



การศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยที่ไปทำงาน
ต่างประเทศ กรณีศึกษากลุ่มประเทศ: ไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี และญี่ปุ่น

โดย

นางสาวณัฐสิริ ตั้งวงศ์งาม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยที่ไปทำงาน
ต่างประเทศ กรณีศึกษากลุ่มประเทศ: ไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี และญี่ปุ่น

โดย

นางสาวณัฐสิริ ตั้งวงศ์งาม



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

STUDYING ECONOMIC WORTHINESS OF THAI LABOUR
MIGRATION FOR INDIVIDUAL LEVEL CASE STUDY:
TAIWAN SOUTH KOREA AND JAPAN

BY

MISS NATSIRI TANGWONGNGAM

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS

BUSINESS ECONOMICS

FACULTY OF ECONOMICS

THAMMASAT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2018

COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะเศรษฐศาสตร์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นางสาวณัฐสิริ ตั้งวงศ์งาม

เรื่อง

การศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ
กรณีศึกษากลุ่มประเทศ: ไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี และญี่ปุ่น

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)

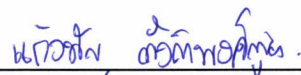
เมื่อ วันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2562

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภชัย ศรีสุชาติ)

กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. แก้วขวัญ ตั้งติพงษ์กุล)

คณบดี



(รองศาสตราจารย์ ดร. ชยันต์ ตันติวัสดาการ)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

การศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของ
แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ กรณีศึกษากลุ่ม
ประเทศ: ไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี และญี่ปุ่น

ชื่อผู้เขียน

นางสาวณัฐสิริ ตั้งวงศ์งาม

ชื่อปริญญา

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย

เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ

เศรษฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภชัย ศรีสุชาติ

ปีการศึกษา

2561

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นการศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ กรณีศึกษากลุ่มประเทศไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี และญี่ปุ่น โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตัวแทนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานผ่านบริษัทจัดหางานและกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ใช้การวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจโดยการหาผลประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานต่างประเทศจากการวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ หรือ Cost Benefit Analysis เป็นเครื่องมือในการศึกษา

ผลการศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ พบว่า แรงงานไทยได้รับผลประโยชน์สุทธิสูงสุดจากการไปทำงานที่ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีโดยการเดินทางผ่านกรมการจัดหางาน รองลงมาคือ การไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นโดยเดินทางผ่านกรมการจัดหางานเช่นเดียวกัน ซึ่งผลประโยชน์สุทธิขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างท้องถิ่นที่สูงและจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของแรงงาน และเมื่อวิเคราะห์อัตราส่วนผลประโยชน์ต่อต้นทุนในการทำงานของทั้ง 3 ประเทศเพื่อเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเปรียบเทียบกรณีแรงงานยังคงทำงานในไทย พบว่า สัดส่วนผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการไปทำงานที่ประเทศไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี และญี่ปุ่น มีอัตราส่วนที่มากกว่าการทำงานที่ประเทศไทย ซึ่งสะท้อนถึงอัตราผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น หากแรงงานไทยตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

คำสำคัญ: แรงงาน, การเคลื่อนย้ายแรงงาน, การไปทำงานต่างประเทศ, ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ

Independent Study Title	STUDYING ECONOMIC WORTHINESS OF THAI LABOUR MIGRATION FOR INDIVIDUAL LEVEL CASE STUDY: TAIWAN SOUTH KOREA AND JAPAN
Author	Miss Natsiri Tangwongngam
Degree	Master of Arts
Major Field/Faculty/University	Business Economics Economics Thammasat University
Independent Study Advisor	Assistant Professor Supachai Srisuchart, Ph.D.
Academic Years	2018

ABSTRACT

Economic worthiness of Thai labour migration for individual; case study Taiwan, South Korea and Japan are studied. Samples are Thai worker in private company and Department of Employment at the Ministry of Labour. Data is gathered by in-depth interview and analyzed by cost benefit analysis. The results found that the highest net benefit is created by emigration to South Korea and Japan, respectively, work through channel of Department of Employment at the Ministry of Labour. Net benefit is influenced by the minimum wage rate and overtime hours. In addition, the study found that benefit cost ratio from emigrating to work in the three nations cited above exceeds the ratio of work in Thailand, so rate of return and benefits is occurring when Thai worker decided to migrate.

Keywords: Labor, Migration, Economic Worthiness

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ และการชี้แนะที่เป็นประโยชน์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แก้วขวัญ ตั้งติพงษ์กุล กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ซึ่งท่านได้กรุณาให้คำแนะนำตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเข้าพบเพื่อสัมภาษณ์

ขอขอบพระคุณตัวแทนแรงงานไทยที่ไปทำงานกลุ่มประเทศไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี และญี่ปุ่น ที่ให้ความช่วยเหลือและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบคำถามสัมภาษณ์

ขอขอบพระคุณบิดามารดาที่คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือจนทำให้ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษา

นางสาวณัฐสิริ ตั้งวงศ์งาม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	5
1.4 นิยามศัพท์	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศ	7
2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ	7
2.1.1.1 ทฤษฎีการย้ายถิ่นระหว่างประเทศดั้งเดิม	7
2.1.1.2 ทฤษฎีการเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องของการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศ	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเงินกลับ	12

2.2.1 New Economics of Labor Migration	12
2.2.2 Three Waves Theory	12
2.3 แนวคิดและทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับต้นทุนและผลประโยชน์	15
2.3.1 แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับต้นทุน	15
2.3.2 แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับผลประโยชน์	16
2.3.3 รูปแบบของการวิเคราะห์โครงการ	16
2.3.3.1 การวิเคราะห์ทางด้านเศรษฐศาสตร์	16
2.3.3.2 การวิเคราะห์ทางการเงิน	16
2.3.4 หลักเกณฑ์การตัดสินใจในการวิเคราะห์โครงการ	17
2.3.4.1 มูลค่าเงินปัจจุบันสุทธิ	17
2.3.4.2 อัตราผลตอบแทนภายในทางเศรษฐศาสตร์	18
2.3.4.3 อัตราส่วนผลประโยชน์ต่อต้นทุน	18
2.3.5 แนวคิดเกี่ยวกับอัตราส่วนลด	19
2.4 กระบวนการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ	19
2.4.1 การเดินทางไปต่างประเทศผ่านบริษัทจัดหางาน	19
2.4.2 การเดินทางไปทำงานต่างประเทศผ่านกรมการจัดหางาน	20
2.5 กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ	22
2.6 สถานการณ์และความต้องการแรงงาน	23
2.6.1 สถานการณ์และความต้องการแรงงานของประเทศไต้หวัน	23
2.6.2 สถานการณ์และความต้องการแรงงานของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี	24
2.6.3 สถานการณ์และความต้องการแรงงานของประเทศญี่ปุ่น	28
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
 บทที่ 3 วิธีการศึกษา	 39
3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	39
3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ	40
3.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ	40
3.2.3 ลักษณะคำถามของการสัมภาษณ์เจาะลึก	41

3.3 แบบจำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	44
4.1 การเปรียบเทียบตัวแปรทางด้านต้นทุนและผลประโยชน์ของการทำงาน	44
4.2 การวิเคราะห์ความคุ้มค่าของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน	46
4.2.1 ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ	46
4.2.2 ต้นทุนทางเศรษฐกิจ	48
4.2.3 ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจสุทธิ	50
4.3 การวิเคราะห์ความคุ้มค่าของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานที่เกาหลี	52
4.3.1 ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ	52
4.3.2 ต้นทุนทางเศรษฐกิจ	53
4.3.3 ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจสุทธิ	56
4.4 การวิเคราะห์ความคุ้มค่าของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่น	58
4.4.1 ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ	58
4.4.2 ต้นทุนทางเศรษฐกิจ	60
4.4.3 ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจสุทธิ	64
4.5 การวิเคราะห์มูลค่าปัจจุบันสุทธิ กรณีแรงงานไทยตัดสินใจทำงานในไทย	67
4.5.1 ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ	67
4.5.2 ต้นทุนทางเศรษฐกิจ	69
4.5.3 ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจสุทธิ	69
4.6 การวิเคราะห์อัตราส่วนผลประโยชน์ต่อต้นทุน	71
4.7 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตัวแทนกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน	72
4.7.1 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กรณีแรงงานเดินทางไปทำงานที่ประเทศไต้หวัน	72
4.7.2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กรณีแรงงานเดินทางไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี	73
4.7.3 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กรณีแรงงานเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น	73

	(7)
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	74
5.1 สรุปผลการศึกษา	74
5.2 ข้อเสนอแนะ	75
5.2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน	75
5.2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับแรงงานไทย	76
5.3 ข้อจำกัดของการศึกษา	76
รายการอ้างอิง	78
ภาคผนวก	82
ประวัติผู้เขียน	89

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ประเทศที่แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด 10 ลำดับ (ยอดสรุปประจำปี พ.ศ.2556-2560)	3
2.1 ความแตกต่างของการวิเคราะห์โครงการทางด้านเศรษฐศาสตร์และด้านการเงิน	17
2.2 สรุปการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการศึกษาความคุ้มค่า	35
2.3 สรุปการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการส่งเงินกลับและการย้ายถิ่น	36
4.1 สรุปและเปรียบเทียบตัวแปรอิสระด้านต้นทุนและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ	45
4.2 รายได้หรือผลตอบแทนจากการไปทำงานที่ได้วัน	47
4.3 ค่าล่วงเวลาและโบนัสจากการไปทำงานที่ได้วัน	47
4.4 ค่าใช้จ่ายในการไปทำงานที่ได้วันต่อครั้งต่อคน	48
4.5 ค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ได้วันต่อคน	49
4.6 ต้นทุนและผลประโยชน์ที่แรงงานได้รับ	51
4.7 รายได้หรือผลตอบแทนจากการไปทำงานที่เกาหลี	52
4.8 ค่าล่วงเวลาและโบนัสจากการไปทำงานที่เกาหลี	53
4.9 ค่าใช้จ่ายในการไปทำงานที่เกาหลีต่อครั้งต่อคน	54
4.10 ค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่เกาหลีต่อคน	55
4.11 ต้นทุนและผลประโยชน์ที่แรงงานได้รับ	57
4.12 รายได้หรือผลตอบแทนจากการไปทำงานที่ญี่ปุ่น	59
4.13 ค่าล่วงเวลาและโบนัสจากการไปทำงานที่ญี่ปุ่น	59
4.14 ค่าใช้จ่ายในการไปทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านกรมการจัดหางานต่อครั้งต่อคน	60
4.15 ค่าใช้จ่ายในการไปทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านบริษัทจัดหางานต่อครั้งต่อคน	61
4.16 ค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ญี่ปุ่นเดินทางผ่านกรมการจัดหางานต่อคน	61
4.17 ค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ญี่ปุ่นเดินทางผ่านบริษัทจัดหางานต่อคน	62
4.18 ต้นทุนและผลประโยชน์ที่แรงงานได้รับเดินทางผ่านกรมการจัดหางาน	65
4.19 ต้นทุนและผลประโยชน์ที่แรงงานได้รับเดินทางผ่านบริษัทจัดหางาน	66
4.20 รายได้หรือผลตอบแทนจากการทำงานในไทย	68
4.21 ค่าล่วงเวลาและโบนัสจากการทำงานในไทย	68
4.22 ค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ไทยต่อคน	69

4.23	ต้นทุนและผลประโยชน์ที่แรงงานได้รับ	70
4.24	อัตราส่วนผลประโยชน์ต่อต้นทุน	71



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (ยอดสรุปประจำปี พ.ศ.2556-2560)	2
1.2 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศจำแนกตามกลุ่มประเทศ (ยอดสรุปประจำปี พ.ศ.2556-2560)	2
1.3 สัดส่วนแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในปี พ.ศ.2560	4
1.4 รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ	4
2.1 การแจกแจงความถี่ของความชำนาญในประเทศ ก	10
2.2 การย้ายถิ่นในทางบวก	11
2.3 การย้ายถิ่นในทางลบ	12
2.4 รายได้ส่งกลับกรณีแรงงานชั่วคราว	13
2.5 รายได้ส่งกลับกรณีแรงงานที่ตัดสินใจตั้งรกรากในประเทศปลายทาง	14
2.6 กระบวนการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศผ่านบริษัทจัดหางาน	20
2.7 กระบวนการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศผ่านกรมการจัดหางาน	21
3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	39
4.1 สัดส่วนระหว่างค่าเฉลี่ยต้นทุนในการทำงานที่ได้หวั่น	50
4.2 สัดส่วนระหว่างค่าเฉลี่ยต้นทุนในการทำงานที่เกาหลี	56
4.3 สัดส่วนระหว่างค่าเฉลี่ยต้นทุนในการทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านกรมการจัดหางาน	63
4.4 สัดส่วนระหว่างค่าเฉลี่ยต้นทุนในการทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านบริษัทจัดหางาน	64

บทที่ 1

บทนำ

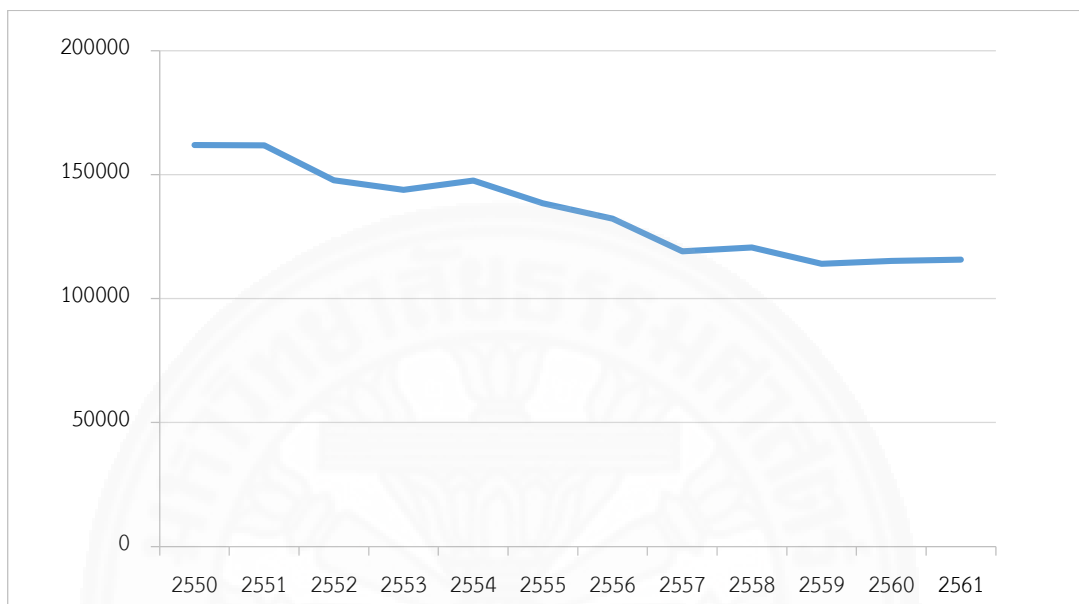
1.1 ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันแต่ละประเทศทั่วโลกมีมาตรการในการร่วมมือกันเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและเสริมสร้างความมั่นคง ก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างประเทศ ดังนั้นการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

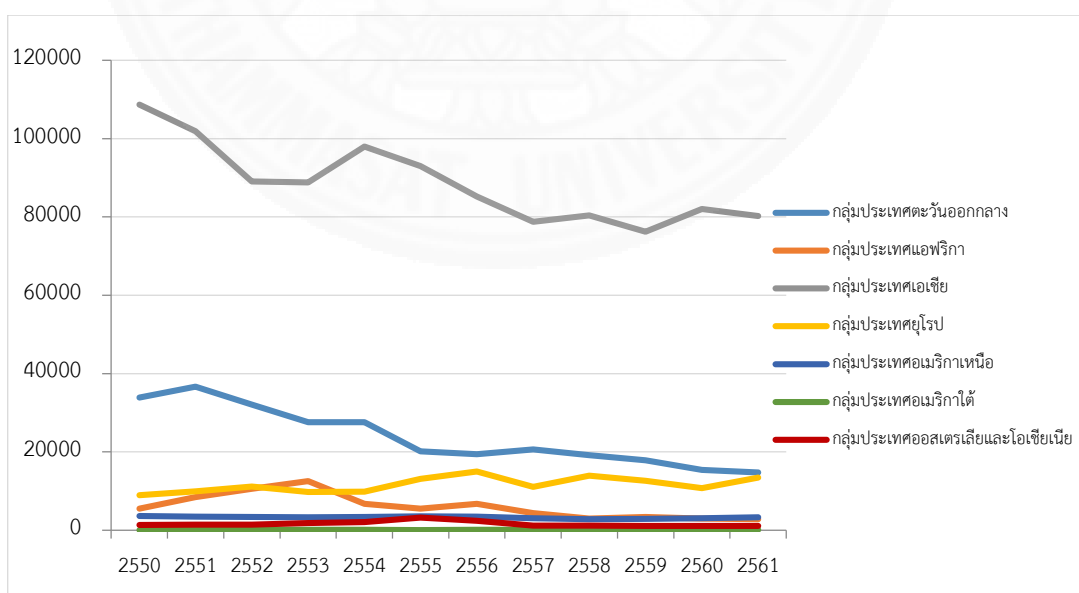
ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีการส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศมาเป็นระยะเวลานาน เริ่มตั้งแต่ที่ประเทศไทยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง จึงทำให้แรงงานไทยว่างงานเป็นจำนวนมาก ประกอบกับช่วงปีพ.ศ.2525 กลุ่มประเทศตะวันออกกลางเป็นกลุ่มประเทศที่เป็นผู้นำในการขายน้ำมัน มีความต้องการแรงงานจำนวนมาก แรงงานไทยจึงเริ่มเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และมีรายได้เงินส่งกลับประเทศจำนวนมาก รัฐบาลจึงให้ความสำคัญสนับสนุนในเรื่องของการไปทำงานต่างประเทศชัดเจนมากขึ้น แต่ต่อมาตลาดแรงงานไทยในกลุ่มประเทศตะวันออกกลางหดตัวในปีพ.ศ.2534 เนื่องจากสงครามอ่าวเปอร์เซีย การลดลงและขอยกเลิกการทำวีซ่าในซาอุดีอาระเบียของแรงงานไทยในปีพ.ศ.2532 เนื่องจากกรณีโจรกรรมเครื่องบินพระราชวังสีฟ้าของซาอุดีอาระเบีย ในทางกลับกันแรงงานไทยมีทางเลือกใหม่ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ นั่นคือ ความต้องการแรงงานจากกลุ่มประเทศเอเชีย โดยมีอัตราค่าจ้างตอบแทนที่เทียบเท่ากับกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง เช่น ประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ไต้หวัน ฮองกง บรูไน สิงคโปร์ และมาเลเซีย โดยจำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศรวมทั้งที่ไม่ใช่ครั้งแรก (Re-entry) ดังแสดงในภาพที่ 1.1 จะเห็นได้ว่าตั้งแต่ปีพ.ศ.2550 จนถึงปีพ.ศ.2559 มีแนวโน้มที่ลดลงอันเนื่องมาจากประเทศไทยมีความต้องการแรงงานภายในสูงขึ้น จนกระทั่งปีพ.ศ.2560 และปีพ.ศ.2561 พบว่าแรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มสูงขึ้นเป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 115,215 คน และ 115,654 คน ตามลำดับ ซึ่งอาจเป็นผลจากการขยายการผลิตชะลอตัว และอัตราการว่างงานในปีพ.ศ.2561 ที่เพิ่มสูงขึ้นเป็นร้อยละ 1.05

หากพิจารณาจำนวนแรงงานที่เดินทางไปต่างประเทศจำแนกตามกลุ่มประเทศหรือทวีป ในช่วงปีพ.ศ.2550-2561 แสดงในภาพที่ 1.2 พบว่าจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศสูงสุดอยู่ที่กลุ่มประเทศเอเชียและกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง โดยในปีพ.ศ.2561 มีจำนวนทั้งสิ้น 80,261 และ 14,760 คนตามลำดับ ซึ่งหากเปรียบเทียบกับสัดส่วนแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด พบว่าแรงงานที่เดินทางไปทำงานที่กลุ่มประเทศเอเชียมีสัดส่วนถึงร้อยละ 69

และหากพิจารณาแต่ละประเทศที่แรงงานไทยไปทำงานในปีพ.ศ.2561 พบว่า ตลาดหลักของแรงงานที่ไปทำงานสูงสุด ได้แก่ ประเทศไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น และอิสราเอล ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (ยอดสรุปประจำปีพ.ศ.2550-2561), จากกระทรวงแรงงาน, 2562.



ภาพที่ 1.2 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามกลุ่มประเทศ (ยอดสรุปประจำปีพ.ศ.2550-2561), จากกระทรวงแรงงาน, 2562.

ตารางที่ 1.1

ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด 10 ลำดับ (ยอดสรุปประจำปีพ.ศ. 2556-2561)

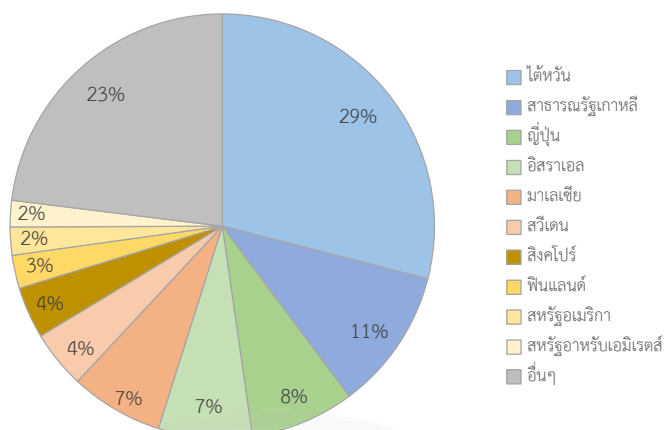
ปี พ.ศ.	2556		2557		2558		2559		2560		2561	
ลำดับที่	ประเทศ	แรงงานไทย(คน)	ประเทศ	แรงงานไทย(คน)	ประเทศ	แรงงานไทย(คน)	ประเทศ	แรงงานไทย(คน)	ประเทศ	แรงงานไทย(คน)	ประเทศ	แรงงานไทย(คน)
1	ไต้หวัน	34,282	ไต้หวัน	36,370	ไต้หวัน	36,283	ไต้หวัน	34,254	ไต้หวัน	35,199	ไต้หวัน	33,546
2	สาธารณรัฐเกาหลี	13,432	สิงคโปร์	8,659	สาธารณรัฐเกาหลี	11,592	สาธารณรัฐเกาหลี	12,483	สาธารณรัฐเกาหลี	12,609	สาธารณรัฐเกาหลี	12,476
3	สิงคโปร์	11,189	อิสราเอล	8,571	ญี่ปุ่น	7,604	ญี่ปุ่น	8,477	ญี่ปุ่น	9,196	ญี่ปุ่น	9,180
4	อิสราเอล	7,474	สาธารณรัฐเกาหลี	8,468	สิงคโปร์	7,336	อิสราเอล	8,207	อิสราเอล	7,494	อิสราเอล	8,260
5	ญี่ปุ่น	6,951	ญี่ปุ่น	7,542	อิสราเอล	7,243	สิงคโปร์	6,198	มาเลเซีย	7,141	มาเลเซีย	8,182
6	สวีเดน	6,615	สหรัฐอเมริกา เอมิเรตส์	5,099	สหรัฐอเมริกา เอมิเรตส์	4,698	สหรัฐอเมริกา เอมิเรตส์	4,439	สิงคโปร์	5,399	สวีเดน	5,084
7	สหรัฐอเมริกา เอมิเรตส์	5,724	มาเลเซีย	3,281	สวีเดน	4,199	ฟินแลนด์	3,786	สหรัฐอเมริกา เอมิเรตส์	3,270	สิงคโปร์	4,553
8	มาเลเซีย	3,918	อินโดนีเซีย	3,164	ฟินแลนด์	3,844	สวีเดน	3,469	สวีเดน	3,218	ฟินแลนด์	2,917
9	ฟินแลนด์	3,532	สวีเดน	2,940	มาเลเซีย	3,418	มาเลเซีย	2,988	สหรัฐอเมริกา	2,354	สหรัฐอเมริกา	2,472
10	อินโดนีเซีย	3,154	ฟินแลนด์	2,858	อินโดนีเซีย	2,771	ฮ่องกง	2,145	ฮ่องกง	2,296	สหรัฐอเมริกา เอมิเรตส์	2,326

หมายเหตุ: กระทรวงแรงงาน, 2562.

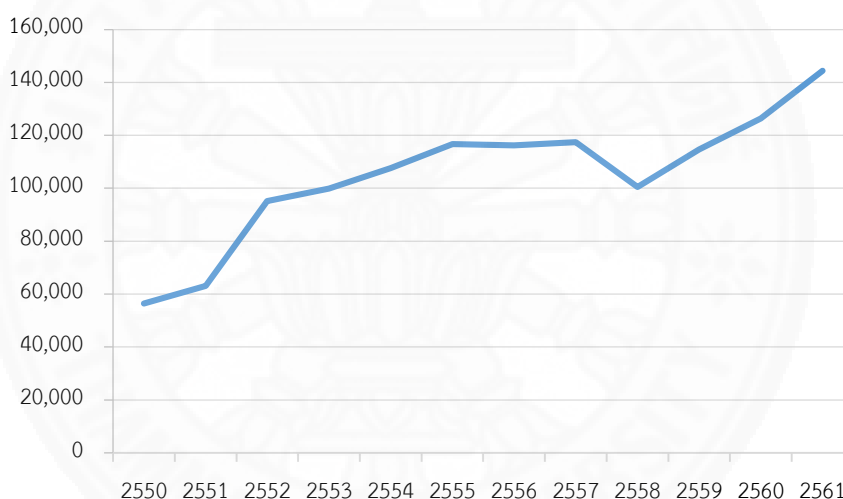
จำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในปีพ.ศ.2561 มาเปรียบเทียบกับสัดส่วนแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด พบว่าแรงงานที่เดินทางไปทำงานสูงสุด 3 ประเทศคือ ประเทศไต้หวันมีจำนวน 33,546 คน สัดส่วนร้อยละ 29 สาธารณรัฐเกาหลีมีจำนวน 12,476 คน สัดส่วนร้อยละ 11 และญี่ปุ่นมีจำนวน 9,180 คน มีสัดส่วนร้อยละ 8 ดังแสดงในภาพที่ 1.3

เมื่อพิจารณาเงินส่งกลับประเทศตั้งแต่ปีพ.ศ.2550 ถึง พ.ศ.2561 ดังแสดงในภาพที่ 1.4 มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเงินส่งกลับนี้สะท้อนให้เห็นถึงปริมาณเงินออมหรือรายรับหลังหักค่าใช้จ่ายแล้วของแรงงานไทย โดยมีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งในปีพ.ศ.2561 มีจำนวนเงินส่งกลับประเทศถึง 144,451 ล้านบาท โดยเงินส่งกลับในปีนี้มีจำนวนที่สูงที่สุดในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ซึ่งส่วนทางกับจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ดังข้อมูลที่แสดงในข้างต้น

ดังนั้น การศึกษาถึงความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยที่เดินทางไปต่างประเทศ ซึ่งแสดงถึงรายรับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการไปทำงานในต่างประเทศ รวมถึงมาตรการที่เกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ จะเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจและเป็นประโยชน์ของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศต่อไปในอนาคต



ภาพที่ 1.3 สัดส่วนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศในปีพ.ศ.2561, ยอดสรุปประจำปี, จากกระทรวงแรงงาน, 2562.



ภาพที่ 1.4 รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (ล้านบาท) ยอดสรุปประจำปี พ.ศ.2550-2561, ยอดสรุปประจำปี, จากธนาคารแห่งประเทศไทย, 2562.

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาค่าใช้จ่ายและค่าบริการที่บริษัทจัดหางานหรือกรมการจัดหางานในประเทศไทยเรียกเก็บกับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ว่าค่าใช้จ่ายเฉลี่ยของประเทศ ไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี และญี่ปุ่น มีความแตกต่างกันอย่างไร

2. เพื่อศึกษาอัตราค่าจ้าง หรือผลตอบแทนที่แรงงานไทยจะได้รับในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแต่ละประเภทงานที่ประเทศนั้นๆ อนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้าไปทำงานทั้งหมด โดยศึกษาเฉพาะแรงงานไร้ทักษะหรือแรงงานตามความต้องการของแต่ละประเทศเท่านั้น

3. เพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคล จากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ซึ่งเปรียบเทียบกันระหว่างประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานจำนวนมากที่สุด 3 อันดับแรก โดยใช้ฐานมูลค่าปัจจุบันสุทธิ

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยศึกษาถึงผลประโยชน์สุทธิที่แรงงานจะได้รับจากการไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งผู้วิจัยเลือกประเทศที่ต้องการจะศึกษาจากจำนวนที่แรงงานไทยเคลื่อนย้ายไปทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ประเทศไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี และญี่ปุ่น ซึ่งศึกษาเฉพาะช่องทางการจัดส่ง 2 วิธี คือ วิธีเดินทางผ่านบริษัทจัดหางาน และผ่านกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยมีขอบเขตดังนี้

1.3.1 ปัจจัยทางด้านต้นทุนและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

1.3.1.1 ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ คือ เงินเดือนหรืออัตราค่าจ้างที่ได้รับทั้งหมด

1.3.1.2 ต้นทุนทางเศรษฐกิจ คือ ค่าทำหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสอบสุขภาพที่ประเทศต้นทาง ค่านายหน้า ค่าเดินทาง ค่าวีซ่า ค่าใบอนุญาตทำงาน และค่าเรียนภาษา ซึ่งเป็นต้นทุนก่อนการไปทำงานต่างประเทศ ส่วนค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าธรรมเนียมการโอนเงิน ค่าใช้จ่ายส่วนตัว ค่าตรวจสอบสุขภาพที่ประเทศปลายทาง และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ซึ่งเป็นต้นทุนระหว่างการทำงานต่างประเทศ

1.3.2 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ

1.3.2.1 ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคล ซึ่งเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประเทศ 3 ประเทศ โดยวัดจากผลประโยชน์สุทธิหรือมูลค่าปัจจุบันสุทธิจากการไปทำงานต่างประเทศ

1.4 นิยามศัพท์

ระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ หมายถึง บุคคล องค์กร กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

บริษัทจัดหางาน หมายถึง บริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนต่อนายทะเบียนขออนุญาตกับกรมการจัดหางานเพื่อทำธุรกิจเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ

ตลาดแรงงานต่างประเทศ หมายถึง ตลาดแรงงานที่รับแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติไปทำงานในประเทศนั้น

ค่าจ้าง (ค่าแรง) หมายถึง ผลตอบแทนที่แรงงานได้รับจากการยินยอมให้ผู้ผลิตใช้บริการจากแรงงานของตน ผลตอบแทนที่แรงงานได้รับนี้อาจอยู่ในรูปค่าจ้างต่อชั่วโมง ต่อวัน ต่อสัปดาห์ หรืออาจเป็นค่าจ้างเหมาเป็นจำนวนเงินก้อนต่อชิ้นงานก็ได้ อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับจะแตกต่างกันไปตามประเภทของแรงงาน จำนวนแรงงานที่มีอยู่และอื่นๆ เป็นต้น

การเคลื่อนย้ายแรงงาน หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรหรือแรงงานจำนวนหนึ่งจากพื้นที่หนึ่งไปสู่พื้นที่หนึ่ง เพื่อดำรงชีวิตและกระทำกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบสถานการณ์ตลาดแรงงานในต่างประเทศ และวิธีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
2. เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจความคุ้มค่าของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ (ได้หวั่น สาธารณรัฐเกาหลี และญี่ปุ่น) ของแรงงานไทย

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้เป็นการรวบรวม ทฤษฎีและงานวิจัยในอดีต ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศ การส่งเงินกลับของแรงงาน ต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากไปทำงานในประเทศนั้นๆ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศ

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

2.1.1.1 ทฤษฎีการย้ายถิ่นระหว่างประเทศดั้งเดิม (The initiation of international migration) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่น โดยแบ่งดังนี้

(1) แนวคิดของเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก: ทฤษฎีมหภาค (Neoclassical economics: Macro Theory)

สาเหตุที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นคือ ความแตกต่างของอุปสงค์ และ อุปทานของแรงงาน ซึ่งทำให้เกิดความแตกต่างในเรื่องของค่าจ้างระหว่างสองพื้นที่ เป็นผลให้ประเทศที่มีแรงงานมากค่าจ้างต่ำอพยพไปยังประเทศที่มีแรงงานน้อยค่าจ้างสูงกว่า โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled labor) ซึ่งแรงงานที่มีฝีมือเป็นแรงงานในส่วนที่เป็นทุนมนุษย์ (Human capital) โดยค่าจ้างของแรงงานกลุ่มนี้ หากอยู่ในประเทศที่มีแรงงานมาก ค่าจ้างก็ยังคงทำให้การเคลื่อนย้ายของแรงงานกลุ่มนี้น้อยกว่าแรงงานไร้ฝีมือ

(2) แนวคิดของเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก: ทฤษฎีจุลภาค (Neoclassical economics: Micro Theory)

เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการย้ายถิ่นโดยมองในระดับปัจเจกชน Sjaastad (1962), Todaro (1969) และ Maruszko (1987) อธิบายว่า ผู้ย้ายถิ่นจะตัดสินใจย้ายหรือไม่นั้น ผู้ย้ายถิ่นจะมีการเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับก่อน หากประเมินแล้วได้รับผลตอบแทนเป็นบวก ก็จะย้ายไปยังพื้นที่นั้น นอกจากนี้ยังถือว่าผู้ย้ายถิ่นไปต่างประเทศมีการลงทุนด้านทุนมนุษย์ให้กับตนเอง เพราะทำให้ตนได้รับทักษะเพิ่มขึ้นจากประสบการณ์ในต่างประเทศ ในขณะที่เดียวกันจะต้องมีการฝึกฝนภาษา ทักษะ เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมก่อนไปทำงานต่างประเทศ ซึ่ง

ส่วนนี้เป็นต้นทุนอย่างหนึ่งนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายทั่วไปที่เสียระหว่างการเดินทางค่าใช้จ่ายในการกิน อยู่ขณะทำงาน ตลอดจนต้นทุนทางด้านจิตใจอันเนื่องจากการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่

(3) ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ใหม่ว่าด้วยเรื่องการย้ายถิ่น (The new economics of migration)

เป็นการมองการย้ายถิ่นอย่างซับซ้อนมากขึ้น โดยมีการนำปัจจัยทาง สังคมมาพิจารณาร่วมกับปัจจัยทางเศรษฐกิจ ซึ่งลักษณะสำคัญคือ การศึกษาการตัดสินใจที่ระดับ ครัวเรือน ซึ่งต้องคำนึงถึงความเสี่ยงและความเสี่ยงภัยที่เกิดขึ้นเมื่อตัดสินใจย้ายถิ่นไป Stark และ Levhari (1982), Stark (1984), Katz และ Stark (1986), Lauby และ Stark (1988), Taylor (1986) และ Stark (1991) อธิบายถึงการพิจารณาการตัดสินใจในระดับครัวเรือนก็เหมือนกับการพิจารณา ระดับบุคคล ซึ่งครัวเรือนจะทำหน้าที่คอยควบคุมความเสี่ยง เพื่อรักษาระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ ทางเศรษฐกิจของครอบครัวไว้ โดยใช้วิธีการการกระจาย การจัดสรรทรัพยากรในครอบครัวไปในที่ ต่างๆ ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าค่าจ้างและการจ้างงานในประเทศมีความสัมพันธ์เป็นลบกับบุคคลเหล่านั้น เนื่องจากรายได้ที่ได้รับภายในประเทศเป็นเพียงรายได้ที่พอยังชีพเท่านั้น โดยการไปทำงานใน ต่างประเทศและส่งเงินกลับมาให้ครอบครัวย่อมเป็นสิ่งที่ดีกว่า

(4) ทฤษฎีตลาดแรงงานทวิลักษณ์ (Dual labor market theory)

เป็นทฤษฎีที่ได้ กล่าวถึงตลาดแรงงานของประเทศที่พัฒนาแล้ว จะ ประสบปัญหาแรงงานท้องถิ่นไม่ประสงค์จะทำงานในตลาดล่าง จึงต้องรับแรงงานต่างชาติเข้ามา ทดแทน (ต้องใจ สุทัศน์ ณ อยุธยา. 2545, น. 19) โดย Piore (1979) อธิบายการย้ายถิ่นจากมุมมอง ด้านอุปทานของตลาดงาน โดยการย้ายถิ่นระหว่างประเทศนั้นมีสาเหตุมาจากความแตกต่างของ นโยบายการจ้างงาน โครงสร้างของการพัฒนาประเทศระหว่างประเทศพัฒนาและประเทศที่กำลัง พัฒนา โดยมีปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก เช่น การว่างงานสูง หรือ ระดับ ค่าจ้างที่ต่ำเมื่อเทียบกับต่างประเทศ อุปสงค์ในตลาดงานมีน้อย ส่วนปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่ แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า เช่น ความต้องการแรงงานต่างชาติ มีค่าจ้างที่สูงขึ้น โดยสาเหตุที่ทำให้เกิดอุป สงค์แรงงานต่างชาติเนื่องจากปัญหา 4 ข้อ คือ 1) ปัญหาเงินเฟ้อด้านโครงสร้าง (Structural Inflation) ทำให้ค่าจ้างที่จะจ่ายให้คนงานไร้ฝีมือสูงกว่าปกติ 2) ปัญหาการขาดแรงจูงใจ (Motivational problems) การแบ่งชั้นในอาชีพทำให้เกิดแรงดึงดูดในการทำงานในบางอาชีพ เนื่องจากคนงานไม่ได้หวังแต่เพียงรายได้จากการทำงานเท่านั้น แต่ยังมีความต้องการความก้าวหน้าใน สังคมด้วย 3) เศรษฐกิจทวิลักษณ์ (Economic dualism) ได้อธิบายว่าถ้าหากแบ่งกิจการ อุตสาหกรรมออกเป็น 2 ประเภทคือ กิจการที่ใช้ทุนมากและกิจการที่ใช้แรงงานมาก ซึ่งกิจการที่ใช้ทุน มากคนท้องถิ่นต้องการที่จะทำงานมากกว่ากิจการที่ใช้แรงงานมาก เพราะกิจการที่ใช้แรงงานส่วน ใหญ่อัตราค่าจ้างหรือสวัสดิการที่ได้รับน้อย 4) ปัญหาโครงสร้างทางประชากรของแรงงาน (The

demography of labor supply) ปัญหาด้านนี้จะเป็นปัญหาอย่างมาก เพราะการที่สตรีได้เข้ามามีบทบาทในการทำงาน จะส่งผลให้อัตราการเจริญพันธุ์ลดลง จึงทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานเลย ต้องมีการรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทดแทน

(5) ทฤษฎีระบบโลก (World systems theory)

Wallerstein (1974) ได้อธิบายว่า การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ จะเกิดจากความไม่สมดุลของกระบวนการพัฒนาระบบทุนนิยมของโลก ประเทศที่มีทุนนิยมก้าวหน้าจะเป็นประเทศที่ดูแลระบบเศรษฐกิจโลก ดูแลปัจจัยการผลิตต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นที่ดิน วัตถุดิบ และแรงงานของประเทศอื่นๆ จะคอยควบคุมทรัพยากรเหล่านี้ ซึ่งรวมไปถึง กระแสการย้ายถิ่นระหว่างประเทศด้วย สำหรับในเรื่องที่ดินนั้น ประเทศทุนนิยมก้าวหน้าจะถ่ายทอดกระบวนการผลิตที่ทันสมัยให้กับประเทศที่ด้อยกว่า

2.1.1.2 ทฤษฎีการเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องของการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศ

(The perpetuation of international movement) เป็นแนวคิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยจะมองข้ามเรื่องเวลา และพื้นที่ ซึ่งทฤษฎีและแนวคิดมีดังนี้

(1) ทฤษฎีเครือข่าย (Network Theory)

เป็นทฤษฎีที่ได้กล่าวถึง การเคลื่อนย้ายแรงงานในแง่สังคมวิทยา โดยจะมีการเชื่อมโยงเครือข่ายกับผู้ที่ย้ายถิ่นเข้าไปอยู่ก่อนหน้าแล้ว โดยเครือข่ายที่เชื่อมโยงจะเป็นความสัมพันธ์ในหมู่ญาติ พี่น้อง เพื่อนฝูง หรือเพื่อนบ้านในท้องถิ่นเดิม ซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าไปในประเทศที่มีเครือข่ายอยู่นั้นจะเป็นการลดความเสี่ยงและต้นทุนที่เกิดขึ้นได้

(2) ทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory)

เมื่อการย้ายถิ่นเกิดขึ้น ก็จะทำให้มีสถาบันเอกชนและองค์กรอาสาสมัครเกิดขึ้นตามมา เพื่อทำให้เกิดความพอใจในการจัดความไม่สมดุลระหว่างจำนวนประชากรที่ต้องการอพยพเข้าไปในประเทศที่ร่ำรวยไปด้วยทุนกับการจำกัดจำนวนวิชาที่จะขอในประเทศเหล่านั้นจึงกลายเป็นช่องโหว่ที่ทำให้เกิดการแสวงหากำไรของผู้ประกอบการและสถาบันต่างๆ ที่อยู่ในตลาดมีดมากขึ้น

(3) ความเป็นเหตุผลสะสม (Cumulative causation)

เนื่องจากการเติบโตของเครือข่ายและมีการพัฒนาสถาบันขึ้นมาสนับสนุนผู้ย้ายถิ่นในวิธีการต่างๆ ทำให้มีการเพิ่มการย้ายถิ่นแรงงานภายในประเทศที่ขาดแคลน

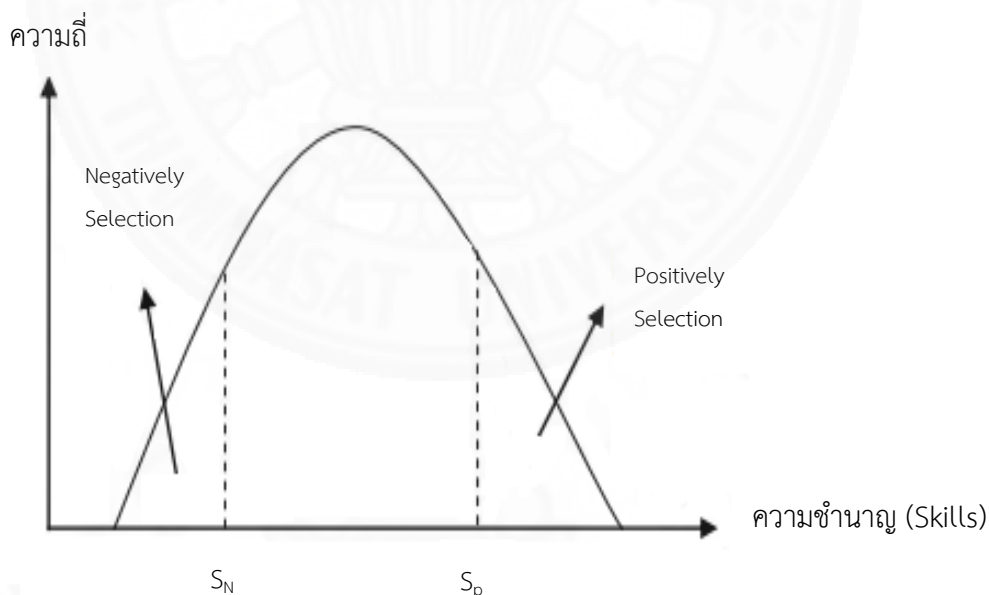
(4) ทฤษฎีระบบการย้ายถิ่น (Migration system theory)

ทฤษฎีระบบโลกทฤษฎีเครือข่าย ทฤษฎีสถาบัน และทฤษฎีความเป็นเหตุผลสะสม ได้กล่าวถึงการไหลของการย้ายถิ่นเป็นการวัดด้านเสถียรภาพและโครงสร้างภายในพื้นที่และช่วงเวลา ซึ่งเป็นการสะท้อนในเรื่องความมั่นคงของระบบการย้ายถิ่น แต่ในระบบนี้จะ

เปรียบเทียบคุณลักษณะด้านการแลกเปลี่ยนสินค้า ทุน และ ประชากร ระหว่างประเทศที่มีความก้าวหน้ามากกว่ากับประเทศที่ด้อยกว่า หรือกลุ่มประเทศที่รับแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศและกลุ่มประเทศที่ส่งแรงงานออก โดยมีการไหลเข้า-ออกของผู้อพยพเข้าในประเทศที่รับแรงงานเป็นจำนวนมาก

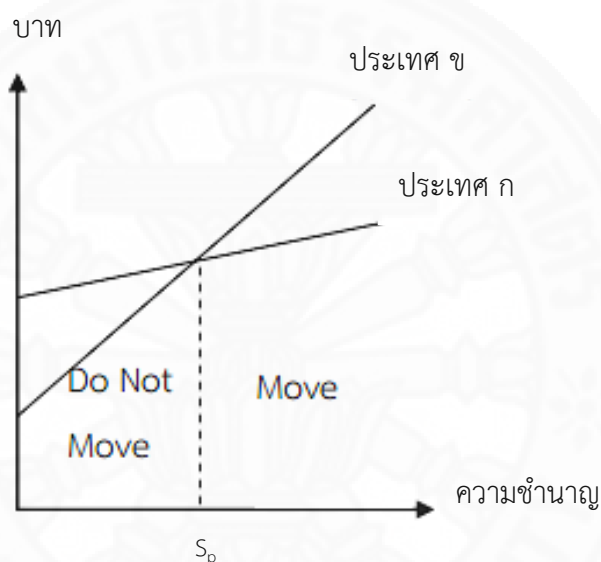
(5) แบบจำลองการตัดสินใจในการย้ายถิ่น (Roy Model)

Roy (1987) กล่าวว่า การย้ายถิ่นของแรงงานของประเทศต้นทางมายังประเทศปลายทาง มีสาเหตุสำคัญมาจากการที่แรงงานต้องการมีรายได้ที่สูงกว่าที่ทำงานในประเทศต้น ขณะเดียวกันงานที่แรงงานย้ายถิ่นต้องทำนั้น จะเป็นงานที่แรงงานของคนในท้องถิ่นประเทศปลายทางไม่ยอมทำ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นงานประเภทไม่ต้องใช้ทักษะแรงงานมากนัก และการเคลื่อนย้ายเข้าไปทำงานของแรงงานเหล่านี้จะถือว่าเป็นประเภทที่คัดเลือกในทางลบ (Negatively Selected Immigrant Firm) ส่วนแรงงานในท้องถิ่นของประเทศปลายทางที่ไม่ยอมทำงานบางประเภทในประเทศของตนก็อาจจะย้ายถิ่น ไปทำงานในประเทศอื่น นอกจากนี้ยังมีแรงงานอีกกลุ่มหนึ่งที่ย้ายไปทำงานในประเทศปลายทาง ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้จะเป็นแรงงานที่มีทักษะ ถือว่าเป็นการคัดเลือกในทางบวก (Positively Selected Immigrant Firm) ดังภาพที่ 2.1



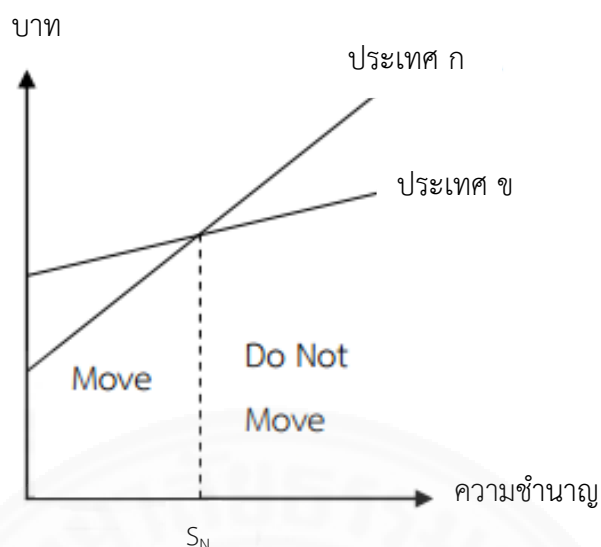
ภาพที่ 2.1 การแจกแจงความถี่ของความชำนาญในประเทศ ก. โดย Roy (2000).

นอกจากนี้ได้มีการศึกษาการย้ายถิ่นเข้าประเทศปลายทางหรือประเทศ ข. กับประเทศต้นทางหรือประเทศ ก. พบว่า ถ้าอัตราค่าจ้างในประเทศ ก. สูงกว่าประเทศ ข. จะไม่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานออกจากประเทศ ก. ในทางตรงกันข้าม หากอัตราค่าจ้างในประเทศ ก. ต่ำกว่าประเทศ ข. จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานออกจากประเทศ ก. ดังนั้นเส้นค่าจ้าง-ความชำนาญของประเทศ ข. จะมีความชันกว่า การย้ายถิ่นเข้า-ออกจะเป็นบวก จำนวนแรงงานที่มากกว่าจุด S_p ซึ่งเป็นจุดที่มีประสิทธิภาพแรงงานจะมีการย้ายถิ่น ถือว่าเป็นการย้ายถิ่นในทางบวก โดย แรงงานเหล่านี้จะเป็นแรงงานที่มีทักษะสูง (แรงงานมีฝีมือ) ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 การย้ายถิ่นในทางบวก. โดย Roy (2000).

ส่วนภาพที่ 2.3 หากอัตราค่าจ้างในประเทศต้นทางหรือประเทศ ก. มากกว่าประเทศปลายทางหรือประเทศ ข. จะไม่มีการเคลื่อนย้ายออกจากประเทศต้นทาง ดังนั้นเส้นค่าจ้าง-ความชำนาญของประเทศ ข. จะมี ความชันน้อยกว่าประเทศ ก. การย้ายถิ่นเข้า-ออกจะเป็นลบ จำนวนแรงงานที่น้อยกว่าจุด S_N ที่เป็นจุดที่มีประสิทธิภาพแรงงานจะย้ายถิ่น ถือว่าเป็นการย้ายถิ่นในทางลบ โดยแรงงานเหล่านี้จะเป็น แรงงานประเภทที่มีทักษะต่ำ (แรงงานไร้ฝีมือ)



ภาพที่ 2.3 การย้ายถิ่นในทางลบ. โดย Roy (2000).

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเงินกลับ

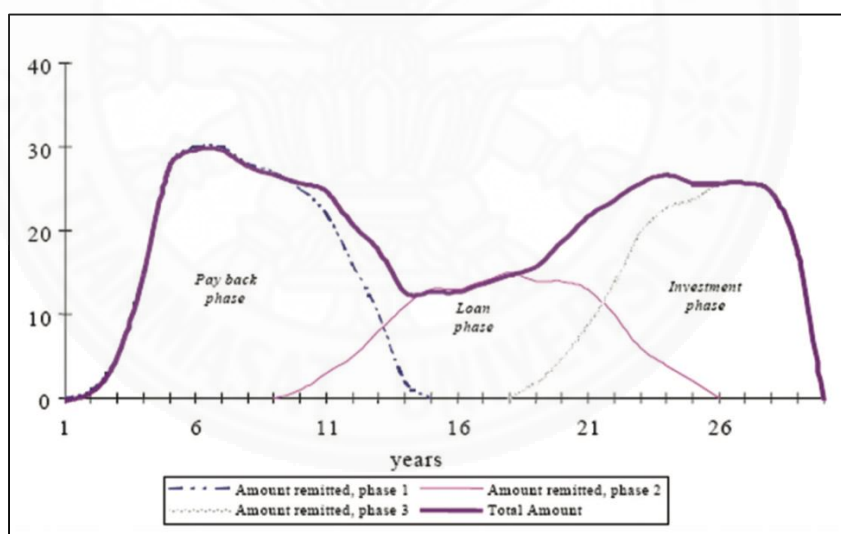
2.2.1 New Economics of Labor Migration – NELM

Stark และ Bloom (1985) อธิบายว่า ครอบครัวมีส่วนร่วมในการส่งแรงงานมาทำงานในต่างประเทศ โดยการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเริ่มต้นเพื่อส่งสมาชิกในครอบครัวมาทำงาน เมื่อเดินทางมาทำงานไปต่างประเทศสำเร็จแล้ว แรงงานจึงต้องส่งเงินบางส่วนกลับประเทศบ้านเกิดเพื่อเป็นการจ่ายคืนให้แก่ครอบครัว โดยเริ่มแรกปริมาณเงินส่งกลับจะติดลบ เนื่องจากครอบครัวในประเทศบ้านเกิดต้องทำหน้าที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งหมด และเงินส่งกลับจะสูงขึ้นหลังจากที่แรงงานได้รับเงินเดือน แต่หากแรงงานตัดสินใจที่จะตั้งรกรากอยู่ในประเทศนั้นเลย เงินส่งกลับจะลดลง ซึ่งแรงงานเหล่านี้จะทำหน้าที่เป็นผู้ประกันรายได้ (Income Insurer) ซึ่งจะส่งเงินกลับเมื่อจำเป็นเท่านั้น แต่ในทางกลับกัน แรงงานที่ตั้งใจที่จะเดินทางกลับประเทศบ้านเกิด แรงงานจะทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนรายได้ (Income Supporter) ซึ่งการส่งเงินกลับจะเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ

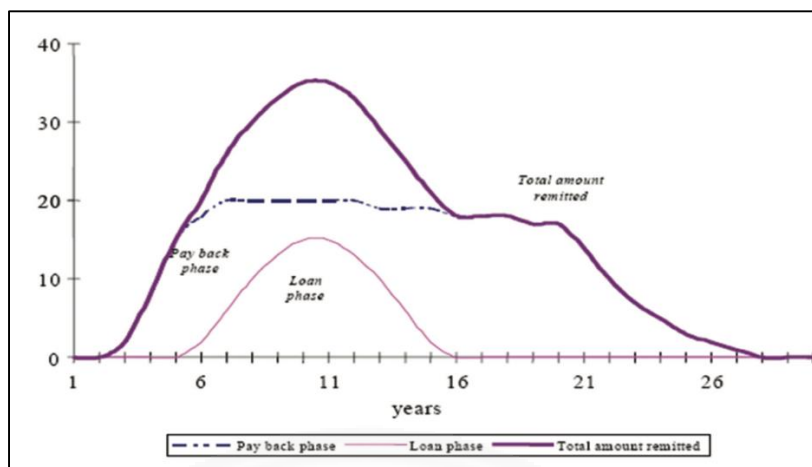
2.2.2 Three Waves Theory

Poirine (1997, น. 589-611 อ้างถึงใน Buch, Kuckulenz, Le Manchec, 2002, น. 6-7) อธิบายพฤติกรรมของการส่งเงินกลับของแรงงานในต่างประเทศในรูปแบบทฤษฎีคลื่นสามลูก หรือ Three Waves Theory ซึ่งมีความใกล้เคียงกับ NELM โดยกล่าวว่ารายได้เงินส่งกลับเป็นการจ่ายหนี้ที่เกิดจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital Development) โดยมีความคาดหวังว่า การจ่ายคืนนี้จะมีมูลค่ามากกว่าการลงทุนแรกทฤษฎีคลื่นสามลูกแบ่งพฤติกรรมของการส่งเงิน

กลับของแรงงานออกเป็น 3 ระยะ ตามภาพที่ 2.4 ได้แก่ ระยะแรก คือ ระยะจ่ายคืน (Pay Back Phase) กล่าวคือ เมื่อแรงงานได้มาทำงานในต่างประเทศแล้วแรงงานจะส่งรายได้เงินกลับในจำนวนมาก เพื่อเป็นการจ่ายหนี้ที่เกิดจากการเดินทางมาทำงานในต่างประเทศ ระยะที่สอง คือ ระยะให้กู้ยืม (Loan Phase) เป็นระยะที่แรงงานมีรายได้มากพอที่จะส่งกลับเพื่อให้ญาติพี่น้องกู้ยืม ในระยะนี้พบว่าปริมาณเงินส่งกลับจะลดลงอย่างมาก เนื่องจากมีใช้แรงงานทุกคนที่ต้องการส่งเงินกลับให้ญาติพี่น้องกู้ยืม และระยะที่สาม คือ ระยะลงทุน (Investment Phase) เป็นระยะที่แรงงานเตรียมตัวกลับประเทศ หลังจากที่ได้ลงทุนและสะสมทุนในประเทศบ้านเกิดแล้ว ดังนั้นในระยะนี้รายได้เงินส่งกลับจะมีปริมาณสูงขึ้นมากอีกครั้ง ซึ่งปริมาณเงินส่งกลับจะสูงที่สุดในกลุ่มแรงงานประเภทชั่วคราว (Temporary) เนื่องจากแรงงานประเภทนี้จะอยู่ในวงจรดังกล่าวในระยะสั้น หากแรงงานตัดสินใจตั้งรกรากอยู่ในประเทศปลายทาง รายได้ส่งกลับจะมีปริมาณลดลงหรือหายไปที่สุดในระยะ Investment Phase ตามภาพที่ 2.5 ซึ่งข้อสรุปดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Collier Piracha และ Randazzo (2011) ที่พบว่าแรงงานแบบหมุนเวียน (Circular Migrant) จะมีการส่งเงินกลับสูงกว่าแรงงานที่ตั้งใจเดินทางกลับแบบถาวร



ภาพที่ 2.4 รายได้ส่งกลับกรณีแรงงานชั่วคราว. โดย Poirine (1997).



ภาพที่ 2.5 รายได้ส่งกลับกรณีแรงงานที่ตัดสินใจตั้งรกรากในประเทศปลายทาง. โดย Poirine (1997).

แนวความคิดของนักวิชาการที่สนับสนุนทฤษฎีของ NELM และ Poirine ได้แก่ แนวคิด ของ Glytos (1997) และ Havolli (2009) ที่สรุปตรงกันว่าแรงงานที่มีความตั้งใจกลับประเทศจะมีแนวโน้มส่งเงินกลับประเทศและสะสมทุนมากกว่าแรงงานที่ไม่ตั้งใจกลับประเทศ โดยงานศึกษาของ Glytos มุ่งที่ประเภทของแรงงาน ได้แก่ ประเภทชั่วคราว (Temporary) และถาวร (Permanent) โดย Glytos มองว่าแรงงานประเภทชั่วคราวมักมีความตั้งใจกลับประเทศในอนาคต ทำให้ต้องการสะสมเงินฝากเพื่อนำกลับไปในประเทศบ้านเกิดของตนเองและพัฒนาคุณภาพชีวิตของครอบครัว แรงงานประเภนี้จึงสามารถส่งเงินกลับและสะสมทุนได้มากและรวดเร็ว (Quick Savers) กว่าแรงงานที่ไม่ตั้งใจกลับประเทศ ในขณะที่ Havolli มองว่าการส่งเงินกลับของแรงงานถือเป็นการรักษาความสัมพันธ์กับครอบครัว (Maintaining Links) และเป็นการลงทุนเพื่อการเดินทางกลับในอนาคต เช่น การซื้อบ้าน ที่ดิน และการลงทุนทำธุรกิจ เป็นต้น โดยทั้งสองมีความเห็นตรงกันว่า การตัดสินใจไม่กลับประเทศส่งผลลบต่อปริมาณเงินส่งกลับ นอกจากนี้ Glytos ยังกล่าวอีกว่า แรงงานชั่วคราวนั้น จะมีทัศนคติและพฤติกรรมการส่งเงินกลับประเทศที่แตกต่างจากประเภทที่ต้องการอยู่อย่างถาวร นั่นคือ แรงงานชั่วคราวจะตั้งจุดมุ่งหมายในการสะสมเงินด้วยการลดคุณภาพชีวิตของตนเอง และไม่ใช้จ่ายเพื่อการบริโภค มีความประหยัด อดออม ใช้จ่ายเพียงที่จำเป็นเมื่ออยู่ในต่างประเทศ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและกลับมาใช้จ่ายในประเทศบ้านเกิด และด้วยความตั้งใจกลับประเทศของแรงงานเหล่านี้จึงไม่มีการลงทุนหรือสร้างเงื่อนไขใดๆ เพื่อการพำนักระยะยาวในต่างประเทศ หรืออาจสรุปได้ว่า เงินส่งกลับเป็นผลผลิตทางอ้อมของแรงงานที่ไม่ตั้งใจกลับประเทศ (Permanent) ในขณะที่เป็นภาระผูกพัน (Obligation Income Flow) ของแรงงานที่ตั้งใจกลับประเทศ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับต้นทุนและผลประโยชน์

แนวคิดพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับการวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ หลักเศรษฐศาสตร์พื้นฐานได้กล่าวไว้ว่า “ทรัพยากรนั้นมีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้นการ จัดสรรทรัพยากรจะต้องดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ” ในการลงทุนโครงการใดๆ ก็ตามย่อม จะต้องสูญเสียโอกาสในการนำทรัพยากรไปใช้ทำประโยชน์อื่นๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาความคุ้มค่าของการลงทุน โดยการพิจารณาจะต้องประเมินจากผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากโครงการเปรียบเทียบกับต้นทุนของโครงการ วิธีการดังกล่าวจะอาศัยแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ โดยใช้การวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ (Cost Benefit Analysis) หากผลประโยชน์มีมากกว่าต้นทุนจะถือว่าคุ้มค่าในการลงทุน และหากต้นทุนมากกว่าผลประโยชน์แล้วจะถือว่าไม่คุ้มค่าในการลงทุน แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับการวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์สรุปได้ดังนี้

2.3.1 แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับต้นทุน

โดยทั่วไปลักษณะของต้นทุนสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ 1. ต้นทุนในทางบัญชี (Account Cost) เป็นต้นทุนซึ่งคิดเฉพาะรายจ่ายที่เห็นได้ชัดว่ามีการจ่ายจริง (Explicit cost) มีหลักฐานการรับและจ่ายเงินที่บันทึกบัญชีได้ 2. ต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Cost) หมายถึง ต้นทุนทุกชนิดที่จำเป็นต่อการผลิตหรือการลงทุนไม่ว่าจะมีการจ่ายออกไปจริงหรือไม่ก็ตาม ซึ่งต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์จะเรียกว่าต้นทุนค่าเสียโอกาส (Opportunity Cost)

ต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์สามารถแบ่งย่อยลงไปได้อีกเป็นต้นทุนทางตรง (Direct Cost) และต้นทุนทางอ้อม (Indirect Cost) ซึ่งในแต่ละประเภทก็แบ่งย่อยเป็นต้นทุนที่สามารถวัดค่ารูปของตัวเงินได้และไม่สามารถวัดค่าในรูปของตัวเงินได้ สำหรับงานวิจัยนี้มีต้นทุนทางตรงและต้นทุนทางอ้อมดังนี้

ต้นทุนทางตรง (Direct Cost) หมายถึงต้นทุนที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ต้นทุนทางตรงจะประกอบด้วย ค่าทำหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพที่ประเทศต้นทาง ค่าตรวจสุขภาพที่ประเทศปลายทาง ค่านายหน้า ค่าวีซ่า และค่าใบอนุญาตทำงาน ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าธรรมเนียมการโอนเงิน และค่าใช้จ่ายส่วนตัว เป็นต้น

ต้นทุนทางอ้อม (Indirect Cost) หมายถึง ต้นทุนใดๆ อันเกิดจากผลกระทบจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งการประเมินต้นทุนทางอ้อมนั้นค่อนข้างจะยุ่งยาก เนื่องจากบางอย่างจะเป็นสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นและในงานวิจัยนี้ต้นทุนทางอ้อมไม่สามารถนำต้นทุนดังกล่าวมาวัดได้เป็นตัวเงิน การคาดคะเนและประเมินมูลค่าจะทำให้ยาก และก่อให้เกิดความสงสัยในความถูกต้องและความแม่นยำของการประเมิน เช่น ความเหงา ความรู้สึกคิดถึงบ้าน เป็นต้น ดังนั้นต้นทุนทางอ้อม

ส่วนใหญ่จึงถูกประเมินโดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนาทำให้การวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ของโครงการไม่สามารถนำไปจัดเรียงค่าเข้ามาร่วมพิจารณาได้

2.3.2 แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับผลประโยชน์

ผลประโยชน์สามารถจำแนกได้เป็นผลประโยชน์ทางตรง (Direct Benefit) ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตามวัตถุประสงค์หลักของโครงการและผลประโยชน์ทางอ้อม (Indirect Benefit) ซึ่งเป็นผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากวัตถุประสงค์หลัก ทั้งนี้ผลประโยชน์ทั้งสองประเภทยังสามารถจำแนกได้เป็นผลประโยชน์ที่สามารถวัดค่าได้ในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์ที่ไม่สามารถวัดค่าในรูปตัวเงินได้ ผลประโยชน์จากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เช่น ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการไปทำงาน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ที่ไม่ปรากฏรูปแบบของตัวเงินให้ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนั้นการวิเคราะห์มูลค่าของผลประโยชน์จึงอาศัย “ราคาเงา” (Shadow Price) โดยทางอ้อมสำหรับผลประโยชน์ที่ไม่สามารถวัดค่าในรูปของตัวเงินได้ ส่วนใหญ่จะใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาในการประเมินผลประโยชน์ ซึ่งมีเหตุผลในลักษณะเดียวกันกับต้นทุนทางอ้อม

2.3.3 รูปแบบของการวิเคราะห์โครงการ

การวิเคราะห์โครงการโดยทั่วไปแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.3.3.1 การวิเคราะห์ทางด้านเศรษฐศาสตร์ (Economic Analysis)

เป็นการวิเคราะห์โครงการโดยมองจากต้นทุนและผลประโยชน์ของระบบเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นปัจจัยการผลิตต่างๆ ที่ใช้ในโครงการจึงถูกกำหนดและวัดมูลค่าในรูปของต้นทุนค่าเสียโอกาสที่แท้จริง การวัดมูลค่าของต้นทุนและผลประโยชน์จะวัดจากต้นทุนและผลประโยชน์ที่มีผลต่อรายได้ที่แท้จริง ซึ่งเป็นมูลค่าของต้นทุน และผลประโยชน์ ณ ระดับราคาที่เป็นจริง หรือราคาเงา (Shadow Price) ซึ่ง การวิเคราะห์โครงการทางด้านเศรษฐศาสตร์นี้จึงเป็นการตรวจสอบโครงการในแง่ประสิทธิภาพของโครงการ

2.3.3.2 การวิเคราะห์ทางการเงิน (Financial Analysis)

เป็นการวิเคราะห์การลงทุนของเอกชน เพื่อหาผลตอบแทนทางการเงินหรือความสามารถในการทำกำไรของโครงการรวมถึงดำเนินโครงการอย่างไรก็ดีการวิเคราะห์ทางการเงินก็เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับโครงการของรัฐบาล เนื่องจากโครงการที่จะขอเงินไปลงทุนนั้นมีความจำเป็นต้องใช้เงิน ู้ในช่วงไหนจำนวนเท่าใด และเมื่อดำเนินงานแล้วโครงการนั้นจะสามารถก่อให้เกิดรายได้คุ้มกับเงินลงทุนพร้อมกับสามารถชำระเงินต้นและดอกเบี้ยได้หรือไม่ ซึ่งต้องอาศัยการวิเคราะห์ทางการเงิน

เนื่องจากรูปแบบการวิเคราะห์โครงการทั้งสองประเภทดังกล่าวข้างต้นมีวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์ต่างกัน ดังนั้นการประเมินต้นทุนและผลประโยชน์ของโครงการจึงแตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 2.1 ในทางปฏิบัติการวิเคราะห์โครงการทางการเงินจะเน้นไปที่

ฐานะการเงินจะดีขึ้นอย่างไร ดังนั้น โครงการที่ใช้การวิเคราะห์โครงการทางการเงินมักเป็นโครงการของเอกชนเป็นส่วนใหญ่ ส่วนการวิเคราะห์โครงการทางด้านเศรษฐศาสตร์นั้นจะถูกนำไปใช้ในโครงการลงทุนในแง่บริการสาธารณะ

ตารางที่ 2.1

ความแตกต่างของการวิเคราะห์โครงการทางด้านเศรษฐศาสตร์และด้านการเงิน

รายงาน	การวิเคราะห์ทางด้านเศรษฐศาสตร์	การวิเคราะห์ทางการเงิน
วัตถุประสงค์	วิเคราะห์ผลตอบแทนสุทธิของโครงการที่สังคมส่วนรวมได้รับ	วิเคราะห์ผลตอบแทนของเงินลงทุนของผู้เป็นเจ้าของทุน
ราคา	ราคาที่สะท้อนมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์ที่แท้จริง (Shadow price)	ราคาตลาด (Market price)
ภาษี	รายการโอนเงินของโครงการไปให้รัฐบาล	ต้นทุนค่าใช้จ่ายของโครงการ
เงินอุดหนุน	รายการโอนเงินจากรัฐบาลไปสู่โครงการ	รายได้ของโครงการ
ดอกเบี้ยที่เกิดจากการใช้ทุน	ไม่แยกรายการดอกเบี้ยออกจากผลตอบแทนของโครงการ	ดอกเบี้ยของการลงทุนจะนำไปหักออกจากผลตอบแทนของโครงการ
อัตราคิดลด	ต้นทุนค่าเสียโอกาสของทุน	อัตรารีดักเบี้ยจากการกู้ยืม

หมายเหตุ. Gittinger (1982).

2.3.4 หลักเกณฑ์การตัดสินใจในการวิเคราะห์โครงการ

การวิเคราะห์โครงการทางด้านเศรษฐศาสตร์จะต้องอาศัยหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจที่จะเลือกลงทุนซึ่งมีหลายรูปแบบหลายชนิด แต่ที่นิยมใช้กันทั่วไปสำหรับการวิเคราะห์โครงการมีดังต่อไปนี้

2.3.4.1 มูลค่าเงินปัจจุบันสุทธิ (Net Present Value, NPV)

เป็นการคำนวณเปรียบเทียบข้อมูลค่าต้นทุนทางด้านเศรษฐกิจในปีต่างๆ กับผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจที่คาดว่าจะเกิดขึ้นตลอดช่วงอายุโครงการ โดยใช้อัตราคิดลด

แปลงค่าเป็นเงินปัจจุบัน ในกรณีที่ผลการคำนวณค่า NPV ว่ามีค่าบวกมากหรือค่าบวกน้อย และในทางกลับกันหากผลการคำนวณค่า NPV ได้ค่าเป็นลบแสดงว่าโครงการไม่คุ้มค่าที่จะลงทุน การคำนวณ NPV มีวิธีการคำนวณดังนี้

$$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{(B_t - C_t)}{(1 + r)^t}$$

โดยที่ n = จำนวนปีที่ใช้ประเมินทางด้านเศรษฐศาสตร์

B_t = ผลประโยชน์ในปีที่ t

C_t = ค่าใช้จ่ายในปีที่ t

r = อัตราคิดลด

t = ปี

2.3.4.2 อัตราผลตอบแทนภายในทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Internal Rate of Return, EIRR)

คือ อัตราส่วนลดที่ทำให้มูลค่าเงินปัจจุบันสุทธิของโครงการมีค่าเท่ากับศูนย์ อัตรานี้จะแสดงให้เห็นถึงผลตอบแทนที่จะได้รับจากการลงทุนของโครงการ และสามารถนำมาใช้เปรียบเทียบได้ว่าโครงการใดให้ผลตอบแทนในอัตราที่สูงกว่ากัน วิธีการคำนวณสามารถใช้สมการดังนี้

$$\sum_{t=0}^n \frac{(B_t - C_t)}{(1 + EIRR)^t} = 0$$

โดยที่ n = จำนวนปีที่ใช้ประเมินทางด้านเศรษฐศาสตร์

B_t = ผลประโยชน์ในปีที่ t

C_t = ค่าใช้จ่ายในปีที่ t

t = ปี

EIRR = อัตราผลตอบแทนภายในของโครงการ

2.3.4.3 อัตราส่วนผลประโยชน์ต่อต้นทุน (Benefit Cost Ratio, B/C ratio)

หลักเกณฑ์การตัดสินใจที่กล่าวมาข้างต้นจะเป็นหลักเกณฑ์ที่ให้ ความสำคัญกับเวลา โดยต้นทุน และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจะมีค่าลดลงตามระยะเวลา โดยทั่วไปแล้ว การนำหลักเกณฑ์ทั้งสามไปใช้ในการวิเคราะห์โครงการเดียวกันว่าคุ้มทุนหรือไม่ ผลการวิเคราะห์จะ อยู่ในแนวทางเดียวกันว่าคุ้มทุนหรือไม่คุ้มทุน อย่างไรก็ตามหลักเกณฑ์ทั้งสามจะสื่อความหมายที่ แตกต่างกัน คือ มูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV) จะแสดงมูลค่ากำไรหรือขาดทุนในรูปของตัวเงิน เมื่อ โครงการดำเนินการเสร็จสิ้น ในขณะที่อัตราส่วนผลประโยชน์ต่อต้นทุน (B/C ratio) จะแสดงสัดส่วน

ว่าผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นเป็นกำไรของต้นทุน ซึ่งก็เป็นดัชนีหนึ่งที่ทำให้ผู้วิเคราะห์โครงการคาดคะเนได้ถึงประสิทธิภาพของต้นทุนที่ใช้ไป ส่วนอัตราผลตอบแทนภายในทางเศรษฐศาสตร์ (EIRR) จะแสดงอัตราส่วนลดต่ำสุดที่จะทำให้โครงการนี้ไม่ขาดทุน ซึ่งก็จะสะท้อนถึงอัตราผลตอบแทนที่เกิดขึ้นหากได้ดำเนินโครงการ (เยาวเรศ, 2541, น. 81-85)

$$BCR = \frac{\sum_{t=0}^n B_t / (1+r)^t}{\sum_{t=0}^n C_t / (1+r)^t}$$

โดยที่ n = จำนวนปีที่ใช้ประเมินทางด้านเศรษฐศาสตร์

B_t = ผลประโยชน์ในปีที่ t

C_t = ค่าใช้จ่ายในปีที่ t

r = อัตราคิดลด

t = ปี

โดยตัดสินใจว่าโครงการมีความเหมาะสมทางเศรษฐศาสตร์คือ เมื่อ B/C เท่ากับหรือมีค่ามากกว่า 1

2.3.5 แนวคิดเกี่ยวกับอัตราส่วนลด

อัตราส่วนลดนั้นทำหน้าที่สวาทงกับอัตราดอกเบี้ย ทำให้มูลค่าต้นทุน และผลประโยชน์ของโครงการในอนาคตคิดกลับมาเป็นมูลค่าที่ต่ำลงของปัจจุบัน การเลือกใช้อัตราคิดลดมีผลโดยตรงต่อการคำนวณหาตัวชี้วัดความเหมาะสมของโครงการ ทั้งนี้เพราะต้นทุนและผลประโยชน์ของโครงการกระจายตัวอย่างไม่มีแบบแผนเดียวกัน หากอัตราคิดลดมีค่ายิ่งสูง มูลค่าปัจจุบันของผลประโยชน์ก็ยิ่งมีค่าต่ำ

2.4 กระบวนการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ

2.4.1 การเดินทางไปต่างประเทศผ่านบริษัทจัดหางาน

การเดินทางไปทำงานผ่านบริษัทจัดหางาน แรงงานต้องดำเนินการผ่านบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนกับกระทรวงแรงงาน ซึ่งการเดินทางผ่านบริษัทจัดหางานเป็นวิธีที่มีปัญหามากที่สุด เช่น ปัญหาการเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากแรงงานเกินที่กฎหมายกำหนด ค่าจ้างไม่เป็นไปตามสัญญา เป็นต้น

หากแรงงานไม่ได้รับค่าจ้างตามสัญญาจ้างหรือได้งานทำไม่ตรงกับตำแหน่งงาน แรงงานสามารถร้องทุกข์กับสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือกรมการจัดหางาน ภายใน 90 วัน เพื่อที่จะได้รับความช่วยเหลือ ซึ่งความรับผิดชอบของบริษัทจัดหางานตามสัญญาจัดหางาน

คัดเลือกหาแรงงานไทยและจัดส่งแรงงานผ่านด่านตรวจคนงาน โดยสถานประกอบการต่างประเทศไม่
ต้องเสียค่าบริการในการหาแรงงานไทยไปทำงาน ส่วนแรงงานไทยจะเสียค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเท่านั้น
เช่น ค่าเดินทาง ค่าหนังสือเดินทาง ค่าวีซ่า ค่าตรวจสุขภาพ เป็นต้น ซึ่งการจัดส่งแรงงานไทยผ่าน
กรมการจัดหางาน เป็นวิธีการจัดส่งที่แก้ไขปัญหาการหลอกลวงและการเสียค่าใช้จ่ายที่เกินตาม
กฎหมายกำหนด

เมื่อมีการประกาศรับสมัครหาแรงงานจากกรมการจัดหางาน แรงงานไทยจะต้อง
ดำเนินการเพื่อเตรียมพร้อมในการสมัคร ดังนี้

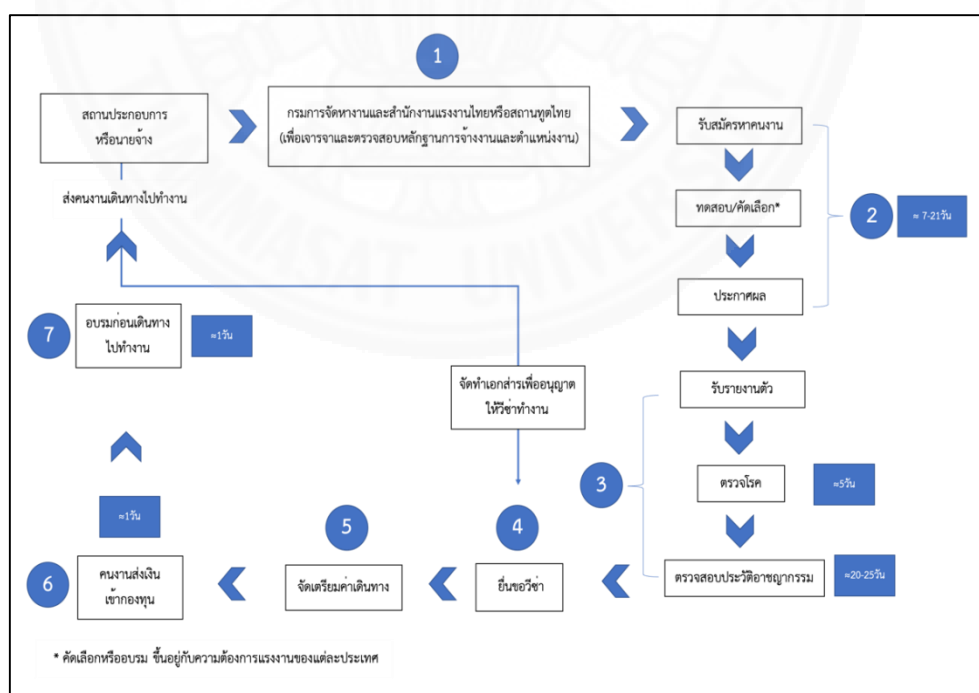
(1) ลงทะเบียน ณ กรมการจัดหางาน สำนักงานบริหารแรงงานไปต่างประเทศ
ฝ่ายทะเบียนหาคนงานและสารสนเทศ หรือสำนักงานจัดหาคนงานต่างจังหวัด หรือสำนักจัดหางาน
เขตพื้นที่

(2) ตรวจสอบคุณสมบัติของตนเอง ตามที่นายจ้างต้องการ

(3) จัดเตรียมเอกสารและหลักฐานการสมัครงาน

(4) เข้ารับการคัดเลือกตามที่กำหนด

โดยขั้นตอนการดำเนินการหาแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศผ่านกรมการ
จัดหางาน มีขั้นตอนและกระบวนการจัดส่งแรงงาน ดังแสดงในภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 กระบวนการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศผ่านกรมการจัดหางาน. โดยผู้วิจัย.

2.5 กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 26 ประกอบกับมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

(1) กำหนดอัตราค่าบริการจากคนหางานได้ไม่เกินจำนวน 1 เท่าของค่าจ้างรายเดือนที่คนหางานจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก หรือในระยะเวลาสามสิบวันแรกที่คนหางานเข้าทำงาน สำหรับสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ในกรณีสัญญาจ้างกำหนดน้อยกว่า 1 ปีให้ลดค่าบริการลงตามอัตราส่วน

(2) กำหนดค่าใช้จ่ายได้เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 3 เท่าของค่าจ้างรายเดือนที่คนหางานจะได้รับจากนายจ้างในเดือนแรก หรือระยะ 90 วันแรกที่คนหางานเข้าทำงาน

(3) บริษัทจัดหางานสามารถเรียก หรือรับค่าใช้จ่ายในการจัดหางานจากคนหางานได้ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ส่วนดังนี้

(3.1) ค่าจัดหาตำแหน่งงาน

(3.2) ค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมต่างๆ ในการจัดการให้คนหางานได้เข้าทำงาน ได้แก่ ค่ารับรองเอกสาร ค่าแปลเอกสาร ค่าธรรมเนียมตรวจลงตราหนังสือเดินทาง (วีซ่า)

(3.3) ค่าดูแลคนหางานในต่างประเทศตามที่กฎหมายนั้นๆ กำหนด

(4) ค่าใช้จ่ายดังต่อไปนี้ ไม่ถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน แต่เป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัวของคนหางาน ซึ่งบริษัทจัดหางานจะเรียกหรือรับจากคนหางานไม่ได้

(4.1) ค่าหนังสือเดินทาง

(4.2) ค่าตรวจสุขภาพ

(4.3) ค่าทดสอบฝีมือ

(4.4) ค่าโดยสารเครื่องบิน

(4.5) ค่าธรรมเนียมสนามบิน

(4.6) ค่าอบรมภาษาและวัฒนธรรมในการเข้าทำงานในต่างประเทศ

ดังนั้นการเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่บริษัทจัดหางานสามารถเรียกเก็บกับคนหางานได้ไม่เกิน 4 เท่าของเงินเดือนที่คนหางานได้รับในเดือนแรก โดยมาจากค่าบริการ ซึ่งเป็นเงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่ให้เป็นการตอบแทนจัดหางาน 1 เท่า และค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดหางานไม่เกิน 3 เท่า โดยอัตราการเรียกเก็บนี้ ถูกกำหนดไว้ตั้งแต่ปีพ.ศ.2547 และบังคับใช้มาจนถึงปัจจุบัน

ตัวอย่างการเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่บริษัทจัดหางาน ในกรณีที่คนหางานได้รับเงินเดือนในเดือนแรกตามอัตราค่าจ้างท้องถิ่น โดยเงินเดือนตามอัตราจ้างของประเทศไต้หวันเท่ากับ 23,100 บาท เงินเดือนตามอัตราจ้างของประเทศญี่ปุ่นเท่ากับ 40,656 บาท บริษัทจัดหางานจะสามารถเรียกเก็บกับคนหางานที่เดินทางไปทำงานประเทศไต้หวันและญี่ปุ่นได้สูงสุดประมาณ 92,400 บาท และ 162,624 บาทตามลำดับ

2.6 สถานการณ์และความต้องการแรงงาน

2.6.1 สถานการณ์และความต้องการแรงงานของประเทศไต้หวัน

ข้อมูลสถานการณ์ทางเศรษฐกิจจากสำนักงานแรงงานกรุงไทเปกล่าวว่า ไต้หวันเป็นประเทศที่มีสถานะทางเศรษฐกิจมั่นคงแข็งแรงประเทศหนึ่ง มีทุนสำรองเงินตราต่างประเทศกว่า 275,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ จัดอยู่ในหนึ่งในห้าอันดับแรกของโลก อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในปีที่ผ่านมาเท่ากับร้อยละ 4.3 ภาคการผลิตที่มีส่วนขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สำคัญ คือ อุตสาหกรรมการผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ ปีโตรเคมี เหล็กหรือเหล็กกล้า เครื่องจักร และการลงทุนในต่างประเทศ ยอดจำหน่ายของอุตสาหกรรมการผลิตในไต้หวันมีมูลค่าสูงถึง 10,990 พันล้านดอลลาร์ ไต้หวันเพิ่มขึ้นจากปีพ.ศ.2548 ร้อยละ 7.89

สำหรับในปีพ.ศ.2550 ไต้หวันมีเป้าหมายที่จะขยายการผลิตให้ได้ถึง 1.55 ล้านล้านดอลลาร์ไต้หวัน ตามเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจจนถึงปีพ.ศ.2558 ไต้หวันมีแผนพัฒนาอุตสาหกรรมในกลุ่มต่างๆ ได้แก่ ธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลความเร็วสูง ธุรกิจเกี่ยวเนื่องกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่แบบ Digital เช่น การใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศกับชีวิตประจำวันเพื่อความสะดวกสบายและความปลอดภัย การประหยัดพลังงาน (โดยหลอดไฟ LED จะเข้ามาแทนที่หลอดไฟฟลูออโรคาร์ไบด์ไต้หวันในอนาคต) เป็นต้น และคาดว่าอุตสาหกรรมในกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์จะมีมูลค่าสูงกว่า 6.4 ล้านล้านดอลลาร์ไต้หวัน ในอีก 8 ปีข้างหน้า ทั้งนี้รัฐบาลไต้หวันมีนโยบายและแผนด้านอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ชัดเจน เป็นระบบ และถูกทิศทาง อีกทั้งภาคเอกชนก็มีการปรับตัวด้านการค้นคว้าวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ การพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตที่สอดคล้องกับตลาดโลกในปัจจุบัน จึงอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ไต้หวันยังคงสามารถเป็นประเทศผู้นำด้านการผลิตและการส่งออกสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ และจะมีส่วนสำคัญในการดูดซับแรงงานไทยไปอีกระยะเวลาหนึ่ง

นโยบายการจ้างงานแรงงานต่างชาติของประเทศไต้หวัน กำหนดให้ระยะแรกไต้หวันอนุญาตให้แรงงานต่างชาติอยู่ในประเทศได้ไม่เกิน 3 ปี และขยายเป็นไม่เกิน 6 ปี ขณะนี้ทางการไต้หวันอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้าทำงานได้เป็นระยะเวลาไม่เกิน 9 ปี (ตั้งแต่กรกฎาคม

2550) โดยเดินทางเข้าป้ก็ครั้งก็ได้ แต่หากทำงานอยู่ได้วันติดต่อกันครบ 3 ปี ต้องเดินทางออกจากไต้หวันไปเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 วันจึงจะกลับเข้าไปทำงานต่อได้อีก

ข้อมูลของความต้องการแรงงานไทยในประเทศไต้หวันจากสำนักงานแรงงานกรุงไทเปได้กล่าวอีกว่า ไต้หวันเป็นตลาดแรงงานที่มีแรงงานไทยได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานมีที่สูงสุดในช่วงปีพ.ศ.2560 มีแรงงานไทยได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานรวมทั้งสิ้น 23,544 คน (ไม่รวม Re-entry) โดยคิดเป็นร้อยละ 38.05 ของแรงงานไทยทั้งหมดที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จากข้อมูลของกรมการจัดหางานในปีพ.ศ.2554 ได้จำแนกสาขาอาชีพที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานที่ประเทศไต้หวัน พบว่าแรงงานไทยที่ไปทำงานส่วนใหญ่เป็นสาขาอาชีพผู้ปฏิบัติงานโรงงานประเภทควบคุมเครื่องจักรและประกอบชิ้นส่วน รองลงมาได้แก่ อาชีพพื้นฐาน ซึ่งเป็นแรงงานด้านการผลิตก่อสร้าง เกษตร ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด และผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาข้อมูลด้านการเดินทางไปทำงานที่ประเทศไต้หวัน พบว่าปีพ.ศ.2560 แรงงานไทยเดินทางไปทำงานโดยบริษัทจัดหางานจัดส่งไปมากที่สุด จำนวน 23,095 คน และรองลงมาเป็นการเดินทางโดยกรมการจัดหางานจัดส่ง จำนวน 283 คน ซึ่งโอกาสในการขยายการจ้างแรงงานไทยในไต้หวันน่าจะเป็นงานในภาคการก่อสร้าง เนื่องจากนายจ้างขึ้นชมในความขยัน อดทนและสู้งานของแรงงานไทย รวมทั้งไต้หวันมีแผนการที่จะดำเนินการโครงการสาธารณูปโภคขนาดใหญ่เป็นจำนวนมาก ซึ่งต้องการจ้างแรงงานต่างชาติในภาคก่อสร้างเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากแรงงานท้องถิ่นที่มีอยู่ไม่เพียงพอสำหรับในภาคการผลิต จากการที่รัฐบาลไต้หวันมีแผนที่จะดำเนินนโยบายในการแก้ปัญหาแรงงานหลบหนี โดยการเข้มงวดในการดำเนินการจับกุมส่งกลับและจะเพิ่มโควตาการนำเข้าแรงงานต่างชาติให้แก่ประเทศที่มีอัตราการหลบหนีของแรงงานต่ำซึ่งจากสถิติของ CLA แรงงานต่างชาติจากเวียดนามมีอัตราการหลบหนีของแรงงานสูงที่สุด ส่วนประเทศที่มีอัตราการหลบหนีต่ำที่สุด คือ ประเทศไทย ดังนั้นมาตรการเข้มงวดในการจัดการแรงงานหลบหนีจะทำให้นายจ้างหันมาว่าจ้างแรงงานไทยมากขึ้น

2.6.2 สถานการณ์และความต้องการแรงงานของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

จากข้อมูลสถานการณ์ทางเศรษฐกิจจากฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูตกรุงโซล ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีกล่าวว่า สาธารณรัฐเกาหลีมุ่งเข้าสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมตั้งแต่ปีพ.ศ.2503 ซึ่งส่งผลให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจขึ้นอย่างมาก ทั้งอุตสาหกรรมรถยนต์ อุตสาหกรรมต่อเรือ เหล็กกล้า เครื่องใช้ไฟฟ้าและเซมิคอนดักเตอร์ต่างๆ ที่ได้มาตรฐานโลก ประกอบกับอุตสาหกรรมไอที ที่นับวันจะมีบทบาทมากขึ้นเรื่อยๆ ความสามารถในการผลิตรถยนต์ของเกาหลีประมาณ 3.5-4 ล้านคันต่อปี ซึ่งมากเป็นอันดับที่ 5 ของโลก และร้อยละ 60-70 ของรถยนต์นั้นเป็นสินค้าส่งออก ส่วนอุตสาหกรรมต่อเรือของสาธารณรัฐเกาหลีอยู่ในอันดับ 2 อุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์จัดอยู่ในลำดับ 3 ของโลกนอกจากนี้ ยังมีอีกหลายสาขาทั้งเทคโนโลยี

และความสามารถในการผลิตครองเป็นอันดับต้นๆ ของโลก แม้ว่าในช่วงหลังวิกฤตการณ์ IMF ปีพ.ศ.2540 เศรษฐกิจเกาหลีจะตกต่ำลงไปมาก แต่ปัจจุบันกำลังกลับเพิ่มมากขึ้น ผลิตภัณฑ์มวลรวมต่อปีต่อคน (GNP) อยู่ที่ 14,162 เหรียญสหรัฐอเมริกา จากข้อมูลสถิติของผลิตภัณฑ์มวลรวมในปีพ.ศ.2547

ข้อมูลด้านแรงงานจากฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูตกรุงโซล ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีกล่าวว่า ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีมีระบบการรับแรงงานต่างชาติ 2 ระบบ คือ

(1) ระบบการฝึกงาน (Training System) รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีอนุญาตให้องค์กรตัวแทนผู้ประกอบการจัดทำข้อตกลงนำเข้าแรงงาน ต่างชาติกับบริษัทจัดหางานที่ได้รับมอบหมายจัดส่งแรงงานไทยเข้าไปทำงานใน 3 สาขา คือ ภาคอุตสาหกรรม ภายใต้การดำเนินการของสมาพันธ์ธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางแห่ง (Korea Federation of Small and Medium Business: KFSB) ภาคก่อสร้าง ภายใต้การดำเนินการของสมาคมก่อสร้างสาธารณรัฐเกาหลี (The Construction Association of Korea: CAK) และภาคเกษตร ภายใต้การดำเนินการของสมาพันธ์ความร่วมมือด้านการเกษตรแห่งชาติ (National Agricultural Cooperative Federation: NACF)

(2) ระบบใบอนุญาตทำงาน (Work Permit System) กระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลีคัดเลือกให้ 6 ประเทศมีสิทธิจัดส่งคนหางานไปทำงานตามโครงการอนุญาตการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System: EPS) ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย เวียดนาม ฟิลิปปินส์ ศรีลังกา และมองโกเลีย ในส่วนของประเทศไทยได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในเกาหลี เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2547 โดยกระทรวงแรงงานไทย (กรมการจัดหางาน) ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานผู้ส่งคนหางานให้กระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลี โดยสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development Service: HRD) MOU มีกำหนดระยะเวลา 2 ปี สามารถแก้ไขหรือขยายได้ โดยการพิจารณาร่วมกันของกระทรวงแรงงานของไทยและสาธารณรัฐเกาหลี ส่วนสัญญาจ้างงาน สิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยตามระบบ EPS กำหนดระยะเวลาครั้งละ 1 ปี สามารถต่อสัญญาได้ แรงงานสามารถทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีได้ 3 ปี แต่หากนายจ้างพึงพอใจแรงงานรายใด นายจ้างสามารถยื่นเรื่องต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขอจ้างต่อได้ 1 ครั้ง ระยะเวลาจ้าง 1 ปี 10 เดือน รวมเป็นระยะเวลาจ้างงานต่อเนื่อง 4 ปี 10 เดือน โดยไม่ต้องเดินทางกลับประเทศหลังสิ้นสุดสัญญาจ้าง 3 ปีแรก ทั้งนี้ นายจ้างและแรงงานต่างชาติสามารถทำสัญญาหรือต่อสัญญาจ้างงานระยะเวลามากกว่า 1 ปี ได้ตามความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย แต่ต้องไม่เกินระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศสาธารณรัฐเกาหลี (ระยะเวลา 3 ปี สำหรับการเดินทางเข้าไปทำงานครั้งแรก และระยะเวลา 1 ปี 10 เดือน สำหรับการจ้างต่อ) ข้อมูลเมื่อปีพ.ศ.2554 ระบบ EPS ได้เพิ่มประเทศที่มีสิทธิจัดส่งแรงงานเข้าประเทศเป็น 15 ประเทศ ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม ศรีลังกา มองโกเลีย จีน กัมพูชา อุซเบกิสถาน ปากีสถาน เนปาล

ศิริกษสถาน บังคลาเทศ พม่า และติมอร์ตะวันออก

ขั้นตอนการคัดเลือกและการจ้างแรงงานต่างชาติระบบ EPS มี 9 ขั้นตอน คือ

(1) การตัดสินใจนโยบายสำคัญๆ เกี่ยวกับจำนวนแรงงานต่างชาติที่นำเข้าและประเทศที่ส่งแรงงาน จะพิจารณาและตัดสินใจโดยคณะกรรมการนโยบายแรงงานต่างชาติ (FWPC: จัดตั้งขึ้นในสังกัดสำนักประสานงานนโยบายรัฐบาล) โดยพิจารณาประเด็นหลักๆ เกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ เช่น อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง จำนวน (โควต้า/เพดาน) แรงงานต่างชาติที่นำเข้า ประเทศที่ส่งแรงงาน เป็นต้น

(2) การลงนามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการส่งแรงงาน (ระหว่างรัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีกับรัฐบาลของประเทศผู้ส่ง) โดยรัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีจะลงนามบันทึกความเข้าใจกับประเทศที่ยอมรับขั้นตอนการรับสมัครของสาธารณรัฐเกาหลีเพื่อป้องกันการทุจริตเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานต่างชาติ โดยบันทึกความเข้าใจมีผลบังคับใช้คราวละ 2 ปี จากนั้นจะประเมินผลการดำเนินการตามบันทึกความเข้าใจ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการลงนาม MOU ครั้งต่อไป

(3) แรงงานต่างชาติของประเทศผู้ส่งที่ต้องการทำงาน จะถูกคัดเลือกโดยหน่วยงานรัฐบาลที่เกี่ยวข้องของประเทศผู้ส่งตามวิธีการและกระบวนการที่รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีกำหนด เช่น คณะกรรมการทดสอบภาษาเกาหลีและประสบการณ์ทำงาน โดยจัดส่งรายชื่อผู้หางานต่างชาติที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกไปยังสถาบันบริการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งประเทศสาธารณรัฐเกาหลี หรือ HRD Korea

(4) การสมัครขออนุญาตว่าจ้างแรงงานต่างชาติ (ระหว่างนายจ้างกับกระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลี) นายจ้างที่ได้ประกาศว่าจ้างแรงงานในประเทศแล้ว 7 วัน แต่ไม่สามารถหาแรงงานได้ จะได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติผ่านศูนย์สนับสนุนการว่าจ้าง (Employment Security Center: ESC)

(5) การคัดเลือกแรงงานต่างชาติและการออกใบอนุญาตว่าจ้าง (ระหว่างนายจ้างกับกระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลี) ศูนย์สนับสนุนการว่าจ้างจะให้ข้อมูลแรงงานต่างชาติจากบัญชีรายชื่อผู้หางานต่างชาติแก่นายจ้าง เพื่อให้นายจ้างคัดเลือกแรงงานต่างชาติที่มีคุณสมบัติตามความต้องการ เมื่อนายจ้างคัดเลือกแรงงานต่างชาติที่ต้องการแล้ว ศูนย์สนับสนุนการว่าจ้างจะออกใบอนุญาตว่าจ้างให้แรงงานต่างชาติที่ถูกคัดเลือก

(6) การลงนามสัญญาจ้างแรงงาน (ระหว่างนายจ้างกับแรงงานต่างชาติ) นายจ้างจะลงนามในสัญญาจ้างแรงงานตามแบบฟอร์มมาตรฐานกับแรงงานต่างชาติที่ถูกคัดเลือก โดยสัญญาจ้างจะกำหนดเงื่อนไขของสัญญาและข้อตกลงอื่นๆ ได้แก่ ค่าแรง เวลาทำงาน วันหยุด สถานที่ทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้ นายจ้างอาจทำสัญญาจ้างโดยตรงกับแรงงานต่างชาติ หรือมอบหมายให้ HRD Korea เป็นผู้ดำเนินการแทน

(7) การออกใบรับรองเพื่อขอวีซ่า (ระหว่างนายจ้างกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง) นายจ้างยื่นใบอนุญาตว่าจ้างแรงงานต่างชาติและสัญญาแรงงานมาตรฐาน เพื่อให้กระทรวงยุติธรรมออกใบรับรองเพื่อการขอวีซ่าแก่แรงงานต่างชาติ โดยนายจ้างอาจมอบหมายให้ HRD Korea เป็นผู้ดำเนินการแทน

(8) การรับแรงงานต่างชาติ (ระหว่างนายจ้างกับแรงงานต่างชาติ) นายจ้างส่งใบรับรองเพื่อการขอวีซ่าให้แรงงานต่างชาติจากนั้นแรงงานต่างชาติที่ถูกคัดเลือกจะได้รับวีซ่าทำงานจากสถานเอกอัครราชทูตเกาหลีประจำประเทศผู้ส่ง และเดินทางเข้าไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ทั้งนี้แรงงานต่างชาติที่เข้าไปทำงานจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการว่าจ้างภายใน 15 วัน ณ สถาบันฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง

(9) การจัดการเกี่ยวกับการพำนักของแรงงานต่างชาติ (ระหว่างนายจ้างกับกระทรวงแรงงาน/กระทรวงยุติธรรม) ถึงแม้ว่าโดยหลักการแล้วคนงานต่างชาติจะถูกห้ามมิให้ย้ายไปทำงานที่อื่น อย่างไรก็ตามแรงงานต่างชาติสามารถย้ายไปทำงานที่อื่นได้ ในกรณีที่มีเหตุผลที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น การหยุดกิจการชั่วคราวหรือการปิดกิจการและการที่นายจ้างยกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลีเข้มงวดกับแรงงานที่อยู่อาศัยและทำงานอย่างผิดกฎหมาย รวมทั้งมีมาตรการป้องกันไม่ให้แรงงานต่างชาติตั้งรกรากในประเทศ โดยกำหนดระยะเวลาการว่าจ้างครั้งละ 3 ปีและต้องต่อวีซ่าทุกปี

ข้อมูลความต้องการแรงงานไทยจากฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูตกรุงโซล ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีได้กล่าวไว้ว่า แรงงานไทยเริ่มเดินทางเข้าไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างเห็นได้ชัดตั้งแต่ปีพ.ศ.2531 สาเหตุที่แรงงานไทยเข้าไปทำงาน เนื่องจากสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมของสาธารณรัฐเกาหลีขาดแคลนแรงงานฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการเหล่านี้เกิดจากค่านิยมของคนเกาหลี ที่นิยมทำงานในกิจการขนาดใหญ่ หรือกิจการที่มีเทคโนโลยีสูง และรังเกียจงานกรรมกร ซึ่งเป็นงานประเภท 3D คือ งานยากลำบาก (Difficult) งานสกปรก (Dirty) และงานเสี่ยงอันตราย (Dangerous) นอกจากนี้ ค่าจ้างแรงงานในสาธารณรัฐเกาหลีที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นสาเหตุจูงใจให้แรงงานต่างชาติหลั่งไหลเข้าไปทำงานมากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งที่ตามกฎหมายของเกาหลีได้ก่อนปีพ.ศ.2546 (Exit and Entry Control Act 1977) ไม่อนุญาตให้คนงานต่างชาติทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ยกเว้นงานพิเศษบางประเภท และการเข้าไปฝึกอบรมการทำงานหรือเข้าไปทำงานผ่านบริษัทร่วมทุนของสาธารณรัฐเกาหลี

จากข้อมูลกรมการจัดหางานเมื่อปีพ.ศ.2554 พบว่า มีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในระบบ EPS มากเป็นอันดับสองรองจากเวียดนาม ซึ่งนายจ้างชาวเกาหลีมีความพึงพอใจแรงงานจากประเทศเวียดนามมากกว่าชาติอื่น เนื่องจากมีระเบียบวินัยและมีความอดทนสูง

ประกอบกับแรงงานส่วนใหญ่เป็นวัยหนุ่มสาว จึงเรียนรู้งานและภาษาเกาหลีได้อย่างรวดเร็ว สำหรับแรงงานฟิลิปปินส์แม้จะสื่อสารภาษาเกาหลีไม่ได้ แต่มีความรู้ภาษาอังกฤษ ดังนั้นแรงงานเวียดนามและฟิลิปปินส์จึงมักทำงานในสถานประกอบการขนาดกลางประเภทกิจการอิเล็กทรอนิกส์ หรืองานกึ่งฝีมือ หรืองานที่มีความเสี่ยงกับการประสบอันตรายจากการทำงานน้อย ต่างจากแรงงานไทยที่มักทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก ลักษณะงานมีความเสี่ยงและเป็นงานหนัก แรงงานไม่สามารถเลือกงานได้ เนื่องจากข้อจำกัดด้านภาษา ประกอบกับแรงงานไทยมีอัตราการหลบหนีก่อนหมดสัญญาจ้างสูงเป็นอันดับ 2 รองจากมองโกเลีย จึงอาจส่งผลกระทบให้นายจ้างเบื่อหน่ายแรงงานไทยและหันไปจ้างแรงงานอื่นแทน และเมื่อจำแนกตามสาขาอาชีพ พบว่าแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานส่วนใหญ่เป็นสาขาอาชีพผู้ปฏิบัติงานในโรงงานประเภทควบคุมเครื่องจักรและประกอบชิ้นส่วน, อาชีพพื้นฐานซึ่งเป็นแรงงานด้านการผลิต ก่อสร้าง เกษตร, ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง, ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ และพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด ตามลำดับ

ในช่วงปีพ.ศ.2560 มีแรงงานไทยได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในประเทศสาธารณรัฐเกาหลีรวมทั้งสิ้น 6,057 คน (ไม่รวม Re-entry) โดยคิดเป็นร้อยละ 9.79 ของแรงงานไทยทั้งหมดที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ และเมื่อพิจารณาข้อมูลด้านการเดินทางไปทำงานที่ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี พบว่า แรงงานไทยเดินทางไปทำงานโดยกรมการจัดหางานจัดส่งไปมากที่สุด จำนวน 5,834 คน และรองลงมาเป็นการเดินทางด้วยตัวเอง จำนวน 85 คน ซึ่งจากข้อมูลการเดินทาง พบว่าไม่มีแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีโดยบริษัทจัดหางานจัดส่งเลย

2.6.3 สถานการณ์และความต้องการแรงงานของประเทศญี่ปุ่น

ข้อมูลสถานการณ์แรงงานจากสำนักงานแรงงาน ประเทศญี่ปุ่นกล่าวว่า รัฐบาลญี่ปุ่นมีนโยบายเปิดรับแรงงานต่างชาติเฉพาะผู้ที่มีทักษะฝีมือเท่านั้น ส่วนแรงงานไร้ฝีมือยังไม่ยอมเปิดรับ สำหรับการขยายตลาดแรงงานมีฝีมือที่น่าจะทำได้เป็นส่วนของการเพิ่มจำนวนผู้ปรุงอาหาร แต่ก็อยู่ในวงจำกัดเนื่องจากความต้องการจ้างงานมีจำกัด แม้ว่าชาวญี่ปุ่นจะนิยมรับประทานอาหารไทยมากก็ตาม จำนวนร้านอาหารไทยในญี่ปุ่นคงไม่ขยายตัวอย่างทวีคูณ แต่จะเพิ่มขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป

ส่วนเรื่องการขยายการจ้างงานในสาขาที่กระทรวงแรงงานสนับสนุนตามโครงการส่งเสริมศักยภาพแรงงานไทยเพื่อการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศใน 5 สาขาอาชีพ คือ สาขาผู้ปรุงอาหารไทย สาขาผู้อัฒบาลผู้สูงอายุ สาขาแม่บ้านทันสมัย สาขานวดแผนไทย และสาขานวดด้วยน้ำมัน ในสาขาผู้ปรุงอาหารก็ดำเนินการอยู่แล้วในการเจรจาภายใต้กรอบ FTA อาทิ การลดข้อกำหนดระยะประสบการณ์ของผู้ที่จะเข้ามาทำงานเป็นผู้ปรุงอาหารจาก 10 ปี เหลือ 5 ปีได้แล้ว

เป็นต้น ส่วนสาขาอื่นๆ กำลังอยู่ในระหว่างการเจรจาระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลญี่ปุ่น ถึงแม้ว่ามิ
นายจ้างญี่ปุ่นจำนวนมากที่ต้องการพนักงานนวดแผนไทยมาทำงานนวดในญี่ปุ่น แต่รัฐบาลญี่ปุ่นยังคง
สงวนอาชีพการนวดไว้ให้แก่คนญี่ปุ่นที่มีปัญหาด้านสายตา ดังนั้นคนไทยในญี่ปุ่นที่ประกอบอาชีพ
พนักงานนวดแผนไทยจึงมักเป็นผู้ที่สมรสกับชาวญี่ปุ่น

อีกช่องทางหนึ่งในการขยายตลาดแรงงานไทยที่สามารถทำได้ และมีแนวโน้มที่
จะขยายจำนวนของแรงงานไร้ฝีมือได้ คือ การส่งผู้ฝึกงานมาฝึกงานภายใต้โครงการฝึกงานและฝึก
ปฏิบัติงานเทคนิคของ Japan International Training Cooperation Organization หรือ JITCO
ในรูปโครงการฝึกปฏิบัติงานเทคนิค (Technical Intern Training Program) ระยะเวลา 3 ปี โดยปี
แรกของการฝึกงานผู้ทำงานมีสถานะเป็นผู้ฝึกงาน (Trainee) ทำให้ไม่ได้รับค่าจ้างและการคุ้มครอง
แรงงานแต่ได้รับเบี้ยเลี้ยงจากการฝึกงาน เมื่อฝึกงานครบ 1 ปี และสอบผ่านตามมาตรฐานที่กำหนด
แล้วจึงจะได้รับการเปลี่ยนสถานภาพเป็นผู้ฝึกปฏิบัติงานเทคนิคซึ่งได้รับค่าจ้างและการคุ้มครองตาม
กฎหมายแรงงาน ซึ่งการจัดส่งมีทั้งที่กรมการจัดหางานจัดส่งให้กับองค์กรผู้รับผู้ฝึกงาน IM Japan
และที่บริษัทจัดหางานจัดส่งมาฝึกงานกับองค์กรผู้รับเอกชนในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งการจัดส่งทั้งสอง
ประเภทมีแนวโน้มว่าจะขยายตัวมากขึ้น และปัจจุบันจำนวนผู้ฝึกงานหลบหนีก็ลดลงจากอดีตเป็น
จำนวนมาก อีกทั้งองค์กรผู้รับที่มีปัญหาจากการรับผู้ฝึกงานต่างประเทศอื่นก็หันมาให้ความสนใจใน
การรับผู้ฝึกงานจากไทยเป็นจำนวนมาก

ขั้นตอนการคัดเลือกและการจ้างแรงงานต่างชาติระบบ IM JAPAN มีทั้งหมด 6
ขั้นตอน ดังนี้

(1) แรงงานสามารถสมัครโดยตรงกับกรมการจัดหางานและสำนักงานจัดหางาน
ทั่วไป โดยผู้สมัครต้องมีอายุระหว่าง 20-30 ปี

(2) การคัดเลือกโดยการสอบข้อเขียน (คณิตศาสตร์, งานช่าง และภาษาญี่ปุ่น)
ตรวจสอบสมรรถภาพร่างกาย และสอบสัมภาษณ์

(3) การเตรียมความพร้อมเพื่อเดินทางไปทำงานประเทศญี่ปุ่น โดยอบรมด้าน
ภาษา วัฒนธรรมและทดสอบก่อนเดินทาง จากนั้นจึงลงนามในสัญญา ยื่นเรื่องเตรียมเดินทาง

(4) การเดินทางออกไปทำงานต่างประเทศผ่านด่านคนหางาน ณ สนามบิน

(5) การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม 1 เดือน และทำงานตามสัญญาจ้างงาน
1-3 ปี โดยระบบ IM จะมีการแจ้งการเดินทางของแรงงานผู้เดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

ส่วนขั้นตอนการคัดเลือกแรงงานระบบบริษัทจัดหางาน มีขั้นตอนคล้ายกันกับ
ระบบ IM ต่างกันที่แรงงานจะต้องติดต่อกับบริษัทจัดหางานที่ลงทะเบียนกับกรมการจัดหางานด้วย

ข้อมูลด้านแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่นของสำนักงานแรงงาน ประเทศญี่ปุ่น
กล่าวว่า ตลาดแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น ในช่วงปีพ.ศ.2560 มีแรงงานไทยได้รับอนุญาตให้เดินทาง

ไปทำงานรวมทั้งสิ้น 7,429 คน (ไม่รวมRe-entry) โดยคิดเป็นร้อยละ 12 ของแรงงานไทยทั้งหมดที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จากข้อมูลของกรมการจัดหางานในปีพ.ศ.2554 ได้จำแนกสาขาอาชีพที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น พบว่า แรงงานไทยที่ไปทำงานส่วนใหญ่เป็นสาขาอาชีพผู้ปฏิบัติงานในโรงงานประเภทควบคุมเครื่องจักรและประกอบชิ้นส่วน รองลงมาได้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ตามลำดับ เมื่อพิจารณาข้อมูลด้านการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น พบว่า ปีพ.ศ.2560 แรงงานไทยเดินทางไปทำงานโดยนายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงานมากที่สุด จำนวน 3,460 คน และรองลงมาเป็นการเดินทางโดยบริษัทจัดหางานจัดส่งจำนวน 2,730 คน

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของแรงงานที่มีการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งการตัดสินใจไปทำงานนั้นส่วนใหญ่ทำให้ความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ย้ายถิ่นเองดีขึ้น จากการศึกษาของ กิริยา กุลกลการ (2559) ได้ศึกษาถึงความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ไต้หวัน ในแง่ของผลประโยชน์ที่ได้รับสุทธิจากการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน พบว่าแรงงานไทยจะได้รับ 1,250,866.4 บาท ตลอดอายุงานเฉลี่ย โดยระยะเวลาทำงานในไต้หวันเฉลี่ยประมาณ 6 ปี ดังนั้นเฉลี่ยต่อปีจะได้ผลประโยชน์สุทธิประมาณ 2 แสนบาทหรือเกือบ 2 หมื่นบาทต่อเดือน หากพิจารณาค่าใช้จ่ายก่อนเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน แรงงานจะต้องทำงาน 6.5 เดือนในกรณีที่ไม่มีชั่วโมงล่วงเวลาเลย 5.1 เดือนโดยเฉลี่ยและ 3.7 เดือนในกรณีที่ทำงานล่วงเวลาเดือนละ 46 ชั่วโมง ตามเพดานที่กฎหมายกำหนด โดยสรุปว่าแรงงานไทยต้องทำงานนานถึง 4-7 เดือนก่อนถึงจะมีเงินออม นอกจากนี้ ยังศึกษาอีกว่า มีต้นทุนอื่นที่ไม่อาจวัดเป็นตัวเงินเกิดขึ้น เช่น แรงงานไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง ไม่ได้รับการปรับเงินเดือนตามความเหมาะสม และไม่สามารถแสดงความคิดเห็นกับนายจ้างหรือหัวหน้างานได้ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความคุ้มค่าของการไปทำงานที่ไต้หวัน แรงงานมีความจำเป็นทางเศรษฐกิจจึงตัดสินใจที่จะไปทำงานเพื่อครอบครัวและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แม้ส่วนตัวจะไม่มีความสุข นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่ทำให้แรงงานไม่สามารถออมเงินได้ หากมีพฤติกรรมเล่นการพนัน ยาเสพติด และติดผู้หญิง ยังมีอีกงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความคุ้มค่าในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศนั้นคือ งานวิจัยของ Paitoonpong et al. (2012) ได้ศึกษาถึงต้นทุนและผลประโยชน์ของแรงงานที่ไปทำงานที่ไต้หวันทั้งในระดับบุคคล ชุมชน และประเทศ ด้วยการวัดต้นทุนและผลประโยชน์โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องพบว่า แรงงานไทยที่เคยไปทำงานที่ไต้หวันส่วนใหญ่อพยพไปทำงานที่จังหวัดหรือ

ประเทศอื่น ซึ่งไม่ทำงานอยู่ภูมิลำเนาเดิมของตน เช่น อิสราเอล หรือเกาหลีใต้ โดยหลังจากกลับจากไต้หวัน แรงงานไทยกลับมาทำงานรับจ้างร้อยละ 20 และว่างงานอีกร้อยละ 10 ซึ่งแรงงานหลายคนได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่เคยได้รับก่อนไปทำงานที่ประเทศไต้หวัน ร้อยละ 68 เคยไปทำงานที่ไต้หวันเพียง 1 ครั้ง และร้อยละ 35 ทำงานในไต้หวันครั้งแรกนานประมาณ 4-6 ปี และร้อยละ 62 ของแรงงานที่เคยไปทำงานที่ไต้หวันมากกว่า 1 ครั้ง ทำงานในไต้หวันนาน 1-3 ปีในการเดินทางครั้งครั้งสุดท้าย โดยร้อยละ 57 ตอบเหตุผลที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันคือ อยากมีเงินมากขึ้น ในแง่ของผลประโยชน์พบว่า ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจเฉลี่ยรวมต่อคนมีค่า 574,702 บาท (คำนวณโดยใช้อัตราแลกเปลี่ยนปี 2552 เท่ากับ 34 บาทต่อเหรียญสหรัฐ) โดยค่าล่วงเวลาถือว่ามีสัดส่วนที่สำคัญ โดยคนงานบางคนได้รับค่าล่วงเวลาสูงกว่าเงินเดือน ในส่วนของต้นทุนพบว่า มีค่าเฉลี่ยต่อคนที่ 383,860 บาท เป็นต้นทุนคงที่ 164,118 บาท ประกอบไปด้วย ค่าหนังสือเดินทาง 1,224 บาท ค่าตรวจสุขภาพภายในประเทศไทย 1,768 บาท ค่าตรวจสุขภาพในไต้หวัน 2,006 บาท ค่านายหน้า 133,450 บาท ค่าเดินทางในประเทศไทย 1,938 บาท ค่าวีซ่า 21,250 บาท และค่าใช้จ่ายอื่นๆ 2,482 บาท ซึ่งจากการศึกษา ผลประโยชน์สุทธิโดยเฉลี่ยมีค่า 190,842 บาท ต่อคนตลอดระยะเวลาที่ไปทำงานที่ไต้หวัน หากพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยที่ระดับ 204 บาทต่อวัน คนงานจะมีรายได้หากทำงานในประเทศไทย 74,460 บาทต่อปี และแม้สมมติว่าไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ หากทำงานในประเทศไทยจะพบว่า การทำงานในประเทศไทยได้รับผลประโยชน์น้อยกว่าการไปทำงานในไต้หวันสำหรับแรงงานทุกประเภท ส่วนในระดับครัวเรือน พบว่าแรงงานทุกคนส่งเงินกลับบ้าน และร้อยละ 97 ส่งกลับทุกเดือน เงินส่งกลับรวมต่อคนมีจำนวนมากกว่า 265,642 บาท โดยนิยมส่งกลับผ่านธนาคาร ซึ่งร้อยละ 87 ตอบว่าครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากการที่ไปทำงานที่ไต้หวัน

งานวิจัยที่ศึกษาการส่งเงินกลับกับลักษณะการย้ายถิ่นของแรงงาน โดยงานวิจัยของ ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ และคณะ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องการคุ้มครองแรงงานไทยในไต้หวัน โดยเก็บข้อมูลคนไทยที่กำลังทำงานที่ไต้หวันจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมจำนวน 10 คน และกลับมาเก็บข้อมูลครัวเรือนของคนงานในประเทศไทยพบว่า แรงงานไทย 6 คนสามารถส่งเงินกลับบ้านเกิดได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วนอีก 3 คน สามารถส่งเงินกลับบ้านเกิดได้แต่น้อยกว่าที่ตั้งเป้าหมายไว้ และอีก 1 คน ไม่สามารถส่งเงินกลับบ้านได้ โดยส่วนใหญ่เห็นว่า รายได้ไม่มากเท่าที่คาดไว้และน้อยกว่าเมื่อเทียบกับประเทศอื่น แต่ยังคงดีกว่าทำงานที่ประเทศไทย และยังมีงานวิจัยของ Md Mizanur Rahman (2011) ได้ศึกษาถึงความได้เปรียบทางเศรษฐกิจ กรณีศึกษาการเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวบังคลาเทศในประเทศซาอุดีอาระเบีย กล่าวคือ แรงงานชาวบังคลาเทศเป็นแรงงานที่ย้ายถิ่นชั่วคราว ซึ่งเลี่ยงการศึกษาในระดับครอบครัว โดยให้เหตุผลว่า การจ้างงานในประเทศที่มีรายได้สูงนั้น ไม่จำเป็นต้องมีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในทุกๆ ระดับบุคคล และครอบครัวของแรงงานที่ย้ายถิ่นในประเทศที่มีรายได้ต่ำ จากการศึกษพบว่า การเคลื่อนย้ายแรงงาน

ระหว่างประเทศก่อให้เกิดหนี้ขนาดใหญ่ที่มีความเสี่ยงต่อการออมส่วนบุคคล รายได้และข้อจำกัดของเงินทุน ในขณะที่การส่งเงินกลับไม่เพียงพอสำหรับครอบครัวของแรงงานผู้ย้ายถิ่นเอง ผลการศึกษาพบว่า การส่งเงินกลับของแรงงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1,296 ดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งเป็นจำนวนที่น้อยเกินไป และแรงงานชาวบังคลาเทศต้องทำงานประมาณ 2.31 ปี ถึงจะคืนทุนที่มีการกู้ยืมเงินหรือค่าใช้จ่ายเริ่มแรกในการเดินทางมาทำงานที่ประเทศซาอุดีอาระเบียถึงจะเริ่มมีเงินส่งกลับ โดยร้อยละ 88 ของครัวเรือนที่ย้ายถิ่นมีค่าใช้จ่ายสำหรับดูแลครอบครัว โดยแบ่งเป็น ร้อยละ 31 สำหรับการชำระคืนเงินกู้ ร้อยละ 22 สำหรับค่ารักษาพยาบาล ร้อยละ 19 สำหรับค่าเล่าเรียน และร้อยละ 18 ของครอบครัวที่ย้ายถิ่นสามารถส่งเงินกลับเพื่อเป็นเงินลงทุนในประเทศบ้านเกิด นอกจากนี้ยังพบว่า ร้อยละ 74 ของแรงงานมีการบริโภคอาหารที่ดีขึ้น ร้อยละ 67 เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และร้อยละ 27 มีการเพิ่มขึ้นของรายได้ ซึ่งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นและการส่งเงินกลับ มีการศึกษาเป็นจำนวนมาก รวมไปถึงประเทศต้นแบบที่มีการส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ โดยงานวิจัยของ Peter Holmval (2006) ศึกษาเรื่องการย้ายถิ่นและการส่งเงินกลับ กรณีศึกษาประเทศฟิลิปปินส์ ได้รวบรวมข้อมูลทางสถิติ และบทความระดับนานาชาติของธนาคารโลกในส่วนของการส่งเงินกลับของชาวฟิลิปปินส์ พบว่า ช่วงศตวรรษที่ 20 มีการย้ายถิ่นแบบถาวรจำนวนมากจากฟิลิปปินส์ไปยังประเทศที่พัฒนาแล้ว ส่วนการย้ายถิ่นแบบชั่วคราวไปยังเอเชียและกลุ่มตะวันออกกลางเป็นส่วนใหญ่ การส่งเงินกลับมาจากสหรัฐอเมริกาจากสองส่วนหลักๆ คือ การส่งเงินกลับของจำนวนชาวฟิลิปปินส์ที่อาศัยอยู่สหรัฐอเมริกาจำนวนมาก และการส่งกลับบางส่วนจากประเทศอื่นๆ ซึ่งจะถูกบันทึกผ่านธนาคารของสหรัฐอเมริกา ประเทศที่มีการย้ายถิ่นชั่วคราวจากฟิลิปปินส์ เช่น ซาอุดีอาระเบีย ได้เพิ่มส่วนแบ่งการส่งเงินกลับและเพิ่มความสำคัญในฐานะประเทศคู่ค้าของการทำธุรกิจ ผู้รับโอนเงินมักจะเป็นรายได้หลักของครัวเรือนและใช้เป็นค่าใช้จ่ายพื้นฐาน โดยมีหลายสาเหตุที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่น ซึ่งเป็นการเพิ่มขึ้นของการส่งเงินกลับที่เชื่อมโยงเศรษฐกิจระหว่างผู้ย้ายถิ่นและความเป็นอยู่ที่ดีของครอบครัวผู้ย้ายถิ่นเอง ส่วนงานวิจัยของ Sabiha Iman Mohyuddin (2017) ได้ศึกษาการผลักดันของเครือข่ายให้ผู้หญิงชาวฟิลิปปินส์เป็นแรงงานข้ามชาติเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ โดยพบว่าการส่งเงินกลับของกลุ่มคนเหล่านี้สร้าง GDP ให้ประเทศได้เกือบร้อยละ 10 ซึ่งครึ่งหนึ่งของแรงงานข้ามชาติชาวฟิลิปปินส์เป็นเพศหญิง แม้ว่าฟิลิปปินส์จะใช้แรงงานเป็นตัวผลักดันเพื่อกระตุ้นการเติบโตของเศรษฐกิจภายในประเทศผ่านการส่งเงินกลับ แต่ยังพบความไม่เท่าเทียมในการกระจายรายได้อยู่ในระดับสูง ซึ่งเริ่มแรกผู้ย้ายถิ่นเป็นเพศชาย แต่ในปัจจุบันผู้ย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์เป็นเพศหญิงถึงร้อยละ 54 โดยรัฐบาลฟิลิปปินส์มุ่งมั่นที่จะรักษาแรงงานข้ามชาติ และนำแนวคิดให้ผู้หญิงมีความคิดรักบ้าน รักเครือข่าย ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจัดหาแรงงาน และนำมาสร้างนโยบายควบคุมแรงงานย้ายถิ่นของชาวฟิลิปปินส์ นอกจากงานวิจัยการย้ายถิ่นและการส่งเงินกลับของแรงงานชาวฟิลิปปินส์แล้วยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นและการส่งเงินกลับของแรงงาน

ประเทศอื่นๆ โดยงานวิจัยของ Min Zar Ni Lin (2009) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการส่งเงินกลับประเทศของแรงงานมอญที่ไปทำงานในประเทศมาเลเซีย โดยทำการวิเคราะห์จำนวนเงินส่งกลับ และความเป็นไปได้ที่จะส่งเงินกลับประเทศ รวมถึงผลกระทบของการส่งเงินกลับไปยังประเทศบ้านเกิดนั้นคือประเทศเมียนมา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการส่งเงินกลับได้รับอิทธิพลมาจากความรู้สึกคิดถึงประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก ความรู้สึกผูกพันกับครอบครัวในประเทศเมียนมา และการสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัวที่ยังอาศัยในประเทศเมียนมา และการย้ายถิ่นนี้เป็นเพียงการย้ายถิ่นแบบชั่วคราว ดังนั้น การส่งเงินกลับให้ครอบครัวทำให้ความยากจนลดลง และมาตรฐานของครอบครัวที่ได้รับเงินมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมถึงผลกระทบในด้านดีทางเศรษฐกิจหลายด้านในช่วงระยะสั้น

ส่วนวิจัยที่ศึกษาเรื่องการคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่น กระบวนการในการส่งออกแรงงาน และปัญหาต่างๆ ที่แรงงานได้รับของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยงานวิจัยของศุภยวิชัยการย้ายถิ่นเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2559) ศึกษาถึงแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ได้หวั่นด้วยวิธีบริษัทจัดหางานหรือนายหน้านั้นเป็นเพราะได้หวั่นกับประเทศไทยไม่มีความสัมพันธ์ทางการทูตอย่างเป็นทางการระหว่างกัน ทำให้รูปแบบการจัดส่งระหว่างรัฐต่อรัฐไม่สามารถเกิดขึ้นได้ โดยการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่นต้องเสียค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงและมีขั้นตอนการจ่ายเงินค่าเดินทางที่แตกต่างกันไป โดยผลการศึกษาพบว่า แรงงานคืนถิ่นมักไม่ได้นำความรู้และประสบการณ์จากต่างประเทศมาใช้ในท้องถิ่น เนื่องจากไม่ทราบว่าสถานประกอบการใดเปิดรับแรงงานที่มีความรู้ความสามารถที่แรงงานไทยได้รับและความรู้หรือทักษะที่ได้รับจากต่างประเทศ อีกทั้งค่าจ้างในประเทศอยู่ในระดับต่ำหากเปรียบเทียบกับต่างประเทศ งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการส่งออกแรงงานไทยโดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง โดยมีงานวิจัยของ ประหยัด มุ่งงาม (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ศึกษากรณีบริษัทจัดหางานจัดส่งไปทำงานพบว่า จากการที่รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศนั้น การเดินทางโดยวิธีบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่งเป็นวิธีได้รับความนิยม ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาการเรียกเก็บค่าบริการในอัตราที่สูงกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยคนหางานสมัครใจ เนื่องจากเห็นว่ารายได้ที่จะได้รับเมื่อเดินทางไปทำงานในต่างประเทศคุ้มค่างกับค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ผู้ศึกษายังได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ปัญหาการเรียกเก็บค่าบริการเกินกว่าอัตราที่กำหนดจะสามารถแก้ได้ หากมีการปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนไป ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการส่งออกแรงงานไทยโดยรัฐบาลเป็นผู้จัดส่งนั้น มีงานวิจัยของ กุสุมา อภิษฐวงศ์ (2545) ยังได้ศึกษาความคุ้มค่าของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ ศึกษาเฉพาะกรณีได้หวั่น พบว่า การจัดหางานโดยรัฐยังคงมีความจำเป็นที่จะต้องคงไว้ ทั้งยังจะต้องปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดส่งให้มีความพร้อมในการแข่งขันกับภาคเอกชนได้ตลอดเวลา ทั้งนี้ เนื่องมาจากเหตุผลดังนี้ การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐยังคงมีความคุ้มค่า สามารถลด

ค่าใช้จ่ายของคณงานได้ถึงประมาณ 4 เท่าตัว เมื่อเทียบกับภาคเอกชน การจัดส่งโดยรัฐสามารถใช้เป็นมาตรการหนึ่งในการแทรกแซงการดำเนินการของเอกชนในกรณีที่มีปัญหาการเก็บค่าใช้จ่ายสูงเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งปัญหาการหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ และการจัดส่งโดยรัฐเป็นทางเลือกสำหรับคณงานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ แต่ไม่มีค่าใช้จ่ายเพียงพอที่จะใช้บริการของภาคเอกชน เมื่อวิเคราะห์จากข้อมูลและข้อเท็จจริงถึงปัญหา อุปสรรคของการจัดส่งแรงงานคนไทยไปทำงานที่ได้เห็นโดยรัฐพบว่า มีปัญหาที่สำคัญคือ ปัญหาเรื่องตำแหน่งงานมีไม่เพียงพอกับความต้องการของคณงาน อันเนื่องมาจากรัฐบาลไม่มีนโยบายในการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายด้านการตลาดที่เพียงพอ ปัญหาเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่อาจไม่เพียงพอที่จะให้บริการกับคณงาน กรณีที่มีผู้สมัครงานต้องการใช้บริการของรัฐเพิ่มมากขึ้น ปัญหาการสื่อสารระหว่างคณงานกับนายจ้าง และปัญหาความล่าช้าในการจัดส่งคณงานเนื่องจากติดขัดกับระบบการประสานงานแบบราชการ และยังมีงานวิจัยที่ศึกษาถึงกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยกับสถานการณ์การส่งออกแรงงานไทย โดยงานวิจัยของ ลิ่ว ผาตโรตง (2540) ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการในการจัดส่งแรงงานระหว่างประเทศ กรณีศึกษาของประเทศไทย พบว่า จำนวนของผู้ประกอบอาชีพนายหน้าจัดหาคณงานไปต่างประเทศมีแนวโน้มที่จะลดลงด้วยสาเหตุหลายประการคือ การแข่งขันระหว่างนายหน้าด้วยกันเอง การที่บริษัทจัดหางานพยายามลดค่าใช้จ่ายไม่จำเป็นลงเพื่อดึงดูดให้คณงานมาสมัคร ทำให้ค่าตอบแทนของเหล่านายหน้าลดต่ำลง การที่บริษัทจัดหางานพยายามลดจำนวนนายหน้าลงและคัดเลือกนายหน้าที่สมควรได้รับใบอนุญาตและสุดท้ายคือ นโยบายที่เข้มงวดของรัฐบาลในการที่จะลดบทบาทของนายหน้าเพื่อแก้ปัญหาการหลอกลวงคณงาน ซึ่งแนวโน้มของการลดลงของจำนวนนายหน้าในอนาคตนี้อาจกระทบต่อโครงข่ายของกระบวนการจัดส่งคณงานไปทำงานต่างประเทศ จำนวนคณงานที่จะมาติดต่อกับบริษัทจัดหางานโดยตรงจะมีอัตราส่วนสูงขึ้น อย่างไรก็ตามทั้งค่าหัวที่แพงขึ้นตามสภาวะการเงิน การแข่งขันกับประเทศส่งออกต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นประเทศฟิลิปปินส์หรืออินโดนีเซียซึ่งเป็นประเทศหลักในการส่งออกแรงงาน

ตารางที่ 2.2

สรุปการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการศึกษาความคุ้มค่าในการเดินทางต่างประเทศ

ชื่อเรื่อง	ทฤษฎี	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ไต้หวัน - กิริยา ฤกษ์กุลกร (2559)	- การวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ระดับบุคคล	- ข้อมูลจากแบบสอบถามแรงงานไทยในไต้หวัน จำนวน 111 คน - สัมภาษณ์เชิงลึกหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง	- แรงงานไทยร้อยละ 1.250,866 บาท ตลอดอายุงานเฉลี่ย (คิดเป็นระยะการทำงาน 6 ปี) - แรงงานไทยต้องทำงานมากถึง 4-7 เดือนก่อนถึงจะมีเงินออม - ด้านต้นทุนอื่นที่ไม่อาจวัดเป็นตัวเงินเกิดขึ้น เช่น แรงงานไม่ได้เลือกตำแหน่ง ไม่ได้รับการปรับเงินเดือนตามความเหมาะสม และไม่สามารยแสดงความคิดเห็นกับนายจ้างหรือหัวหน้างานได้ - ความคุ้มค่าของการไปทำงานที่ไต้หวัน แรงงานมีความจำเป็นทางเศรษฐกิจจึงตัดสินใจที่จะไปทำงาน เพื่อครอบครัวและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แม้ส่วนตัวจะไม่มีความสุข - ปัจจัยที่ทำให้แรงงานไม่สามารถออมเงินได้ หากมีพฤติกรรมการพนัน ยาเสพติด และติดผู้หญิง
การศึกษาต้นทุนและผลประโยชน์ของแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ กรณีศึกษา แรงงานไทยที่ไปทำงานที่ประเทศไต้หวัน - Paitoonpong et al. (2012)	- การวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ระดับบุคคล ชุมชนและประเทศ	- สัมภาษณ์เชิงลึกหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง - ข้อมูลจากแบบสอบถามแรงงานไทยที่ไต้หวัน จำนวน 40 คน - ครอบครัวแรงงานไทยที่เคยทำงานในไต้หวัน 30 ราย - ครอบครัวแรงงานไทยที่ไม่เคยทำงานในไต้หวัน 30 ราย	- แรงงานไทยที่เคยไปทำงานที่ไต้หวันส่วนใหญ่อพยพไปทำงานที่จังหวัดหรือประเทศอื่น ซึ่งไม่ทำงานอยู่ภูมิภาคเดิมของตน เช่น อิสราเอล หรือเกาหลีใต้ โดยหลังจากกลับจากไต้หวัน แรงงานไทยกลับมามีงานรับจ้างร้อยละ 20 และว่างงานอีกร้อยละ 10 ซึ่งแรงงานหลายคนได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่เคยได้รับก่อนไปทำงานที่ประเทศไต้หวัน - ร้อยละ 68 เคยไปทำงานที่ไต้หวันเพียง 1 ครั้ง ทำงานในไต้หวันครั้งแรกรวมประมาณ 4-6 ปี และร้อยละ 62 ของแรงงานที่เคยไปทำงานที่ไต้หวันมากกว่า 1 ครั้ง ทำงานในไต้หวันนาน 1-3 ปีในการเดินทางครั้งแรกครั้งสุดท้าย โดยร้อยละ 57 ตอบเหตุผลที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันคือ อยากมีเงินมากขึ้น - ผลประโยชน์สุทธิโดยเฉลี่ยมีค่า 190,842 บาท ต่อคนตลอดระยะเวลาที่ไปทำงานที่ไต้หวัน - หากพิจารณา ค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยที่ระดับ 204 บาทต่อวัน คนงานจะมีรายได้หากทำงานในประเทศไทย 74,460 บาทต่อปี (สมมติว่าไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ) หากทำงานในประเทศไทยจะได้รับผลประโยชน์น้อยกว่าการไปทำงานในไต้หวันสำหรับแรงงานทุกประเภท - ส่วนในระดับครัวเรือน พบว่าแรงงานทุกคนส่งเงินกลับบ้าน และร้อยละ 97 ส่งกลับทุกเดือน เงินส่งกลับรวมต่อคนมีจำนวนมากกว่า 265,642 บาท โดยนิยมส่งกลับผ่านธนาคาร ซึ่งร้อยละ 87 ตอบว่าครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากการที่ไปทำงานในไต้หวัน

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

ตารางที่ 2.3

สรุปการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการศึกษาการส่งเงินกลับและการย้ายถิ่น

ชื่อเรื่อง	ทฤษฎี	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
การคุ้มครองแรงงานไทย ไม่ได้วัน - ชัมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ และ คณะ (2553)	- การวิเคราะห์การ ส่งเงินกลับ	- สัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมของแรงงานไทยในได้วัน 10 คน - สัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์ผู้ดูแลแรงงานไทย - สัมภาษณ์ครอบครัวแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ได้วัน 10 ราย - สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและผู้เชี่ยวชาญ 5 ราย	- แรงงานไทย 6 คน สามารถส่งเงินกลับบ้านเกิดได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วนอีก 3 คน สามารถส่งเงินกลับบ้านเกิดได้แต่น้อยกว่าที่ตั้งเป้าหมายไว้ และอีก 1 คน ไม่สามารถส่งเงินกลับบ้านได้ - แรงงานไทยที่ทำงานในได้วันส่วนใหญ่เห็นว่า รายได้ไม่มากเท่าที่คาดหวังและน้อยกว่าเมื่อเทียบกับประเทศอื่น แต่ยังคงทำงานที่ประเทศไทย
ความได้เปรียบทางเศรษฐกิจ การศึกษา การเคลื่อนย้ายของแรงงาน ชาว บังคลาเทศในประเทศ - Md Mizanur Rahman (2011)	- การวิเคราะห์การ ส่งเงินกลับ - แนวคิดเรื่องการ ย้ายถิ่นของ แรงงาน	- รวบรวมข้อมูลการส่งเงินกลับของแรงงาน เฉพาะครอบครัวแรงงานรายได้น้อย - รวบรวมการข้อมูลการกู้เงินเพื่อไปทำงานต่างประเทศเฉพาะครอบครัวแรงงานรายได้น้อย	- แรงงานชาวบังคลาเทศเป็นแรงงานที่ย้ายถิ่นชั่วคราว - การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศก่อให้เกิดหนี้ขนาดใหญ่ที่มีความเสี่ยงต่อการออมส่วนบุคคล รายได้และข้อจำกัดของเงินทุน ในขณะที่ยังคงไม่เพียงพอสำหรับครอบครัวของแรงงานผู้ย้ายถิ่นเอง - การส่งเงินกลับของแรงงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1,296 ดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งเป็นการเพิ่มขึ้นเล็กน้อย - แรงงานชาวบังคลาเทศต้องทำงานประมาณ 2.31 ปี ถึงจะคืนทุนที่มีการกู้ยืมเงินหรือค่าใช้จ่ายเริ่มแรกในการเดินทางมาทำงานที่ประเทศขอถือการเบียดเบียนเริ่มมีเงินส่งกลับ - ร้อยละ 88 ของครัวเรือนที่ย้ายถิ่นมีค่าใช้จ่ายสำหรับดูแลครอบครัว โดยแบ่งเป็น ร้อยละ 31 สำหรับการชำระคืนเงินกู้ ร้อยละ 22 สำหรับค่ารักษาพยาบาล ร้อยละ 19 สำหรับค่าเล่าเรียน และร้อยละ 18 ของครอบครัวที่ย้ายถิ่นสามารถส่งเงินกลับเพื่อเป็นเงินลงทุนในประเทศบ้านเกิด - ร้อยละ 74 ของแรงงานมีการบริโภคอาหารที่ดีขึ้น โดยร้อยละ 67 เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และร้อยละ 27 มีการเพิ่มขึ้นของรายได้

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

สรุปการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการศึกษาการส่งเงินกลับและการย้ายถิ่น

ชื่อเรื่อง	ทฤษฎี	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
การย้ายถิ่นและการส่งเงินกลับ กรณีศึกษาประเทศฟิลิปปินส์ - Peter Holmval (2006)	- การวิเคราะห์การส่งเงินกลับ - แนวคิดเรื่องการย้ายถิ่นของแรงงาน	- รวบรวมข้อมูลทางสถิติของการย้ายถิ่นและการส่งเงินกลับของแรงงาน	- ช่วงศตวรรษที่ 20 มีการย้ายถิ่นแบบถาวรจำนวนมากจากฟิลิปปินส์ไปยังประเทศที่พัฒนาแล้ว ส่วนการย้ายถิ่นแบบชั่วคราวไปยังเอเชียและกลุ่มตะวันออกกลางเป็นส่วนใหญ่ - การส่งเงินกลับมาจากสหรัฐอเมริกาจากสองส่วนหลักๆ คือ การส่งเงินกลับของจำนวนชาวฟิลิปปินส์ที่อาศัยอยู่สหรัฐอเมริกาจำนวนมาก และการส่งกลับบางส่วนจากประเทศอื่นๆ ซึ่งจะถูกบันทึกผ่านธนาคารของสหรัฐอเมริกา - ประเทศที่มีการย้ายถิ่นชั่วคราวจากฟิลิปปินส์ เช่น ซาอุดีอาระเบีย ได้เพิ่มส่วนแบ่งการส่งเงินกลับและเพิ่มความสำคัญในฐานะประเทศคู่ค้าของการทำธุรกิจ - ผู้รับโอนเงินมักจะเป็รายได้หลักของครัวเรือนและใช้เป็นค่าใช้จ่ายพื้นฐาน โดยมีหลายสาเหตุที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่น ซึ่งเป็นการเพิ่มขึ้นของการส่งเงินกลับที่เชื่อมโยงเศรษฐกิจระหว่างผู้ย้ายถิ่นและความเป็นของที่ติดของครอบครัวผู้ย้ายถิ่นเอง
การผลักดันของเครือข่ายให้ผู้หญิงชาวฟิลิปปินส์เป็นแรงงานข้ามชาติเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ - Sabiha Iman Mohyuddin (2017)	- การวิเคราะห์การส่งเงินกลับ - แนวคิดเรื่องการย้ายถิ่น	- รวบรวมข้อมูลการส่งเงินกลับของแรงงาน	- การส่งเงินกลับของแรงงานหญิง สร้าง GDP ให้ประเทศได้เกือบร้อยละ 10 ซึ่งครึ่งหนึ่งของแรงงานข้ามชาติชาวฟิลิปปินส์เป็นเพศหญิง - พบความไม่เท่าเทียมในการกระจายรายได้อยู่ในระดับสูง แม้ว่าคณะกรรมการเดปโตของเศรษฐกิจภายในประเทศผ่านการส่งเงินกลับ - ปัจจุบันผู้ย้ายถิ่นชาวฟิลิปปินส์เป็นเพศหญิงถึง ร้อยละ 54 - รัฐบาลฟิลิปปินส์มุ่งเน้นที่จะรักษาแรงงานข้ามชาติ และนำแนวคิดให้ผู้หญิงมีความคิดริเริ่ม รักษาร้อยละ 54 ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจัดหาแรงงาน และนำมาสร้างนโยบายควบคุมแรงงานย้ายถิ่นของชาวฟิลิปปินส์

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

สรุปการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการศึกษาการส่งเงินกลับและการย้ายถิ่น

ชื่อเรื่อง	ทฤษฎี	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา
พฤติกรรมการส่งเงินกลับประเทศของแรงงานที่อยู่ในประเทศไทย - Min Zar Ni Lin (2009)	- การวิเคราะห์การส่งเงินกลับ - แนวคิดเรื่อง การย้ายถิ่นของ แรงงาน - วิเคราะห์การ ถดถอย	- รวบรวมข้อมูลการส่งเงินกลับ ของแรงงาน - ข้อมูลจากแบบสอบถาม แรงงานชาวอมูญ 216 คน - สัมภาษณ์เชิงลึกตัวแทน นายหน้า 6 ราย - สัมภาษณ์เชิงลึกตัวแทน นายทุน 7 ราย	- พฤติกรรมการส่งเงินกลับได้รับอิทธิพลจากความรู้สึกคิดถึงประเทศต้นเป็นหลัก ความรู้สึกผูกพันกับครอบครัวในประเทศเมียนมา และการสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัวที่ยังอาศัยในประเทศเมียนมา - การย้ายถิ่นนี้เป็นเพียงการย้ายถิ่นแบบชั่วคราว ดังนั้น การส่งเงินกลับให้ครอบครัวทำให้ความยากจนลดลง และมาตรฐานของครอบครัวที่ได้รับเงินมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมถึงผลกระทบในด้านทักษะทางด้านใน ช่วงระยะเวลานี้

หมายเหตุ: จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

บทที่ 3

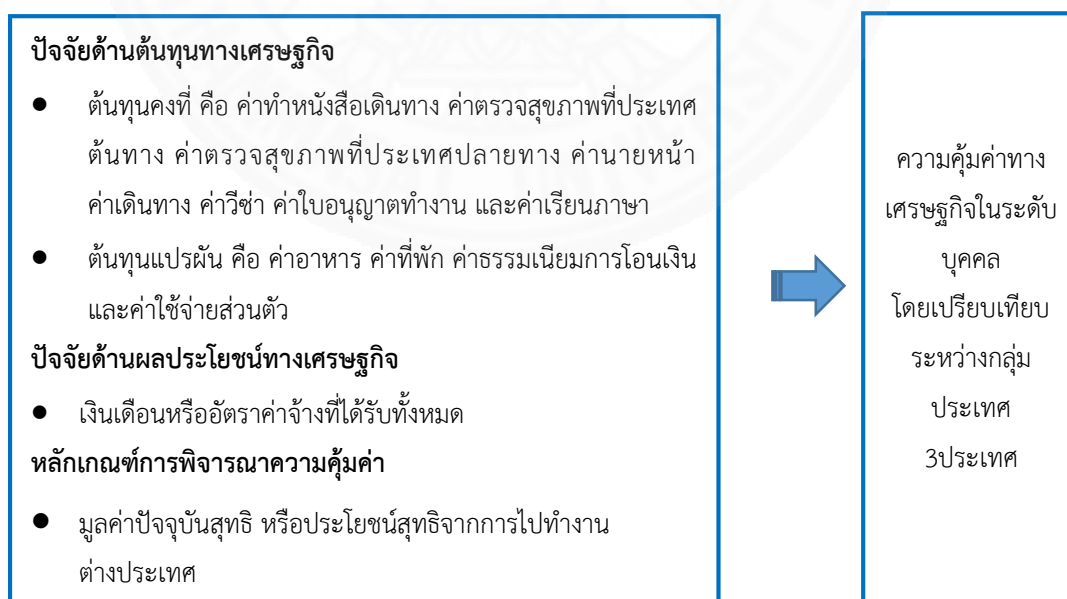
วิธีการศึกษา

ในการศึกษา “การศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ” เป็นการศึกษาเกี่ยวกับต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยการวิเคราะห์ต้นทุน และผลประโยชน์ มีขั้นตอนในการศึกษาดังนี้

1. กรอบแนวคิดการวิจัย
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล
3. แบบจำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

งานศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย โดยเปรียบเทียบกับระหว่างประเทศที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานจำนวนมากที่สุด 3 ประเทศแรก โดยใช้การวิเคราะห์ต้นทุน และผลประโยชน์ ซึ่งมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จะใช้การวิเคราะห์ 2 ระดับ คือ การวิเคราะห์ระดับมหภาค (Macro Level) โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ และการวิเคราะห์ระดับจุลภาค (Micro Level) โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งมีแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ

ใช้ข้อมูล และตัวเลขสถิติ จากกระทรวงแรงงาน ธนาคารแห่งประเทศไทย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ เพื่อหาข้อมูลวิธีการเดินทาง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย และรายได้ส่งกลับ เป็นต้น อีกทั้งยังนำข้อมูลมาวิเคราะห์เบื้องต้นเกี่ยวกับ โครงสร้างภาคแรงงาน สภาพทั่วไปของแรงงานประเทศไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี และญี่ปุ่น ซึ่งเป็นประเทศผู้นำเข้าแรงงานจากประเทศไทยเป็นจำนวนมาก

3.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ

ใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) จากตัวแทนบริษัท จัดหางานและผู้แทนจากกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่มีวิธีดำเนินการสัมภาษณ์เป็นไปในลักษณะไร้รูปแบบ แต่มีโครงสร้างคำถามชัดเจน เพื่อหาข้อมูลประโยชน์ที่ได้รับ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี และญี่ปุ่น โดยการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ จะสัมภาษณ์เฉพาะการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานและกรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง ซึ่งจะทำให้การเลือกตัวอย่างเป็นเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ที่เกี่ยวข้องคือ ตัวแทนแรงงานไทย ที่ไปทำงานผ่านบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนต่อนายทะเบียนจัดหางานกลาง (กรมการจัดหางาน) และที่ไปทำงานผ่านกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างของแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ มาจากตัวแทนแรงงานที่เดินทางผ่านบริษัทจัดหางานเพื่อทำการวิเคราะห์ คิดเป็นร้อยละ 5 ของบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนต่อนายทะเบียนจัดหางานกลาง (กรมการจัดหางาน) ซึ่งเท่ากับ 7 บริษัท ดังนั้นตัวแทนแรงงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจึงมีจำนวน กลุ่มตัวอย่างละ 7 คน ซึ่งผู้วิจัยได้แจกแจงตามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 4 กลุ่ม ดังนี้

- (1) ตัวแทนแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ไต้หวันโดยเดินทางผ่านบริษัทจัดหางาน
- (2) ตัวแทนแรงงานไทยที่ไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีโดยเดินทางผ่านกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

(3) ตัวแทนแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ญี่ปุ่นโดยเดินทางผ่านบริษัทจัดหางาน

(4) ตัวแทนแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ญี่ปุ่นโดยเดินทางผ่านกรมการจัดหางาน

กระทรวงแรงงาน

3.2.3 ลักษณะคำถามของการสัมภาษณ์เจาะลึก

แนวคำถามสำหรับตัวแทนกรมการจัดหางานและตัวแทนแรงงานไทย มีดังนี้

(1) ปัจจุบันมีขั้นตอนกระบวนการในการคัดเลือกและการจ้างแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ (ไต้หวัน ญี่ปุ่น และสาธารณรัฐเกาหลี) อย่างไรบ้าง

(2) ความต้องการแรงงานไทยของประเทศไต้หวัน ญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลีในปัจจุบันจำแนกประเภทงานใดบ้าง และประเภทงานใดมีความต้องการมากที่สุด

(3) ปัจจุบันประเทศญี่ปุ่นมีความต้องการแรงงานไร้ฝีมือเพิ่มขึ้นหรือไม่ การจัดส่งแรงงานไร้ฝีมือไปประเทศญี่ปุ่นนั้น มีเฉพาะแรงงานที่ไปฝึกงานใช้หรือไม่ และในอนาคตมีแนวโน้มการจัดส่งแรงงานไร้ฝีมือ (ไม่ใช่ผู้ฝึกงาน) ไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นหรือไม่ อย่างไร

(4) ระยะเวลาของสัญญาจ้างงานในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศเฉลี่ยของแรงงานไทยเป็นกี่ปี

(5) ลักษณะแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในแต่ละประเทศส่วนใหญ่ เป็นแบบชั่วคราวหรือถาวร

(6) การเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยที่ไปทำงานประเทศไต้หวัน ญี่ปุ่น และสาธารณรัฐเกาหลีมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

(7) ค่าใช้จ่ายที่แรงงานต้องรับผิดชอบก่อนการเดินทางไปทำงานในแต่ละประเทศมีอะไรบ้าง และค่าใช้อย่างนั้นเป็นเท่าไร

(8) ค่าใช้จ่ายพื้นฐานที่แรงงานต้องรับผิดชอบระหว่างการทำงานในแต่ละประเทศเฉลี่ยเป็นเท่าใด (เช่น ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าธรรมเนียมการโอนเงิน และค่าใช้จ่ายส่วนตัวอื่นๆ)

(9) ปัจจุบันอัตราค่าจ้างหรือผลตอบแทนเฉลี่ยของแต่ละประเทศ (ไต้หวัน ญี่ปุ่น และสาธารณรัฐเกาหลี) เป็นเท่าใด

(10) ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของแรงงานไทยที่ไปทำงานในแต่ละประเทศเฉลี่ยแล้วเป็นกี่ชั่วโมง และแต่ละประเทศให้ค่าล่วงเวลาแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

(11) ผลประโยชน์ที่แรงงานไทยได้รับหลังจากครบสัญญาจ้าง (เช่น กองทุน เงินสะสมของแต่ละบริษัท) ในแต่ละประเทศมีอะไรบ้าง เฉลี่ยแล้วเป็นเท่าใด แต่ละประเทศมีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3.3 แบบจำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากแนวคิดของ Paitoonpong et al. (2012) กล่าวว่า ผู้ที่เดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศย่อมประเมินความคุ้มค่าด้วยการเปรียบเทียบประโยชน์และต้นทุนตลอดช่วงตั้งแต่ก่อนเดินทางจากประเทศไทยไปทำงานยังต่างประเทศ ระหว่างที่ทำงานในต่างประเทศ จนกระทั่งเดินทางกลับมาทำงานในประเทศไทย โดยคำนวณเปรียบเทียบกระแสรายได้กับค่าใช้จ่ายต่างๆ ณ มูลค่าปัจจุบัน โดยปกติแรงงานไทยจะต้องจ่ายค่านายหน้าจัดหางาน ค่าตัวเครื่องบิน ค่าเดินทางต่างๆ ซึ่งส่วนนี้จะเป็นต้นทุนก่อนเดินทาง และยังมีต้นทุนที่อยู่ในระหว่างที่ทำงานต่างประเทศ ได้แก่ ค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ซึ่งส่วนนี้เป็นค่าใช้จ่ายแปรผัน แรงงานบางคนอาจมีต้นทุนที่ต้องจ่ายเป็นดอกเบี้ยเงินกู้ นอกจากนี้ยังมีต้นทุนอื่นๆ ที่ไม่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินได้ เช่น ความเหงา ความคิดถึงบ้าน และความเครียด อันเกิดมาจากที่ต้องอาศัยห่างจากครอบครัว ซึ่งไม่ครอบคลุมถึงการคำนวณนี้ ในส่วนประโยชน์ที่ได้รับโดยทั่วไปคือ รายรับที่ได้จากการทำงาน ซึ่งเป็นผลกระทบทางตรง ทั้งนี้อาจมีผลกระทบทางอ้อมจากเงินโอนกลับ ซึ่งไม่ครอบคลุมถึงการคำนวณนี้เช่นกัน

การวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ เป็นการนำหลักวิชาการทางเศรษฐศาสตร์มาช่วยในการวิเคราะห์ การตัดสินใจเพื่อการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ หรือช่วยในการตัดสินใจเลือกประเทศที่ต้องการไปทำงาน โดยพิจารณาเกณฑ์ความคุ้มค่าเป็นหลัก การประเมินทางเศรษฐกิจที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้ คือ การวิเคราะห์ต้นทุน ผลประโยชน์ (Cost Benefit Analysis) ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้ในการวิเคราะห์ทั้งในภาครัฐบาล ภาคเอกชน กล่าวโดยสรุปดังนี้

ต้นทุนทางเศรษฐกิจ แบ่งเป็นต้นทุนคงที่และต้นทุนแปรผันทั้งหมดรวมถึงต้นทุนค่าเสียโอกาสจากการที่ไม่ได้ทำงานในประเทศไทย ต้นทุนคงที่ซึ่งไม่ขึ้นกับระยะเวลาที่ทำงานอยู่ต่างประเทศ หรือต้นทุนก่อนการไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่ ค่าทำหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพที่ประเทศต้นทาง ค่านายหน้า ค่าวีซ่า และค่าใบอนุญาตทำงาน เป็นต้น ส่วนต้นทุนแปรผันหรือต้นทุนขณะทำงานต่างประเทศ ได้แก่ ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าธรรมเนียมการโอนเงิน ค่าตรวจสุขภาพที่ประเทศปลายทาง และค่าใช้จ่ายส่วนตัว เป็นต้น

ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ คือ เงินเดือนหรืออัตราค่าจ้างที่ได้รับทั้งหมด
จากข้อมูลดังกล่าว จึงสามารถนำมาวิเคราะห์ต้นทุน และผลประโยชน์ได้ดังนี้

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

โดยกำหนดให้

NPV = ประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานในต่างประเทศ

B = รายได้หรืออัตราค่าจ้างที่ได้รับ

C_f = ต้นทุนก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

C_v = ต้นทุนขณะทำงานต่างประเทศ

r = อัตราดอกเบี้ยหรืออัตราส่วนลด; กำหนดให้มีค่าต่ำมากจนสามารถละเลยได้

n = จำนวนปีในการทำงานที่ต่างประเทศ; กำหนดปีตามสัญญาของการทำงานในประเทศนั้นๆ

t = ปี

เมื่อเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากตัวแทนแรงงานไทยที่เดินทางผ่านบริษัทจัดหางานและเดินทางผ่านกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างหรือผลตอบแทน ค่าใช้จ่ายพื้นฐานต่างๆ เมื่อได้ข้อมูลต้นทุนคงที่และต้นทุนแปรผันที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยจะนำข้อมูลเหล่านี้มาคำนวณหาผลประโยชน์สุทธิที่ได้รับจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จากนั้นจะนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับระหว่างประเทศได้หวั่น สาธารณรัฐเกาหลี และญี่ปุ่น ซึ่งเป็นประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานจำนวนมากที่สุด 3 อันดับแรกตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังทำการวิเคราะห์ผลประโยชน์ที่แรงงานไทยได้รับ ในกรณีที่แรงงานไทยรายหนึ่ง ไม่ตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างหรือผลตอบแทนที่แรงงานได้รับ และค่าใช้จ่ายพื้นฐานขณะทำงานอยู่ในประเทศไทย จากนั้นจึงคำนวณหาผลประโยชน์สุทธิ ในกรณีที่ตัดสินใจทำงานที่ประเทศไทย เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ หรือเลือกที่จะทำงานอยู่ที่ประเทศไทยนั่นเอง

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอข้อมูลของการวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การเปรียบเทียบตัวแปรทางด้านต้นทุน และด้านผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของการทำงานแต่ละประเทศ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานที่ประเทศไต้หวัน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานที่ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์มูลค่าปัจจุบันสุทธิ กรณีแรงงานไทยตัดสินใจทำงานประเทศไทย

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์อัตราส่วนผลประโยชน์ต่อต้นทุนเปรียบเทียบระหว่างการเดินทางไปทำงานต่างประเทศและการทำงานในประเทศไทย

ส่วนที่ 7 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตัวแทนกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

4.1 การเปรียบเทียบตัวแปรทางด้านต้นทุนทางเศรษฐกิจ และด้านผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของการทำงานแต่ละประเทศ

จากการสำรวจข้อมูลตัวแปรอิสระด้านต้นทุนทางเศรษฐกิจ และด้านผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ของกลุ่มตัวอย่างแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศทั้ง 4 กลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกัน ซึ่งทำให้ผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานใน 3 ประเทศคือ ไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี และญี่ปุ่น ผ่านการเดินทาง 2 วิธีคือ เดินทางผ่านบริษัทจัดหางานและผ่านกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่าผลความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจระดับบุคคลของแรงงานไทยแต่ละตัวอย่งนั้นแตกต่างกันด้วย โดยแสดงในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1

สรุปและเปรียบเทียบตัวแปรอิสระด้านต้นทุนทางเศรษฐกิจ และด้านผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

ตัวแปรอิสระ	รายการ	กลุ่มแรงงาน ในไต้หวัน (บริษัทจัดงาน)	กลุ่มแรงงาน ในเกาหลี (กรมการจัดหางาน)	กลุ่มแรงงาน ในญี่ปุ่น (กรมการจัดหางาน)	กลุ่มแรงงาน ในญี่ปุ่น (บริษัทจัดงาน)
ต้นทุนทางเศรษฐกิจ	1) ค่านายหน้าของไทย	√	-	-	√
	2) ค่าหนังสือเดินทาง	√	√	√	√
	3) ค่าตรวจโรคก่อนการเดินทาง	√	√	√	√
	4) ค่าเรียนภาษา	-	√	-	-
	5) ค่าเดินทาง	-	√	*	-
	6) ค่าวีซ่า	-	√	√	-
	7) ค่าใบรับรองความประพฤติในไทย	-	√	√	-
	8) ค่าบัตรประจำตัวแรงงานต่างชาติ	-	√	-	-
	9) ค่าอาหารและค่าที่พัก (ต่อเดือน)	√	√	√	√
	10) ค่าตรวจโรคที่ต่างประเทศ (ต่อปี)	√	√	*	*
	11) ค่าเบี้ยประกันสุขภาพ, ภาษีเงินได้, เงินกองทุนและเงินประกันแรงงาน (ต่อเดือน)	√	√	√	√
	12) ค่าดูแล (ต่อเดือน)	√	-	-	-
	13) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพ (ต่อปี)	√	√	√	√
	14) ค่าใช้จ่ายด้านบันเทิงและสันทนาการ (ต่อเดือน)	√	√	√	√
	15) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเสื้อผ้าและของใช้ ส่วนบุคคล (ต่อเดือน)	√	√	√	√
	16) ค่าใช้จ่ายด้านการสื่อสาร (ต่อเดือน)	√	√	√	√
	17) ค่าใช้จ่ายด้านค่าธรรมเนียมการส่ง เงินกลับ (ต่อเดือน)	√	√	√	√
	18) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน (ต่อเดือน)	-	√	-	-

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สรุปและเปรียบเทียบตัวแปรอิสระด้านต้นทุนทางเศรษฐกิจ และด้านผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

ตัวแปรอิสระ	รายการ	กลุ่มแรงงาน ในไต้หวัน (บริษัทจัดหางาน)	กลุ่มแรงงาน ในเกาหลี (กรมการจัดหางาน)	กลุ่มแรงงาน ในญี่ปุ่น (กรมการจัดหางาน)	กลุ่มแรงงาน ในญี่ปุ่น (บริษัทจัดหางาน)
ต้นทุนทางเศรษฐกิจ	19) ค่าเปิดบัญชีเพื่อทำธุรกรรมทางธนาคาร (ครั้ง)	-	√	-	-
	20) ค่าใช้จ่ายอื่นๆ (ต่อเดือน)	√	√	√	√
ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ	1) รายได้หรือผลตอบแทน	√	√	√	√
	2) ค่าล่วงเวลาและโบนัส	√	√	√	√
	3) ผลประโยชน์ที่ได้รับหลังครบสัญญาจ้าง	√	√	√	√
	4) ผลประโยชน์เมื่อครบสัญญาจ้าง (งานรางวัล)	-	√	√	√

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

* หมายถึง จากการสำรวจพบว่าสถานประกอบการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้

4.2 การวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานที่ประเทศไต้หวัน

จากการสำรวจข้อมูลการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน พบว่าการเดินทางของแรงงานไทยมีที่เดินทางผ่านกรมการจัดหางานค่อนข้างน้อยในปัจจุบัน เนื่องจากประเทศไทยและไต้หวันไม่มีการทำข้อตกลงของโครงการส่งแรงงานแบบรัฐต่อรัฐ หรือ MOU มีเพียงโครงการจ้างตรงเท่านั้น ผู้วิจัยจึงสำรวจข้อมูลได้จากแรงงานที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันผ่านบริษัทจัดหางานเพียงอย่างเดียว โดยทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ไต้หวันผ่านบริษัทจัดหางานโดยตรง จากกลุ่มตัวอย่าง 7 บริษัท และได้ข้อมูลการสำรวจดังนี้

4.2.1 ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

4.2.1.1 รายได้หรือผลตอบแทน

จากการสำรวจพบว่า รายได้หรือผลตอบแทนที่แรงงานได้รับจากการไปทำงานที่ไต้หวันต่อคนต่อเดือนเฉลี่ยประมาณ 24,950 เหรียญไต้หวัน หรือประมาณ 24,950 บาท (ขึ้นอยู่กับอัตราแลกเปลี่ยน ซึ่ง ณ ที่นี้ผู้วิจัยคิดอัตราแลกเปลี่ยน 1 เหรียญไต้หวันเท่ากับ 1 บาท) ซึ่งค่าเฉลี่ยของรายได้ที่แรงงานได้รับนั้นมีค่ามากกว่าอัตราค่าจ้างตามท้องถิ่น ดังแสดงในตารางที่ 4.2

โดยรายได้ส่วนใหญ่ที่แรงงานไทยได้รับจะเท่ากับอัตราค่าจ้างตามท้องถิ่น นั่นคือ 23,100 เหรียญไต้หวัน เนื่องจากไต้หวันเป็นประเทศผู้นำเข้าแรงงานต่างชาติที่เป็นแรงงานประเภทไร้ทักษะ ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่แรงงานไทยได้รับนั้นจึงมีค่าเท่ากับอัตราค่าจ้างตามท้องถิ่นหรือค่าจ้างขั้นต่ำ ส่วนรายได้ที่มีค่าสูงสุดพบว่าเป็นแรงงานที่ทำหน้าที่หัวหน้าในส่วนปฏิบัติงานและสามารถแปลภาษาไทยเป็นภาษาจีนกลาง หรือที่เรียกว่าล่าม

ตารางที่ 4.2

รายได้หรือผลตอบแทนของการไปทำงานที่ไต้หวัน (หน่วย : เหรียญไต้หวัน/เดือน)

กลุ่มตัวอย่าง	อัตราค่าจ้างตามท้องถิ่น	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
แรงงานไทยในไต้หวัน	23,100	24,950	23,000	28,000

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

4.2.1.2 ค่าล่วงเวลาและโบนัสจากการทำงานต่อเดือน

นอกเหนือจากรายได้หรือค่าตอบแทนที่แรงงานจะได้รับแล้ว แรงงานยังได้รับค่าล่วงเวลาและโบนัสต่อเดือน โดยแรงงานต่อคนจะได้รับค่าล่วงเวลาและโบนัสจากการทำงานที่ไต้หวันต่อเดือนเฉลี่ยประมาณ 13,300 เหรียญไต้หวัน หรือประมาณ 13,300 บาท ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3

ค่าล่วงเวลาและโบนัสจากการทำงานที่ไต้หวัน (หน่วย : เหรียญไต้หวัน/เดือน)

กลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
แรงงานไทยในไต้หวัน	13,378	6,517	20,953

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

ดังนั้นจากการสำรวจคำนวณได้ว่าแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ไต้หวัน ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ (Total economic benefit) หรือรายได้ หรือผลตอบแทนจากการทำงานที่ไต้หวันต่อเดือนต่อคนเฉลี่ยอยู่ประมาณ 38,328 เหรียญไต้หวัน หรือประมาณ 38,328 บาท (ขึ้นอยู่กับอัตราแลกเปลี่ยน ซึ่ง ณ ที่นี้ผู้วิจัยคิดอัตราแลกเปลี่ยน 1 เหรียญไต้หวันเท่ากับ 1 บาท) ซึ่งประกอบไปด้วยค่าเฉลี่ยของค่าจ้างประจำ ค่าเฉลี่ยของการทำงานล่วงเวลาและโบนัสทั้งหมดที่แรงงานได้รับจากการไปทำงานที่ไต้หวัน

หากคำนวณรายได้ หรือค่าตอบแทนทั้งหมดที่แรงงานได้รับจากการไปทำงานที่ไต้หวันตลอดอายุการทำงานตามสัญญาจ้าง 3 ปีแล้วนั้น แรงงานจะได้รับค่าตอบแทนทั้งหมดเฉลี่ยประมาณ 1,379,700 เหรียญไต้หวัน หรือประมาณ 1,379,700 บาท

4.2.2 ต้นทุนทางเศรษฐกิจ

4.2.2.1 ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการไปทำงานที่ประเทศไต้หวัน

จากการสำรวจ ผู้วิจัยสามารถสรุปค่าใช้จ่ายที่แรงงานต้องเตรียมในการไปทำงานที่ไต้หวันผ่านบริษัทจัดหางาน โดยพบว่าแรงงานมีค่าใช้จ่ายดังนี้ ค่านายหน้าของไทยเฉลี่ยประมาณ 65,200 บาท ค่าหนังสือเดินทางเฉลี่ยประมาณ 1,000 บาท ค่าตรวจโรคก่อนเดินทางไปทำงานเฉลี่ยประมาณ 1,200 บาท ดังแสดงไว้ตามตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4

ค่าใช้จ่ายก่อนการไปทำงานที่ไต้หวันต่อครั้งต่อคน (หน่วย : บาท)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
1) ค่านายหน้าของไทย	65,250	40,000	79,000
2) ค่าหนังสือเดินทาง	1,058	1,000	1,500
3) ค่าตรวจโรคก่อนการเดินทาง	1,238	800	3,000

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

4.2.2.2 ค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ในประเทศไต้หวัน

จากการสำรวจสามารถสรุปค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ในไต้หวันต่อคนได้ตามตารางที่ 4.5 โดยพบว่าค่าใช้จ่ายเฉลี่ยส่วนใหญ่จะมาจากค่าเบี้ยประกันสุขภาพ ภาษีเงินได้ เงินกองทุนและเงินประกันแรงงานประมาณ 3,700 เหรียญไต้หวัน หรือ 3,700 บาท ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วเงินกองทุนหรือเงินหักฝากจะมีค่ามากที่สุดในการใช้จ่ายประเภทนี้และขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลตามอัตราเงินเดือน โดยเมื่อครบสัญญาจ้างงานแล้วเงินในส่วนเงินกองทุนหรือเงินหักฝาก แรงงานจะได้รับคืนทั้งหมด รองลงมาเป็นอาหารและค่าที่พักเฉลี่ยประมาณ 2,400 เหรียญไต้หวัน หรือประมาณ 2,400 บาท ซึ่งจากตารางที่ 4.5 จะเห็นได้ว่า ค่าต่ำสุดของค่าตรวจโรคที่ไต้หวัน ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพมีค่าเท่ากับ 0 บาทนั้น หมายความว่าสถานประกอบการหรือนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนนั้นให้แก่แรงงาน ส่วนค่าต่ำสุดของค่าอาหารและค่าที่พักที่มีค่าเท่ากับ 0 บาท มาจากแรงงานที่ทำงานประเภทงานผู้ดูแล ซึ่งค่าอาหารและค่าที่พักนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ทั้งหมด

ตารางที่ 4.5

ค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ในได้วันต่อคน (หน่วย: เหรียญได้วัน)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
1) ค่าอาหารและค่าที่พัก (ต่อเดือน)	2,417	0	3,500
2) ค่าตรวจโรคที่ได้วัน (ต่อปี)	1,750	0	3,000
3) ค่าเบี้ยประกันสุขภาพ, ภาษีเงินได้, เงินกองทุนและเงินประกันแรงงาน (ต่อเดือน)	3,701	1,700	5,300
4) ค่าดูแล (ต่อเดือน)	ปีแรก 1,800 ปีที่สอง 1,700 ปีที่สาม 1,500		
5) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพ (ต่อปี)	2,158	0	7,000
6) ค่าใช้จ่ายด้านบันเทิงและสันทนาการ (ต่อเดือน)	1,833	1,000	3,000
7) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเสื้อผ้าและของใช้ส่วนบุคคล (ต่อเดือน)	947	200	2,000
8) ค่าใช้จ่ายด้านการสื่อสาร (ต่อเดือน)	517	300	800
9) ค่าใช้จ่ายด้านค่าธรรมเนียมการส่งเงินกลับ (ต่อเดือน)	100		
10) ค่าใช้จ่ายอื่นๆ (ต่อเดือน)	1,317	500	3,000

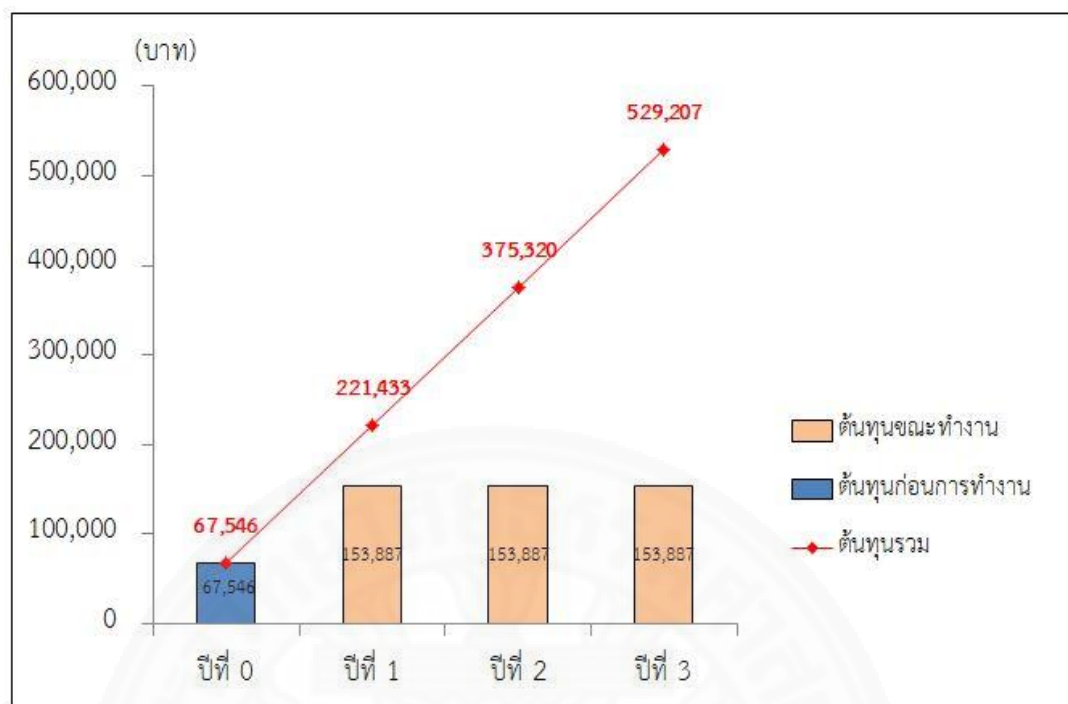
หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

โดย ค่าอาหารและค่าที่พักเท่ากับ 0 บาท หมายถึง นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ

ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพเท่ากับ 0 บาท หมายถึง นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ

ค่าตรวจโรคที่ได้วันเท่ากับ 0 บาท หมายถึง นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ

ดังนั้นจากผลสำรวจสามารถสรุปได้ว่า แรงงานที่ไปทำงานที่ได้วันจะมีต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายทั้งหมด (ตลอดอายุการทำงานที่ได้วัน) เฉลี่ยต่อคนประมาณ 529,200 บาท ซึ่งประกอบไปด้วยค่าใช้จ่ายก่อนการไปทำงาน ได้แก่ ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจโรคก่อนการเดินทาง และค่านายหน้าไทย ส่วนค่าใช้จ่ายขณะทำงาน เช่น ค่าเบี้ยประกันต่างๆ ค่าอาหารและค่าที่พัก ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพ ค่าใช้จ่ายด้านบันเทิงและสันทนาการ เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าสัดส่วนของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนขณะทำงานในได้วันมีสัดส่วนที่มากกว่าค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทางไปทำงานที่ได้วัน ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 สัดส่วนระหว่างค่าเฉลี่ยต้นทุนก่อนการทำงานและต้นทุนขณะทำงานของแรงงานในการทำงานที่ประเทศไต้หวัน. โดยผู้วิจัย.

4.2.3 ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจสุทธิ

จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ไต้หวันผ่านบริษัทจัดหางานจะได้รับผลประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานไต้หวัน (ตลอดอายุการทำงานตามสัญญาจ้าง 3 ปี) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยประมาณ 904,601 บาท (ขึ้นอยู่กับอัตราแลกเปลี่ยน ซึ่ง ณ ที่นี้ผู้วิจัยคิดอัตราแลกเปลี่ยน 1 เหรียญไต้หวันเท่ากับ 1 บาท) ทั้งนี้ระดับผลประโยชน์สุทธิที่แรงงานได้รับจะแตกต่างกันตามลักษณะของประเภทงานที่แรงงานทำงาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์กลุ่มแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ไต้หวันพบว่า ประเภทงานที่แรงงานไทยได้รับผลประโยชน์สุทธิมากที่สุดคือ สาขาอุตสาหกรรม แต่แรงงานรายนั้นจะต้องสามารถสื่อสารภาษาจีนกลางและทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานฝ่ายปฏิบัติการได้ด้วย ขณะที่ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่แรงงานต้องจ่ายจะอยู่ระหว่าง 380,000 – 620,000 บาท ซึ่งต้นทุนที่แตกต่างกันมากจะอยู่ที่ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน เมื่อพิจารณาแล้วจะเป็นค่าใช้จ่ายของค่านายหน้าในไทยที่แตกต่างกันมาก ซึ่งค่าใช้จ่ายส่วนนี้คือ ต้นทุนก่อนการเดินทาง ส่วนต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายขณะทำงานตลอดการทำงานตามสัญญาจ้างทั้งหมดพบว่า แรงงานแต่ละคนมีต้นทุนในส่วนนี้ไม่แตกต่างกันมากนักโดยเฉลี่ยประมาณ 461,600 บาท ซึ่งจากตารางที่ 4.6 จะแสดงต้นทุนก่อนการเดินทางไปทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจโรคก่อนการเดินทาง และค่านายหน้าในไทย ส่วนในด้านต้นทุนแปรผันหรือต้นทุนขณะทำงานที่ไต้หวันต่อปี เช่น ค่าอาหาร

และค่าที่พัก ค่าใช้จ่ายด้านบันเทิงและสันทนาการ ค่าดูแล ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเสื้อผ้าและของใช้ส่วนบุคคล ค่าเบี้ยประกันและเงินกองทุนต่างๆ เป็นต้น อีกทั้งตามตารางที่ 4.6 ยังแสดงผลประโยชน์หรือรายได้ซึ่งประกอบไปด้วย รายได้หรืออัตราจ้างที่ได้รับต่อปีและเงินกองทุนหรือเงินหักฝากที่ได้รับหลังจากครบสัญญาจ้าง

ตารางที่ 4.6

ต้นทุนและผลประโยชน์ที่แรงงานได้รับ (หน่วย : บาท)

รายการ	ต้นทุนก่อนการทำงาน	ต้นทุนขณะทำงาน (ต่อปี)	ผลประโยชน์(ต่อปี)	ผลประโยชน์(ต่อปี) *ได้รับครบสัญญาจ้าง
ค่าเฉลี่ย	67,546	153,887	459,936	18,000

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

การวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นหลักวิชาการทางเศรษฐศาสตร์ในการวิเคราะห์ผลประโยชน์สุทธิในการเดินทางไปทำงาน เพื่อช่วยในการตัดสินใจย้ายถิ่นในการทำงานต่างประเทศ ผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในการเดินทางไปทำงานที่ได้หวั่น เป็นดังนี้

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

โดยกำหนดให้

NPV = ประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานในต่างประเทศ

B = รายได้หรืออัตราค่าจ้างที่ได้รับ

BS = เงินกองทุนหรือเงินหักฝากที่ได้รับหลังจากครบสัญญาจ้าง

C_f = ต้นทุนก่อนการไปทำงาน

C_v = ต้นทุนขณะทำงาน

r = อัตราดอกเบี้ยหรืออัตราส่วนลดแสดงการลดค่าของเงินเพื่อในอนาคต; เพื่อความง่าย

กำหนดให้ มีค่าต่ำมากจนสามารถละเลยได้

N = จำนวนปีในการทำงานที่ได้หวั่น; กำหนดปีตามสัญญาของการทำงานเท่ากับ 3 ปี

t = ปี

เมื่อแทนค่าตัวแปรต่างๆ จะได้ผลประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานที่ได้หวั่น ดังนี้

$$NPV = \sum_{t=0}^3 \frac{459,936}{(1+0)^3} - \sum_{t=0}^3 \frac{67,546}{(1+0)^3} - \sum_{t=0}^3 \frac{153,887}{(1+0)^3} + \sum_{t=0}^3 \frac{18,000}{(1+0)^3}$$

$$NPV = 904,601 \text{ บาท}$$

4.3 การวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานที่ ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

จากการสำรวจข้อมูลการเดินทางไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี พบว่าการเดินทางของแรงงานไทยจะต้องผ่านกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานหรือเป็นแรงงานตามระบบ EPS เท่านั้น จึงได้ข้อมูลการสำรวจดังนี้

4.3.1 ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

4.3.1.1 รายได้หรือผลตอบแทน

จากการสำรวจพบว่า รายได้หรือผลตอบแทนที่แรงงานได้รับจากการไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีต่อคนต่อเดือนเฉลี่ยประมาณ 1,891,700 วอน หรือประมาณ 56,700 บาท ซึ่งค่าเฉลี่ยของรายได้ที่แรงงานได้รับนั้นมีค่ามากกว่าอัตราค่าจ้างตามท้องถิ่น ดังแสดงในตารางที่ 4.7 ส่วนรายได้ต่ำสุดที่แรงงานได้รับพบว่า เป็นแรงงานที่ทำงานในสาขาก่อสร้าง ซึ่งสถานประกอบการหรือนายจ้างให้ค่าจ้างหรือผลตอบแทนแก่แรงงานเป็นรายชั่วโมงนั่นเอง

ตารางที่ 4.7

รายได้หรือผลตอบแทนของการไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี (หน่วย : วอนเกาหลี/เดือน)

กลุ่มตัวอย่าง	อัตราค่าจ้างตามท้องถิ่น	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
แรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี	1,745,150	1,891,775	1,336,000	3,5000,000

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

4.3.1.2 ค่าล่วงเวลาและโบนัสจากการทำงานต่อเดือน

นอกเหนือจากรายได้หรือค่าตอบแทนที่แรงงานจะได้รับแล้ว แรงงานยังได้รับค่าล่วงเวลาและโบนัสต่อเดือน โดยแรงงานต่อคนจะได้รับค่าล่วงเวลาและโบนัสจากการทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีต่อเดือนเฉลี่ยประมาณ 564,000 วอน หรือประมาณ 16,900 บาท ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8

ค่าล่วงเวลาและโบนัสจากการทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี (หน่วย : วอนเกาหลี/เดือน)

กลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
แรงงานไทยในสาธารณรัฐเกาหลี	564,056	371,333	367,083

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

ดังนั้นจากการสำรวจคำนวณได้ว่าแรงงานไทยที่ไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ (Total economic benefit) หรือรายได้ หรือผลตอบแทนจากการทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีต่อเดือนต่อคนเฉลี่ยอยู่ประมาณ 2,455,800 วอน หรือประมาณ 73,600 บาท (ขึ้นอยู่กับอัตราแลกเปลี่ยน ซึ่ง ณ ที่นี้ผู้วิจัยคิดอัตราแลกเปลี่ยน 1000 วอนเท่ากับ 30 บาท) ซึ่งประกอบไปด้วยค่าเฉลี่ยของค่าจ้างประจำ ค่าเฉลี่ยของการทำงานล่วงเวลาและโบนัสทั้งหมดที่แรงงานได้รับจากการไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี

หากคำนวณรายได้ หรือค่าตอบแทนทั้งหมดที่แรงงานได้รับจากการไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีตลอดอายุการทำงานตามสัญญาจ้าง 3 ปี แล้วนั้น แรงงานจะได้รับค่าตอบแทนทั้งหมดเฉลี่ยประมาณ 88,409,900 วอน หรือประมาณ 2,652,000 บาท

4.3.2 ต้นทุนทางเศรษฐกิจ

4.3.2.1 ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการไปทำงานที่ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

จากการสำรวจสามารถสรุปค่าใช้จ่ายที่แรงงานต้องเตรียมในการไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีผ่านกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานหรือแรงงานตามระบบ EPS ตามตารางที่ 4.9 โดยพบว่า แรงงานมีค่าใช้จ่าย ดังนี้ ค่าเรียนภาษาเฉลี่ยประมาณ 9,300 บาท ค่าหนังสือเดินทางเฉลี่ยประมาณ 1,100 บาท ค่าตรวจโรคก่อนเดินทางไปทำงานเฉลี่ยประมาณ 1,000 บาท ค่าเดินทางเฉลี่ยประมาณ 9,800 บาท ค่าวีซ่าเฉลี่ยประมาณ 1,100 บาท ค่าใบรับรองความประพฤติในประเทศไทยเฉลี่ยประมาณ 900 บาท และค่าบัตรประจำตัวแรงงานต่างชาติเฉลี่ยอีกประมาณ 1,200 บาท โดยจากตารางที่ 4.9 จะเห็นได้ว่า ค่าต่ำสุดของบัตรประจำตัวแรงงานต่างชาติ

เท่ากับ 0 บาทนั้น นั้นหมายความว่า สถานประกอบการหรือนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนนั้นให้แก่แรงงานนั่นเอง

ตารางที่ 4.9

ค่าใช้จ่ายก่อนการไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีต่อครั้งต่อคน (หน่วย : บาท)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
1) ค่าเรียนภาษา	9,329	8,000	10,500
2) ค่าหนังสือเดินทาง	1,125	1,000	1,500
3) ค่าตรวจโรคก่อนการเดินทาง	1,063	800	1,500
4) ค่าเดินทาง	9,821	9,000	11,450
5) ค่าวีซ่า	1,183	1,000	1,500
6) ค่าใบรับรองความประพฤติในประเทศไทย	903	200	2,000
7) ค่าบัตรประจำตัวแรงงานต่างชาติ	1,208	0	2,500

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

โดย ค่าบัตรประจำตัวแรงงานต่างชาติเท่ากับ 0 บาท หมายถึง นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ

4.3.2.2 ค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ในประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

จากการสำรวจสามารถสรุปค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ในสาธารณรัฐเกาหลีต่อคนได้ตามตารางที่ 4.10 โดยพบว่าค่าใช้จ่ายเฉลี่ยส่วนใหญ่จะมาจากค่าอาหารและค่าที่พักเฉลี่ยประมาณ 547,900 วอน หรือประมาณ 16,400 บาท รองลงมาเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับด้านบันเทิงและสันทนาการเฉลี่ยประมาณ 57,500 วอน หรือประมาณ 1,700 บาท ซึ่งจากตารางที่ 4.10 จะเห็นได้ว่าค่าต่ำสุดของค่าตรวจโรคที่สาธารณรัฐเกาหลี ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพ และค่าเปิดบัญชีเพื่อทำธุรกรรมทางการเงิน มีค่าเท่ากับ 0 บาทนั้น นั้นหมายความว่าสถานประกอบการหรือนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนนั้นให้แก่แรงงาน ส่วนค่าต่ำสุดของค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานเท่ากับ 0 บาท นั้นก็หมายความว่าแรงงานรายนั้นมีที่พักไม่ไกลจากที่ทำงาน

ตารางที่ 4.10

ค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ในสาธารณรัฐเกาหลีต่อคน (หน่วย: วอน)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
1) ค่าอาหารและค่าที่พัก (ต่อเดือน)	547,917	250,000	850,000
2) ค่าตรวจโรคที่สาธารณรัฐเกาหลี (ต่อปี)	24,618	0	50,000
3) ค่าเบี้ยประกันสุขภาพ, ภาษีเงินได้ และเงินบำนาญประชาชน (ต่อเดือน)	55,062	30,580	142,000
4) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพ (ต่อปี)	17,083	0	60,000
5) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน (ต่อเดือน)	23,750	0	40,000
6) ค่าใช้จ่ายด้านบันเทิงและสันทนาการ (ต่อเดือน)	57,500	10,000	100,000
7) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเสื้อผ้าและของใช้ส่วนบุคคล (ต่อเดือน)	53,330	10,000	90,000
8) ค่าใช้จ่ายด้านการสื่อสาร (ต่อเดือน)	25,833	10,000	40,000
9) ค่าใช้จ่ายด้านค่าธรรมเนียมการส่งเงินกลับ (ต่อเดือน)	12,250	5,000	39,000
10) ค่าเปิดบัญชีเพื่อทำธุรกรรมทางธนาคาร (ครั้ง)	37,500	0	100,000
11) ค่าใช้จ่ายอื่นๆ (ต่อเดือน)	19,660	8,000	30,000

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

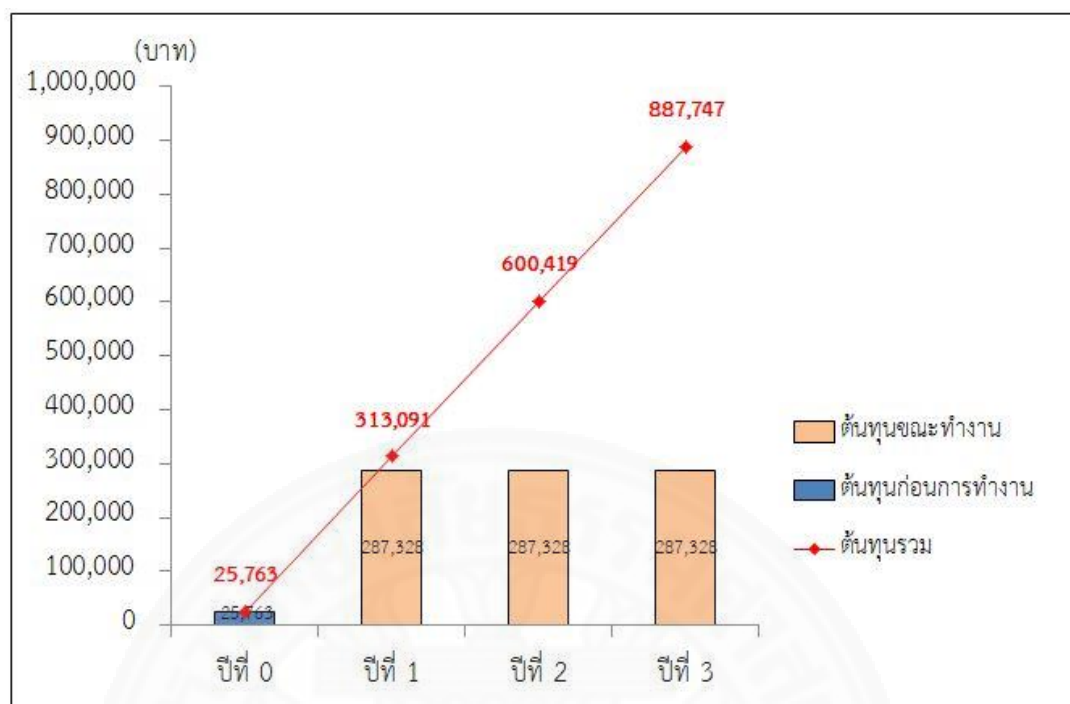
โดย ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพเท่ากับ 0 บาท หมายถึง นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางเท่ากับ 0 บาท หมายถึง ที่พักของแรงงานไม่ไกลจากที่ทำงาน

ค่าเปิดบัญชีเพื่อทำธุรกรรมทางธนาคารเท่ากับ 0 บาท หมายถึง นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ

ค่าตรวจโรคที่สาธารณรัฐเกาหลีเท่ากับ 0 บาท หมายถึง นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ

ดังนั้นจากผลสำรวจสามารถสรุปได้ว่า แรงงานที่ไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีจะมีต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายทั้งหมด (ตลอดอายุการทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี) เฉลี่ยต่อคนประมาณ 887,700 บาท ซึ่งประกอบไปด้วยค่าใช้จ่ายก่อนการไปทำงาน ได้แก่ ค่าเรียนภาษา ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจโรคก่อนการเดินทาง ค่าเดินทาง ค่าวีซ่า ค่าใบรับรองความประพฤติในประเทศไทย ค่าบัตรประจำตัวแรงงานต่างชาติและค่าเปิดบัญชีเพื่อทำธุรกรรมทางธนาคาร ส่วนค่าใช้จ่ายแปรผันหรือค่าใช้จ่ายขณะทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี เช่น ค่าอาหารและค่าที่พัก ค่าใช้จ่ายด้านบันเทิงและสันทนาการ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเสื้อผ้าและของใช้ส่วนบุคคล เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าสัดส่วนของค่าใช้จ่ายขณะทำงานมีสัดส่วนที่มากกว่าค่าใช้จ่ายก่อนการทำงาน ดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 สัดส่วนระหว่างค่าเฉลี่ยต้นทุนก่อนการทำงานและต้นทุนขณะทำงานของแรงงานในการทำงานที่ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี. โดยผู้วิจัย.

4.3.3 ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจสุทธิ

จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีผ่านกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จะได้รับผลประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี (ตลอดอายุการทำงานตามสัญญาจ้าง 3 ปี) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยประมาณ 1,906,039 บาท (ขึ้นอยู่กับอัตราแลกเปลี่ยน ซึ่ง ณ ที่นี้ผู้วิจัยคิดอัตราแลกเปลี่ยน 1000 วอนเท่ากับ 30 บาท) ทั้งนี้ระดับผลประโยชน์สุทธิที่แรงงานได้รับจะแตกต่างกันตามลักษณะของประเภทงานที่แรงงานทำงาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์กลุ่มแรงงานไทยที่ไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีพบว่า ประเภทงานที่แรงงานไทยได้รับผลประโยชน์สุทธิมากที่สุดคือ สาขาอุตสาหกรรม ขณะที่ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่แรงงานต้องจ่ายจะอยู่ระหว่าง 440,000 - 1,500,000 บาท ซึ่งต้นทุนที่แตกต่างกันมากจะอยู่ที่ต้นทุนค่าอาหารและที่พัก ซึ่งเป็นต้นทุนขณะทำงาน ส่วนต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายคงที่ก่อนเดินทางไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีเฉลี่ยประมาณ 24,638 บาท ซึ่งต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่แรงงานต้องจ่ายในส่วนนี้ไม่แตกต่างกัน โดยจากตารางที่ 4.11 จะแสดงต้นทุนก่อนการทำงาน ประกอบไปด้วย ค่าเรียนภาษา ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจโรคก่อนการเดินทาง ค่าเดินทาง ค่าวีซ่า ค่าใบรับรองความประพฤติในประเทศไทย ค่าบัตรประจำตัวแรงงานต่างชาติ และค่าเปิดบัญชีเพื่อทำธุรกรรมทางธนาคาร ต้นทุนแปรผันหรือต้นทุนขณะทำงานต่อปี เช่น ค่าอาหารและค่าที่พัก ค่าใช้จ่ายด้านบันเทิงและสันทนาการ ค่าใช้จ่าย

เกี่ยวกับเสื้อผ้าและของใช้ส่วนบุคคล เป็นต้น และผลประโยชน์หรือรายได้ ประกอบไปด้วย รายได้หรืออัตราจ้างที่ได้รับต่อปี เงินกองทุนหรือเงินหักฝากและเงินรางวัลสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเรียกว่า แทจิกัม

ตารางที่ 4.11

ต้นทุนและผลประโยชน์ที่แรงงานได้รับ (หน่วย : บาท)

รายการ	ต้นทุน ก่อนการทำงาน	ต้นทุนขณะ ทำงาน (ต่อปี)	ผลประโยชน์ (ต่อปี)	ผลประโยชน์ (ต่อปี) *ได้รับครบสัญญาจ้าง	ผลประโยชน์ เมื่อครบสัญญาจ้าง
ค่าเฉลี่ย	25,763	287,328	884,100	17,400	89,286

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

การวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นหลักวิชาการทางเศรษฐศาสตร์ในการวิเคราะห์ผลประโยชน์สุทธิในการเดินทางไปทำงาน เพื่อช่วยในการตัดสินใจย้ายถิ่นในการทำงานต่างประเทศ ผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในการเดินทางไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีเป็นดังนี้

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

โดยกำหนดให้

NPV = ประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานในต่างประเทศ

B = รายได้หรืออัตราค่าจ้างที่ได้รับ

BS = เงินกองทุนหรือเงินหักฝากที่ได้รับหลังจากครบสัญญาจ้าง

BR = เงินรางวัลสิ้นสุดสัญญาจ้าง (แทจิกัม)

C_f = ต้นทุนก่อนการทำงาน

C_v = ต้นทุนขณะทำงาน

r = อัตราดอกเบี้ยหรืออัตราส่วนลดแสดงการลดค่าของเงินเพื่อในอนาคต; เพื่อความง่าย

กำหนดให้ มีค่าต่ำมากจนสามารถละเลยได้

n = จำนวนปีในการทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี; กำหนดปีตามสัญญาของการทำงานเท่ากับ 3 ปี

t = ปี

เมื่อแทนค่าตัวแปรต่างๆ จะได้ผลประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี ดังนี้

$$NPV = \sum_{t=0}^3 \frac{884,100}{(1+0)^3} - \sum_{t=0}^3 \frac{25,763}{(1+0)^3} - \sum_{t=0}^3 \frac{287,328}{(1+0)^3} + \sum_{t=0}^3 \frac{17,400}{(1+0)^3} + 89,286$$

$$NPV = 1,906,039 \text{ บาท}$$

4.4 การวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยในการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

จากการสำรวจข้อมูลการเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่น พบว่าการเดินทางของแรงงานไทยสามารถเดินทางผ่านทั้งกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานหรือเป็นแรงงานตามโครงการ IM และบริษัทจัดหางานได้ ผู้วิจัยจึงสำรวจข้อมูลได้จากแรงงานที่เดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านบริษัทจัดหางาน โดยทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผ่านแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านบริษัทจัดหางานโดยตรงจากกลุ่มตัวอย่าง 7 บริษัท และสัมภาษณ์แบบเจาะลึกแรงงานที่เดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่นกับโครงการ IM หรือกรมการจัดหางาน ได้ข้อมูลการสำรวจดังนี้

4.4.1 ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

4.4.1.1 รายได้หรือผลตอบแทน

จากการสำรวจพบว่า รายได้หรือผลตอบแทนที่แรงงานได้รับจากการไปทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านกรมการจัดหางานและบริษัทจัดหางานเฉลี่ยประมาณ 855 และ 827 เยนต่อชั่วโมงตามลำดับ ซึ่งรายได้หรือผลตอบแทนของตัวอย่างแรงงานไทยที่ไปทำงานผ่านบริษัทจัดหางานมีอัตราค่าจ้างน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำโดยค่าเฉลี่ย (ทั้งนี้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นอยู่กับภูมิภาคที่กำหนดไว้) ดังแสดงในตารางที่ 4.12 เมื่อคิดรายได้หรือผลตอบแทนที่แรงงานได้รับต่อคนต่อเดือนแล้ว แรงงานที่ไปทำงานผ่านกรมการจัดหางานจะได้รับเฉลี่ยประมาณ 144,000 เยน หรือประมาณ 43,200 บาท แรงงานที่ไปทำงานผ่านบริษัทจัดหางานจะได้รับเฉลี่ยประมาณ 142,800 เยน หรือประมาณ 42,800 บาท (ขึ้นอยู่กับอัตราแลกเปลี่ยน ซึ่ง ณ ที่นี้ผู้วิจัยคิดอัตราแลกเปลี่ยน 100 เยนเท่ากับ 30 บาท) ซึ่งผลสำรวจพบว่า การจ้างงานในวันทำงานปกติของแรงงานแต่ละคนมีความแตกต่างกัน โดยในหนึ่งสัปดาห์แรงงานต้องทำงานห้าหรือหกวัน ขึ้นอยู่กับสถานประกอบการ

ตารางที่ 4.12

รายได้หรือผลตอบแทนของการไปทำงานที่ญี่ปุ่น (หน่วย : เยน/ชั่วโมง)

กลุ่มตัวอย่าง	อัตราค่าจ้าง ตามท้องถิ่น	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
แรงงานไทยในญี่ปุ่น(ผ่านกรมการจัดหางาน)	847	848	761	985
แรงงานไทยในญี่ปุ่น(ผ่านบริษัทจัดหางาน)	847	827	761	985

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

4.4.1.2 ค่าล่วงเวลาและโบนัสจากการทำงานต่อเดือน

นอกเหนือจากรายได้หรือค่าตอบแทนที่แรงงานจะได้รับแล้ว แรงงานยังได้รับค่าล่วงเวลาและโบนัสต่อเดือน โดยแรงงานต่อคนจะได้รับค่าล่วงเวลาและโบนัสจากการทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านกรมการจัดหางานต่อเดือนเฉลี่ยประมาณ 79,600 เยน หรือประมาณ 23,880 บาท ส่วนแรงงานที่ไปทำงานผ่านบริษัทจัดหางานจะได้รับค่าล่วงเวลาและโบนัสจากการทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านบริษัทจัดหางานต่อเดือนเฉลี่ยประมาณ 92,300 เยน หรือประมาณ 27,690 บาท ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13

ค่าล่วงเวลาและโบนัสจากการทำงานที่ญี่ปุ่น (หน่วย : เยน/เดือน)

กลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
แรงงานไทยในญี่ปุ่น(ผ่านกรมการจัดหางาน)	79,600	37,000	109,400
แรงงานไทยในญี่ปุ่น(ผ่านบริษัทจัดหางาน)	92,300	72,800	114,300

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

ดังนั้นจากการสำรวจคำนวณได้ว่าแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ญี่ปุ่นได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ (Total economic benefit) หรือรายได้ หรือผลตอบแทนจากการทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านกรมการจัดหางานต่อเดือนต่อคนเฉลี่ยอยู่ประมาณ 224,100 เยน หรือประมาณ 67,200 บาท และการทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านบริษัทจัดหางานต่อเดือนต่อคนเฉลี่ยอยู่ประมาณ 235,200 เยน หรือประมาณ 70,500 บาท (ขึ้นอยู่กับอัตราแลกเปลี่ยน ซึ่ง ณ ที่นี้ผู้วิจัยคิดอัตราแลกเปลี่ยน 100 เยน เท่ากับ 30 บาท) ซึ่งประกอบไปด้วยค่าเฉลี่ยของค่าจ้างประจำ ค่าเฉลี่ยของการทำงานล่วงเวลาและโบนัสทั้งหมดที่แรงงานได้รับจากการไปทำงานที่ญี่ปุ่น

หากคำนวณรายได้ หรือค่าตอบแทนทั้งหมดที่แรงงานได้รับจากการไปทำงานที่ญี่ปุ่นตลอดอายุการทำงานตามสัญญาจ้าง 3 ปี แล้วนั้น แรงงานที่ไปทำงานผ่านกรมการจัดหางานและบริษัทจัดหางานจะได้รับค่าตอบแทนทั้งหมดเฉลี่ยประมาณ 2,420,000 บาท และ 2,540,000 บาท ตามลำดับ

4.4.2 ต้นทุนทางเศรษฐกิจ

4.4.2.1 ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

จากการสำรวจสามารถสรุปค่าใช้จ่ายที่แรงงานต้องเตรียมในการไปทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานหรือแรงงานตามโครงการ IM ดังตารางที่ 4.14 โดยพบว่าแรงงานมีค่าใช้จ่ายดังนี้ ค่าหนังสือเดินทางเฉลี่ยประมาณ 1,070 บาท ค่าตรวจโรคก่อนเดินทางไปทำงานเฉลี่ยประมาณ 1,350 บาท ค่าวีซ่าเฉลี่ยประมาณ 1,180 บาท และค่าใบรับรองความประพฤติในประเทศไทยเฉลี่ยประมาณ 630 บาท ซึ่งจากตารางที่ 4.14 ไม่แสดงค่าเดินทางเนื่องจากค่าใช้จ่ายในส่วนนี้สถานประกอบการหรือนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบให้กับแรงงาน

ตารางที่ 4.14

ค่าใช้จ่ายในการก่อนการทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านกรมการจัดหางานต่อครั้งต่อคน (หน่วย : บาท)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
1) ค่าหนังสือเดินทาง	1,070	1,000	1,500
2) ค่าตรวจโรคก่อนการเดินทาง	1,358	800	2,000
3) ค่าวีซ่า	1,183	1,000	2,000
4) ค่าใบรับรองความประพฤติในประเทศไทย	633	500	1,000

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

ส่วนผลสำรวจค่าใช้จ่ายที่แรงงานต้องเตรียมในการไปทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านบริษัทจัดหางาน พบว่าแรงงานมีค่าใช้จ่ายดังนี้ ค่านายหน้าทีไทยเฉลี่ยประมาณ 213,800 บาท ค่าหนังสือเดินทางเฉลี่ยประมาณ 1,020 บาท ค่าตรวจโรคก่อนเดินทางไปทำงานเฉลี่ยประมาณ 1,270 บาท ดังแสดงไว้ตามตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15

ค่าใช้จ่ายก่อนการไปทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านบริษัทจัดหางานต่อครั้งต่อคน (หน่วย : บาท)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
1) ค่านายหน้าของไทย	213,833	197,000	240,000
2) ค่าหนังสือเดินทาง	1,027	1,000	1,100
3) ค่าตรวจโรคก่อนการเดินทาง	1,279	800	3,000

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

4.4.2.2 ค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ในประเทศญี่ปุ่น

จากการสำรวจสามารถสรุปค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ในญี่ปุ่นเดินทางผ่านกรมการจัดหางานต่อคนได้ตามตารางที่ 4.16 โดยพบว่าค่าใช้จ่ายเฉลี่ยส่วนใหญ่จะมาจากค่าอาหารและค่าที่พักเฉลี่ยประมาณ 46,500 เยน หรือประมาณ 13,900 บาท รองลงมาเป็นค่าเบี้ยประกัน เงินสะสมและภาษีต่างๆ เฉลี่ยประมาณ 33,200 เยน หรือประมาณ 9,900 บาท ซึ่งจากตารางที่ 4.16 จะเห็นได้ว่า ค่าต่ำสุดของค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพมีค่าเท่ากับ 0 บาทนั้น หมายความว่าสถานประกอบการหรือนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนนั้นให้แก่แรงงาน ส่วนค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานและค่าตรวจโรคที่ญี่ปุ่นซึ่งไม่แสดงในตารางที่ 4.16 นั้นหมายความว่าแรงงานรายนั้นมีที่พักไม่ไกลจากที่ทำงานและสถานประกอบการหรือนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในส่วนค่าตรวจโรคขณะทำงานอยู่ที่ญี่ปุ่นให้แก่แรงงาน

ตารางที่ 4.16

ค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ในญี่ปุ่นเดินทางผ่านกรมการจัดหางานต่อคน (หน่วย: เยน)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
1) ค่าอาหารและค่าที่พัก (ต่อเดือน)	46,583	32,000	66,000
2) ค่าเบี้ยประกัน, ภาษีต่างๆ และเงินสะสมบำนาญ (ต่อเดือน)	33,263	26,400	40,900
3) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพ (ต่อปี)	4,500	0	10,000
4) ค่าใช้จ่ายด้านบันเทิงและสันทนาการ (ต่อเดือน)	6,250	1,000	15,000
5) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเสื้อผ้าและของใช้ส่วนบุคคล (ต่อเดือน)	12,669	8,000	20,000
6) ค่าใช้จ่ายด้านการสื่อสาร (ต่อเดือน)	1,250	1,000	2,000
7) ค่าใช้จ่ายด้านค่าธรรมเนียมการส่งเงินกลับ (ต่อเดือน)	2,500	1,000	3,000
8) ค่าใช้จ่ายอื่นๆ (ต่อเดือน)	3,283	1,000	6,200

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

โดย ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพเท่ากับ 0 บาท หมายถึง นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ

ส่วนผลการสำรวจค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ในญี่ปุ่นเดินทางผ่านบริษัท จัดหางานต่อคนแสดงในตารางที่ 4.17 โดยพบว่าค่าใช้จ่ายเฉลี่ยส่วนใหญ่จะมาจากค่าอาหารและค่าที่พักเช่นกันโดยเฉลี่ยประมาณ 50,000 เยน หรือประมาณ 15,000 บาท รองลงมาเป็นค่าเบี้ยประกัน เงินสะสมและภาษีต่างๆ เฉลี่ยประมาณ 34,917 เยน หรือประมาณ 10,470 บาท ซึ่งจากตารางที่ 4.17 จะเห็นได้ว่า ค่าต่ำสุดของค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพมีค่าเท่ากับ 0 บาทนั้น หมายความว่าสถานประกอบการหรือนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนนั้นให้แก่แรงงาน ส่วนค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานและค่าตรวจโรคที่ญี่ปุ่นซึ่งไม่แสดงในตารางที่ 4.17 นั้นหมายความว่าแรงงานรายนั้นมีที่พักไม่ไกลจากที่ทำงานและสถานประกอบการหรือนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนค่าตรวจโรคขณะทำงานอยู่ในญี่ปุ่น

ตารางที่ 4.17

ค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ในญี่ปุ่นเดินทางผ่านบริษัทจัดหางานต่อคน (หน่วย: เยน)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
1) ค่าอาหารและค่าที่พัก (ต่อเดือน)	50,000	32,000	66,000
2) ค่าเบี้ยประกัน, ภาษีต่างๆ และเงินสะสมบำนาญ (ต่อเดือน)	34,917	29,900	41,900
3) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพ (ต่อปี)	3,167	0	10,000
4) ค่าใช้จ่ายด้านบันเทิงและสันทนาการ (ต่อเดือน)	7,083	2,000	19,000
5) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเสื้อผ้าและของใช้ส่วนบุคคล (ต่อเดือน)	12,667	8,000	20,000
6) ค่าใช้จ่ายด้านการสื่อสาร (ต่อเดือน)	1,292	1,000	2,000
7) ค่าใช้จ่ายด้านค่าธรรมเนียมการส่งเงินกลับ (ต่อเดือน)	2,330	1,000	3,000
8) ค่าใช้จ่ายอื่นๆ (ต่อเดือน)	3,517	2,000	6,200

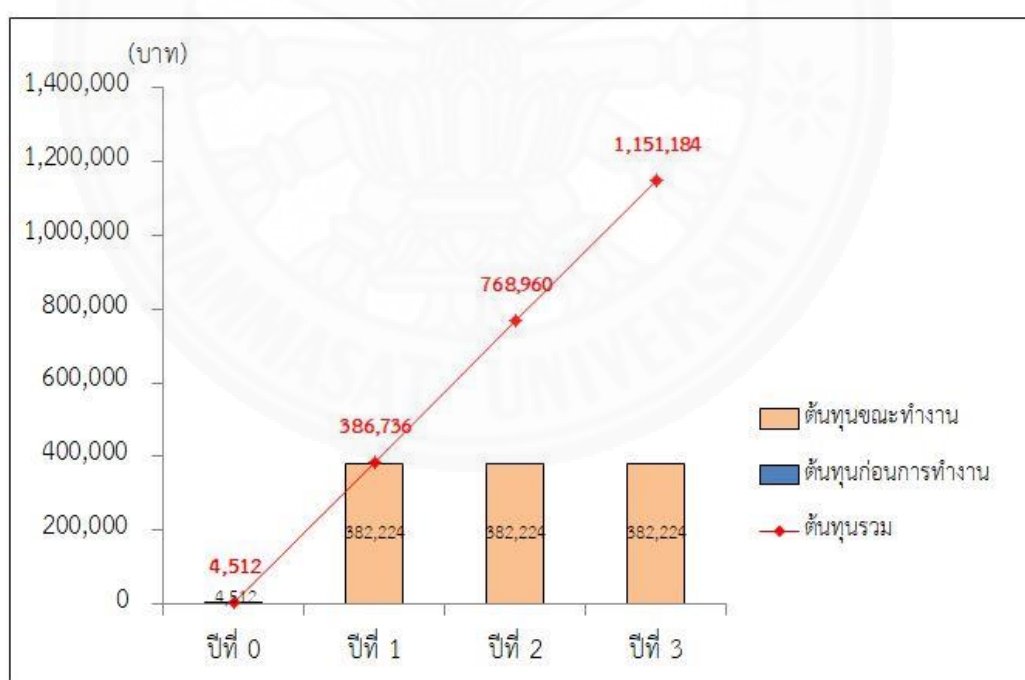
หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

โดย ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพเท่ากับ 0 บาท หมายถึง นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ

ดังนั้นจากผลสำรวจสามารถสรุปได้ว่า แรงงานที่ไปทำงานที่ญี่ปุ่นโดยเดินทางผ่านกรมการจัดหางานและบริษัทจัดหางานนั้นจะมีต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายทั้งหมด (ตลอดอายุการทำงานที่ญี่ปุ่น) เฉลี่ยต่อคนประมาณ 1,151,100 บาท และ 1,426,500 บาท ตามลำดับ ซึ่ง

ค่าใช้จ่ายคงที่ที่เดินทางผ่านกรมการจัดหางานประกอบไปด้วย ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจโรคก่อนการเดินทาง ค่าวีซ่า และค่าไปรับรองความประพฤติในประเทศไทย ส่วนค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทางผ่านบริษัทจัดหางานประกอบไปด้วย ค่านายหน้าของไทย ค่าหนังสือเดินทาง และค่าตรวจโรคก่อนการเดินทาง ค่าใช้จ่ายแปรผันหรือค่าใช้จ่ายขณะทำงานโดยเดินทางผ่านทั้งกรมการจัดหางานและบริษัทจัดหางานไม่แตกต่างกัน เช่น ค่าอาหารและค่าที่พัก ค่าใช้จ่ายด้านบันเทิงและสันทนาการ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเสื้อผ้าและของใช้ส่วนบุคคล เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าสัดส่วนของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนขณะทำงานมีสัดส่วนที่มากกว่าค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนก่อนการทำงานทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง ดังภาพที่ 4.3 และภาพที่ 4.4

จากภาพที่ 4.3 และภาพที่ 4.4 จะเห็นว่าต้นทุนแปรผันขณะทำงานที่ญี่ปุ่นโดยเดินทางผ่านกรมการจัดหางานและบริษัทจัดหางานไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งขึ้นอยู่กับค่าใช้จ่ายของแรงงานแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน ส่วนต้นทุนก่อนการเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านกรมการจัดหางานและบริษัทจัดหางานนั้น มีความแตกต่างกันชัดเจน ซึ่งต้นทุนในส่วนนี้มาจากค่านายหน้าในไทยจากการเดินทางผ่านบริษัทจัดหางานที่มีค่าประมาณเฉลี่ยต่อคนถึง 213,800 บาท



ภาพที่ 4.3 สัดส่วนระหว่างค่าเฉลี่ยต้นทุนก่อนการเดินทางและต้นทุนขณะทำงานของแรงงานในการทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นผ่านกรมการจัดหางาน. โดยผู้วิจัย.



ภาพที่ 4.4 สัดส่วนระหว่างค่าเฉลี่ยต้นทุนก่อนการเดินทางและต้นทุนขณะทำงานของแรงงานในการทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นผ่านบริษัทจัดหางาน. โดยผู้วิจัย.

4.4.3 ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจสุทธิ

จากการศึกษาพบว่า แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จะได้รับผลประโยชน์สุทธิจากการไปทำงาน (ตลอดอายุการทำงานตามสัญญาจ้าง 3 ปี) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยประมาณ 1,489,976 บาท (ขึ้นอยู่กับอัตราแลกเปลี่ยน ซึ่ง ณ ที่นี้ผู้วิจัยคิดอัตราแลกเปลี่ยน 100 เยนเท่ากับ 30 บาท) ทั้งนี้ระดับผลประโยชน์สุทธิที่แรงงานได้รับจะแตกต่างกันตามลักษณะของประเภทงานที่แรงงานทำงานและพื้นที่การทำงานในญี่ปุ่นของแรงงานแต่ละคน ซึ่งจากการสัมภาษณ์กลุ่มแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ญี่ปุ่นพบว่า แรงงานไทยได้รับผลประโยชน์สุทธิมากที่สุดคือ แรงงานที่ทำงานในโตเกียว ขณะที่ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่แรงงานต้องจ่ายจะอยู่ระหว่าง 850,000 - 1,630,000 บาท ซึ่งต้นทุนที่แตกต่างกันมากจะอยู่ที่ต้นทุนค่าอาหารและที่พัก ซึ่งเป็นต้นทุนแปรผันหรือต้นทุนขณะทำงาน ส่วนต้นทุนก่อนเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่นเฉลี่ยประมาณ 4,512 บาท ซึ่งต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่แรงงานต้องจ่ายในส่วนนี้ไม่แตกต่างกัน โดยจากตารางที่ 4.18 จะแสดงต้นทุนก่อนการทำงาน ประกอบไปด้วย ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจโรคก่อนการเดินทาง ค่าวีซ่า และค่าใบรับรองความประพฤติในประเทศไทย ต้นทุนแปรผันหรือต้นทุนขณะทำงานต่อปี เช่น ค่าอาหารและค่าที่พัก ค่าใช้จ่ายด้านบันเทิงและสันทนาการ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเสื้อผ้าและของใช้ส่วนบุคคล เป็นต้น ส่วนผลประโยชน์หรือรายได้ ประกอบไปด้วย รายได้หรืออัตราจ้างที่ได้รับต่อปี เงินประกันบำนาญและเงินรางวัลสิ้นสุดสัญญาจ้างสามปี

ตารางที่ 4.18

ต้นทุนและผลประโยชน์ที่แรงงานได้รับ (หน่วย : บาท)

รายการ	ต้นทุนก่อนการทำงาน	ต้นทุนขณะทำงาน (ต่อปี)	ผลประโยชน์ (ต่อปี)	ผลประโยชน์ (ต่อปี) *ได้รับครบสัญญาจ้าง	ผลประโยชน์เมื่อครบสัญญาจ้าง
ค่าเฉลี่ย	4,512	382,224	806,797	13,590	180,000

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

การวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นหลักวิชาการทางเศรษฐศาสตร์ในการวิเคราะห์ผลประโยชน์สุทธิในการเดินทางไปทำงาน เพื่อช่วยในการตัดสินใจย้ายถิ่นในการทำงานต่างประเทศ ผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในการเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านกรมการจัดหางาน เป็นดังนี้

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

โดยกำหนดให้

NPV = ประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานในต่างประเทศ

B = รายได้หรืออัตราค่าจ้างที่ได้รับ

BS = เงินประกันบำนาญที่ได้รับหลังจากครบสัญญาจ้าง

BR = เงินรางวัลสิ้นสุดสัญญาจ้าง

 C_f = ต้นทุนก่อนการทำงาน C_v = ต้นทุนขณะทำงาน

r = อัตราดอกเบี้ยหรืออัตราส่วนลดแสดงการลดค่าของเงินเพื่อในอนาคต; เพื่อความง่าย

กำหนดให้ มีค่าต่ำมากจนสามารถละเลยได้

n = จำนวนปีในการทำงานที่ญี่ปุ่น; กำหนดปีตามสัญญาของการทำงานเท่ากับ 3 ปี

t = ปี

เมื่อแทนค่าตัวแปรต่างๆ จะได้ผลประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านกรมการจัดหางาน ดังนี้

$$NPV = \sum_{t=0}^3 \frac{806,797}{(1+0)^1} - \sum_{t=0}^3 \frac{4,512}{(1+0)^1} - \sum_{t=0}^3 \frac{382,224}{(1+0)^1} + \sum_{t=0}^3 \frac{13,590}{(1+0)^1} + 180,000$$

$$NPV = 1,489,976 \text{ บาท}$$

ส่วนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านบริษัทจัดหางาน จะได้รับผลประโยชน์สุทธิจากการไปทำงาน (ตลอดอายุการทำงานตามสัญญาจ้าง 3 ปี) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยประมาณ 1,336,823 บาท (ขึ้นอยู่กับอัตราแลกเปลี่ยน ซึ่ง ณ ที่นี้ผู้วิจัยคิดอัตราแลกเปลี่ยน 100 เยนเท่ากับ 30 บาท) ทั้งนี้ระดับผลประโยชน์สุทธิที่แรงงานได้รับจะแตกต่างกันตามลักษณะของประเภทงานที่แรงงานทำงานและพื้นที่การทำงานในญี่ปุ่นของแรงงานแต่ละคน ซึ่งจากการสัมภาษณ์กลุ่มแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ญี่ปุ่นพบว่า แรงงานไทยได้รับผลประโยชน์สุทธิตามมากที่สุดคือ แรงงานที่ทำงานในโตเกียว ขณะที่ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่แรงงานต้องจ่ายจะอยู่ระหว่าง 1,062,000 - 1,848,000 บาท ซึ่งต้นทุนที่แตกต่างกันมากจะอยู่ที่ต้นทุนค่าอาหารและที่พักซึ่งเป็นต้นทุนแปรผันหรือต้นทุนขณะทำงาน ส่วนต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายคงที่ก่อนเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่นเฉลี่ยประมาณ 216,139 บาท ซึ่งต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่แรงงานต้องจ่ายในส่วนนี้ของแต่ละคนที่ได้ทำการสำรวจไม่แตกต่างกันมากนัก ขึ้นอยู่กับแต่ละบริษัทจัดหางาน โดยจากตารางที่ 4.19 จะแสดงต้นทุนก่อนการทำงาน ประกอบไปด้วย ค่านายหน้าไทย ค่าหนังสือเดินทาง และค่าตรวจโรคก่อนการเดินทาง ต้นทุนแปรผันหรือต้นทุนขณะทำงานต่อปี เช่น ค่าอาหารและค่าที่พัก ค่าใช้จ่ายด้านบันเทิงและสันทนาการ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเสื้อผ้าและของใช้ส่วนบุคคล เป็นต้น และผลประโยชน์หรือรายได้ ประกอบไปด้วย รายได้หรืออัตราจ้างที่ได้รับต่อปี เงินประกันบำนาญและเงินรางวัลสิ้นสุดสัญญาจ้างสามปี

ตารางที่ 4.19

ต้นทุนและผลประโยชน์ที่แรงงานได้รับ (หน่วย: บาท)

รายการ	ต้นทุนก่อนการทำงาน	ต้นทุนขณะทำงาน (ต่อปี)	ผลประโยชน์ (ต่อปี)	ผลประโยชน์ (ต่อปี) *ได้รับครบสัญญาจ้าง	ผลประโยชน์ เมื่อครบสัญญาจ้าง
ค่าเฉลี่ย	216,139	403,460	846,814	14,300	180,000

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

การวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นหลักวิชาการทางเศรษฐศาสตร์ในการวิเคราะห์ผลประโยชน์สุทธิในการเดินทางไปทำงาน เพื่อช่วยในการตัดสินใจย้ายถิ่นในการทำงานต่างประเทศ ผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในการเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านบริษัทจัดหางาน เป็นดังนี้

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

โดยกำหนดให้

NPV = ประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานในต่างประเทศ

B = รายได้หรืออัตราค่าจ้างที่ได้รับ

BS = เงินประกันบำนาญที่ได้รับหลังจากครบสัญญาจ้าง

BR = เงินรางวัลสิ้นสุดสัญญาจ้าง

C_f = ต้นทุนก่อนการทำงาน

C_v = ต้นทุนขณะทำงาน

r = อัตราดอกเบี้ยหรืออัตราส่วนลดแสดงการลดค่าของเงินเพื่อในอนาคต; เพื่อความง่าย

กำหนดให้ มีค่าต่ำมากจนสามารถละเลยได้

n = จำนวนปีในการทำงานที่ญี่ปุ่น; กำหนดปีตามสัญญาของการทำงานเท่ากับ 3 ปี

t = ปี

เมื่อแทนค่าตัวแปรต่างๆ จะได้ผลประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านบริษัทจัดหาหางาน ดังนี้

$$NPV = \sum_{t=0}^3 \frac{846,814}{(1+0)^3} - \sum_{t=0}^3 \frac{216,139}{(1+0)^3} - \sum_{t=0}^3 \frac{403,460}{(1+0)^3} + \sum_{t=0}^3 \frac{14,300}{(1+0)^3} + 180,000$$

$$NPV = 1,336,823 \text{ บาท}$$

4.5 การวิเคราะห์มูลค่าปัจจุบันสุทธิ กรณีแรงงานไทยตัดสินใจทำงานในประเทศไทย

จากการสำรวจข้อมูลกรณีที่แรงงานตัดสินใจทำงานในประเทศไทย เนื่องจากแรงงานไม่ต้องเสียต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แรงงานไทยที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงงานไร้ทักษะหรือมีทักษะทางวิชาชีพที่มีลักษณะเช่นเดียวกับตัวแทนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 7 คน เพื่อหาข้อมูลด้านผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและต้นทุนทางเศรษฐกิจ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์มูลค่าปัจจุบันสุทธิหรือความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานที่ทำงานในประเทศไทย ได้ข้อมูลจากการสำรวจดังนี้

4.5.1 ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

4.5.1.1 รายได้หรือผลตอบแทน

จากการสำรวจพบว่า รายได้หรือผลตอบแทนที่แรงงานได้รับจากการทำงานในไทยต่อคนเดือนเฉลี่ยประมาณ 11,067 บาท ซึ่ง ณ ที่นี้ตัวแทนแรงงานที่ได้ทำการสัมภาษณ์

ที่ได้รับค่าจ้างรายวันต่ำสุดวันละ 392 บาท ซึ่งค่าจ้างหรือรายได้ที่แรงงานได้รับนั้นมีค่ามากกว่า อัตราค่าจ้างตามท้องถิ่นหรืออัตราจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยในประเทศไทย ดังแสดงในตารางที่ 4.20 โดยรายได้ หรือผลตอบแทนของตัวแทนแรงงานบางรายที่ได้ทำการสำรวจ หากเป็นพนักงานรายวัน ค่าจ้างหรือ ผลตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 21 วันทำงาน ดังนั้นรายได้หรือผลตอบแทนที่แสดงในตารางที่ 4.20 จึงมีค่าเฉลี่ยเป็นรายเดือน

ตารางที่ 4.20

รายได้หรือผลตอบแทนของการไปทำงานในไทย (หน่วย : บาท/เดือน)

กลุ่มตัวอย่าง	อัตราค่าจ้างตาม ท้องถิ่น (ต่อวัน)	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
แรงงานไทยในไทย	318	11,067	7,800	18,000

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

4.5.1.2 ค่าล่วงเวลาและโบนัสจากการทำงานต่อเดือน

นอกเหนือจากรายได้หรือค่าตอบแทนที่แรงงานจะได้รับแล้ว แรงงานยัง ได้รับค่าล่วงเวลาและโบนัสต่อเดือน โดยแรงงานต่อคนจะได้รับค่าล่วงเวลาและโบนัสจากการทำงาน ในไทยต่อเดือนเฉลี่ยประมาณ 8,030 บาท ดังแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21

ค่าล่วงเวลาและโบนัสจากการทำงานในไทย (หน่วย : บาท/เดือน)

กลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
แรงงานไทยในไทย	8,030	2,350	15,964

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

ดังนั้นจากการสำรวจคำนวณได้ว่าหากแรงงานตัดสินใจทำงานในไทย ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ (Total economic benefit) หรือรายได้ หรือผลตอบแทนจากการทำงาน ที่ไทยต่อเดือนต่อคนเฉลี่ยอยู่ประมาณ 19,097 บาท ซึ่งประกอบไปด้วยค่าเฉลี่ยของค่าจ้างประจำ ค่าเฉลี่ยของการทำงานล่วงเวลาและโบนัสทั้งหมดที่แรงงานได้รับจากการไปทำงานในไทย และหาก คำนวณรายได้ หรือค่าตอบแทนทั้งหมดที่แรงงานได้รับจากการไปทำงานในไทยเมื่อคิดระยะเวลา ทำงาน 3 ปีแล้วนั้น แรงงานจะได้รับค่าตอบแทนทั้งหมดเฉลี่ยประมาณ 687,492 บาท

4.5.2 ต้นทุนทางเศรษฐกิจ

4.5.2.1 ค่าใช้จ่ายขณะทำงานในประเทศไทย

จากการสำรวจสามารถสรุปค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ในไทยต่อคนได้ตามตารางที่ 4.22 โดยพบว่าค่าใช้จ่ายเฉลี่ยส่วนใหญ่จะมาจากค่าอาหารและค่าที่พักเฉลี่ย 5,671 บาท รองลงมาเป็นค่าใช้จ่ายอื่นๆ เฉลี่ยประมาณ 1,892 บาท ซึ่งจากตารางที่ 4.22 จะเห็นได้ว่า ค่าต่ำสุดของค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพมีค่าเท่ากับ 0 บาทนั้น หมายความว่าสถานประกอบการหรือนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนนั้นให้แก่แรงงาน ส่วนค่าต่ำสุดของค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานเท่ากับ 0 บาท นั้นก็หมายความว่าแรงงานรายนั้นมีที่พักไม่ไกลจากที่ทำงานนั่นเอง

ตารางที่ 4.22

ค่าใช้จ่ายขณะทำงานอยู่ในไทยต่อคน (หน่วย: บาท)

ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
1) ค่าอาหารและค่าที่พัก (ต่อเดือน)	5,671	3,000	13,500
2) ค่าเบี้ยประกันสุขภาพ, ภาษีเงินได้ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ต่อเดือน)	1,803	700	4,137
3) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพ (ต่อปี)	746	0	2,400
4) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน (ต่อเดือน)	598	0	1,680
5) ค่าใช้จ่ายด้านบันเทิงและสันทนาการ (ต่อเดือน)	1,375	1,000	2,500
6) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเสื้อผ้าและของใช้ส่วนบุคคล (ต่อเดือน)	1,233	500	3,000
7) ค่าใช้จ่ายด้านการสื่อสาร (ต่อเดือน)	888	1,750	500
8) ค่าใช้จ่ายอื่นๆ (ต่อเดือน)	1,892	0	10,000

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

โดย ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพเท่ากับ 0 บาท หมายถึง นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานเท่ากับ 0 บาท หมายถึง ที่พักของแรงงานไม่ไกลจากที่ทำงาน

4.5.3 ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจสุทธิ

จากการศึกษาพบว่า หากแรงงานไทยตัดสินใจทำงานในไทย จะได้รับผลประโยชน์สุทธิจากการไปทำงาน โดยคิดระยะเวลาเป็น 3 ปี มีค่าเฉลี่ยประมาณ 231,762 บาท ทั้งนี้ระดับผลประโยชน์สุทธิที่แรงงานได้รับจะแตกต่างกันตามลักษณะของประเภทงานที่แรงงานทำงานและอายุงานของแรงงานแต่ละคน ซึ่งหากแรงงานตัดสินใจทำงานในไทย ค่าใช้จ่ายที่แรงงานนำมาคิดเป็นต้นทุนคือ ต้นทุนขณะทำงานเท่านั้น ซึ่งประกอบไปด้วย ค่าอาหารและค่าที่พัก ค่าใช้จ่าย

ด้านบันเทิงและสันทนาการ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเสื้อผ้าและของใช้ส่วนบุคคล เป็นต้น และผลประโยชน์หรือรายได้ ประกอบไปด้วย รายได้หรืออัตราจ้างที่ได้รับต่อปีและเงินกองทุนหรือเงินหักฝาก ดังแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23

ต้นทุนและผลประโยชน์ที่แรงงานได้รับ (หน่วย : บาท)

รายการ	ต้นทุนขณะทำงาน (ต่อปี)	ผลประโยชน์(ต่อปี)	ผลประโยชน์ (ต่อปี) *ได้รับครบสัญญาจ้าง
ค่าเฉลี่ย	161,817	229,171	9,900

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

การวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นหลักวิชาการทางเศรษฐศาสตร์ในการวิเคราะห์ผลประโยชน์สุทธิในการทำงาน เพื่อช่วยในการตัดสินใจทำงานในไทย โดยผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจหากแรงงานตัดสินใจทำงานในไทย เป็นดังนี้

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

โดยกำหนดให้

NPV = ประโยชน์สุทธิจากการไปทำงานในไทย

B = รายได้หรืออัตราค่าจ้างที่ได้รับ

BS = เงินกองทุนหรือเงินหักฝากที่ได้รับหลังจากครบสัญญาจ้าง

C_v = ต้นทุนขณะทำงาน

r = อัตราดอกเบี้ยหรืออัตราส่วนลดแสดงการลดค่าของเงินเพื่อในอนาคต; เพื่อความง่ายกำหนดให้ มีค่าต่ำมากจนสามารถละเลยได้

n = จำนวนปีในการทำงานในไทย; กำหนดปีการทำงานเท่ากับ 3 ปี

t = ปี

เมื่อแทนค่าตัวแปรต่างๆ จะได้ผลประโยชน์สุทธิจากการที่แรงงานตัดสินใจทำงานที่ไทย ดังนี้

$$NPV = \sum_{t=0}^3 \frac{229,171}{(1+0)^3} - \sum_{t=0}^3 \frac{161,817}{(1+0)^3} + \sum_{t=0}^3 \frac{9,900}{(1+0)^3}$$

$$NPV = 231,762 \text{ บาท}$$

4.6 การวิเคราะห์อัตราส่วนผลประโยชน์ต่อต้นทุนเปรียบเทียบระหว่างการเดินทางไปทำงานต่างประเทศและการทำงานในประเทศไทย

การวิเคราะห์อัตราส่วนผลประโยชน์ต่อต้นทุน (Benefit Cost Ratio) เป็นเกณฑ์การตัดสินใจที่ทำให้แรงงานสามารถคาดคะเนประสิทธิภาพของต้นทุนที่ใช้ไปทั้งหมด โดยจะแสดงสัดส่วนว่าผลประโยชน์ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นกี่เท่าของต้นทุน ซึ่งผลการวิเคราะห์จะแบ่งเป็น 5 กรณีดังตารางที่ 4.24

$$BCR = \frac{\sum_{t=0}^n B_t / (1+r)^t}{\sum_{t=0}^n C_t / (1+r)^t}$$

โดยที่ n = จำนวนปีในการทำงาน คิดเป็น 3 ปี

B_t = ผลประโยชน์จากการทำงาน

C_t = ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนทั้งหมดจากการทำงาน

r = อัตราดอกเบี้ยหรืออัตราส่วนลดแสดงการลดค่าของเงินเฟ้อในอนาคต; เพื่อความง่ายกำหนดให้มีค่าต่ำมากจนสามารถละเลยได้

t = ปี

ตารางที่ 4.24

อัตราส่วนผลประโยชน์ต่อต้นทุน

รายการ	กลุ่มแรงงาน ในไต้หวัน (ผ่านบริษัทจัดหางาน)	กลุ่มแรงงาน ในเกาหลี (ผ่านกรมการจัดหางาน)	กลุ่มแรงงาน ในญี่ปุ่น (ผ่านกรมการจัดหางาน)	กลุ่มแรงงาน ในญี่ปุ่น (ผ่านบริษัทจัดหางาน)	กลุ่มแรงงาน ในไทย
ผลประโยชน์จาก การทำงาน	1,433,808	2,793,786	2,641,160	2,763,342	717,213
ต้นทุนทั้งหมด ตลอดการทำงาน	529,207	887,747	1,151,184	1,426,519	485,451
อัตราส่วน ผลประโยชน์ต่อ ต้นทุน	2.71	3.15	2.29	1.94	1.84

หมายเหตุ. จากการรวบรวมโดยผู้วิจัย.

จากการวิเคราะห์อัตราส่วนผลประโยชน์ต่อต้นทุนของการทำงานแต่ละกรณี พบว่าการเดินทางไปทำงานต่างประเทศทั้ง 3 ประเทศใช้ต้นทุนได้มีประสิทธิภาพกว่าการตัดสินใจทำงานในไทยทุกกรณี โดยหากแรงงานเดินทางไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีจะคุ้มทุนมากที่สุด โดยได้อัตราส่วนผลประโยชน์ต่อต้นทุนเท่ากับ 3.15 รองลงมาคือ การเดินทางไปทำงานที่ได้หวัน โดยได้อัตราส่วนผลประโยชน์ต่อต้นทุนเท่ากับ 2.71

4.7 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตัวแทนกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

4.7.1 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กรณีแรงงานเดินทางไปทำงานที่ประเทศไต้หวัน

จากการสัมภาษณ์ตัวแทนกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่าการเดินทางไปทำงานที่ได้หวันของแรงงานไทยในปัจจุบันมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากสถานประกอบการไต้หวันมีการนำเข้าแรงงานชาติอื่นเพิ่มมากขึ้น ถึงแม้ว่าสถานประกอบการไต้หวันจะชื่นชอบแรงงานไทยที่มีจุดแข็งคือ การตั้งอกตั้งใจในการทำงาน มีสมาธิและสามารถเรียนรู้ทักษะการทำงานได้อย่างรวดเร็วก็ตาม อีกทั้งปัจจุบันการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีการผลิตของประเทศไต้หวันมีมากขึ้น ทำให้สถานประกอบการต่างๆ ลดจำนวนแรงงานไร้ทักษะลง และเพิ่มการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการผลิตมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมประเทศไต้หวันต้องการแรงงานที่มีทักษะมากขึ้น และลดการนำเข้าแรงงานไร้ทักษะในสาขาอุตสาหกรรมลง แต่อย่างไรก็ตามจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศสูงสุดยังคงเป็นประเทศไต้หวัน เนื่องจากประเทศไต้หวันเป็นประเทศผู้นำเข้าแรงงานไร้ทักษะโดยมีการกำหนดเงื่อนไขไม่มากนัก เช่น แรงงานไม่จำเป็นต้องผ่านการทดสอบทักษะภาษา แรงงานสามารถเดินทางไปทำงานที่ได้หวันโดยไม่จำกัดจำนวนครั้ง ทำให้แรงงานไทยยังคงนิยมเดินทางไปทำงานที่ประเทศไต้หวันเป็นจำนวนมาก

นอกจากนี้ภาครัฐบาลยังตระหนักถึงปัญหาที่แรงงานไทยในไต้หวันได้รับ โดยสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ยังคงพยายามและช่วยเหลือแรงงานไทยทั้งทางด้านสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่แรงงานจะได้รับ และปัญหาเรื่องค่าจ้างที่สถานประกอบการค้างจ่ายแก่แรงงานอีกด้วย ส่วนเรื่องการควบคุมการกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากแรงงานของบริษัทจัดหางานนั้น ปัจจุบันภาครัฐมีความเข้มงวดมากขึ้นถึงค่าใช้จ่ายดังกล่าว จึงเห็นได้ว่าอัตราค่าบริการหรือค่านายหน้าในไทยในส่วนของการเดินทางไปทำงานที่ได้หวันลดลงจากอดีตซึ่งมีอัตราค่อนข้างสูง

ขั้นตอนกระบวนการในการคัดเลือกแรงงานไทยไปทำงานที่ได้หวันในปัจจุบันนั้น ภาครัฐมีบทบาทในการส่งออกแรงงานไปไต้หวันน้อยลง เนื่องจากประเทศไทยและไต้หวันไม่มีการทำสัญญาส่งออกแรงงานหรือ MOU ระหว่างกัน การส่งออกแรงงานโดยรัฐต่อรัฐจึงมีเพียงโครงการจ้างตรง ซึ่งหากรัฐบาลไต้หวันต้องการแรงงานไทย จะต้องดำเนินการขอแรงงานไทยจากรัฐบาลไทย

โดยตรง ทำให้ปัจจุบันการส่งออกแรงงานไทยรัฐต่อรัฐมีค่อนข้างน้อย ซึ่งบทบาทการส่งออกแรงงานไทยไปทำงานที่ได้วันส่วนใหญ่มาจากบริษัทจัดหางานหรือภาคเอกชนนั่นเอง

4.7.2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กรณีแรงงานเดินทางไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี

จากการสัมภาษณ์ตัวแทนกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่าการเดินทางไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีของแรงงานไทย จะต้องเดินทางผ่านกรมการจัดหางานหรือระบบ EPS (Employment Permit System) ที่เป็นระบบการส่งออกแรงงานโดยรัฐต่อรัฐเท่านั้น ขั้นตอนกระบวนการในการคัดเลือกรับสมัครนั้น ภาครัฐจะเป็นผู้เปิดรับสมัคร แรงงานจะต้องทำการสอบภาษาและทักษะการทำงานในสาขาที่ต้องการ เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้ว สถานประกอบการของสาธารณรัฐเกาหลีจะเป็นผู้คัดเลือกแรงงานอีกหนึ่งรอบ หลังจากนั้นทางกรมการจัดหางานจะเปิดการอบรมให้แก่แรงงาน โดยเนื้อหาการอบรมส่วนใหญ่คือ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ระเบียบข้อบังคับและวัฒนธรรมที่แรงงานควรปฏิบัติขณะทำงานในสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งปัจจุบันสาขาประเภทงานที่เปิดรับแรงงานไร้ทักษะคือ สาขาก่อสร้าง อุตสาหกรรม และเกษตรกรรม หากกล่าวถึงแรงงานไร้ทักษะในคำนิยามของสถานประกอบการในสาธารณรัฐเกาหลีแล้วนั้น แรงงานไร้ทักษะคือแรงงานผู้ซึ่งไม่ได้รับใบรับรองทักษะการทำงานประเภทนั้นๆ หรือ Certificate แต่ถึงอย่างไรก็ไม่ได้หมายความว่าแรงงานเหล่านั้นที่ได้รับคัดเลือกจะไม่มีทักษะในการปฏิบัติงานเลย นั่นหมายความว่าทางสถานประกอบการสาธารณรัฐเกาหลีมีการคัดกรองแรงงานที่มีทักษะในการทำงานหรือมีการคัดกรองการนำเข้าแรงงานเบื้องต้นนั่นเอง

4.7.3 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กรณีแรงงานเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น

จากการสัมภาษณ์ตัวแทนกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่าการเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นในปัจจุบันมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะสาขาประเภทผู้ดูแล เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่คนวัยทำงานน้อยลงเรื่อยๆ หรือเป็นประเทศสังคมผู้สูงอายุ ทำให้งานประเภทผู้ดูแลมีความต้องการจำนวนมากขึ้น ส่วนขั้นตอนกระบวนการในการคัดเลือกรับสมัครแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นผ่านกรมการจัดหางานหรือโครงการ IM (International Manpower Development Organization Japan) มีความคล้ายกับสาธารณรัฐเกาหลี การส่งออกแรงงานโดยรัฐต่อรัฐของประเทศญี่ปุ่นนั้น แรงงานจำเป็นต้องทำการสอบความรู้เบื้องต้นทางภาษา เมื่อผ่านการคัดเลือกเบื้องต้นแล้วแรงงานจะเข้ารับการอบรมภายในเป็นเวลา 4 เดือน และทำการสอบคัดเลือกทางด้านความรู้เบื้องต้นด้านคณิตศาสตร์ ทักษะการทำงานประเภทช่างเทคนิค และภาษาญี่ปุ่น เมื่อผ่านการสอบแล้วจะสามารถสอบสัมภาษณ์ในขั้นตอนสุดท้าย โดยแรงงานทุกคนที่ผ่านการคัดเลือกจะได้รับวีซ่าประเภทผู้ฝึกงานเทคนิคเพียงประเภทเดียวเท่านั้น

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาความคุ้มค่าพบว่า ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ กรณีศึกษากลุ่มประเทศไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี และญี่ปุ่น พบว่าหากแรงงานไทยเดินทางทำงานผ่านกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน แรงงานไทยสามารถไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีและญี่ปุ่นได้ ส่วนประเทศไต้หวันในปัจจุบันการส่งออกแรงงานไทยของภาครัฐบาลมีน้อย เพราะประเทศไทยและไต้หวันไม่มีการทำข้อตกลงระหว่างกัน (MOU) ซึ่งในอดีตหากว่ารัฐบาลไทยจะส่งแรงงานไปไต้หวัน รัฐบาลจะต้องส่งแรงงานแบบจ้างตรงเท่านั้น นั่นคือ รัฐบาลไต้หวันจะต้องดำเนินการขอแรงงานจากรัฐบาลไทยโดยตรง เท่ากับว่าบทบาทการส่งออกแรงงานไทยไปไต้หวันในปัจจุบันจะขึ้นอยู่กับภาคเอกชนหรือบริษัทจัดหางาน เมื่อพิจารณาความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศผ่านกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน โดยวัดจากมูลค่าปัจจุบันสุทธิหรือผลประโยชน์สุทธิของการไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีและญี่ปุ่น มีค่าเฉลี่ยประมาณ 1,906,039 และ 1,489,976 บาทตามลำดับ โดยผลประโยชน์สุทธิของการไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีมีค่ามากกว่าญี่ปุ่น มาจากค่าใช้จ่ายแปรผันขณะแรงงานทำงานซึ่งจะเห็นได้ว่าค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เช่น ค่าของใช้ส่วนตัว ค่าใช้จ่ายด้านสนทนากการ ในประเทศญี่ปุ่นมีจำนวนสูงกว่า อีกทั้งค่าภาษี เงินสะสม และเงินประกันต่างๆ ที่แรงงานตามสัญญาจ้างต้องจ่ายของประเทศญี่ปุ่นมีจำนวนสูงกว่าค่อนข้างมาก โดยค่าเฉลี่ยของค่าใช้จ่ายแปรผันขณะที่แรงงานทำงานที่ญี่ปุ่นมีค่าสูงกว่าแรงงานไทยที่ทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีประมาณ 284,600 บาท (ตลอดการทำงานตามสัญญาจ้าง 3 ปี) และในส่วนของผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่แรงงานได้รับทั้งหมดจากการไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีและญี่ปุ่นมีความแตกต่างกันไม่มากนัก โดยจากการสำรวจข้อมูลแรงงานไทย พบว่ารายได้หรือค่าตอบแทนของแรงงานไทยที่ทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าแรงงานไทยที่ทำงานในญี่ปุ่นประมาณ 231,900 บาท (ตลอดการทำงานตามสัญญาจ้าง 3 ปี)

จากการสำรวจแรงงานไทยที่ไปทำงานผ่านบริษัทจัดหางาน แรงงานไทยสามารถทำงานในไต้หวันและญี่ปุ่นได้ ส่วนสาธารณรัฐเกาหลีแรงงานต้องเดินทางไปทำงานผ่านกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานเท่านั้นตามข้อตกลงกันระหว่างประเทศ ซึ่งความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยที่ไปทำงานผ่านบริษัทจัดหางาน โดยวัดจากมูลค่าปัจจุบันสุทธิหรือผลประโยชน์สุทธิของการไปทำงานที่ญี่ปุ่นและไต้หวัน มีค่าเฉลี่ยประมาณ 1,336,800 และ 904,600 บาทตามลำดับ

โดยผลประโยชน์สุทธิของการไปทำงานที่ญี่ปุ่นมีค่ามากกว่าไต้หวัน มาจากผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่แรงงานได้รับทั้งหมดจากการทำงาน โดยจากการสำรวจข้อมูลแรงงานไทย พบว่ารายได้หรือผลตอบแทนของแรงงานไทยที่ทำงานในญี่ปุ่นมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าแรงงานไทยที่ทำงานในไต้หวัน ประมาณ 1,160,600 บาท (ตลอดการทำงานตามสัญญาจ้าง 3 ปี) ถึงแม้ว่าทั้งค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทางและค่าใช้จ่ายแปรผันขณะการทำงานของแรงงานไทยที่ทำงานในญี่ปุ่นจะมีค่าสูงกว่าแรงงานที่ทำงานในไต้หวันก็ตาม ซึ่งจากการสำรวจพบว่าค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทางของแรงงานที่ทำงานในญี่ปุ่นมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าแรงงานไทยที่ทำงานในไต้หวันประมาณ 148,500 บาท ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่มาจากค่านายหน้าในไทย และค่าใช้จ่ายแปรผันขณะทำงานทั้งหมดของแรงงานที่ทำงานในญี่ปุ่นมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าแรงงานไทยที่ทำงานในไต้หวันประมาณ 748,700 บาท (ตลอดการทำงานตามสัญญาจ้าง 3 ปี)

จากการสำรวจของการเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่น แรงงานไทยสามารถเดินทางไปทำงานได้ทั้งผ่านกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานและบริษัทจัดหางาน จึงนำผลการสำรวจความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ญี่ปุ่น โดยวัดจากมูลค่าปัจจุบันสุทธิหรือผลประโยชน์สุทธิของการไปทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านกรมการจัดหางานและบริษัทจัดหางาน มีค่าเฉลี่ยประมาณ 1,489,976 และ 1,336,800 บาทตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษาความคุ้มค่าที่แรงงานไทยได้รับหากไปทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าที่แรงงานไทยไปทำงานผ่านบริษัทจัดหางาน เนื่องจากค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทางที่แตกต่างกันจากค่านายหน้าในไทยของการไปทำงานผ่านบริษัทจัดหางานที่มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง ซึ่งพบว่าค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทางของแรงงานไทยที่ไปทำงานผ่านบริษัทจัดหางานมีค่าสูงกว่าไปทำงานผ่านกรมการจัดหางานเฉลี่ยประมาณ 211,600 บาท

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน

1) การเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน ภาครัฐควรเพิ่มการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันผ่านกรมการจัดหางานให้มากขึ้น หากภาครัฐบาลสามารถเพิ่มช่องทางอื่น หรือเชื่อมโยงกับโครงการจ้างตรงแบบรัฐต่อรัฐให้มาก จะทำให้แรงงานไทยมีช่องทางในการเดินทางไปทำงานที่ไต้หวัน นอกเหนือจากการเดินทางผ่านบริษัทจัดหางาน ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทางของแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานที่ไต้หวันในส่วนของค่านายหน้าในไทยได้ อีกทั้งยังช่วยลดค่าดูแลรายเดือนที่แรงงานไทยต้องจ่ายกับบริษัทจัดหางานในไต้หวันได้อีกด้วย

2) การเดินทางไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี ภาครัฐควรเข้มงวดและจัดการกับแรงงานผิดกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลี โดยเพิ่มการตรวจคนที่จะเดินทางไปสาธารณรัฐเกาหลีจากผู้โดยสารขาออกจากประเทศไทย เนื่องจากปัจจุบันแรงงานไทยผิดกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลีมีสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง และปัญหานี้ยังส่งผลกระทบต่อแรงงานไทยที่เดินทางไปแบบถูกกฎหมายอีกด้วย การเพิ่มจำนวนและตำแหน่งงานที่แรงงานไทยสามารถไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีผ่านระบบแรงงาน EPS อาจช่วยให้แรงงานไทยผิดกฎหมายในสาธารณรัฐเกาหลีลดลง มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการรับสมัครให้ทั่วถึง และเสนอให้แรงงานตระหนักถึงข้อเสียในการไปทำงานแบบผิดกฎหมายให้มากขึ้น

3) การเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่น เนื่องจากปัจจุบันแรงงานไทยไร้ฝีมือที่เดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่นผ่านกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน จะได้วีซ่าประเภทผู้ฝึกงานด้านเทคนิคเพียงอย่างเดียว ดังนั้นภาครัฐควรเจรจาเพิ่มประเภทวีซ่าที่เป็นแรงงานตามสัญญาจ้าง เพื่อส่งเสริมให้แรงงานไทยได้ไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นผ่านกรมการจัดหางานมากขึ้น เป็นการแทรกแซงตลาดจัดหางานให้มีการแข่งขันที่สูงขึ้น ซึ่งสามารถลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทางของแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานที่ญี่ปุ่นในส่วนของค่านายหน้าในไทยเฉลี่ยประมาณ 200,000 บาท หากตลาดจัดหางานมีการแข่งขันสูงจะทำให้ค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ลดลงตามกลไกตลาดนั่นเอง

5.2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับแรงงานไทย

จากการศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ กรณีศึกษากลุ่มประเทศไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี และญี่ปุ่น พบว่าแรงงานไทยจะได้รับผลประโยชน์สุทธิจากการทำงานมากที่สุดคือ สาธารณรัฐเกาหลีโดยเดินทางผ่านกรมการจัดหางาน เนื่องจากรายได้หรือผลตอบแทนที่ได้รับมีจำนวนที่มาก และค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทางที่ค่อนข้างน้อยหากเปรียบเทียบกับการเดินทางผ่านบริษัทจัดหางาน แต่อย่างไรก็ตามแรงงานควรพิจารณาค่าใช้จ่ายขณะที่ทำงานด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าค่าใช้จ่ายขณะทำงานนั้นขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล และขึ้นกับค่าครองชีพที่ค่อนข้างสูง หากแรงงานใช้จ่ายในส่วนนี้มาก ผลประโยชน์สุทธิที่แรงงานจะได้รับมากที่สุดก็อาจไม่ใช่การไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลีตามผลการวิจัยในเล่มนี้

5.3 ข้อจำกัดของการศึกษา

1) การเก็บข้อมูลของแรงงานไทย ผู้วิจัยมีการสัมภาษณ์แรงงานไทยที่ไปทำงานที่ประเทศไต้หวัน สาธารณรัฐเกาหลี และญี่ปุ่น จำนวน 28 คน โดยแบ่งตามประเทศและวิธีการเดินทาง ซึ่งอาจไม่มากพอที่จะสะท้อนความหลากหลายของรายได้และค่าใช้จ่ายอย่างแท้จริง

2) การศึกษาค่าใช้จ่ายก่อนการเดินทาง ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะกรณีที่แรงงานมิได้กู้ยืมเงินในส่วนนี้เพื่อไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งหากเป็นกรณีที่แรงงานกู้ยืมเพื่อไปทำงาน ผลการวิจัยที่ได้จะแตกต่างจากงานวิจัยในเล่มนี้



รายการอ้างอิง

หนังสือและบทความในหนังสือ

- เทียนฉาย กีระนันท์. (2538). *การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ* (เอกสารการสอนชุดวิชาประชากรศาสตร์และประชากรวิทยา). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เยาวเรศ ทับพันธุ. (2551). *การประเมินโครงการตามแนวทางเศรษฐศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บทความวารสาร

- กิริยา กุลกลการ. (2559). ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ : กรณีศึกษาได้หวัน. *กรมการจัดหางาน. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน*.
- กุสุมา อภิณัฐวงศ์. (2545). ความคุ้มค่าของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ ศึกษาเฉพาะกรณีได้หวัน. *กรมการจัดหางาน. เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม*.
- ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์, วิภาดา สุวรรณประภา, และสุชาดา สนามชวด. (2553). การคุ้มครองแรงงานไทยในได้หวัน. *วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์*, 6(2).
- ประหยัด มุ่งงาม. (2545). ปัญหาการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ศึกษากรณี: บริษัทจัดหาแรงงานจัดส่งไปทำงาน. *กรมการจัดหางาน. กรุงเทพมหานคร*.
- ลิลา ผาตไธสง. (2540). กระบวนการในการจัดส่งแรงงานระหว่างประเทศ: กรณีศึกษาของ ประเทศไทย. *การประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ 2540. กรุงเทพมหานคร*.
- ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2559). *คู่มือแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและแรงงานคืนถิ่น*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

วิทยานิพนธ์

- ต้องใจ สุทัศน์ ณ อยุธยา. (2545). *การส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ: แนวโน้มและมาตรการเพื่อดำเนินการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2561). ข้อมูลจำนวนแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2562, จาก http://www.mol.go.th/academician/statistics/%20work_%20abroad

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2561). รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2562, จาก <http://www2.bot.or.th/statistics/ReportPage.aspx?reportID=111&language=th>

ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต กรุงโซล ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี. (2561). ข้อมูลสถานการณ์และความต้องการแรงงานของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2561, จาก <http://korea.mol.go.th>

สำนักงานแรงงานกรุงไทเป. (2561). ข้อมูลสถานการณ์และความต้องการแรงงานของประเทศไต้หวัน. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2561, จาก <http://taipei.mol.go.th>

สำนักงานแรงงานประเทศญี่ปุ่น. (2561). ข้อมูลสถานการณ์และความต้องการแรงงานของประเทศญี่ปุ่น. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2561, จาก <http://japan.mol.go.th>

Books

Piore, M. J. (1979). *Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.

Stark, O. (1991). *The Migration of Labor*. Cambridge: Basil Blackwell.

Taylor, E. J. Edward. (1986). *Differential migration, networks, information and risk*. In Stark, O. (Ed.), *Research in Human Capital and Development Vol.4. Migration Human capital and Development*. Greenwich Conn: J AI Press.

Todaro, M. P. (1980). *Internal migration in developing countries: A survey*. In Richard, E. A. (Ed.), *Population and Economic Change in Developing Countries*. Chicago: University of Chicago Press.

Wallerstein, I. (1974). *The Modern World System, Capitalist Agriculture and the Origins of the European World Economy in the Sixteenth Century*. New-York: Academic Press.

Articles

- Lauby., Jennifer., & Stark, O. (1988). Individual migration as family strategy: Young women in Philippines. *Population Studied* 42, 473-486.
- Paitoonpong, S., Chalamwong, Y., Sukaruji, C., & Piamkulwanich, A. (2012). Economic Costs and Benefits of Labour Migration: Case of Thailand. *ISEAS-Yusof Ishak Institute*, 242-304.
- Roy, A. D. (1951). Some Thoughts on the Distribution of Earnings, *Oxford Economic Papers* 3, 135-146. The model was applied to the migration Decision by Borjas, G. J. (1987). Self-Selection and the Earnings of Immigrants, *American Economic Review* 77, 531-553.
- Stark, O. (1984). Migration decision making: A review article. *Journal of Development Economics* 14, 251-259.
- Stark, O., & Levhari, D. (1982). On migration and risk in LDCs. *Economic Development and Cultural Change* 31, 191-196.
- Stark, O., Tayloy, E. J., & Yitzhaki, S. (1986). Remittances and inequality. *The Economic Journal* 96, 722-740.
- Todaro, M. P. (1969). A model of labor migration and urban unemployment in less Developed countries. *The American Economic Review* 59, 138-148.
- Todaro, M. P. (1976). Internal Migration in Developing Countries. Geneva: International Labor Office.
- Todaro, M. P., & Maruszko, L. (1987). Illegal migration and US immigration reform: A Conceptual framework. *Population and Development Review* 13, 101-114.

Theses

- Min Zar Ni, L. (2009). *Remittance Behavior of Mon Migrants Working in Malaysia*. (Master of Economics). Faculty of Economics. Chiang Mai University.
- Peter, H. (2006). *Migration and Remittances: A Case study of the Philippines*. The Economic Bachelor's Thesis of Lund University.
- Rahman, M. M. (2011). *Does Labour Migration Bring about Economic Advantage?*

A Case of Bangladeshi Migrants in Saudi Arabia. Research fellow at the Institute of South Asian Studies (ISAS). The National University of Singapore.

Sabiha, I., & Mohyuddin. (2017). *Female Migrant Labor in the Philippines: The Institutionalization of Traditional Gender Roles in the Name of Economic Development*. The Journal of Undergraduate Research at the University of Tennessee.

Electronic Media

Poirine, B. (1997). *A theory of remittances as an implicit family loan arrangement*. *World Development*, 25(4), Retrieved October 17, 2018, from <http://www.sciencedirect.com/science/article/B6VC6-3SWVJ95-9/2/5349f8fce22a5c0ffd81693171f5700>



ภาคผนวก

2. ความต้องการแรงงานไทยของ**ประเทศไต้หวัน, ญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี**ในปัจจุบัน
 จำแนก ประเภทงานใดบ้าง และประเภทงานใดมีความต้องการมากที่สุด

ประเทศไต้หวัน.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประเทศญี่ปุ่น.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ปัจจุบัน**ประเทศญี่ปุ่น**มีความต้องการแรงงานไร้ฝีมือเพิ่มขึ้นหรือไม่ การจัดส่งแรงงานไร้ฝีมือไปประเทศญี่ปุ่นนั้น มีเฉพาะแรงงานที่ไปฝึกงานใช่หรือไม่ และในอนาคตมีแนวโน้มการจัดส่งแรงงานไร้ฝีมือ(ไม่ใช่ผู้ฝึกงาน)ไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นหรือไม่ อย่างไร
- 3.1 ประเทศญี่ปุ่นต้องการแรงงานไร้ฝีมือเพิ่มขึ้น ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่
- 3.2 การจัดส่งแรงงานไปประเทศญี่ปุ่นมีเฉพาะผู้ฝึกงาน ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่
- 3.3 แนวโน้มในอนาคต การจัดส่งแรงงานไร้ฝีมือไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. **ระยะเวลาของสัญญาจ้างงาน**ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศเฉลี่ยของแรงงานไทยเป็นกี่ปี
- 4.1 ประเทศ**ไต้หวัน**สัญญาจ้างเฉลี่ย ปี
- 4.2 ประเทศ**สาธารณรัฐเกาหลี**สัญญาจ้างเฉลี่ย ปี
- 4.3 ประเทศ**ญี่ปุ่น**สัญญาจ้างเฉลี่ย ปี
5. **ลักษณะแรงงานไทย**ที่เดินทางไปทำงานในแต่ละประเทศส่วนใหญ่ เป็นแบบชั่วคราวหรือถาวร
- 5.1 ประเทศ**ไต้หวัน** ☐ ชั่วคราว ☐ ถาวร
- 5.2 ประเทศ**สาธารณรัฐเกาหลี** ☐ ชั่วคราว ☐ ถาวร
- 5.3 ประเทศ**ญี่ปุ่น** ☐ ชั่วคราว ☐ ถาวร

6. การเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยที่ไปทำงานประเทศไต้หวัน ญี่ปุ่น และสาธารณรัฐเกาหลีมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. ค่าใช้จ่ายที่แรงงานต้องรับผิดชอบก่อนการเดินทางไปทำงานในแต่ละประเทศมีอะไรบ้าง และค่าใช้จ่ายนั้นแยกตามประเทศเฉลี่ยเป็นเท่าไร

ประเทศไต้หวัน.....

.....

.....

.....

.....

ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี.....

.....

.....

.....

.....

ประเทศญี่ปุ่น.....

.....

.....

.....

.....

8. ค่าใช้จ่ายพื้นฐานที่แรงงานต้องรับผิดชอบระหว่างการทำงานในแต่ละประเทศเฉลี่ยเป็นเท่าใด (เช่น ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าธรรมเนียมการโอนเงิน และค่าใช้จ่ายส่วนตัวอื่นๆ)

ประเทศไต้หวัน.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประเทศญี่ปุ่น.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. ปัจจุบันอัตราค่าจ้างหรือผลตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือนของแต่ละประเทศ (ไต้หวัน, ญี่ปุ่น และสาธารณรัฐเกาหลี) เป็นเท่าใด

9.1 อัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนของประเทศไต้หวัน บาท/สกุลเงินท้องถิ่น

9.2 อัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี บาท/สกุลเงินท้องถิ่น

9.3 อัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนของประเทศญี่ปุ่น บาท/สกุลเงินท้องถิ่น

10. ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของแรงงานไทยที่ไปทำงานในแต่ละประเทศเฉลี่ยต่อเดือนแล้ว เป็นกี่ชั่วโมง และแต่ละประเทศให้ค่าล่วงเวลาแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร (บาทหรือสกุลเงินท้องถิ่น)

10.1 ได้เห็นแรงงานได้รับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน ชั่วโมง

ผลตอบแทนการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อชั่วโมง บาท/สกุลเงินท้องถิ่น

10.2 สาธารณรัฐเกาหลีแรงงานได้รับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน ชั่วโมง

ผลตอบแทนการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อชั่วโมง บาท/สกุลเงินท้องถิ่น

10.3 ญี่ปุ่นแรงงานได้รับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน ชั่วโมง

ผลตอบแทนการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อชั่วโมง บาท/สกุลเงินท้องถิ่น

11. ผลประโยชน์ที่แรงงานไทยได้รับหลังจากครบสัญญาจ้าง (เช่น กองทุน, เงินสะสมของแต่ละบริษัท) ในแต่ละประเทศมีอะไรบ้าง เฉลี่ยแล้วเป็นเท่าใด แต่ละประเทศมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

ประเทศไต้หวัน.....

.....

.....

.....

ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี.....

.....

.....

.....

.....

ประเทศญี่ปุ่น.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวณัฐสิริ ตั้งวงศ์งาม
วันเดือนปีเกิด	18 มกราคม 2533
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2555: วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร
ตำแหน่ง	วิศวกร บริษัทหิมาตซูบิชิ เอเลเวเตอร์ เอเชีย จำกัด
ประสบการณ์ทำงาน	2557-ปัจจุบัน วิศวกร บริษัทหิมาตซูบิชิ เอเลเวเตอร์ เอเชีย จำกัด 2555-2557 วิศวกร บริษัทไทย นิปปอน เซอิกิ จำกัด

