 30% เพาะปลูก 25.0% ค้าขาย 13.3% และมีการว่างงาน 16.7% นอกจากนี้ พบว่าแรงงานที่กลับมาจากไต้หวันจะมีรายได้ต่อเดือนซึ่งประกอบด้วยเงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส อยู่ระหว่าง 9,000-15,000 บาท (40%) รองลงมาเป็นน้อยกว่า 9,000 บาท (34.3%) คิดเป็น

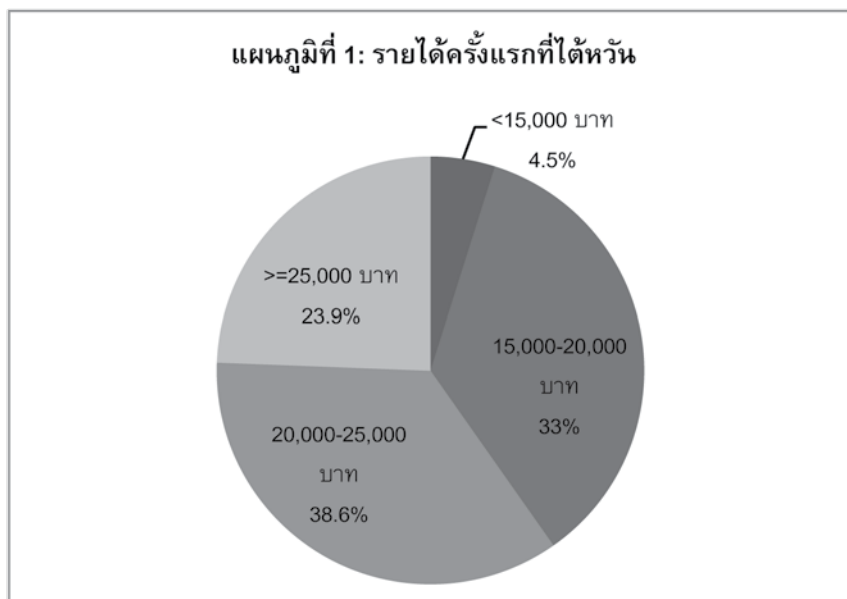
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 11,926.8 บาท ซึ่งสูงกว่าเดิม

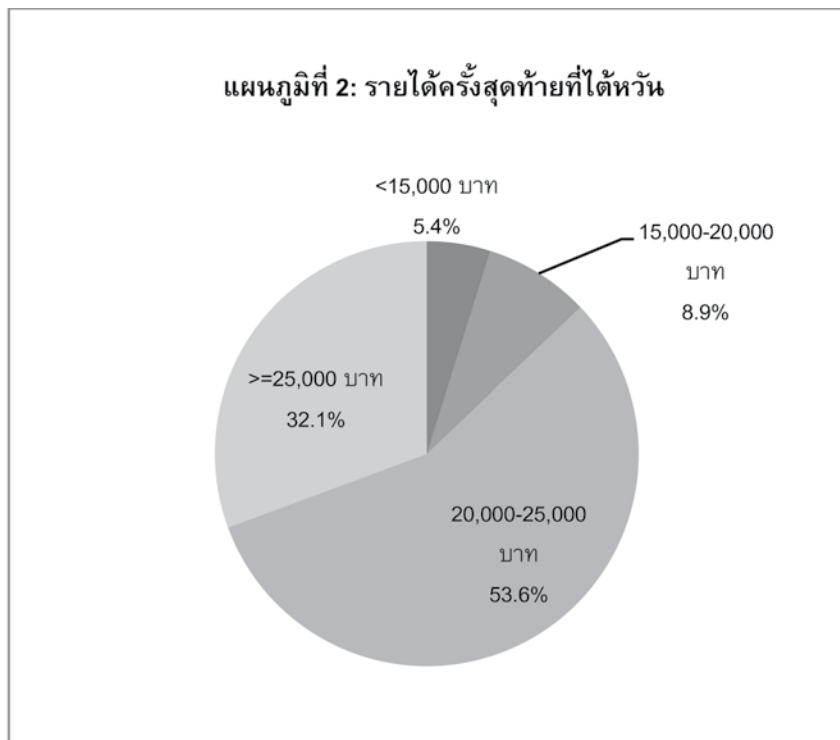
แรงงานส่วนใหญ่ 80.4% ไปทำงานที่ไต้หวันมากกว่า 1 ครั้ง โดย 43.9% ไปทำงานที่ไต้หวัน 1-2 ครั้ง และ 36.4% ไปทำงานที่ไต้หวัน 3-5 ครั้ง ระยะเวลาที่แรงงานไปทำงานที่ไต้หวันส่วนใหญ่จะน้อยกว่า 12 ปี โดย 26.9% จะอยู่ระหว่าง 1-3 ปี รองลงมาคือ 7-9 ปี (25.9%) เหตุผลหลักที่ทำให้แรงงานไปทำงานที่ไต้หวันคือ ต้องการรายได้มากขึ้นโดยคิดเป็น 82.4% รองลงมาคือต้องการหารายได้เพื่อใช้ในการศึกษาของคนในครอบครัวโดยคิดเป็น 15.7% รวมถึงต้องการมีเงินเก็บและอยากเปลี่ยนงานโดยคิดเป็น 1.8% แรงงานส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลการไปทำงานที่ไต้หวันผ่านบริษัทจัดหางานและครอบครัวหรือญาติ โดยคิดเป็น อย่างละ 27.5% รองลงมาคือเพื่อน 24.8% และนายหน้า 17.4% แรงงานส่วนใหญ่ได้งานในไต้หวันผ่านนายหน้าจัดหาแรงงาน (เอเจนท) โดยคิดเป็น 69.4% รองลงมาเป็นครอบครัวหรือญาติ โดยคิดเป็น 23.1%

แรงงานส่วนใหญ่ 56.6% จะเงินส่งกลับบ้านปีละประมาณ 150,000-300,000 บาท รองลงมาคือปีละน้อยกว่า 150,000 บาท (32.9%) ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วแรงงานจะส่งเงินกลับบ้านประมาณ 172,422.8 บาทต่อปี และจากการสำรวจพบว่า 52.3% จะส่งเงินผ่านการโอนเงินที่ธนาคารหรือส่งผ่านนายหน้าโดยคิดเป็น 19.3% นอกจากนี้ แรงงานส่วนใหญ่ 74.3% จะส่งเงินกลับบ้านเดือนละครั้ง

2) ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่กลุ่มตัวอย่างได้รับ

จากผลการสำรวจพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ 95.5% มีรายได้จากการไปทำงานครั้งแรกที่ไต้หวันมากกว่า 15,000 บาทต่อเดือน หรือโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 21,340.9 บาทต่อเดือน ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกับค่าจ้างขั้นต่ำที่ไต้หวันและมากกว่ารายได้ที่แรงงานได้รับในประเทศไทยก่อนไปทำงานที่ไต้หวัน (ซึ่งส่วนใหญ่ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน) จึงอาจกล่าวได้ว่ารายได้ที่สูงขึ้นจากการทำงานในไต้หวันเป็นปัจจัยหนึ่งของแรงงานในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจในหัวข้อ 4.1 ทั้งนี้ หากพิจารณาเพิ่มเติมจะพบว่าแรงงานมีรายได้จากการไปทำงานครั้งแรกที่ไต้หวันระหว่าง 20,000-25,000 บาท ในสัดส่วน 38.6% และระหว่าง 15,000-20,000 บาท ในสัดส่วน 33% ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1 ขณะที่แรงงานส่วนใหญ่ 94.6% มีรายได้ครั้งสุดท้ายจากการไปทำงานที่ไต้หวันมากกว่า 15,000 บาทต่อเดือน หรือโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 22,798.6 บาทต่อเดือน โดยส่วนใหญ่ 53.6% มีรายได้ครั้งสุดท้ายจากการไปทำงานที่ไต้หวันระหว่าง 20,000-25,000 บาท รองลงมา 32.1% มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท ตามลำดับ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2 ซึ่งสูงกว่ารายได้ครั้งแรก นอกจากนี้ แรงงานยังได้รับค่าล่วงเวลาและโบนัสจากการทำงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 19,916.3 บาทต่อเดือน



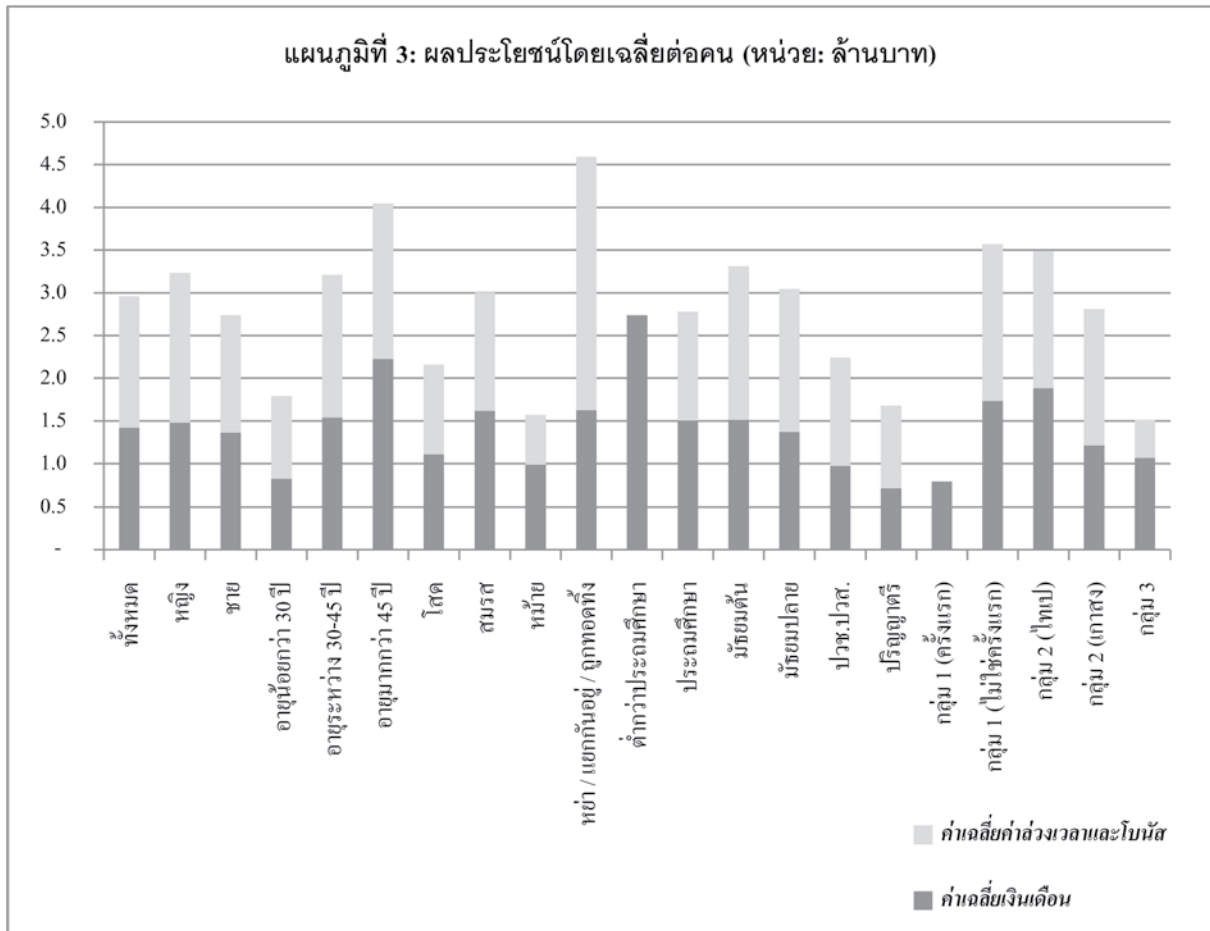


จากข้อมูลที่ได้สามารถนำมาคำนวณผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ หรือรายได้ทั้งหมดจากการทำงานที่ได้หวัน (คิดตามระยะเวลาทำงานในได้หวัน) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่อคนอยู่ที่ประมาณ 2,958,506.7 บาท (ประกอบด้วยค่าเฉลี่ยเงินเดือนประจำ กับค่าเฉลี่ยค่าล่วงเวลาและโบนัสทั้งหมดที่แรงงานได้รับจากการไปทำงานครั้งแรกที่ได้หวัน) โดย 20.7% ของจำนวนแรงงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดได้รับค่าล่วงเวลาและโบนัสสูงกว่าเงินเดือนประจำจึงอาจกล่าวได้ว่าค่าล่วงเวลาและโบนัสเป็นแหล่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่มีนัยความสำคัญของแรงงานกลุ่มดังกล่าว

หากพิจารณาตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่างจะพบว่า แรงงานเพศหญิงจะได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากกว่าแรงงานเพศชาย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3,231,673.3 บาท และ 2,734,598.2 บาทตามลำดับ เนื่องจากแรงงานเพศหญิงได้รับค่าล่วงเวลาเฉลี่ยที่สูงกว่าแรงงานเพศชาย จึงอาจกล่าวได้ว่าแรงงานเพศหญิงมีการทำงานล่วงเวลามากกว่าเพศชาย และแรงงานที่มีอายุมากจะได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากที่สุด โดยกลุ่มแรงงานอายุมากกว่า 45 ปี จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4,044,834.7 บาท รองลงมาเป็น กลุ่มแรงงานอายุ 30-45 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3,209,399.9 บาท ขณะที่แรงงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1,790,563.8 บาท นอกจากนี้ จากการศึกษาสถานภาพของแรงงานพบว่ากลุ่มแรงงานที่มีสถานะหย่า / แยกกันอยู่ / ถูกทอดทิ้งจะได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากที่สุด โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 4,590,220.9 บาท รองลงมาเป็นกลุ่มแรงงานที่สมรสแล้ว เฉลี่ยอยู่ที่ 3,001,260.1 บาท ขณะที่กลุ่มแรงงานที่มีสถานภาพหม้ายจะได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจน้อยที่สุดเฉลี่ยอยู่ที่ 1,570,000 บาท

นอกจากนี้ พบว่าแรงงานที่จบการศึกษาในระดับมัธยมต้นจะได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากที่สุด โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 3,308,645.4 บาท เนื่องจากได้รับค่าล่วงเวลามากกว่า รองลงมาเป็นแรงงานที่จบการศึกษาในระดับมัธยมปลาย เฉลี่ยอยู่ที่ 3,042,070.4 บาท นอกจากนี้ แรงงานในกลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ได้หวันที่ไม่ใช่ครั้งแรก จะได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากที่สุดเฉลี่ยอยู่ที่ 3,567,008.35 บาท รองลงมาเป็นแรงงานในกลุ่มที่กำลังทำงานในไทเปเฉลี่ยอยู่ที่ 3,488,356.1 บาท กลุ่มแรงงานที่กำลังทำงานในเกาสงเฉลี่ยอยู่ที่ 2,806,382.5 บาท และกลุ่มคนไทยคืนถิ่นเฉลี่ยอยู่ที่ 1,515,942.9 บาท ตามลำดับ ขณะที่กลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ได้หวันเป็นครั้งแรกได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจน้อยที่สุดเฉลี่ยอยู่ที่

792,000 บาท เนื่องจากแรงงานกลุ่มดังกล่าวอาจยังไม่ทราบรายได้ที่จะได้รับแน่ชัด ผู้วิจัยจึงประมาณการรายได้ตามอายุใบอนุญาตทำงาน 3 ปี ซึ่งไม่รวมค่าล่วงเวลา รายละเอียดตามแผนภูมิที่ 3



3) ต้นทุนทางเศรษฐกิจ

จากการสำรวจ ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการไปทำงานที่ได้วันต่อคนสรุปได้ตามตารางที่ 2 พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ 79.3% จะต้องจ่ายเงินก่อนจำนวนหนึ่งให้กับนายหน้า ซึ่งค่าใช้จ่ายดังกล่าวส่วนใหญ่จะครอบคลุมในส่วนของค่าตัวเครื่องบิน ค่าวีซ่า ค่าใช้จ่ายในการทดสอบความสามารถ ค่าอบรม และค่าธรรมเนียมในการทำเอกสาร เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงาน 41.7% จะกู้เงินมาใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่ได้วัน รองลงมาคือ 29.6% ยืมคนในครอบครัว

ตารางที่ 2 ค่าใช้จ่ายที่ใช้การไปทำงานที่ได้วันต่อครั้งต่อคน (บาท)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด
1) ค่าพาสปอร์ต	1,083.9	1,500	1,000
2) ค่าตรวจโรคที่ไทย	1,446.6	2,500	800
3) ค่านายหน้าไทย	59,915.9	180,000	2,050
4) อัตราดอกเบี้ยต่อปี(Effective annual rate)	59%	432%	2%

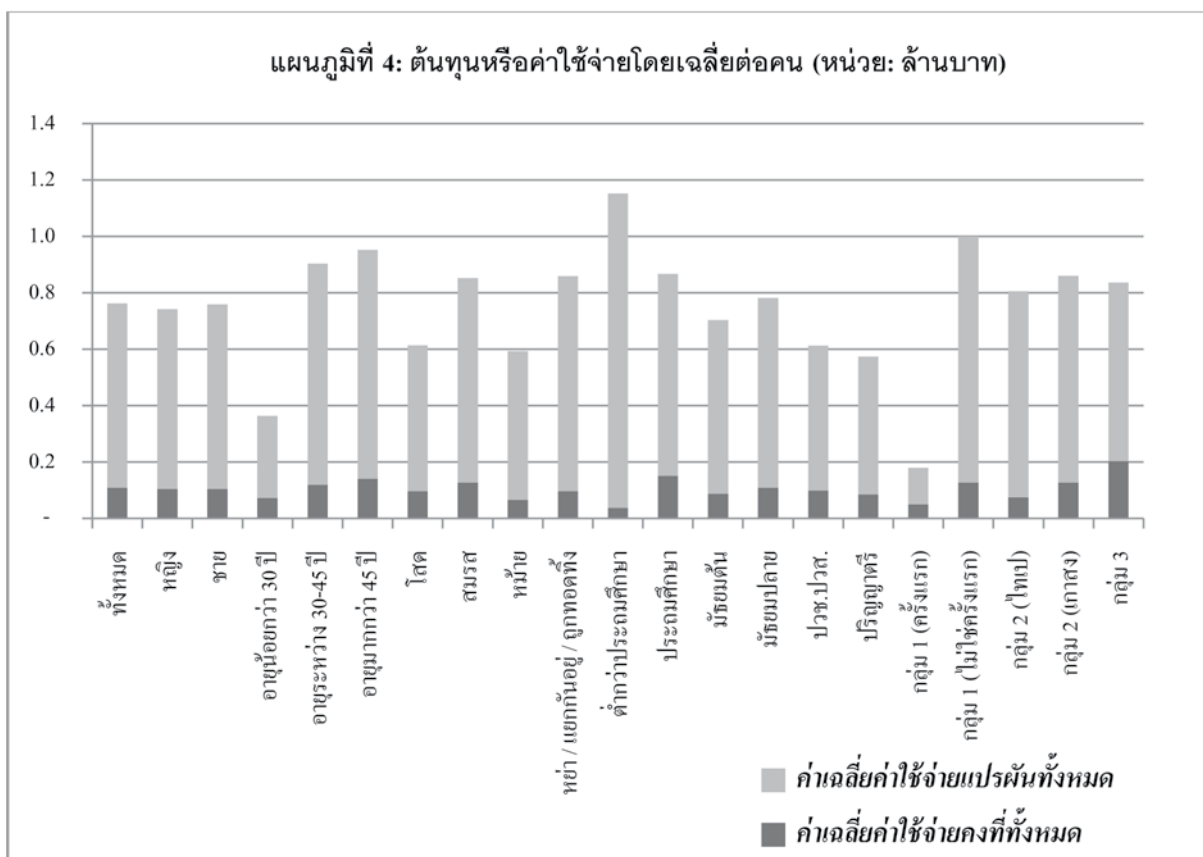
ค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ในได้หวันต่อคนแสดงดังตารางที่ 3 พบว่าค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยส่วนใหญ่มาจากค่าอาหารและค่าที่พัก รองลงมาเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายและของใช้ส่วนบุคคล ซึ่งเพศชายจะมีค่าใช้จ่ายในเรื่องของอาหารที่พัก ด้านบันเทิงและสันทนาการ ค่าเช่าและบุหรี่ยุติโดยเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง ขณะที่เพศหญิงจะมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในส่วนของสุขภาพและการสื่อสารที่สูงกว่าเพศชาย นอกจากนี้ พบว่าแรงงานที่อายุน้อยกว่า 45 ปี จะมีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยในเรื่องของค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าเช่าและบุหรี่ยุติสูงกว่าแรงงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขณะที่แรงงานที่อยู่ในสถานภาพโสดจะมีค่าใช้จ่ายด้านเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายการสื่อสาร ความบันเทิงและสันทนาการ สูงกว่าแรงงานสถานภาพอื่น

ตารางที่ 3 ค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ในได้หวันต่อคน (บาท)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด
1) ค่าอาหารและค่าที่พัก (ต่อเดือน)	4,747.2	68,094.0	500
2) ค่าตรวจโรคที่ได้หวัน (ต่อปี)	1,691.7	5,000	978
3) ค่าดูแล (ต่อเดือน)		ปีแรก 2,750 บาท ปีที่สอง 1,870 บาท ปีที่สาม 1,650 บาท	
4) ค่าเบี้ยประกันที่ต้องจ่ายเข้ากองทุนประกันสุขภาพ (ต่อเดือน)	610.5	610.5	610.5
5) ค่าใบอนุญาต (ต่อปี)		1,650 บาท	
6) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพ (ต่อเดือน)	621.3	4,800	100
7) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน (ต่อเดือน)	1,500	5,000	500
8) ค่าใช้จ่ายด้านบันเทิงและสันทนาการ (ต่อเดือน)	1,735.7	4,000	300
9) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเสื้อผ้าและของใช้ส่วนบุคคล (ต่อเดือน)	2,031.3	6,000	300
10) ค่าใช้จ่ายด้านค่าธรรมเนียมการส่งเงินกลับ (ต่อเดือน)	141.3	325.8	50
11) ค่าใช้จ่ายด้านการสื่อสาร(ต่อเดือน)	811.33	3,268	100
12) ค่าเช่าและบุหรี่ยุติ (ต่อเดือน)	1,630.3	4,500	200
13. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ (ต่อเดือน)	2,784.4	8,000	125

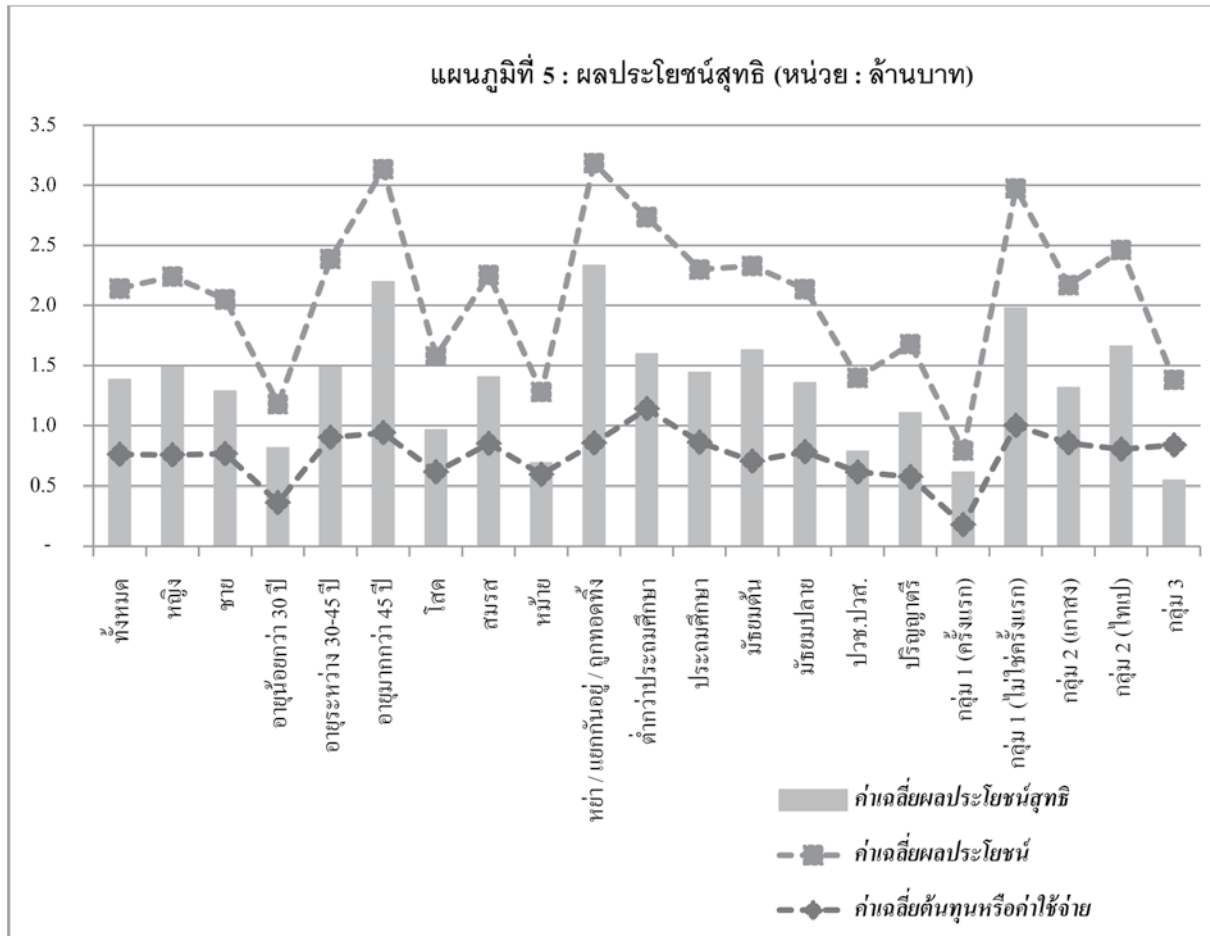
ข้อมูลจากการสำรวจสามารถนำมาคำนวณต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายทั้งหมด (คิดตามระยะเวลาที่ทำงานในได้หวัน) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่อคนเท่ากับ 762,292.5 บาท (ประกอบด้วยค่าเฉลี่ยค่าใช้จ่ายคงที่ ได้แก่ ค่าพาสปอร์ต ค่าตรวจโรค ค่านายหน้าจัดหางานและค่าเฉลี่ยค่าใช้จ่ายแปรผัน เช่น ค่าอาหารและค่าที่พัก ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพ อื่นๆ) โดยพบว่าแรงงานเพศชายจะมีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าแรงงานเพศหญิง ซึ่งแรงงานเพศชายจะมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยประมาณ 759,220.1 บาท ส่วนแรงงานเพศหญิงจะมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยอยู่ที่ 741,661.9 บาท ขณะที่แรงงานที่มีอายุน้อยจะมีค่าใช้จ่ายทั้งหมดโดยเฉลี่ยที่น้อยกว่า (มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 363,855.9 บาท) เช่นเดียวกับแรงงานที่มีสถานภาพหม้าย (มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 592,946.2 บาท) ทั้งนี้ แรงงานที่มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาจะมีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าแรงงานกลุ่มอื่น โดยเฉพาะแรงงานที่จบการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษาจะมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 1,152,025.3 บาท

หากพิจารณาตามกลุ่มตัวอย่างจะพบว่า แรงงานในกลุ่มที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันเป็นครั้งแรก จะมีค่าใช้จ่ายทั้งหมดโดยเฉลี่ยน้อยที่สุด 180,069.2 บาท เนื่องจากแรงงานกลุ่มดังกล่าวยังไม่ทราบค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ในไต้หวันมากนัก โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายแปรผันที่จะทราบเพียงค่าอาหารและค่าที่พักเท่านั้น ขณะที่แรงงานในกลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันที่ไม่ใช่ครั้งแรกมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยสูงสุดโดยอยู่ที่ 1,000,070.7 บาท รายละเอียดตามแผนภูมิที่ 4



4) ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจสุทธิ

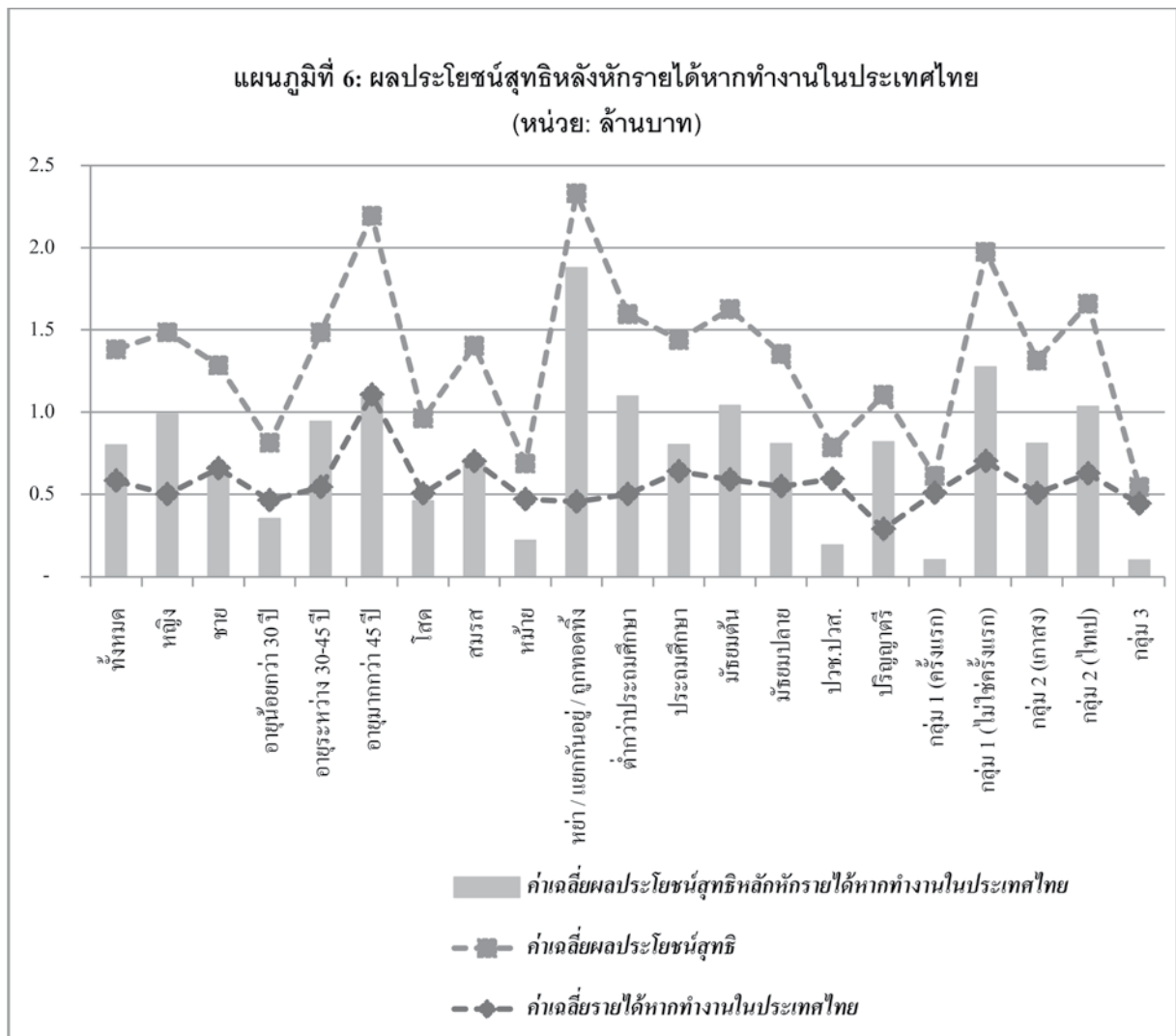
เมื่อหักต้นทุนออกจากผลประโยชน์ พบว่า ผลประโยชน์สุทธิมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1,381,003.8 บาท ทั้งนี้ ระดับผลประโยชน์สุทธิที่แรงงานได้รับจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ขณะที่ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่แรงงานต้องจ่ายไม่แตกต่างกันนัก โดยจะอยู่ระหว่าง 500,000-1,000,000 บาท ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจสุทธิของกลุ่มต่างๆ ดังแสดงด้วยแผนภูมิที่ 5 จะเห็นว่า แรงงานที่มีสถานภาพหย่า/แยกกันอยู่/ถูกทอดทิ้ง จะได้รับผลประโยชน์สุทธิสูงสุดโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 2,331,324.6 บาท รองลงมาคือแรงงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 2,194,929.6 บาท ขณะที่แรงงานในกลุ่มคนไทยคืนถิ่น ได้รับผลประโยชน์สุทธิน้อยสุด โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 545,423.4 บาท



5) ผลประโยชน์สุทธิหลังหักรายได้หากทำงานในประเทศไทย

เมื่อหักรายได้หากทำงานในประเทศไทยออก พบว่า ผลประโยชน์สุทธิมีค่าเฉลี่ยลดลงอยู่ที่ 798,861.1 บาท โดยแรงงานที่มีสถานภาพหย่า / แยกกันอยู่ / ถูกทอดทิ้งจะได้รับผลประโยชน์สุทธิหลังหักรายได้หากทำงานในประเทศไทยสูงสุดโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 1,877,017.2 บาท รองลงมาคือแรงงานในกลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ได้วันที่ไม่ใช่เป็นครั้งแรก โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 1,274,058.4 บาท ขณะที่แรงงานในกลุ่มคนไทยคนไทยคืนถิ่นได้รับผลประโยชน์สุทธิหลังหักรายได้จากการทำงานในประเทศไทยน้อยที่สุดโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 103,103.4 รายละเอียดตามแผนภูมิที่ 6

แผนภูมิที่ 6: ผลประโยชน์สุทธิหลังหักรายได้หากทำงานในประเทศไทย
(หน่วย: ล้านบาท)

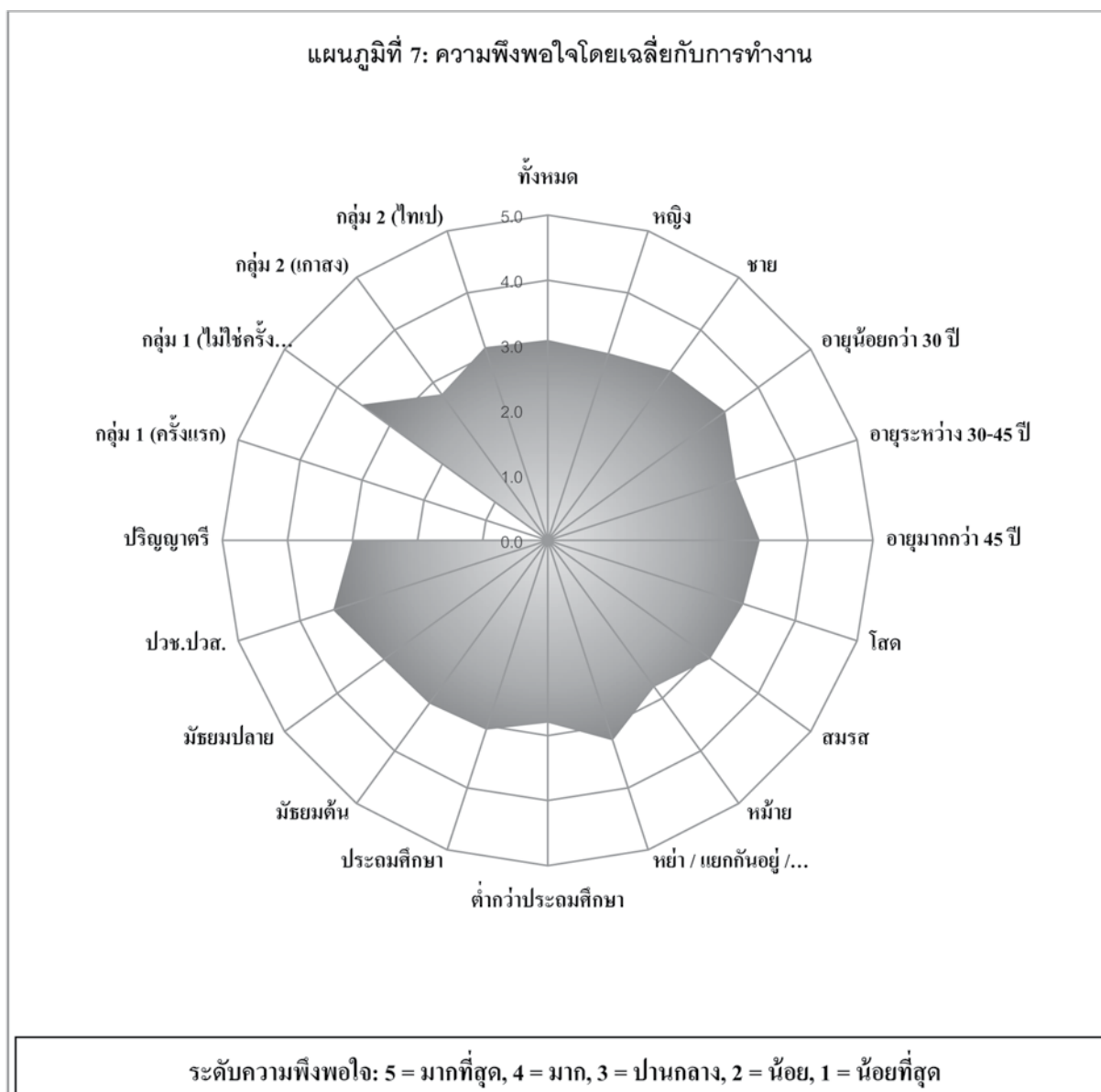


การศึกษาในส่วนนี้ พบว่า แรงงานไทยได้รับผลประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานที่ไต้หวันเป็นบวก นั่นคือ แรงงานไทยได้รับรายได้ที่รวมเงินเดือนและค่าล่วงเวลาสูงกว่าค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการไปทำงานและขณะที่ทำงานในไต้หวัน หรือกล่าวได้ว่า แรงงานที่ไปทำงานที่ไต้หวันมีเงินออมสูงกว่าหากทำงานในประเทศไทย ซึ่งเงินออมมีมูลค่าแตกต่างกันไปตามลักษณะของแรงงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และลักษณะการทำงานของแรงงาน ได้แก่ เมืองที่ทำงาน สถานภาพการทำงานที่ไต้หวัน อย่างไรก็ตาม ผลประโยชน์และต้นทุนไม่อาจวัดเป็นตัวเงินได้ทั้งหมด ในส่วนต่อไปนี้จะประเมินความคุ้มค่าของการไปทำงานที่ไต้หวันด้วยการวัดระดับความพึงพอใจจากการทำงานของแรงงาน

ความพึงพอใจกับสภาพการทำงานที่ไต้หวัน

จากการประเมินความพึงพอใจสภาพการทำงานที่ไต้หวัน พบว่า แรงงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.1) โดยมีความพึงพอใจในระดับปานกลางถึงค่อนข้างมากในเรื่องสภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น (คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.6) และการได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน (คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.5) อย่างไรก็ตาม แรงงานมีความพึงพอใจน้อยในเรื่องของการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นเงินเดือนด้วยความเหมาะสม (คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 2.5)

นอกจากนี้ หากพิจารณาตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (รายละเอียดตามแผนภูมิที่ 7 ทั้งนี้ ไม่มีข้อมูลความพึงพอใจของแรงงานในกลุ่มที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันเป็นครั้งแรก) พบว่า แรงงานที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุดเมื่อเทียบกับแรงงานกลุ่มอื่นๆ คือ แรงงานในกลุ่มที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันที่ไม่ใช่ครั้งแรก และแรงงานในกลุ่ม ปวช. ปวส. (คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.5) โดยมีความพึงพอใจมากที่ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงานและสถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวที่ดีขึ้น ขณะที่แรงงานในกลุ่มคนไทยคืนถิ่น มีระดับความพึงพอใจน้อยกว่าแรงงานกลุ่มอื่นๆ (คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 2.7) โดยมีความพึงพอใจน้อยในเรื่องของสวัสดิการที่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นเงินเดือนและความสามารถแสดงความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วมกับนายจ้างหรือหัวหน้างาน



ปัจจัยกำหนดผลประโยชน์สุทธิและความพึงพอใจที่ได้รับจากการไปทำงานที่ไต้หวัน

ขนาดของผลประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานที่ไต้หวันขึ้นกับหลายปัจจัย เช่น เพศ (gender = 1 ถ้าเป็นเพศหญิง) ผู้ชายและผู้หญิงอาจได้รับผลประโยชน์สุทธิไม่เท่ากัน อายุ (age) คนงานที่มีอายุมากกว่าน่าจะมียาได้สูงกว่าแรงงานที่มีอายุน้อยกว่า เพราะมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า โดยผลประโยชน์สุทธิอาจเพิ่มสูงขึ้นในอัตราที่ลดลง สถานภาพสมรส (status=1 ถ้าสมรส) สมรสกับไต้หวันอาจส่งผลต่อผลประโยชน์สุทธิไม่เท่ากัน คนงานส่วนใหญ่มาจากตะวันออกเฉียงเหนือ ภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (region=1 ถ้าภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) อาจส่งผลให้ได้รับผลประโยชน์สุทธิแตกต่างจากภูมิภาคอื่น ระดับการศึกษา (edu=จำนวนปีที่ได้รับการศึกษา) ของคนงานที่สูงขึ้นน่าจะส่งผลให้ได้รับผลประโยชน์สุทธิสูงขึ้น คนงานที่ได้รับเงินเดือนในประเทศไทยก่อนเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน (salary) สูงกว่าน่าจะให้มีผลประโยชน์สุทธิสูงด้วย คนงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม (job=1 ถ้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม) น่าจะมีได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าคนงานประเภทอื่นๆ เช่น ก่อสร้าง ทอผ้า คนงานที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันน่าจะได้รับผลประโยชน์สุทธิสูงกว่ากลุ่มที่กำลังทำงานทั้งในไทเป (g2=1 ถ้ากำลังทำงานที่ไทเป) และเกาสง (g3=1 ถ้ากำลังทำงานที่เกาสง) และกลุ่มคืนถิ่น (g4=1 ถ้าเป็นแรงงานคืนถิ่น) เพราะค่าจ้างขั้นต่ำปรับตัวสูงขึ้นเรื่อยๆ และแรงงานที่ทำงานในไต้หวันเป็นระยะเวลา (time) นานหลายปีกว่าย่อมได้รับผลประโยชน์สุทธิสูงกว่า เพราะมีเวลาในการเก็บเงินมากขึ้น โดยผลประโยชน์สุทธิจะเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง

ตารางที่ 4 ผลการประมาณสมการถดถอยปัจจัยกำหนดผลประโยชน์สุทธิ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอย	ค่าสถิติ
เพศ(gender)	.204	0.84
อายุ (age)	-0.014	-0.28
อายุ ยกกำลังสอง (age ²)	0.001	0.83
สถานภาพสมรส (status)	-0.092	-0.51
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (region)	0.178	0.90
ระดับการศึกษา (edu)	0.023	0.88
เงินเดือนในประเทศไทย (salary)	0.370	2.54**
ทำงานในโรงงาน (job)	-0.003	-0.02
ทำงานในไทเป (g2)	-0.152	-0.87
ทำงานในเกาสง (g3)	-0.431	-1.10
คืนถิ่น (g4)	-0.695	-1.45
ระยะเวลาทำงาน (time)	0.394	4.27***
ระยะเวลาทำงานยกกำลังสอง (time ²)	-0.014	-2.28**
ค่าคงที่	8.306	4.25**

หมายเหตุ ตัวแปรผลประโยชน์สุทธิใช้ลอการิทึมฐานธรรมชาติ

** มีนัยสำคัญที่ความเชื่อมั่น 95%, R-square = 0.49, F(13, 92)=14.99, Prob > F = 0.00

จากผลการประมาณสมการถดถอยดังแสดงในตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้คนงานไทยที่ไปทำงานที่ได้หวั่นได้รับผลประโยชน์สุทธิแตกต่างกัน ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับในประเทศไทยก่อนเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น โดยคนงานที่ได้รับเงินเดือนในประเทศไทยสูงมีแนวโน้มจะได้รับผลประโยชน์สุทธิสูงด้วย โดยแรงงานที่ได้รับเงินเดือนในประเทศไทยสูงขึ้นร้อยละ 1 จะได้รับผลประโยชน์สุทธิสูงขึ้นร้อยละ 0.37 นอกจากนี้ ผลประโยชน์สุทธิที่ได้รับขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ทำงานในได้หวั่น โดยคนงานที่ทำงานในได้หวั่นนานหลายปีได้รับผลประโยชน์สุทธิสูงกว่าคนงานที่ทำงานเพียงไม่กี่ปี โดยผลประโยชน์สุทธินี้เพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลงเรื่อยๆ พิจารณากรณีที่แรงงานไทยทำงานที่ได้หวั่น 5 ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาเฉลี่ยที่ได้จากแบบสอบถาม หากแรงงานไทยทำงานในได้หวั่นนานขึ้นอีก 1 ปี แรงงานจะได้รับผลประโยชน์สุทธิสูงขึ้นร้อยละ 25

ส่วนตัวแปรอื่นๆ ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้ผลประโยชน์สุทธิของแรงงานแตกต่างกัน เช่น แรงงานเพศชายได้ผลประโยชน์สุทธิไม่แตกต่างจากแรงงานเพศหญิง แรงงานอายุมากได้ผลประโยชน์สุทธิไม่แตกต่างจากแรงงานอายุน้อย แรงงานโสดได้ผลประโยชน์สุทธิไม่แตกต่างจากแรงงานไม่โสด แรงงานที่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ผลประโยชน์สุทธิไม่แตกต่างจากแรงงานภาคอื่น ๆ แรงงานที่มีการศึกษาสูงกว่าได้ผลประโยชน์สุทธิไม่แตกต่างจากแรงงานที่มีการศึกษาน้อยกว่า แรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้ผลประโยชน์สุทธิไม่แตกต่างจากแรงงานประเภทอื่นๆ แรงงานที่กำลังเดินทางเข้ามาทำงานที่ได้หวั่นได้ผลประโยชน์สุทธิไม่แตกต่างจากแรงงานที่กำลังทำงานที่ไทเป เกาสง และแรงงานคืนถิ่น

ในส่วนของปัจจัยกำหนดระดับความพึงพอใจซึ่งคะแนนอยู่ในช่วงตั้งแต่ 1-5 นั้น ผลการประมาณสมการถดถอยดังแสดงในตารางที่ 5 พบว่า แรงงานที่กำลังเดินทางกลับไปทำงานที่ได้หวั่นอีกครั้ง (re-entry) จะมีระดับความ

พึงพอใจในทุกๆ เรื่องสูงกว่าแรงงานกลุ่มอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่กำลังทำงานที่เกาสงที่มีระดับความพึงพอใจต่ำที่สุด แรงงานหญิงมีความพึงพอใจในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับมีความคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน ไม่อยากเปลี่ยนงาน และอยากจะแนะนำญาติพี่น้องและเพื่อนไปทำงานที่ได้หวั่นมากกว่าแรงงานชาย แรงงานที่มีอายุมากและแรงงานที่มีการศึกษาสูงจะพึงพอใจน้อยลงในเรื่องความคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงานและสถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้นเมื่อเทียบกับแรงงานที่มีอายุและการศึกษาน้อย แรงงานที่สมรมมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมโดยรวมมากกว่าแรงงานที่ไม่สมรม แรงงานที่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความพึงพอใจในเรื่องการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงานและสถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้นมากกว่าแรงงานจากภาคอื่น ๆ แรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความพอใจในเรื่องสถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้นเมื่อเทียบกับแรงงานกลุ่มอื่นๆ และแรงงานที่ทำงานที่ได้หวั่นเป็นระยะเวลานานมีความพึงพอใจสูงขึ้นในเรื่องสถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวขึ้นและความสัมพันธ์ในครอบครัวขึ้น ส่วนตัวแปรผลประโยชน์สุทธิไม่ได้มีผลต่อระดับความพึงพอใจแต่อย่างใด

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า แรงงานไทยได้รับผลประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานที่ได้หวั่นเป็นบวก นั่นคือแรงงานไทยได้รับรายได้ที่รวมเงินเดือนและค่าล่วงเวลาสูงกว่าค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการไปทำงาน หรือกล่าวได้ว่า แรงงานมีเงินออม ซึ่งเงินออมนี้สูงกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับหากทำงานในประเทศไทย นอกจากนี้ หากพิจารณาผลจากการประเมินความพึงพอใจของแรงงานที่ไปทำงานที่ได้หวั่น พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น จึงเป็นไปได้ว่าแม้แรงงานจะได้ผลประโยชน์สุทธิที่เป็นตัวเงินเป็นบวก แต่อาจจะไม่มากนักโดยเฉพาะเมื่อคิดรวมปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่อาจ

วัดเป็นตัวเงินได้ เช่น การที่แรงงานไม่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสม และการที่ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นกับนายจ้างหรือหัวหน้างาน ซึ่งสะท้อนผ่านคะแนนในส่วนนี้ที่ค่อนข้างต่ำกว่าข้ออื่นๆ โดยแรงงานที่กำลังเดินทางกลับไปทำงานที่ไต้หวันอีกครั้งมีความพึงพอใจสูงกว่าแรงงานกลุ่มอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่กำลังทำงานที่เกาสง

ผลการประมาณสมการถดถอย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้คนงานไทยได้รับผลประโยชน์สุทธิแตกต่างกัน ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับในประเทศไทยก่อนเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน โดยคนงานที่ได้รับเงินเดือนในประเทศไทยสูงมีแนวโน้มจะได้รับผลประโยชน์สุทธิสูงด้วย นอกจากนี้ ผลประโยชน์สุทธิที่ได้รับขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ทำงานในไต้หวัน โดยคนงานที่ทำงานในไต้หวันนานหลายปีย่อมได้รับผลประโยชน์สุทธิสูงกว่าคนงานที่ทำงานเพียงไม่กี่ปี โดยผลประโยชน์สุทธิเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง อย่างไรก็ตาม คนงานอาจไม่สามารถเก็บออมเงินจำนวนดังกล่าวได้ หากมีพฤติกรรมเล่นการพนัน ยาเสพติด และติดผู้หญิง ซึ่งจากการสัมภาษณ์บริษัทจัดหางานมีอยู่ประมาณร้อยละ 3-5 นอกจากนี้ หากพิจารณาต้นทุนที่ไม่อาจตีค่าเป็นเงินได้ ได้แก่ ต้นทุนในเรื่องความสัมพันธ์ภายในครอบครัวที่ต้องอยู่ห่างไกลจากภรรยาและลูก จึงอาจมีปัญหาในเรื่องความเหงาและความคิดถึงบ้าน ไปจนถึงปัญหาหย่าร้าง จากการสัมภาษณ์คนงานไทย พบว่า แรงงานจะใช้วิธีโทรศัพท์คุยและเห็นหน้ากันทุกวันช่วยคลายความเหงาลงได้ ซึ่งปัจจุบันมีความสะดวกและมีค่าใช้จ่ายต่ำมาก อย่างไรก็ตาม จากตัวอย่างจำนวน 111 คน พบว่า มีแรงงานที่หย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือถูกทอดทิ้งจำนวน 19 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 17.1 ซึ่งเป็นอัตราที่ค่อนข้างสูง

ผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับงานศึกษาอื่นๆ ที่พบว่า แรงงานได้รับผลประโยชน์สูงกว่าที่ต้องจ่ายไปและสูงกว่าที่ได้รับหากทำงานในประเทศไทย แต่แตกต่างจากงานศึกษาส่วนใหญ่ (ยกเว้น ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ และคณะ, 2553) ที่งานศึกษานี้ไม่พบการหลอกลวงของบริษัทจัดหางานและการ

เอาัดเอาเปรียบของนายจ้าง ซึ่งสาเหตุหนึ่งเป็นเพราะ งานศึกษานี้ดำเนินคนละช่วงเวลากับงานศึกษาอื่น (Paitoonpong et al., 2012, สุภางค์ จันทวานิช และคณะ, 2553, คุชฎี อายุวัฒน์ และคณะ, 2553) งานศึกษาอื่นจัดทำในขณะที่ไต้หวันถูกจัดอันดับ tier 2 ใน TIP report (พ.ศ. 2548-2553) ของสหรัฐอเมริกา แต่ปัจจุบันนี้ไต้หวันจัดอยู่ tier 1 โดยไต้หวันได้ปรับปรุงระบบให้มีการดูแลตั้งแต่เดินทางถึงสนามบิน มีการกรอกแบบสอบถาม ทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและสัญญาจ้างงาน การตรวจโรค และการดูแลโดยบริษัทตัวกลางในไต้หวัน นอกจากนั้น ยังมีศูนย์ให้คำปรึกษากับแรงงานต่างชาติ ซึ่งแรงงานต่างชาติสามารถร้องเรียนปัญหาผ่านล่ามได้ 24 ชั่วโมง และมีการดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง การส่งแรงงานต่างชาติดังกล่าวกลับประเทศของนายจ้างต้องกระทำด้วยความสมัครใจของคนงานต่างชาติเท่านั้น นายจ้างไม่สามารถบังคับได้ อีกทั้งระบบประกันสังคมของไต้หวันยังให้ความคุ้มครองในเรื่องต่างๆ ที่สูงกว่าของประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นพิกัด พุพพลภาพ หรือเสียชีวิต รวมถึงบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณอายุด้วย นอกจากนี้ ข้อมูลข่าวสารและความรู้ก็ได้ไหลเวียนอย่างสมบูรณ์มากขึ้นด้วย ทำให้การหลอกลวงเป็นไปได้ยากในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม มีความเป็นไปได้ที่งานศึกษานี้ไม่สามารถเก็บตัวอย่างแรงงานให้ครอบคลุมถึงแรงงานที่มีปัญหาได้

สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อเพิ่มผลประโยชน์สุทธิให้สูงขึ้นสามารถทำได้โดยเพิ่มรายได้และลดค่าใช้จ่าย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. พิจารณาปรับลดค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่คนงานไทยต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางานเอกชนให้เหมาะสม ในปัจจุบันกฎหมายกำหนดไว้ไม่เกิน 4 เท่าของเงินเดือน แบ่งเป็น ค่าบริการไม่เกิน 1 เดือนและค่าใช้จ่ายไม่เกิน 3 เดือน ในทางปฏิบัติมีการเรียกเก็บจริงประมาณ 65,000 บาท คิดเป็น 3 เท่าของเงินเดือน ในส่วนนี้จึงควรปรับแก้กฎหมายโดยกำหนดในส่วนค่าใช้จ่ายให้ไม่เกิน 2 เดือน นอกจากนี้ ควรควบคุมดอกเบี้ยนอกระบบให้อยู่ในอัตราที่กฎหมายกำหนด

2. เจรจาปรับลดค่าดูแลรายเดือนที่แรงงานไทยต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางานในไต้หวัน ปัจจุบันคนงานต้องจ่ายค่าดูแลเดือนละ 2,500 เหรียญไต้หวันสำหรับปีแรก 1,700 และ 1,500 เหรียญไต้หวันให้กับบริษัทจัดหางานในไต้หวันที่ช่วยดูแลพาไปตรวจโรค ทำใบอนุญาตทำงาน จัดหาลำมือช่วยในการสื่อสาร ในส่วนนี้คนงานอาจไม่ได้รับประโยชน์คุ้มค่าเท่าไรนัก โดยเฉพาะในปีที่ 2-3 ที่คนงานรู้ภาษาจีนและสามารถเดินทางไปติดต่อเดินเรื่องต่างๆ ได้เอง ในส่วนนี้รัฐบาลไทยอาจขอเจรจาให้ค่าดูแลต่ำลง และให้นายจ้างไต้หวันเข้ามารับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนนี้มากขึ้น

3. เพิ่มช่องทางการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันแบบรัฐต่อรัฐให้มีผลแท้จริงในทางปฏิบัติ รัฐบาลไทยได้พยายามสนับสนุนการไปทำงานด้วยช่องทางอื่นๆ นอกเหนือจากการเดินทางโดยผ่านบริษัทจัดหางาน โดยเฉพาะการจัดส่งโดยรัฐโดยประชาสัมพันธ์ว่า สามารถลดค่าใช้จ่ายของคนงานลงได้กว่า 50,000 บาท ซึ่งถือเป็นเรื่องดี นอกจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายของคนงานไทยแล้ว การเข้ามาของภาครัฐถือเป็นการแทรกแซงตลาดจัดหางานให้มีสภาพการแข่งขันด้านราคาที่สูงขึ้น แต่ที่ผ่านมา ยังไม่มีผลชัดเจนในทางปฏิบัติ คนงานที่เดินทางผ่านรัฐต่อรัฐยังคงมีจำนวนน้อย เพราะตำแหน่งงานน้อย ต้องใช้เวลารอนาน เงื่อนไขเยอะ และค่าตอบแทนต่ำ ดังนั้น รัฐบาลจะส่งเสริมเรื่องนี้เหมือนอย่างที่ประชาสัมพันธ์ รัฐบาลต้องแก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายและอุปสรรคต่างๆ เหล่านี้และเร่งดำเนินการในเรื่องนี้อย่างจริงจังเพื่อให้เห็นผลแท้จริงในทางปฏิบัติ

4. หากต้องการส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ควรส่งเสริมให้ไปประเทศที่มีรายได้ดีกว่าไต้หวัน เช่น เกาหลีใต้ โดยเจรจาให้มีตำแหน่งงานในจำนวนที่มากขึ้น หากเปรียบเทียบเฉพาะค่าจ้างขั้นต่ำของไต้หวันกับเกาหลีใต้ ซึ่งเป็นประเทศที่คนงานไทยนิยมเดินทางไปทำงานมากเป็นอันดับที่ 2 รองจากไต้หวันนั้น พบว่า เกาหลีใต้ให้ค่าจ้างต่อเดือนในอัตรา 1,260,270 วอน กรณีทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง และ 1,362,780 วอน กรณีทำงานสัปดาห์ละ 44 ชั่วโมง

คิดเป็นเงินบาทเท่ากับ 37,774 บาท และ 40,846 บาทตามลำดับ และนายจ้างเกาหลีจัดหาที่พักและอาหารให้ด้วย จึงเห็นว่า ค่าตอบแทนของเกาหลีสูงกว่าไต้หวันพอสมควร เมื่อเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำของไต้หวันในอัตรา 19,096 บาทต่อเดือน เมื่อหักค่าอาหารและที่พักแล้ว หากรัฐต้องการสนับสนุนการไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย จึงควรให้หาช่องทางเจรจาเพิ่มตำแหน่งงานสำหรับคนไทยแบบรัฐต่อรัฐเพื่อจัดส่งแรงงานไทยไปเกาหลีได้อย่างถูกกฎหมายผ่านระบบ EPS ให้ได้จำนวนมากขึ้น ในปัจจุบัน แรงงานผิดกฎหมายในเกาหลีใต้เป็นแรงงานไทยในสัดส่วนที่สูง รัฐบาลไทยจำเป็นต้องร่วมมือกับเกาหลีใต้เพื่อแก้ปัญหาให้ได้เสียก่อน แล้วจึงค่อยประสานให้เพิ่มจำนวนแรงงานไทยในเกาหลีใต้ผ่านระบบ EPS ต่อไป

5. หากต้องการให้แรงงานไทยไม่ต้องเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ต้องเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายในประเทศไทย ผลการศึกษาชี้ชัดเจนนว่า คนงานไทยได้รับผลตอบแทนสุทธิสูงกว่าทำงานในประเทศไทย หากรัฐบาลต้องการดึงคนกลุ่มนี้ให้อยู่ทำงานในประเทศไทย ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลด้านการขาดแคลนแรงงานในประเทศ หรือเพื่อสานสัมพันธ์ภายในครอบครัว รัฐบาลจำเป็นต้องทำให้รายได้ในประเทศไทยของแรงงานเหล่านี้เพิ่มสูงขึ้น และ/หรือค่าใช้จ่ายของเขาต่ำลง การทำให้รายได้สูงขึ้นนั้น ในรายที่ไปทำงานเป็นช่าง แต่มีวุฒิการศึกษาต่ำ เช่น ป.6 รัฐควรเปิดทดสอบฝีมือและให้ประกาศนียบัตรเพื่อให้เขาสามารถใช้สมัครงานได้ ส่วนการลดค่าใช้จ่ายอาจทำได้ด้วยการให้เงินอุดหนุนกับคนงาน โดยเฉพาะค่าที่พักอาศัย ค่าอาหาร และค่าเดินทาง ซึ่งค่าใช้จ่ายต่างๆ ในส่วนนี้ รัฐบาลสามารถนำเงินมาจากการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการใช้แรงงานข้ามชาติ (Levy) ของผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการไทยหันมาจ้างและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานไทยเพิ่มขึ้น

6. ส่งเสริมอาชีพที่เหมาะสมให้กับแรงงานคืนถิ่น และสนับสนุนให้แรงงานคืนถิ่นนำเงินส่งกลับหรือเงินออมไปลงทุนสร้างฐานะให้มั่นคง ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า แรงงาน

ไม่ได้มีความพึงพอใจนักจากการไปทำงานที่ไต้หวัน ดังนั้น ควรให้การไปทำงานที่ไต้หวันกระทำเพียงชั่วคราว เมื่อแรงงานกลับมาประเทศไทยพร้อมกับเงินออม ประสบการณ์ และทักษะฝีมือ แรงงานเหล่านี้ควรนำเงินออมมาลงทุน และหางานทำที่ตรงกับทักษะที่มีและได้รับรายได้ที่เหมาะสมเพื่อจะได้ไม่ต้องกลับไปทำงานที่ต่างประเทศอีกโดยไม่จำเป็น สำหรับแรงงานไทยคืนถิ่นนี้ กระทรวงแรงงานได้ประสานขอความร่วมมือกับกระทรวงแรงงานของไต้หวันเพื่อส่งจัดส่งรายชื่อคนงานไทยตลอดจนผู้ประกอบการไต้หวันในประเทศไทย เพื่อให้คนงานไทยที่กลับจากไต้หวันที่ต้องการทำงานบริษัทไต้หวันในประเทศไทยได้เข้าทำงาน ทำให้สามารถนำความรู้และทักษะการทำงานในไต้หวันกลับมาใช้ได้อย่างเป็นประโยชน์ ไม่ต้องหางานใหม่ หรือทำงานที่ไม่ตรงกับทักษะที่มี หรืออยู่ในสภาพตกงาน และช่วยให้บริษัทไต้หวันในประเทศไทยสามารถมีคนงานเพียงพอต่อความต้องการ ในส่วนนี้ กระทรวงแรงงานจำเป็นต้องเร่งประสานงานและทำให้ประสบความสำเร็จ **A**

รายการอ้างอิง

- ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์, วิภาดา สุวรรณประภา และสุชาดา สนามขวต (2554) การคุ้มครองแรงงานไทยในไต้หวัน. วารสารวิจัย
ทรัพยากรมนุษย์, 6 (2) : 13-26.
- ดุขฎิ อายุวัฒน์, สุกัญญา เอมอิมธรรม และอภิศักดิ์ ธีระวิสิษฐ์ (2553) วิถีชีวิตแรงงานไทยในไต้หวัน : การศึกษาในถิ่นปลายทาง.
วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์. 27 (1) : 1-28.
- สุภางค์ จันทวานิช, สมาน เหล่าดำรงชัย, อังคณา กมลเพชร, เปรมใจ วังศิริไพศาล, ไพรินทร์ มากเจริญ, ภัทรินทร์ ขาวจันทน์.
(2553) ธุรกิจจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชียสถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2559) ปัญหาการย้ายถิ่นของประชากรในกลุ่ม
ประเทศอาเซียนที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง ระยะที่สอง, สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ.
- Paitoonpong, S. Chalamwong, Y. Sukarujji, C. and Piamkulwanich, A. (2012). Economic Costs and Benefits of Labour
Migration : Case of Thailand. ISEAS-Yusof Ishak Institute. 242-304.

ตารางที่ 5 ผลการประเมินการลดหย่อนปัจจัยกำหนดความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานที่ได้ในวัน

หัวข้อ	ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการงานที่ได้ในวัน	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ภูมิลำเนา	การศึกษา	ประเภทงาน	สถานที่ทำงาน: ไทเป	สถานที่ทำงาน: เกาสง	แรงงานคืนถิ่น	ระยะเวลาที่ทำงานไม่ได้ในวัน
1. ความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวม				0.34**				-0.47**	-0.56***	-0.76*	
2. การได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดี									-0.48*	-0.78**	
3. สวัสดิการที่ได้รับ								-0.51*	-0.73**	-1.21***	
4. การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน					0.48**			-0.56*	-0.83***	-0.89**	
5. การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นเงินเดือนด้วยความเหมาะสม								-0.75**	-1.04***	-0.79*	
6. อคติที่มีควมมั่นคง								-0.68**		-0.98**	
7. ค่าตอบแทนที่ตนได้รับคุ้มค่ากับความเสียที่อาจเกิดจากการทำงาน		0.49**	-0.03**			-0.07*			-0.83***	-0.69**	
8. ความไม่ยอมเปลี่ยนแปลงงานถ้ามีโอกาส		0.71**							-1.34***		
9. ความสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะ กับนายจ้างหรือหัวหน้างาน									-1.05***		
10. ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงาน ในองค์กร								-0.46**	-0.74***	-0.87***	
11. สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น			-0.06***		0.38*	-0.09**	0.39*		-0.47*		0.07*
12. ความสัมพันธ์ในครอบครัวดี											0.09*
13. ถ้ามีโอกาสจะเดินทางไปทำงานที่ได้วันอีก									-0.10**	-1.45***	
14. ท่านจะแนะนำให้ญาติพี่น้องและเพื่อนไปทำงานที่ได้วัน		0.63**							-1.20***	-1.41***	
15. โดยรวมแล้วทำงานอย่างมีความสุข								-0.47*	-0.99***	-1.03**	