



ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ ของ **แรงงานไทย** ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ: กรณีศึกษา **ไต้หวัน**

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

รองศาสตราจารย์ ดร. กิรียา กุลกลการ
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ ของ **แรงงานไทย** ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ: กรณีศึกษา **ไต้หวัน**

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

รองศาสตราจารย์ ดร. กิริยา กุลกลการ

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

โครงการศึกษาวิเคราะห์

เรื่อง ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยที่

ไปทำงานต่างประเทศ : กรณีศึกษาไต้หวัน



ผู้เขียน

รองศาสตราจารย์ ดร. กิริยา กุลกลการ

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

จัดพิมพ์โดย

หจก.บางกอกบลิ๊อค

253, 255, 255/10-11 ถ.พะเนียง แขวงวัดโสมนัส

เขตป้อมปราบฯ กรุงเทพฯ 10100

พิมพ์ครั้งที่ 1

ตุลาคม 2559

จำนวน

500 เล่ม

167 หน้า

ออกแบบ/พิมพ์ที่ หจก.บางกอกบลิ๊อค

253, 255, 255/10-11 ถ.พะเนียง แขวงวัดโสมนัส

เขตป้อมปราบฯ กรุงเทพฯ 10100

สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

รองศาสตราจารย์ ดร. กิริยา กุลกลการ

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ISBN





คำนำ

สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ : กรณีศึกษาไต้หวัน โดยได้เชิญ รศ.ดร.กิริยา กุลกลการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นผู้ดำเนินการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ เป็นข้อมูลเผยแพร่ให้แก่แรงงานไทยเพื่อใช้ในการตัดสินใจเดินทางไปทำงาน ในไต้หวัน รวมถึงเป็นข้อมูลให้กับภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศไต้หวัน โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ ข้อมูลทฤษฎี ข้อมูลจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึกบุคคลที่เกี่ยวข้อง และการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง (Focus Group) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ๒ ท่าน ที่ได้อ่านและวิจารณ์งานศึกษา ได้แก่ ศ.ดร. พิริยะ ผลพิรุฬห์ จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และนายสมาน เหล่าดำรงชัย จากสถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการศึกษา พบว่า แรงงานไทยที่ทำงานที่ไต้หวันได้รับค่าตอบแทน ซึ่งรวมเงินเดือนและค่าล่วงเวลาที่สูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับทำงานในประเทศไทยอยู่ค่อนข้างมาก และแม้เปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันได้แก่ ต้นทุนการเดินทางไปทำงาน อาทิ ค่าพาสมอเตอร์ ค่านายหน้า ค่าใช้จ่าย รายเดือนที่คนงานจะต้องจ่าย ได้แก่ ค่าอาหาร ค่าที่พัก พบว่า คนงานได้รับผลประโยชน์สุทธิที่เป็นบวก แสดงให้เห็นว่า การเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน มีความคุ้มค่าในแง่ผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน อย่างไรก็ดี จากการประเมินด้วย

แบบสำรวจความพึงพอใจพบว่าคนงานมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานที่ได้เห็นเพียงในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจสูง ได้แก่ การได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายที่ดี และได้รับการดูแลจากนายจ้างดี ส่วนข้อที่มีคะแนนความพึงพอใจต่ำ ได้แก่ การไม่ได้รับการยอมรับจากนายจ้างในการแสดงความคิดเห็น และไม่ได้มีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์กับบริษัทหรือองค์กร รวมถึงไม่ได้รับการยอมรับจากนายจ้างในการแสดงความคิดเห็น และไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การศึกษาวิจัยนี้มีขอบเขตการศึกษาในระดับปัจเจกหรือระดับบุคคล จึงไม่ได้รวมถึงผลกระทบในระดับชุมชนและประเทศ ท้ายที่สุด งานศึกษานี้ได้ให้ข้อเสนอเชิงนโยบายที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ขอขอบคุณ รศ.ดร.กิริยา กุลกลการ ผู้ดำเนินการศึกษา ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่ามาดำเนินการศึกษาจนสำเร็จลุล่วง เป็นอย่างดี และขอขอบคุณ ศ.ดร. พิริยะ ผลพิรุฬห์ และนายสมาน เหล่าดำรงชัย ที่ช่วยวิจารณ์งานศึกษา เพื่อให้มีการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์กับผู้บริหาร นักวิชาการ นายจ้างและลูกจ้าง ได้ตามสมควร และหากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมประการใด สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติยินดีน้อมรับเพื่อการพัฒนางานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

ตุลาคม ๒๕๕๙



สารบัญ

คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	I
บทนำ	1
1. วรรณกรรมปริทัศน์	5
1.1 แนวคิดทางทฤษฎี	7
1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
2. แบบจำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์และวิธีการศึกษา	27
2.1 แบบจำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์	29
2.2 วิธีการศึกษา	31
3. การทำงานในไต้หวันของแรงงานไทย	35
3.1 การทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย	37
3.2 ข้อมูลแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน	41
- จำนวนและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง	41
- วิธีการเดินทางอย่างถูกต้องตามกฎหมาย	49
- ระดับการศึกษา	53
- ภูมิลำเนา	54
- ตำแหน่งงาน	55
- รายได้ส่งกลับ	56

4. นโยบายและการจ้างแรงงานต่างชาติของไต้หวัน	59
4.1 นโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติของไต้หวัน	61
4.2 การจ้างแรงงานต่างชาติของไต้หวัน	66
- คุณสมบัติของผู้สมัครไปทำงาน	67
- กิจการที่สามารถทำได้	67
- ช่องทางการนำเข้าแรงงาน	69
- ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้	73
- เงื่อนไขการจ้างงาน	78
- ข้อควรระวังสำหรับแรงงานที่เดินทางไปทำงาน	84
5. ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจระดับบุคคลของการไปทำงานที่ไต้หวัน	87
1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	93
2 ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ	111
3 ต้นทุนทางเศรษฐกิจ	118
4 ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจสุทธิ	125
5 ความพึงพอใจจากการทำงาน	128
6. สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	135
6.1 สรุปผลการศึกษา	135
6.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อกระทรวงแรงงาน	139
6.3 ข้อจำกัดของงานศึกษา	145
บรรณานุกรม	147
ภาคผนวก	151



สารบัญแผนภูมิ

บทที่ 1	แผนภูมิที่ 1-1 : รายได้ส่งกลับกรณีแรงงานชั่วคราว	12
	แผนภูมิที่ 1-2 : รายได้ส่งกลับกรณีที่แรงงานตัดสินใจตั้งรกรากในประเทศปลายทาง	13
บทที่ 3	แผนภูมิที่ 3-1 : จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ, พ.ศ. 2523-2558	39
	แผนภูมิที่ 3-2 : สัดส่วนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศจำแนกตามกลุ่มประเทศ, พ.ศ. 2548-2558	40
	แผนภูมิที่ 3-3 : สัดส่วนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ได้วันเทียบกับประเทศอื่นๆ, พ.ศ. 2548-2558	41
	แผนภูมิที่ 3-4 : จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ได้วัน, พ.ศ.2538-2558	43
	แผนภูมิที่ 3-5 : สัดส่วนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ได้วันเทียบกับประเทศอื่นๆ, พ.ศ.2538-2558	44
	แผนภูมิที่ 3-6 : สัดส่วนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ได้วันประเภท Re-entry, พ.ศ.2548-2558	45
	แผนภูมิที่ 3-7 : ยอดแรงงานไทยสะสมในได้วัน, พ.ศ.2544-2558	47
	แผนภูมิที่ 3-8 : แรงงานต่างชาติในได้วันจำแนกตามประเทศ, พ.ศ.2548 และ 2558	49

แผนภูมิที่ 3-9	: สัดส่วนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงาน ที่ได้วันด้วย วิธีต่างๆ, พ.ศ.2548-2558	52
แผนภูมิที่ 3-10	: สัดส่วนของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงาน ที่ได้วัน จำแนกตามระดับการศึกษา, พ.ศ. 2552-2558	54
แผนภูมิที่ 3-11	: จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงาน ที่ได้วันจำแนกตามภูมิลำเนา 5 อันดับแรก, พ.ศ. 2558	55
แผนภูมิที่ 3-12	: ตำแหน่งงานของแรงงานไทยในได้วัน, พ.ศ. 2558	56
แผนภูมิที่ 3-13	: รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงาน ที่ได้วัน (ล้านบาท), พ.ศ. 2548-2558	57
แผนภูมิที่ 3-14	: รายได้ส่งกลับต่อหัวของแรงงานไทยที่ทำงาน ที่ได้วัน, พ.ศ. 2548-2558	58
บทที่ 4		
แผนภูมิที่ 4-1	: แสดงระบบการไปทำงานผ่านโครงการรัฐ	70
แผนภูมิที่ 4-2	: แสดงระบบการไปทำงานผ่านบริษัทจัดหางาน	71
แผนภูมิที่ 4-3	: แสดงระบบการไปทำงานด้วยการเดินทาง ด้วยตัวเอง	72
แผนภูมิที่ 4-4	: แสดงระบบการไปทำงานผ่านการจ้างตรงออนไลน์	73
บทที่ 5		
แผนภูมิที่ 5-1	: เพศ	91
แผนภูมิที่ 5-2	: อายุ	92
แผนภูมิที่ 5-3	: ภูมิลำเนา	93
แผนภูมิที่ 5-4	: สถานภาพสมรส	94
แผนภูมิที่ 5-5	: ระดับการศึกษา	95
แผนภูมิที่ 5-6	: รายได้ต่อเดือนก่อนไปทำงานที่ได้วัน	97

แผนภูมิที่ 5-7 : รายได้ต่อเดือนหลังกลับมาจากงานที่ไต้หวัน	99
แผนภูมิที่ 5-8 : จำนวนครั้งที่ไปทำงานที่ไต้หวัน โดยไม่นับครั้งที่กำลังจะเดินทางไป	101
แผนภูมิที่ 5-9 : ระยะเวลาที่ทำงานที่ไต้หวัน	102
แผนภูมิที่ 5-10 : สาเหตุหรือแรงจูงใจในการไปทำงาน	104
แผนภูมิที่ 5-11 : แหล่งข้อมูลการไปทำงาน	105
แผนภูมิที่ 5-12 : วิธีเพื่อให้ได้งาน	106
แผนภูมิที่ 5-13 : จำนวนเงินที่ส่งกลับต่อปี	107
แผนภูมิที่ 5-14 : รายได้ต่อเดือนขณะทำงานในไต้หวันครั้งแรก	108
แผนภูมิที่ 5-15 : ผลประโยชน์โดยเฉลี่ยต่อคนตลอดอายุงาน	103
แผนภูมิที่ 5-16 : ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อคน	120
แผนภูมิที่ 5-17 : ผลประโยชน์สุทธิต่อคนตลอดอายุงาน	123
แผนภูมิที่ 5-18 : ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยกับการทำงาน	126

สารบัญตาราง

บทที่ 5	ตารางที่ 5-1 : ค่าตอบแทน ค่าใช้จ่าย เงินออม ในกรณีต่างๆ	91
	ตารางที่ 5-2 : อายุ	95
	ตารางที่ 5-3 : การศึกษาในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง	99
	ตารางที่ 5-4 : รายได้ต่อเดือนก่อนไปทำงานที่ได้หวั่น ในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง	101
	ตารางที่ 5-5 : รายได้ต่อเดือนหลังจากกลับจากทำงานที่ได้หวั่น ในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง	103
	ตารางที่ 5-6 : จำนวนครั้งที่ไปทำงานที่ได้หวั่น โดยไม่นับครั้งที่ กำลังจะเดินทางไปในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง	104
	ตารางที่ 5-7 : ระยะเวลาที่ทำงานที่ได้หวั่นในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง	106
	ตารางที่ 5-8 : จำนวนเงินที่ส่งกลับต่อปี (หน่วย : บาท)	110
	ตารางที่ 5-9 : รายได้ต่อเดือนขณะทำงานในได้หวั่นครั้งแรก	112
	ตารางที่ 5-10 : รายได้ต่อเดือนครั้งล่าสุด	113
	ตารางที่ 5-11 : ค่าล่วงเวลาและโบนัสจากการทำงาน ต่อเดือนครั้งแรก	113
	ตารางที่ 5-12 : ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจต่อคน ตลอดอายุงาน	117
	ตารางที่ 5-13 : ค่าใช้จ่ายที่ใช้การไปทำงานที่ได้หวั่น ต่อครั้งต่อคน	119
	ตารางที่ 5-14 : ค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ในได้หวั่นต่อคน	120
	ตารางที่ 5-15 : ต้นทุนหรือค่าใช้จ่าย	124
	ตารางที่ 5-16 : ผลประโยชน์สุทธิต่อคนตลอดอายุงาน	126
	ตารางที่ 5-17 : สรุประดับความพึงพอใจเฉลี่ย ในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง	130



บทสรุปผู้บริหาร

งานวิจัยนี้ทำการศึกษาเรื่องความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ กรณีศึกษาได้หวั่น โดยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ ข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคคลที่เกี่ยวข้อง และการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง

สำหรับข้อมูลทุติยภูมิที่ได้จากกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงานของประเทศไทยและเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงานได้หวั่น พบว่า ณ ปลายปี พ.ศ. 2558 ยอดแรงงานไทยสะสมที่ทำงานอยู่ในได้หวั่นมีจำนวน 58,372 คน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานที่เพิ่งเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นในปี พ.ศ. 2558 จำนวน 34,738 คน หากพิจารณาแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงของยอดสะสมดังกล่าว พบว่า มีแนวโน้มลดลงเรื่อยมาจาก 127,732 คน ในปี พ.ศ. 2544 หรือลดลงถึงร้อยละ 54.3 ทั้งนี้ แรงงานไทยได้ลดความสำคัญลงอย่างมากหากเปรียบเทียบกับแรงงานต่างชาติอื่น ๆ ที่ทำงานในได้หวั่น โดยลดลงจากสัดส่วนร้อยละ 42 ในปี พ.ศ. 2544 เหลือเพียงร้อยละ 10

ของแรงงานต่างชาติทั้งหมดในปี พ.ศ. 2558 โดยแรงงานอินโดนีเซียและเวียดนาม ได้มีส่วนสูงขึ้นแทนที่แรงงานไทย แรงงานไทยส่วนใหญ่หรือร้อยละ 77 เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันโดยใช้บริการบริษัทจัดหางานเอกชน

สำหรับระดับการศึกษาสูงสุดของแรงงานไทยที่ทำงานที่ไต้หวัน พบว่า ส่วนใหญ่หรือประมาณร้อยละ 35 จบการศึกษาระดับประถม 6 หรือต่ำกว่า และอีกร้อยละ 35 จบการศึกษาระดับมัธยม 3 โดยมีแนวโน้มว่าแรงงานจะมีการศึกษาที่สูงขึ้น กล่าวคือ แรงงานที่จบประถม 6 หรือต่ำกว่ามีส่วนลดลง ในขณะที่แรงงานที่จบระดับมัธยม 3 และ 6 มีสัดส่วนมากขึ้นเรื่อยๆ สำหรับภูมิ ลำเนาพบว่า แรงงานส่วนใหญ่มาจาก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี นครราชสีมา เชียงราย บุรีรัมย์ และขอนแก่น ตามลำดับ จากมากไปน้อย สำหรับตำแหน่งงาน แรงงานส่วนใหญ่หรือร้อยละ 88 ทำงานในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ โดยทำงานผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ พลาสติก ชิ้นส่วน อิเลคทรอนิกส์ และสิ่งทอ รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งอาชีพพื้นฐาน ได้แก่ กรรมกรหรือคนงานทำงานหนัก คิดเป็นร้อยละ 7 และผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือ ในธุรกิจต่าง ๆ เช่น ช่างต่าง ๆ อีกร้อยละ 4 หากพิจารณารายได้ส่งกลับต่อหัว ของแรงงานไทยในไต้หวัน พบว่า ในช่วงปี พ.ศ.2548-2558 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 185,153 บาทต่อคนต่อปี โดยมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นจาก 177,130 บาทต่อคนต่อปี ในปี พ.ศ. 2548 เป็น 275,476 บาทต่อคนต่อปี ในปี พ.ศ.2557 แต่กลับลดลงเหลือ 148,384 บาทต่อคนต่อปี ในปี พ.ศ.2558

สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามเรื่องความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของการไปทำงานที่ไต้หวัน มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 111 คน ได้แก่ กลุ่มคนไทยที่กำลังเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ซึ่งแบ่งได้เป็นเดินทางไปครั้งแรก จำนวน 20 คน และไม่ใช่ครั้งแรก (Re-entry) จำนวน 31 คน รวมเป็น 51 คน

กลุ่มคนไทย ที่กำลังทำงานที่ไต้หวัน ในไทเป จำนวน 25 คน และเกาสง จำนวน 25 คน รวมเป็น 50 คน และกลุ่มคนไทยที่เคยทำงานที่ไต้หวัน (กลุ่มคนไทยคืนถิ่น) จำนวนทั้งหมด 10 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีตามความสะดวก โดยได้รับความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ และสำนักงานแรงงานไทยในไต้หวัน กระทรวงแรงงาน ในการแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล ได้ทำการเก็บข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ของแรงงาน เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ ภูมิสำเนา และเก็บข้อมูลเพื่อคำนวณผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง และค่าล่วงเวลาที่ได้รับทั้งหมด ข้อมูลเพื่อคำนวณต้นทุนทางเศรษฐกิจ ซึ่งแบ่งเป็นต้นทุนคงที่ ได้แก่ ค่าทำหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพที่ประเทศต้นทาง ค่าตรวจสุขภาพที่ประเทศปลายทาง ค่านายหน้า ค่าเดินทาง ค่าวีซ่า ค่าใบอนุญาตทำงาน ค่าทดสอบทักษะฝีมือ ค่าฝึกอบรม ค่าใบสมัคร เป็นต้น และต้นทุนแปรผัน ได้แก่ ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าเดินทาง ค่าสินทนการต่าง ๆ ค่าเสื้อผ้า ค่าใช้จ่ายส่วนตัว ค่าธรรมเนียมการโอนเงิน ค่าติดต่อสื่อสาร เป็นต้น จากการคำนวณ พบว่า แรงงานจะได้รับผลประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานที่ไต้หวันตลอดอายุงานเฉลี่ย 1,250,866.4 บาท โดยระยะเวลาทำงานในไต้หวันเฉลี่ยประมาณ 6 ปี ดังนั้น ผลประโยชน์สุทธิจะเท่ากับประมาณ 2 แสนบาทต่อปี หรือประมาณเกือบ 2 หมื่นบาทต่อเดือน

ผลที่ได้จากแบบสอบถามข้างต้นสอดคล้องกับการประเมินอย่างหยาบ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้ คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันจะได้รับค่าตอบแทนเท่ากับเงินเดือนขั้นต่ำ ซึ่งปัจจุบัน (ปี พ.ศ. 2559) อยู่ที่เดือนละ 20,008 เหรียญไต้หวัน (เงินเดือนขั้นต่ำได้มีการปรับสูงขึ้นเรื่อย ๆ จาก 19,047 และ 19,273 ในปี 2556 และ 2557 ตามลำดับ) หรือคิดเป็นประมาณ

22,000 บาท (ขึ้นอยู่กับอัตราแลกเปลี่ยน) สำหรับชั่วโมงทำงานล่วงเวลานั้นไม่แน่นอน แต่โดยเฉลี่ยแล้วค่าตอบแทนแรงงานไทยในไต้หวันเมื่อรวมค่าล่วงเวลาจะมีค่าประมาณ 25,000 บาท ค่าตอบแทนต่ำที่สุดเกิดขึ้นในกรณีที่ไม่มีชั่วโมงทำงาน ล่วงเวลาเลย ซึ่งจะเท่ากับ 22,000 บาท และสูงสุดเกิดขึ้นกรณีที่ทำงานเดือนละ 46 ชั่วโมงตามเพดานที่กฎหมายกำหนดจะได้ค่าตอบแทนรวม 30,000 บาท

ในส่วนค่าใช้จ่ายรายเดือนนั้น แรงงานจะถูกหักเป็นค่าที่พักและค่าอาหารประมาณ 2,500 เหรียญไต้หวัน ค่าดูแลของบริษัทจัดหางานไต้หวัน 2,500 เหรียญในปีแรก 1,700 เหรียญในปีที่สอง และ 1,500 เหรียญไต้หวัน ในปีที่สาม ค่าเบี้ยประกันกองทุนประกันภัยแรงงานขั้นต่ำ 360 เหรียญไต้หวัน ค่าเบี้ยประกันกองทุนประกันสุขภาพ 295 เหรียญไต้หวัน รวมเป็นค่าใช้จ่ายรายเดือนคิดเป็นเงินไทยประมาณ 6,035 บาท ค่าใช้จ่ายส่วนตัวอีกประมาณ 5,000 บาท รวมค่าใช้จ่ายรายเดือนประมาณ 11,035 บาทต่อเดือน นอกจากนี้ยังมีค่าใบอนุญาตทำงาน ใบถิ่นที่อยู่ หรือใบกามา ปีละ 1,500 เหรียญไต้หวัน และค่าตรวจโรคปีละ 1,500 เหรียญไต้หวัน คิดเป็นเงินบาทประมาณ 272 บาทต่อเดือน ดังนั้น เมื่อหักค่าใช้จ่ายเหล่านี้จากค่าตอบแทนรวมแล้ว คนงานไทยจะมีเงินออมรายเดือนอยู่ในช่วง 10,693-18,693 บาท

หากพิจารณาค่าใช้จ่ายก่อนเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันซึ่งหลัก ๆ ได้แก่ ค่าบริการที่ปัจจุบันจัดเก็บโดยบริษัทจัดหางานจำนวน 65,000 บาทซึ่งได้ปรับลดลงจากหลายปีก่อนอย่างมากจากที่เคยมีการเรียกเก็บสูงถึง 200,000 บาท หากรวมค่าทำหนังสือเดินทางหรือพาสปอร์ต 1,000 บาท ค่าตรวจสุขภาพ 1,500 บาท และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น ค่าดอกเบี้ยเงินกู้ ค่าเดินทางในประเทศไทยอีก จะตกประมาณ 70,000 บาท ดังนั้น คนงานจะต้องทำงาน 6.5 เดือน ในกรณีที่ไม่มีชั่วโมงล่วงเวลาเลย 5.1 เดือนโดยเฉลี่ย และ 3.7 เดือน

ในกรณีนี้ที่ทำงานล่วงเวลาเดือนละ 46 ชั่วโมง ตามเพดานที่กฎหมายกำหนด จะเห็นว่าแรงงานต้องทำงานนานถึงประมาณ 4-7 เดือนก่อนถึงจะมีเงินเก็บ ทั้งนี้ หากแรงงานทำงานครบ 3 ปี ในครั้งแรกจะมีเงินออมประมาณ 315,444 บาท ในกรณีที่ไม่มีชั่วโมงล่วงเวลา 471,000 บาท โดยเฉลี่ย และ 603,784 บาท ในกรณีทำงานล่วงเวลาตามชั่วโมงสูงสุดที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ ค่าตอบแทนที่คำนวณนี้เป็นค่าตอบแทนขั้นต่ำ เพราะยิ่งเมื่อทำงานนานขึ้นเงินเดือนจะถูกปรับให้สูงขึ้นตามประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานขึ้น อีกทั้งค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางานทั้งในประเทศไทยและไต้หวันก็จะลดลงด้วย นั่นคือ ผลตอบแทนสุทธิจะยิ่งสูงขึ้นเมื่อทำงานในไต้หวันเป็นเวลานานขึ้นอีกด้วย

หากนำเงินออมที่คำนวณได้นี้มาเปรียบเทียบกับเงินออมที่ได้รับจากการทำงานในประเทศไทยหรือประเทศอื่น ๆ เพื่อให้ทราบความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจที่แท้จริงของการไปทำงานที่ไต้หวันพบว่าค่าตอบแทนที่คนงานไทยได้รับจากการทำงานในไต้หวัน ถือว่าสูงเมื่อเทียบกับค่าตอบแทนที่จะได้รับหากทำงานในประเทศไทย เปรียบเทียบอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ 22,000 บาท ในไต้หวันกับ 9,000 บาท ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย 300 บาท ต่อวัน (30 วันทำงาน) นอกจากนี้หากคิดค่าใช้จ่าย เช่น ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าเดินทาง รวมถึงค่าภาษีสังคมในประเทศไทยด้วยแล้ว โอกาสที่คนงานที่ทำงานในประเทศไทย จะมีเงินออมนั้นเป็นไปได้ค่อนข้างยาก และจากการสัมภาษณ์ พบว่า หากเปรียบเทียบจากลักษณะของบ้านเรือนที่เป็นที่อยู่อาศัยของครอบครัวที่มีสมาชิกไปทำงานในต่างประเทศจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่ามีสภาพที่ดีกว่ามาก สำหรับเรื่องการหลอกลวงโดยเฉพาะโดยสายหรือนายหน้า พบว่า มีน้อยลงอย่างมากในปัจจุบัน รวมถึงการกดขี่ข่มเหงจากนายจ้างก็มีน้อยลงด้วย เพราะทางไต้หวันมีระบบดูแลแรงงานต่างชาติเป็นอย่างดีและไต้หวันอยู่ tier 1 จากการจัดอันดับในเรื่องการค้ามนุษย์

โดยมีการดูแลตั้งแต่เดินทางถึงสนามบิน มีการกรอกแบบสอบถาม ทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและสัญญาจ้างงาน การตรวจโรค และการดูแลโดยบริษัทตัวกลางในไต้หวัน นอกจากนี้ ยังมีศูนย์ให้คำปรึกษากับแรงงานต่างชาติ ซึ่งแรงงานต่างชาติสามารถร้องเรียนปัญหาผ่านล่ามได้ 24 ชั่วโมง และมีการดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง การส่งแรงงานต่างชาติกลับประเทศของนายจ้างต้องกระทำด้วยความสมัครใจของคนงานต่างชาติเท่านั้น นายจ้างไม่สามารถบังคับได้ อีกทั้งระบบประกันสังคมของไต้หวันยังให้ความคุ้มครองในเรื่องต่างๆที่สูงกว่าของประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นพิการทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต รวมถึงบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณอายุด้วย

นอกจากนี้ งานศึกษานี้ยังได้ประเมินความพึงพอใจของแรงงานที่ไปทำงานที่ไต้หวัน พบว่า ระดับความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น จึงเป็นไปได้ว่า แม้แรงงานจะได้ผลประโยชน์สุทธิที่เป็นตัวเงินเป็นบวก แต่ยังมีต้นทุนอื่นๆที่ไม่อาจวัดเป็นตัวเงินได้ เช่น การที่แรงงานไม่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสม และการที่ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อคิดเห็นกับนายจ้างหรือหัวหน้างาน ซึ่งสะท้อนผ่านคะแนนในส่วนนี้ที่ค่อนข้างต่ำกว่าข้ออื่น ๆ นอกจากนี้ ยังมีต้นทุนในเรื่องความสัมพันธ์ภายในครอบครัวที่ต้องอยู่ห่างไกลจากภรรยาและลูก จึงอาจมีปัญหาในเรื่องความเหงาและความคิดถึงบ้าน ไปจนถึงปัญหาหย่าร้าง แม้จากการสัมภาษณ์ พบว่าแรงงานจะใช้วิธีโทรศัพท์คุยและเห็นหน้ากันทุกวันช่วยคลายความเหงาได้ ซึ่งปัจจุบันมีความสะดวกและมีค่าใช้จ่ายต่ำมาก แต่พบว่าแรงงานในกลุ่มตัวอย่างมีอัตราการหย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือถูกทอดทิ้งสูงถึงร้อยละ 17.1

ผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับงานศึกษาอื่น ๆ ที่พบว่า แรงงานได้รับผลประโยชน์สูงกว่าที่ต้องจ่ายไปและสูงกว่าที่ได้รับหากทำงานในประเทศไทย แต่แตกต่างจากงานศึกษาส่วนใหญ่ที่ไม่พบการหลอกลวงของบริษัทจัดหางานและการเอารัดเอาเปรียบของนายจ้าง ซึ่งสาเหตุหนึ่งเป็นเพราะงานศึกษานี้ดำเนินคนละช่วงเวลากับงานศึกษาอื่น งานศึกษาอื่นจัดทำในขณะที่ไต้หวันถูกจัดอันดับ tier 2 ใน TIP report (พ.ศ.2548-2553) แต่ปัจจุบันไต้หวันจัดอยู่ tier 1 ประกอบกับข้อมูลข่าวสารและความรู้ที่ไหลเวียนอย่างสมบูรณ่มากขึ้นด้วย ทำให้การหลอกลวงเป็นไปได้ยากในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม มีความเป็นไปได้ที่งานศึกษาที่ไม่สามารถเก็บตัวอย่างแรงงานให้ครอบคลุมถึงแรงงานที่มีปัญหาได้ นอกจากนี้ งานศึกษานี้ยังได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมจากงานศึกษาอื่น ๆ คือ แม้สุทธิแล้วแรงงานจะได้รับประโยชน์ทางเศรษฐกิจ แต่แรงงานไม่มีความสุขมากนักจากการไปทำงานที่ไต้หวัน ดังนั้น ความคุ้มค่าของการไปทำงานที่ไต้หวันนั้น อาจสรุปได้ว่า แรงงานมีความจำเป็นทางเศรษฐกิจจึงตัดสินใจที่จะไปทำงานที่ไต้หวันเพื่อให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นแม้ส่วนตัวจะไม่มีความสุขมากนัก นอกจากนี้ คนงานอาจไม่สามารถเก็บออมเงินจำนวนดังกล่าวได้ หากมีพฤติกรรมเล่นการพนัน ยาเสพติด และติดผู้หญิง

กล่าวโดยสรุป ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า แรงงานมีความกินอยู่ที่ดีขึ้นทางด้านเศรษฐกิจ แต่อาจจะไม่ได้มีความสุขมากขึ้นจากการไปทำงานที่ไต้หวัน การตัดสินใจเดินทางไปทำงานของแรงงานไทยตั้งอยู่บนความรู้เท่าทันและมีเหตุมีผล โดยเฉพาะในปัจจุบันที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าขึ้น คนงานไทยได้รับข้อมูลข่าวสารที่ค่อนข้างครบถ้วนขึ้น ทำให้การตัดสินใจของคนงานไทยมีประสิทธิภาพและใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากขึ้น และมีโอกาสถูกหลอกลวงน้อยลงมากแต่ด้วยความจำเป็นทางเศรษฐกิจที่ต้องการหารายได้

จนเกือบครบครันทำให้แรงงานต้องเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน แม้จะต้องอยู่ห่างไกลจากครอบครัวในวัฒนธรรมที่แตกต่าง ไม่รู้สีกมีส่วนรวมในองค์กรที่ทำงานเพราะไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งงานตามความเหมาะสม ซึ่งทำให้ไม่มีความสุขเท่าที่ควรก็ตาม

งานวิจัยมีข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงานทั้งหมด 10 ข้อดังนี้

1. ปรับลดค่าใช้จ่ายและค่าบริการที่บริษัทจัดหางานในประเทศไทยสามารถเรียกเก็บกับแรงงานได้ให้อยู่ในอัตราที่เหมาะสมและสามารถชี้แจงค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บได้อย่างโปร่งใส เพื่อให้แรงงานไทยไม่ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายในการไปทำงานที่ไต้หวันที่สูงเกินไป และสามารถปลดหนี้โดยไม่ต้องสูญเสียทรัพย์สิน เช่น ที่ดิน และสามารถมีเงินเก็บหลังหักหนี้สินได้ในเวลาที่รวดเร็วขึ้น ตลอดจนดูแลไม่ให้อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ยืมในระบบบอญู่ในอัตราที่สูงเกินไป

2. เพิ่มช่องทางการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันแบบรัฐต่อรัฐให้มีผลแท้จริงในทางปฏิบัติ ปัจจุบันแรงงานไทยส่วนใหญ่เดินทางโดยใช้บริการจากบริษัทจัดหางาน กระทรวงแรงงานมีการประชาสัมพันธ์ว่า การเดินทางผ่านรัฐมีต้นทุนที่ต่ำกว่ามาก แต่ในทางปฏิบัติยังไม่สามารถเพิ่มจำนวนคนงานให้เดินทางผ่านช่องทางนี้ได้มาก จำเป็นต้องลดอุปสรรคต่าง ๆ เช่น เพิ่มตำแหน่งงาน และลดระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ เป็นต้น

3. เจรจาปรับลดค่าดูแลรายเดือนที่แรงงานไทยต้องจ่ายให้กับบริษัทจัดหางานในไต้หวันให้สอดคล้องกับประโยชน์ที่แรงงานไทยได้รับจากการดูแลของบริษัทจัดหางานเหล่านี้อย่างแท้จริง

4. หากต้องการส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ควรส่งเสริมให้ไปประเทศที่มีรายได้ดีกว่าไต้หวัน เช่น เกาหลีใต้ โดยเจรจาให้มีตำแหน่งงานในจำนวนที่มากขึ้น

5. หากต้องการให้แรงงานไทยไม่ต้องเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ต้องพยายามเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายของการทำงานในประเทศไทยให้กับแรงงานไทย โดยรัฐอาจอุดหนุนค่าที่พักและค่าอาหาร และพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศตลอดจนฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกันเพื่อยกระดับมูลค่าสินค้าและค่าตอบแทนของแรงงานให้สูงขึ้น

6. ส่งเสริมอาชีพที่เหมาะสมให้กับแรงงานคืนถิ่นเพื่อนำเอาทักษะและประสบการณ์การทำงานที่ไต้หวันมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเองและประเทศ และสนับสนุนให้แรงงานคืนถิ่นนำเงินส่งกลับหรือเงินออมไปลงทุนสร้างฐานะให้มั่นคง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

7. ปรับปรุงเว็บไซต์ของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ และข้อมูลของศูนย์ทะเบียนให้ถูกต้องและทันสมัย เพื่อให้แรงงาน บริษัท จัดหางาน และนักวิชาการสามารถใช้ประโยชน์ได้

8. ปรับปรุงคุณภาพของการฝึกอบรมแรงงานไทยที่จะไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้แรงงานไทยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสัญญา การจ้างงาน กฎหมาย ตลอดจนวัฒนธรรมของไต้หวันอย่างถ่องแท้ และอบรมการใช้ชีวิตในไต้หวันอย่างมีคุณภาพ ไม่ติดต่อบายมุข เช่น ยาเสพติด การพนัน ผู้หญิง และไม่ใช่จ่ายฟุ่มเฟือย

9. ตรวจสอบมาตรฐานของบริษัทจัดหางานอย่างเคร่งครัด โดยให้หน่วยงานอิสระ เช่น สถาบันการศึกษา เข้ามาดำเนินการประเมินผลการดำเนินการของบริษัทจัดหางาน

10. ติดตามดูแลสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคมของไต้หวันที่แรงงานไทยพึงได้รับ เช่น บำนาญชราภาพ เป็นต้น

ทั้งนี้ งานศึกษานี้มีขอบเขตและข้อจำกัดดังนี้ ศึกษาเฉพาะผลประโยชน์สุทธิของแรงงานไทยในระดับบุคคลจากการไปทำงานที่ไต้หวัน ไม่ได้ครอบคลุมผลประโยชน์ในระดับครอบครัว ชุมชน และระดับประเทศ

เนื่องด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณและระยะเวลาที่ทำการศึกษา ทั้งนี้ ผลกระทบต่อประเทศที่สำคัญได้แก่เงินส่งกลับ (remittances) ซึ่งมีประโยชน์ในการลดความเสี่ยงหรือกระจายความเสี่ยงทางรายได้ของครอบครัว นอกจากนี้ เงินส่งกลับยังช่วยลดปัญหาความยากจนของประเทศลงและจะก่อให้เกิดประโยชน์ที่ยั่งยืนต่อประเทศหากเงินส่งกลับถูกนำไปใช้เพื่อการลงทุน นอกจากนี้ ประเทศไทยควรต้องมีนโยบายและการบริหารจัดการแรงงานคืนถิ่นให้เขาสามารถปรับตัว หาอาชีพใหม่ และใช้ประโยชน์จากทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการไปทำงานในไต้หวันให้เต็มที่ ซึ่งประเทศไทยอาจศึกษา นโยบายและมาตรการต่างๆ จากประเทศที่ส่งออกแรงงานจำนวนมาก ได้แก่ ประเทศฟิลิปปินส์ และเวียดนาม เพื่อเอื้อประโยชน์ของการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยให้เพิ่มสูงขึ้น เช่น เงินกู้ดอกเบี่ยต่ำให้กับแรงงานที่จะไปทำงานในต่างประเทศ พันธบัตรที่ออกให้กับแรงงานที่กำลังทำงานอยู่ต่างประเทศได้นำรายได้มาลงทุนเพื่อพัฒนาประเทศของตน (diaspora bonds) และการพยายามลดต้นทุนการส่งเงินกลับ เป็นต้น

นอกจากนี้ ตัวอย่างของแรงงานไทยในงานศึกษานี้มีจำนวน 111 คน ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมแรงงานจำนวนมากพอที่จะสะท้อนแรงงานไทยที่ทำงานที่ไต้หวันได้อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม งานศึกษานี้เป็นกรณีศึกษาที่สะท้อนแรงงานกลุ่มหนึ่ง การเลือกตัวอย่างเป็นไปตามความสะดวกทำให้ตัวอย่างที่ได้ อาจประกอบด้วยแรงงานบางกลุ่มในจำนวนที่มากเกินไป และเนื่องจากนักวิจัยไม่ได้เดินทางไปเก็บข้อมูลที่ไต้หวัน ข้อมูลเชิงคุณภาพจึงมีข้อจำกัด เพราะการลงภาคสนามไปเก็บข้อมูลที่ไต้หวัน จะช่วยให้เห็นสภาพการทำงานความเป็นอยู่ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของกลุ่มแรงงานไทยในไต้หวัน ที่จะสะท้อนสังคมของแรงงานไทยที่ไต้หวัน ซึ่งบางรายอาจมีการจับจ่าย

อย่างฟุ่มเฟือยดื่มสุราเที่ยวกลางคืนเล่นหวยเสพยาเสพติด และการพนัน เป็นต้น นอกจากนี้ งานศึกษานี้เพียงแค่ประเมินผลประโยชน์สุทธิของแรงงานแต่ละคน มิได้มุ่งอธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้แรงงานได้รับผลประโยชน์สุทธิที่สูงขึ้น งานศึกษาในอนาคตอาจตอบโจทย์นี้โดยใช้เศรษฐมิติเพื่อทำการประมาณสมการถดถอยต่อไป







แม้ว่าปัจจุบันในแต่ละปีจะมีแรงงานไทยออกไปทำงานในต่างประเทศจำนวนเพียงแสนกว่าคนและมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง แต่การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยเหล่านี้ได้สร้างรายได้ที่สำคัญให้กับสมาชิกในครอบครัว และจากข้อมูลของธนาคารแห่งประเทศไทย การส่งรายได้กลับสู่ประเทศของแรงงานไทยมีมูลค่า 83,161 ล้านบาท หรือคิดเป็นประมาณร้อยละ 0.60 ของจีดีพี ในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งมีมูลค่าไม่น้อยและมีส่วนช่วยในการพัฒนาประเทศไทย

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศบางส่วนประสบความล้มเหลวตามที่คาดหมายไว้เป็นอย่างดี แต่บางส่วนต้องประสบกับความยากลำบาก ดิดหนี้สินมีปัญหากับนายจ้าง ตลอดจนปัญหาสุขภาพจากสภาพการทำงานที่หนักหน่อยล้ำ งานประเภท 3 ส งานกลางแจ้งในสภาพอากาศที่ร้อนหรือหนาวจัด เสี่ยงอันตรายจากสารเคมี เช่น ยาฆ่าแมลง เช่น กรณีที่พบคนงานไทยในไต้หวันเสียชีวิตด้วยโรคหลอดเลือดที่เขตเกาสงจำนวน 4 รายในช่วงเวลาใกล้เคียงกันเมื่อปี พ.ศ. 2550 นอกจากนี้แรงงานบางส่วนยังทำงานในสถานประกอบการ

ขนาดเล็กที่กฎหมายยกเว้นการบังคับใช้เกี่ยวกับค่าจ้าง/ค่าล่วงเวลา หรือสถานประกอบการที่มีสภาพการทำงานเลวร้าย การไม่จ่ายค่าจ้าง สวัสดิการไม่เหมาะสม หรือหยุดกิจการ เป็นต้น ยิ่งไปกว่านั้นเมื่อการย้ายงานหรือเปลี่ยนนายจ้างกระทำได้อย่าง ทำให้แรงงานต้องหลบหนีนายจ้างไปเป็นแรงงานผิดกฎหมาย นอกจากนี้ ยังปรากฏมีกระบวนการหลอกลวงคนหางานไปทำงานในต่างประเทศและในรูปแบบที่หลากหลาย โดยแรงงานได้รับข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ทั้งในเรื่องลักษณะการทำงาน รายได้ สภาพความเป็นอยู่ วิชาที่ใช้ในการเดินทาง เป็นต้น

งานศึกษานี้ศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ โดยได้เลือกศึกษากรณีไต้หวัน เพราะเป็นประเทศที่แรงงานไทยนิยมเดินทางไปทำงานมากที่สุด โดยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 เป็นต้นมาได้หันมีความขาดแคลนแรงงานจึงได้มีนโยบายว่าจ้างแรงงานต่างชาติ สำหรับกรณีประเทศไทย การว่าจ้างได้ดำเนินการโดยบริษัทจัดหางานเอกชน สืบเนื่องจากประเทศไทยและไต้หวันไม่มีความสัมพันธ์ทางการทูตอย่างเป็นทางการ ทำให้ความร่วมมือระหว่างรัฐไทยกับไต้หวันในด้านแรงงานมีอุปสรรคค่อนข้างสูง

งานศึกษานี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทุติยภูมิ ข้อมูลจากแบบสอบถาม และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคคลที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับจำนวนลักษณะ และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ในเรื่องเพศ อายุ การศึกษา ภูมิฐานะ วิธีการเดินทาง รายได้ส่งกลับ ลักษณะอาชีพ ระยะเวลาที่ทำงาน ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานในไต้หวัน รายได้ สวัสดิการที่ได้รับ สภาพการทำงาน สภาพความเป็นอยู่ ปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานประสบ เพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงผลประโยชน์สุทธิที่เป็นตัวเงิน ตลอดจนความพึงพอใจที่ได้รับจากการไปทำงานที่ไต้หวัน หลังจากนั้น

จึงได้นำเสนอผลการศึกษาในการประชุม เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน แสดงความเห็นต่องานวิจัยในการประชุมครั้งนี้ด้วย

งานศึกษานี้จะได้เสนอแนะนโยบายที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการแรงงานของภายในประเทศ ตลอดจนการเจรจาและประสานความร่วมมือระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลไต้หวัน ข้อมูลที่รวบรวมไว้อย่างเป็นระบบในงานศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อกระทรวงแรงงานในการให้คำแนะนำที่ถูกต้องและเหมาะสมกับแรงงานไทย อีกทั้งแรงงานไทยจะสามารถใช้ข้อมูลเหล่านี้ประกอบการตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงเป็นการเผยแพร่ข้อมูลความรู้สู่นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ อีกด้วย และงานศึกษานี้ยังถือเป็นแนวทางต่อกระทรวงแรงงานในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับประเทศอื่น ๆ ต่อไป

งานศึกษานี้ประกอบด้วย 6 บท ดังนี้ บทแรกเป็นวรรณกรรมปริทัศน์ที่จะทบทวนแนวคิดทางทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดทางทฤษฎีและวิธีการศึกษา บทที่ 3 แสดงผลการศึกษาจากข้อมูลทหุติยภูมิการไปทำงานต่างประเทศและที่ไต้หวันของแรงงานไทย บทที่ 4 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย กฎหมาย และสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างชาติที่ทำงานในไต้หวัน บทที่ 5 แสดงผลการศึกษาเกี่ยวกับผลประโยชน์สุทธิทางเศรษฐกิจที่ได้จากแบบสอบถาม บทที่ 6 วิเคราะห์ผลการศึกษาที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง สรุปผลการศึกษา และนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย