

ภาษา: การพัฒนาทุนมนุษย์ให้กับแรงงานข้ามชาติ ในสังคมพหุวัฒนธรรมอาเซียน¹

โสภณา ศรีจำปา

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล

Email: sophana@gmail.com

รับบทความ 13 มิถุนายน 2562 แก้ไขบทความ 8 กันยายน 2562 ตอรับ 19 กันยายน 2562 ออนไลน์ 27 ธันวาคม 2562

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าประเทศไทย มาเลเซีย และสิงคโปร์มีส่วนในการพัฒนา
ด้านภาษาให้กับแรงงานข้ามชาติในฐานะทุนมนุษย์ในสังคมพหุวัฒนธรรมอาเซียน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์
และการสอบถามเพิ่มเติมด้วยแบบสอบถาม พื้นที่วิจัย: จังหวัดสมุทรสาคร; ประเทศมาเลเซีย:
กรุงกัวลาลัมเปอร์ เมืองปูลาจายา และรัฐยะโฮร์ และประเทศสิงคโปร์ ผลการศึกษาพบว่าจากการ
วิเคราะห์ตามสภาพแวดล้อมทางสังคมที่แรงงานข้ามชาติใช้ภาษา ได้แก่ สถานที่ทำงาน: ภาษาที่ใช้ใน
การทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยคือภาษาไทย ภาษาพม่า² และภาษามอญ,
ประเทศมาเลเซีย แรงงานไร้ฝีมือใช้ภาษามาลายา³เป็นหลัก ส่วนภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาทมิฬ
ขึ้นอยู่กับนายจ้าง, ประเทศสิงคโปร์ แรงงานกึ่งฝีมือใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก ส่วนภาษาจีนขึ้นอยู่กับ
ความต้องการของนายจ้าง; สถานศึกษา: ประเทศไทยใช้ภาษาไทย ภาษาพม่า ภาษามอญ และ
ภาษาอังกฤษ, ประเทศมาเลเซียใช้ภาษาอังกฤษ ภาษามาลายา ภาษาจีน และภาษาทมิฬ, ประเทศ
สิงคโปร์ใช้ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาแม่ของผู้เรียน: สถานที่ราชการและพื้นที่สาธารณะ:
ประเทศไทยใช้ภาษาไทย ภาษาพม่า และมีภาษาอังกฤษบ้าง, ประเทศมาเลเซียใช้ภาษาอังกฤษ ภาษา
มาเลเซียเป็นภาษาหลัก ส่วนภาษาจีนขึ้นอยู่กับความต้องการของนายจ้าง ศาสนสถาน: ในสมุทรสาคร
วัดไทยใช้ภาษาไทย ภาษามอญ ภาษาพม่า และภาษาบาลี, ในมาเลเซียและสิงคโปร์ วัดไทยใช้ภาษาไทย

¹ บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของ โครงการที่ 2 เรื่อง “การจัดการความหลากหลายทางด้านภาษาในสังคมพหุวัฒนธรรม
อาเซียน: กรณีศึกษากลุ่มแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือ” งานวิจัยชิ้นนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยการเคลื่อนย้ายประชากร
ในอาเซียน: สังคมพหุวัฒนธรรม การปกป้องทางสังคม และระบบสุขภาพ ภายใต้โครงการวิจัยเครือข่ายพันธมิตร
มหาวิทยาลัยเพื่อการวิจัย กลุ่มวิจัยที่ 2: การเคลื่อนย้ายของประชากรอาเซียนหลังการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
2561 สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

² คำว่า พม่า ในบทความนี้ใช้หมายถึงภาษา ส่วนเมียนมาใช้หมายถึงประเทศ/ชาติพันธุ์/หลักสูตร

³ หนึ่งในภาษาประจำชาติของมาเลเซียคือภาษามาลายา

ภาษาอังกฤษ และภาษาบาลี และสถานพยาบาล: ประเทศไทยมีล่ามภาษาพม่า-ไทยให้, ประเทศมาเลเซียใช้ภาษาอังกฤษ ภาษามลายู ภาษาทมิฬ และภาษาฮินดี, ประเทศสิงคโปร์ใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาไทยเมื่อไปพบแพทย์และพยาบาลไทย ผลการวิจัยนำไปสู่ข้อเสนอแนะ ดังนี้ รัฐบาล สถาบันการศึกษา รวมถึงองค์กรเอกชนควรร่วมมือกันวางแผนในการผลิต “ล่าม” เพื่อให้ได้มาตรฐานมากขึ้น และเพียงพอต่อการใช้งานในพื้นที่ต่าง ๆ อีกทั้งควรส่งเสริมให้นักศึกษาไทยเรียนภาษาเพื่อนบ้านในอาเซียนให้สามารถใช้งานในระดับแปลและล่ามได้ โดยเพิ่มเบี้ยภาษาเพื่อเป็นแรงจูงใจและสร้างล่ามคนไทยให้มากขึ้น, ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ทางด้านภาษาและวัฒนธรรมไทยเบื้องต้น รวมถึงกฎ กติกาที่ควรและไม่ควรทำกับแรงงานข้ามชาติในประเทศต้นทางก่อนรับมาทำงานในประเทศไทย, ส่งเสริมให้คนไทยที่จะไปทำงานในร้านอาหารต้มยำกุ้ง นวดและสปาไทยในต่างประเทศได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานที่ได้มาตรฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาอื่น ๆ ที่จำเป็นของประเทศปลายทางเพื่อให้การทำงานและการใช้ชีวิตอยู่มีความมั่นคงและมีความสุข, รัฐบาลควรมีกระบวนการติดตามแรงงานไทยที่กลับจากประเทศเหล่านี้เพื่อทำคลังทรัพยากรมนุษย์ ควรถอดบทเรียนและจัดทำคู่มือ รวมถึงบทสนทนาและคลังคำศัพท์ในการทำงานภาษาต่าง ๆ ตามประเทศของแรงงาน และการใช้ชีวิตประจำวันในการทำงานในประเทศปลายทางในรูปออฟไลน์ และออนไลน์ต่อไป

คำสำคัญ ภาษา ทูมมนุษย์ แรงงานข้ามชาติ สังคมพหุวัฒนธรรม อาเซียน

Language: Human Capital Empowerment for Migrant Workers in the ASEAN Multicultural Society

Sophana Srichampa

Research Institute for Languages and Cultures of Asia, Mahidol University

Email: sophana@gmail.com

Received 13 June 2019; revised 8 September 2019; accepted 19 September 2019; online 27 December 2019

Abstract

The purpose of this research paper is to examine how Thailand, Malaysia and Singapore have contributed to the empowerment of migrant workers as human capital in multicultural ASEAN society. Data were collected through interviews as well as questionnaires. Research sites are as follows: In Thailand, Samut Sakhon Province; in Malaysia, Kuala Lumpur, Putrajaya and Johor; and also in Singapore. The findings reveal that the social setting in which the migrant workers used language is an important factor. As for the workplace, the language used by migrant workers in Thailand include Thai, Burmese and Mon. In Malaysia, unskilled workers use mainly Malaysian, but also English, Chinese and Tamil, depending on the employer, and in Singapore, semi-skilled workers primarily use English. The use of Mandarin Chinese depends on the needs of the employer. Concerning educational institutions, Thai, Burmese, Mon and English are used in Thailand, English, Malaysian, Chinese and Tamil in Malaysia, and English, Chinese and the mother tongue of workers is used in Singapore. In Thailand, Thai and Burmese are used in government offices and public areas as well as some English. In Malaysia, English and Malaysian are used with Tamil, Hindi and Chinese also common, depending on the employer. In Singapore, they mainly used Tamil, and Hindi, but Chinese was also common, depending on the needs of the employer. In religious places, in Samut Sakhon, Thai temples use Thai, Mon, Burmese and Pali whereas in Malaysia and Singapore, Thai, English and Pali languages are more common in Thai temples. Concerning hospitals, Burmese-Thai interpreters are used in Thailand, and in Malaysia, English and Malaysian

languages are preferred. In Singapore, doctors prefer English, but where there is a Thai nurse and doctor available, Thai is used.

Based on the results of the research, the following suggestions are made: stakeholders should collaborate to promote standardized interpretation services that are readily available as required. Thai students should be encouraged to study neighboring languages in ASEAN in order to serve as interpreters and translators on demand and compensated through a salary top-up. Migrant workers from the source country should be offered short-term orientation courses covering language, culture and basic regulations prior to commencing work in Thailand. The agencies concerned should train and harmonize the standard of services provided by Thai restaurant workers in Tom Yam Kung restaurants and in Thai spa and massage parlors, including classes in English conversation and in the languages of destination countries. The government should compile a database of Thai workers returning from other developed countries with a knowledge management system for developing work and language manuals that are available both offline and online.

Keywords: Language, Human Capital, Migrant Workers, Multicultural Society, ASEAN

“ปัจจัยแห่งการประสบความสำเร็จอยู่ที่ความสามารถในการพัฒนา
ทุนมนุษย์ขององค์กรโดยการบริหารคนของตนเองให้เข้าใจถึงความร่วมมือ
ในการทำงานร่วมกันในฐานะเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจไม่ใช่นายจ้างลูกจ้าง”

(ธนิต โสรัตน์, 2560)

ภาษาเป็นอำนาจละมุนที่ใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร แม้จะไม่มี การใช้อำนาจ
บังคับในการใช้ภาษาของแรงงานข้ามชาติโดยตรง แต่ด้วยวิถีปฏิบัติและกฎเกณฑ์ของ
ประเทศปลายทางที่แตกต่างกันส่งผลให้แรงงานข้ามชาติต้องเรียนรู้และพัฒนาทักษะทาง
ภาษาเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการทำงานและการดำรงชีพในประเทศปลายทาง
สำหรับประเทศไทย เนื่องจากยังไม่มีหรือนโยบายภาษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติจึงส่งผล
ต่อการใช้ภาษาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยที่แตกต่าง
กันไป และส่งผลกระทบต่อ การ “ไม่รู้เขา” ของสังคมไทย ในขณะที่ประเทศไทยได้สร้าง
ทุนมนุษย์ให้กับประเทศเพื่อนบ้านที่ส่งแรงงานข้ามชาติมาทำงานในประเทศไทยด้วยการ
พัฒนาทักษะการสื่อสารด้วยภาษาไทย ทักษะงานอาชีพ พัฒนาความรู้ รวมถึงทักษะการใช้
ชีวิตและการดูแลสุขภาพให้ดีขึ้น นอกจากนี้ประเทศปลายทางในการศึกษานี้ ได้แก่
สิงคโปร์มีส่วนในการพัฒนาแรงงานไทยให้มีความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ และ
ทักษะในการทำงานวิชาชีพที่ได้มาตรฐานสูงขึ้น ซึ่งเป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าทั้งต่อประเทศ
ต้นทางและปลายทางเช่นกัน วัตถุประสงค์ของบทความนี้ เพื่อแสดงให้เห็นว่าประเทศไทย
มาเลเซีย และสิงคโปร์มีส่วนในการพัฒนาแรงงานข้ามชาติในด้านภาษา และทักษะต่าง ๆ
ให้เป็นทุนมนุษย์กับประชาคมอาเซียน

ความหลากหลายทางด้านภาษาและวัฒนธรรมในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความหลากหลายทางด้านภาษาและกลุ่มชนซึ่ง
ถือเป็นลักษณะเด่นและลักษณะร่วมของประชาคมอาเซียน มีจำนวนประมาณ 1,480
ภาษา (รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้)

ตารางที่ 1

แสดงความหลากหลายทางภาษาในประชาคมอาเซียน

ประเทศ	จำนวนประชากร (2019)*	ภาษาประจำชาติ/ภาษาราชการ	จำนวนภาษา
เมียนมา	54 ล้านคน	ภาษาพม่า	117 ภาษา
เวียดนาม	97 ล้านคน	ภาษาเวียดนาม	110 ภาษา
สปป.ลาว	7 ล้านคน	ภาษาลาว	85 ภาษา
กัมพูชา	16 ล้านคน	ภาษาเขมร	24 ภาษา
ไทย	69 ล้านคน	ภาษาไทย	76 ภาษา
มาเลเซีย	32 ล้านคน	ภาษามาเลเซีย/อังกฤษ	140 ภาษา
อินโดนีเซีย	269 ล้านคน	ภาษาอินโดนีเซีย	719 ภาษา
ฟิลิปปินส์	108 ล้านคน	ภาษาฟิลิปปินโน-ภาษาประจำชาติ ภาษาอังกฤษ และภาษาฟิลิปปินโน-ภาษา ราชการ	185 ภาษา
สิงคโปร์	6 ล้านคน	ภาษาอังกฤษ ภาษามลายู ภาษาจีน ภาษาทมิฬ	24 ภาษา
บรูไน	437,758 คน	ภาษาอังกฤษ ภาษามลายู	15 ภาษา
จำนวนรวม			1,480 ภาษา

(*จำนวนประชากรอ้างอิงจาก Worldometers รายประเทศ ส่วนจำนวนภาษาอ้างอิงจาก

<https://www.ethnologue.com/country/MM,VIE, LA, KH, TH, MY, ID, PH, SG, BN>)

อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่ใช้ภาษาประจำชาติเป็นภาษาหลัก หรือประเทศที่ใช้มากกว่าหนึ่งภาษา ในทางปฏิบัติประเทศเหล่านี้มีการใช้ภาษาอื่น ๆ ในฐานะภาษาแม่ ภาษาราชการ ภาษาที่ใช้ในการศึกษา ภาษาเศรษฐกิจ และภาษาที่ใช้ในการทำงาน โดยหลักการควรจะได้มีการระบุไว้เป็นนโยบายภาษาแห่งชาติของแต่ละประเทศ

สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานภายหลังการเป็นประชาคมอาเซียน 2015

จากกระแสโลกาภิวัตน์ที่เน้นเรื่องทุนนิยมและบริโภคนิยมเป็นหลักจึงก่อให้เกิดข้อตกลงความร่วมมือต่าง ๆ และการรวมกลุ่มกันในระดับภูมิภาคมากขึ้น เกิดเป็นองค์การและประชาคมต่าง ๆ อาทิ ประชาคมอาเซียนส่วนหนึ่งก่อให้เกิดการไหลเวียนของผู้คนในประเทศต่าง ๆ รวมทั้งในประชาคมอาเซียน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยผลัก (push factor) และปัจจัยดึงดูด (pull factor) ที่เกิดขึ้นในแต่ละประเทศและภูมิภาคที่ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายผู้คนจากประเทศต้นทางที่มีปัจจัยผลัก อาทิ ความอดอยาก ยากจน ความเหลื่อมล้ำ ความไม่สงบทางการเมืองก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งผลักดันให้คนต้องออกไปสู่ประเทศเพื่อนบ้านที่มีปัจจัยบวกมากกว่า ในขณะที่ประเทศปลายทางมีปัจจัยดึงดูด อาทิ เป็นสังคมผู้สูงอายุ ประชาชนปฏิเสธการทำงานที่สกปรก อันตราย และยาก หรือภาษาอังกฤษเรียก 3Ds (dirty, dangerous, difficult) ทำให้ขาดแคลนแรงงาน ค่าแรงงานสูงกว่าประเทศต้นทาง และมีความมั่นคงทางการเมืองกว่า

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.) ร่วมกับกรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ เผยแพร่ข้อมูลแรงงานทั้ง 10 ประเทศอาเซียนภายหลังการเข้าร่วมเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (เออีซี) ปี 2558 โดยระบุว่าปี 2558 หรือ 2015 พบว่ามีแนวโน้มประชากรแรงงานรวม 321 ล้านคน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยยังให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าจากการศึกษาสัดส่วนระหว่างแรงงานมีฝีมือกับแรงงานไร้ฝีมือจากข้อมูล ที่ได้ 6 ประเทศพบว่า ฟิlippินส์ มีแรงงานมีฝีมือต่อแรงงานไร้ฝีมือ คิดเป็น 9 ต่อ 1; อินโดนีเซีย คิดเป็น 8 ต่อ 2; เวียดนาม คิดเป็น 7 ต่อ 3; กัมพูชา คิดเป็น 3 ต่อ 7; มาเลเซีย คิดเป็น 3 ต่อ 7; และไทย คิดเป็น 2 ต่อ 8 (พิมพ์พร หลักเพชร, 2559, น. 13) ส่วนบรูไน สปป.ลาว เมียนมา และสิงคโปร์ ไม่สามารถหาข้อมูลได้

นอกจากนี้ Anirut (2561) ระบุว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำของบางประเทศในอาเซียนไว้ดังนี้ ไทย 310-330 บาท/วัน; มาเลเซีย 244-265 บาท/ต่อวัน; ฟิlippินส์ 160-320 บาท/วัน; อินโดนีเซีย 105-265 บาท/วัน; เวียดนาม 130-190 บาท/วัน; กัมพูชา 188 บาท/วัน; และ สปป.ลาว 142 บาท/วัน; เมียนมา 100 บาท/วัน ส่วนสิงคโปร์และบรูไนไม่มีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ

จากสถิติการเคลื่อนย้ายเข้าและย้ายออกของประชากรในประเทศสมาชิกอาเซียน
สรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 2

แสดงการเคลื่อนย้ายเข้าและย้ายออกของประชากรแรงงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

ประเทศ	จำนวนประชากร	จำนวน ประชากร แรงงาน	ย้ายเข้า	ย้ายออก
เมียนมา	54 ล้านคน	29 ล้านคน	0.1 ล้านคน	2.6 ล้านคน
สปป. ลาว	7 ล้านคน	4 ล้านคน	0.02 ล้านคน	1.2 ล้านคน
กัมพูชา	16 ล้านคน	9 ล้านคน	0.07 ล้านคน	1.1 ล้านคน
เวียดนาม	97 ล้านคน	52 ล้านคน	0.06 ล้านคน	2.6 ล้านคน
ไทย	69 ล้านคน	44 ล้านคน	3.7 ล้านคน	0.8 ล้านคน
มาเลเซีย	32 ล้านคน	13 ล้านคน	2.4 ล้านคน	1.4 ล้านคน
สิงคโปร์	6 ล้านคน	3 ล้านคน	1.4 ล้านคน	0.3 ล้านคน
อินโดนีเซีย	269 ล้านคน	127 ล้านคน	0.2 ล้านคน	2.9 ล้านคน
ฟิลิปปินส์	108 ล้านคน	40 ล้านคน	0.2 ล้านคน	5.4 ล้านคน
บรูไน	437,758 คน	2 แสนคน	0.2 ล้านคน	0.05 ล้านคน

(อ้างอิงจาก Worldmeters รายประเทศ (2019) และเครือข่ายพันธมิตรมหาวิทยาลัยเพื่อการวิจัย, 2018)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น พบว่าประเทศไทย สิงคโปร์ และบรูไนมีการเคลื่อนย้าย
แรงงานออกนอกประเทศน้อยกว่าล้านคน ส่วนประเทศสมาชิกอาเซียนอีกเจ็ดประเทศ
มีการเคลื่อนย้ายแรงงานออกนอกประเทศมากกว่าล้านคนขึ้นไป ดังนั้น ทุกประเทศเป็นทั้ง
ประเทศต้นทางและปลายทาง แต่ประเทศปลายทางในอาเซียนที่รับแรงงานย้ายเข้า
มากที่สุดคือประเทศไทย มาเลเซีย และสิงคโปร์ โดยประเทศไทยเป็นประเทศปลายทาง
ของแรงงานไร้ฝีมือจากเมียนมา กัมพูชา สปป.ลาว และเวียดนาม ส่วนมาเลเซียเป็น
ประเทศปลายทางของแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ อาทิ บังกลาเทศ เนปาล ปากีสถาน
สำหรับสิงคโปร์เป็นประเทศปลายทางของแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานมีฝีมือจาก

หลาย ๆ ประเทศ อาทิ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย ไทย เมียนมา เวียดนาม และประเทศในเอเชียใต้

แม้ว่าในกฎบัตรอาเซียนมาตราที่ 34 ระบุว่าให้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาในการทำงานของอาเซียนก็ตาม แต่ด้วยพื้นฐานที่ทุกประเทศต่างมีความหลากหลายทางด้านกลุ่มชาติพันธุ์ ภาษา วัฒนธรรม และศาสนา ดังนั้นจึงมีประชากรในอาเซียนที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลักในการสื่อสารได้แก่ประเทศไทย เมียนมา สปป. ลาว เวียดนาม และกัมพูชา ดังนั้น แรงงานข้ามชาติจากประเทศเหล่านี้จะต้องได้รับการเสริมทักษะทางด้านภาษาเพื่อให้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดหรือมีความสามารถในการสื่อสารในประเทศปลายทางได้

ระเบียบวิธีวิจัย

ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมด้วยการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยตามแนวคำถามเป็นหลัก และใช้แบบสอบถามเพิ่มเติม รวมถึงสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม

พื้นที่วิจัย ได้แก่

- ประเทศไทย มีแรงงานชาวเมียนมาและมอญ เดี่ยว 6 คน กลุ่ม 20 คน หน่วยงานราชการและเอกชน 12 คน
- ประเทศสิงคโปร์ มีกลุ่มแรงงานไทย/บังกลาเทศ/เมียนมา 27 คน หน่วยงานราชการ และภาคเอกชน 9 คน
- ประเทศมาเลเซีย มีกลุ่มแรงงานไทย/บังกลาเทศ/เวียดนาม/โรฮิงญา/กะฉิ่น รวม 29 คน หน่วยงานราชการ และเอกชนเจ้าของประเทศ รวม 18 คน

แนวคิดที่ประยุกต์ใช้ในการวิจัย

ใช้แนวคิดเรื่องอำนาจ (power) ของโจเซฟ ไน (Joseph Nye) อำนาจคือความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ทิศนะ พฤติกรรม และการกระทำของฝ่ายตรงข้ามได้ เราจะมีสองวิธีที่ทำได้คือการบังคับ (coerce) และการชักจูง (convince) หรือทำให้ฝ่ายตรงข้ามยินยอม (consent) การใช้กำลังบังคับ ก็ทำได้โดยมีศักยภาพเหนือกว่าในการใช้ความรุนแรงหรือศักยภาพในทางเศรษฐกิจเพื่อปะทะและบีบบังคับ นอกจากนี้โจเซฟ ไนยังเสนอแนวคิดอีกแบบหนึ่งที่เรียกว่า อำนาจละมุน (Soft power) เป็นความสามารถ

ในการทำให้ผู้อื่นมีความพอใจในการเลือก (preference) ที่สอดคล้องกับความต้องการของเรา เป็นการใช้อำนาจเชิงดึงดูด (attractive power) เพื่อนำไปสู่การยอมรับโดยดุษณี (acquiescence) อำนาจละมุนสามารถผลิตขึ้นได้จากหลายปัจจัย ที่สำคัญๆ คือ ค่านิยม วัฒนธรรม นโยบาย และองค์กรเชิงสถาบัน (Nye, 2004)

- แนวคิดเรื่อง สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social setting) และหน้าที่ของ ปฏิสัมพันธ์ (Function of interaction) ของวิลเลียม ลาบอฟ (Rouijel, 2010)

- ทุมนมนุษย์ หมายถึง ผลรวมของทักษะ ความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติเฉพาะ ส่วนบุคคล โดยเกิดจากการเสริมสร้าง สังคม และรวบรวมมาตั้งแต่เยาว์วัย เริ่มจาก ครอบครัว สังคม โรงเรียน และสถาบันการศึกษาในระดับต่าง ๆ รวมถึงการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ผ่านกิจกรรมทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ยิ่งมนุษย์มีโอกาส ได้เรียนรู้และสะสมประสบการณ์มากเท่าใดก็จะมีทุนมนุษย์มากขึ้นเท่านั้น (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2557) ทุนมนุษย์จึงถูกใช้เพื่อสร้างประโยชน์และเพื่อผลตอบแทนให้กับเฉพาะ เจ้าของทุนเท่านั้น (Park, 2004) ดังนั้นทุนมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและ มีความสำคัญ สามารถนำมาสร้างคุณค่าให้กับองค์กร ทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบ ทางการแข่งขัน (ประไพทิพย์ ลือพงษ์, 2555)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาจะวิเคราะห์ตามสภาพแวดล้อมทางสังคมที่แรงงานข้ามชาติใช้ภาษา ได้แก่ สถานที่ทำงาน สถานศึกษา สถานที่ราชการและพื้นที่สาธารณะ ศาสนสถาน และ สถานพยาบาล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สถานที่ทำงาน

จากนโยบายภาษาในประเทศต้นทางที่ส่งออกแรงงานสู่ประเทศปลายทาง: เมียนมา สปป.ลาว เวียดนาม กัมพูชา ไทย และอินโดนีเซียใช้ภาษาประจำชาติภาษาเดียวเป็นหลัก เมื่อเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศปลายทางที่ใช้ภาษาราชการภาษาเดียว เช่น แรงงาน ข้ามชาติโดยเฉพาะกลุ่มที่ไร้ฝีมือจากประเทศเมียนมา สปป.ลาว เวียดนาม และกัมพูชาต้อง ปรับตัวในการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อใช้ในการทำงาน และการดำรงชีพในประเทศไทย ส่วนใหญ่ บริษัทจัดหางานหรือบริษัทที่ต้องการนำเข้าแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติ

ด้านภาษา ดังนั้น แรงงานเหล่านี้ไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมด้านภาษาและวัฒนธรรมไทยพื้นฐานจากประเทศต้นทางมาก่อน เมื่อได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานในประเทศไทย แรงงานเหล่านี้จึงหาวิธีช่วยตนเองเพื่อให้สามารถสื่อสารด้วยภาษาไทยและปรับตัวในสังคมไทยได้ ส่วนใหญ่ใช้เวลาราวหกเดือนก็สามารถสื่อสารภาษาไทยเบื้องต้นได้ วิธีการเรียนรู้ภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติ อาทิ

- 1) ดูละครทีวีของไทย หรือช่องทีวีไทยที่ส่งผ่านดาวเทียมไปยังรัฐ/จังหวัดชายแดนในประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ เมียนมา สปป.ลาว และกัมพูชา จึงคุ้นเคยกับภาษาไทยมาก่อน เมื่อมาทำงานในประเทศไทยก็ดูทีวีไทย ฟังและร้องเพลงไทย รวมถึงร้องคาราโอเกะเพลงไทยเพิ่มขึ้น
- 2) เรียนด้วยตนเองโดยมีนายจ้าง ลูกนายจ้าง (เด็ก) ญาติ เพื่อน ๆ ที่มาอยู่ก่อน รวมถึงเพื่อนร่วมงานคนไทยช่วยสอน
- 3) เรียนด้วยตนเองจากคู่มือการเรียนรู้ภาษาพม่า-ไทยที่เขียนโดยชาวเมียนมา และฝึกใช้
- 4) เรียนด้วยตนเองจากออนไลน์
- 5) เรียนจากวัดต่าง ๆ ในพื้นที่ที่สอนภาษาไทย รวมถึงการศึกษานอกโรงเรียนที่จัดสอนหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่
- 6) เรียนจากศูนย์การเรียนรู้ของภาคเอกชน

นอกจากเรื่องภาษาแล้ว จะเห็นว่าแรงงานจากประเทศต้นทางที่เคลื่อนย้ายมาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่ประชากรนับถือศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติด้วยความคล้ายคลึงกันทางด้านศาสนาและวัฒนธรรมมีส่วนช่วยให้การทำงานและการดำรงชีพของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยไม่ยากลำบาก แรงงานชาวเมียนมาและมอญมีความเคร่งครัดทางด้านพุทธศาสนา ดังนั้น วัดหลายแห่งในจังหวัดสมุทรสาครจึงเป็นพื้นที่ทางศาสนา วัฒนธรรม การศึกษา และสังคมของแรงงานเหล่านี้ อีกทั้งผู้ประกอบการไทยได้ปรับตัวให้เข้ากับวิถีปฏิบัติของแรงงานเหล่านี้ด้วยการอนุญาตให้แรงงานหยุดงานในวันสำคัญทางพุทธศาสนาเพื่อไปประกอบศาสนกิจ นอกจากนี้ แรงงานชาวเมียนมาและมอญถือได้ว่ามีส่วนสำคัญในการช่วยทำนุบำรุงพุทธศาสนาให้กับวัดหลายวัดในพื้นที่ด้วยเหตุนี้แรงงานข้ามชาติกับวัดจึงมีส่วนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

สำหรับประเทศมาเลเซีย แรงงานข้ามชาติที่รับเข้าไปทำงานมักมีพื้นฐานทางด้านศาสนาอิสลาม อาทิแรงงานจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย อินโดนีเซีย โรฮิงญา บังคลาเทศ และปากีสถาน สำหรับคุณสมบัติทางด้านภาษาของแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือที่ไปทำงานในมาเลเซียต้องมีความรู้ภาษามาเลเซีย และภาษาอังกฤษ ส่วนภาษาจีนและภาษาทมิฬขึ้นอยู่กับความต้องการของนายจ้าง แรงงานไทยส่วนใหญ่ที่ไปทำงานในมาเลเซียมักไปจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีพื้นที่ติดต่อกัน งานที่ทำส่วนใหญ่เป็นร้านอาหารต้มยำกุ้งที่กระจายอยู่ในหลายรัฐของมาเลเซียซึ่งได้รับความนิยมมาก ชื่อร้านมักแสดงความเป็นไทย เช่น Pattaya Restaurant, Thai Tom Yam Kung, Chiang Rai Thai Food, Thai Restaurant, Sanook Thai Food เป็นต้น เนื่องจากชาวมาเลเซียนิยมรับประทานอาหารนอกบ้าน และชอบต้มยำกุ้งรสมือของพ่อครัวจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มาก ดังนั้นหากเป็นต้มยำกุ้งต้องทำโดยชาวสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นหลักด้วยความคล้ายคลึงกันทางด้านภาษา ศาสนาและวัฒนธรรมทำให้ชาวสามจังหวัดชายแดนใต้เข้ามาทำงานและใช้ชีวิตอยู่ในมาเลเซียไม่ยาก นอกจากนี้ ยังมีแรงงานไทยจากภาคอื่นจำนวนหนึ่งไปทำงานด้านบริการนวดสปา ร้านต่าง ๆ นิยมใช้คำว่า Thai ประกอบเป็นชื่อร้าน เช่น Thai Paradise Spa, Thai Odyssey, D' Sense Thai Spa, Sawatdee Thai Spa เป็นต้น ทั้ง ๆ ที่หลายร้านไม่มีพนักงานที่ทำการนวดเป็นคนไทยเลย แต่วัฒนธรรมด้านอาหารและนวดไทยเป็นอำนาจละมุนที่โดดเด่นของประเทศไทยที่เป็นที่ยอมรับในต่างประเทศ รวมทั้งมาเลเซียด้วยจึงเป็นแบรนด์ที่ถูกยึดไปใช้อย่างกว้างขวาง

ในด้านทักษะภาษา แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ทางด้านภาษามาเลเซีย ผู้ที่ไปใหม่ ๆ ไปเรียนรู้ภาษามาเลเซียจากการทำงานและใช้ชีวิตอยู่ที่นั่น สำหรับผู้ที่ทำงานในร้านอาหาร ส่วนใหญ่ทำหน้าที่เป็นพ่อครัวจึงไม่ต้องสื่อสารมากนัก แต่อาศัยการฟังฟังอยู่อาศัยกับผู้อยู่มาก่อนเป็นพี่เลี้ยง เช่นเดียวกับผู้ที่ไปทำงานนวดสปาเรียนรู้คำศัพท์การนวดเพื่อให้พอสื่อสารกับลูกค้าได้จากผู้ที่อยู่มาก่อน ส่วนใหญ่อยู่กันในกลุ่มคนไทย ไม่กล้าใช้ชีวิตอย่างอิสระโดยลำพัง ดังนั้น แรงงานไทยจึงมีปัญหาในด้านภาษาเมื่อไปทำงานในประเทศมาเลเซีย

ประเทศสิงคโปร์กำหนดคุณสมบัติของแรงงานกึ่งฝีมือไปสู่แรงงานฝีมือโดยต้องสอบผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษที่กำหนดไว้ก่อน ส่วนภาษาจีนมีความจำเป็นเช่นกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของนายจ้าง

ในกรณีของประเทศไทย เนื่องจากยังไม่ได้มีนโยบายภาษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น การดำเนินการใด ๆ ก็ตามเป็นการลองผิดลองถูกและหาแนวทางแก้ไขปัญหามาจากประสบการณ์ที่ผ่านมามากกว่ายี่สิบปีที่ประเทศไทยเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานข้ามชาติ จากผลการเก็บข้อมูลภาคสนามของผู้วิจัยพบว่าเจ้าของกิจการ รวมถึงนายจ้างชาวไทย ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องไม่สนใจที่จะเรียนรู้ภาษาของแรงงาน แต่อย่างใด หรือเรียนแต่ไม่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งในอดีตเอกสารต่าง ๆ ของหน่วยงานราชการไทยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติเป็นภาษาไทยทั้งหมด การที่แรงงานข้ามชาติไม่รู้ภาษาไทยจึงเป็นช่องโหว่ให้เจ้าหน้าที่บางคนถือโอกาสคุกคาม ข่มขู่ และขูดรีดค่าปรับ (อย่างไม่เป็นทางการ) ด้วยข้อหาที่ไม่สมเหตุสมผล ด้วยเหตุนี้จึงเป็นหน้าที่ของแรงงานข้ามชาติที่จะต้องดิ้นรนชวนขวยเรียนรู้ภาษาไทยซึ่งเป็นภาษาหลักของการทำงานและการสื่อสารในชีวิตประจำวันในพื้นที่ทำงานในประเทศไทย ดังทัศนะของแรงงานคนหนึ่งว่า “คนที่พูดไทยและอ่านไทยได้จะไม่ถูกคนอื่นโกง” ดังนั้นการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสื่อสารในการทำงานกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานคนไทย และนายจ้างคนไทยจึงเป็นอำนาจละมุนแบบหนึ่งที่ไม่ได้บังคับโดยตรง แต่ด้วยบรรยากาศของสังคม กระแสหลักที่สื่อสารด้วยภาษาไทยจึงทำให้แรงงานข้ามชาติต้องพยายามเรียนรู้ภาษาไทยด้วยตนเอง

ต่อมามองครุภาพเอกชนที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานข้ามชาติได้แปลเอกสารและข้อมูลสำคัญและจำเป็นที่แรงงานต้องรู้เป็นภาษาหลักของแรงงาน ซึ่งช่วยแรงงานข้ามชาติได้ในระดับหนึ่ง แต่เป็นลักษณะต่างคนต่างทำ ต่างแก้ไขปัญหากันไป ซึ่งก็ทำให้เกิดพัฒนาการในทางที่ดีขึ้นตามระยะเวลาที่ผ่านมา ในปัจจุบันพบว่าหน่วยงานราชการไทยที่เกี่ยวข้องเพิ่มภาษาพม่าในเอกสาร และป้ายต่าง ๆ มากขึ้น

แม้ว่าเจ้าของกิจการ หรือบริษัทใหญ่ ๆ จะไม่ได้สนใจที่จะเรียนรู้ภาษาของแรงงาน แต่เพื่อให้การทำงานเกิดความราบรื่นในการสื่อสารจึงมีการจ้างล่ามที่พัฒนาตนเองขึ้นมาจากการเป็นแรงงานไร้ฝีมือแต่สามารถสื่อสารด้วยภาษาไทยได้ดี ดังนั้นแรงงานเหล่านี้จึงพัฒนาตนเองเป็นล่ามสองภาษาเพื่อไปเป็นหัวหน้างานชั้นต้น ทำหน้าที่สื่อสารระหว่างเจ้าของกิจการ ผู้บริหารคนไทย หรือหัวหน้าคนไทยในระดับที่สูงกว่าไปสู่แรงงานข้ามชาติ

เนื่องจากแรงงานข้ามชาติที่ได้รับการยกระดับขึ้นเป็นหัวหน้างานขั้นต้นไม่ได้มีการศึกษามากนัก ไม่ได้เรียนหรืออบรมการเป็นล่ามมาก่อน หากนายจ้างต้องการสร้างคนและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ นายจ้างไทยควรส่งเสริมให้แรงงานไปเรียนหรืออบรมทักษะการเป็นล่ามเพิ่มเติมโดยไม่ถือเป็นวันลา เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ดีขึ้น และคนเหล่านี้ยังสามารถช่วยเหลือหน่วยงานอื่นในการเป็นล่ามได้อีกด้วยหากมีการร้องขอมา ทั้งนี้ ควรทำอย่างเป็นระบบดังเช่นที่สิงคโปร์ได้ดำเนินการ โดยให้นายจ้างส่งแรงงานของตนในฐานะหัวหน้างานไปอบรมทักษะภาษาอังกฤษ หากค่าอบรมมีราคาแพงต้องตกลงทำสัญญากันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก่อนว่าจะทำงานให้กี่เดือน และถ้าจะออกจากงานต้องจ่ายค่าเรียนคืน เมื่อแรงงานไทยที่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะมีความมั่นใจ และสามารถเป็นหัวหน้างานในสิงคโปร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เขาจะมีความรู้สึกผูกพันกับบริษัทเพราะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การที่สังคมไทยในสมุทรสาครเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมทำให้ภาษาไทยกลายเป็นภาษากลางสำหรับกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ที่เข้ามาทำงานที่นั่น

ตลอดระยะเวลา 20 ปีเศษที่ผ่านมา ประเทศไทยได้พยายามพัฒนาการจัดการแรงงานข้ามชาติที่ไม่ถูกกฎหมายมาสู่การขึ้นทะเบียนแรงงาน และบังคับให้แรงงานข้ามชาติมาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายด้วยการใช้หนังสือเดินทางดังเช่นประเทศมาเลเซีย และสิงคโปร์ดำเนินการอยู่ และจะไม่ให้มีผู้ติดตามที่ผิดกฎหมายดังเช่นในอดีตอีก

สรุป ภาษาที่ใช้ในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยคือ ภาษาไทย ภาษาพม่า และภาษามอญ

ประเทศมาเลเซีย แรงงานไร้ฝีมือใช้ภาษามาลาเซียเป็นหลัก ส่วนภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาทมิฬขึ้นอยู่กับนายจ้าง

ประเทศสิงคโปร์ แรงงานกึ่งฝีมือใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก ส่วนภาษาจีนขึ้นอยู่กับความต้องการของนายจ้าง

สถานศึกษา

แรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือที่มาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่สูงในอดีต แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยไม่ได้ถูกจำกัดด้วยกฎระเบียบใด ๆ นอกจากตัวแรงงานแล้วยังมีผู้ติดตามแรงงานเข้ามา รวมถึงการที่แรงงานข้ามชาติแต่งงานกันเองและมีบุตรในประเทศไทย ดังนั้น เรื่องลูกหลานแรงงานข้ามชาติจึงเป็นประเด็นหนึ่งที่รัฐบาลไทยต้องให้การดูแล เพราะเป็นกลุ่มเปราะบาง มิฉะนั้นแล้วลูกหลานแรงงานที่อยู่บ้านในขณะที่พ่อแม่ไปทำงานอาจจะเป็นเหยื่อของการค้าแรงงานเด็ก การค้ามนุษย์ หรืออาจเป็นเหยื่อของการหลอกลวงเด็กไปในทางไม่ดีและกลับมาเป็นปัญหาสังคมไทยในภายหลัง อีกทั้งเด็กทุกคนในประเทศไทยควรได้รับสิทธิในการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยเหตุนี้ รัฐบาลไทยจึงต้องให้การดูแลลูกหลานแรงงานเข้าสู่ระบบการศึกษาของไทย ซึ่งแบ่งออกเป็น รูปแบบที่เป็นทางการ และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ดังนี้

1) รูปแบบที่เป็นทางการ

โรงเรียนในเขตพื้นที่สมุทรสาครหลายแห่งที่รับเด็กแรงงานข้ามชาติเข้าเรียน มีการใช้หลักสูตรไทย อาทิ โรงเรียนวัดกำแพงไร่ โรงเรียนวัดศิริมงคล โรงเรียนวัดหลวงแพทยโกศล อุปถัมภ์ (ใช้หลักสูตรไทย-เมียนมา) และใช้หลักสูตรเมียนมาในการสอน คือโรงเรียนวัดเทพนรรัตน์

รัฐบาลไทยจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้กับนักเรียนที่เป็นลูกหลานแรงงานข้ามชาติ 3,600 บาท/คน/ปี สำหรับสมุทรสาครได้รับงบประมาณสำหรับดูแลการจัดการศึกษาให้ลูกหลานแรงงานข้ามชาติประมาณหกล้านบาทต่อปีซึ่งเป็นเงินจำนวนไม่น้อยหากรวม ทั้งประเทศ นี่คือนโยบายของประเทศไทยในการธำรงรักษาสีตธิขั้นพื้นฐานให้กับเด็กทุกคน ซึ่งเยาวชนเหล่านี้หากยังไม่ย้ายตามบิดามารดากลับประเทศต้นทาง เขาจะเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับสังคมไทยได้ดี อีกทั้งมีวิชาความรู้ติดตัวซึ่งสามารถศึกษาต่อได้ถึงระดับมหาวิทยาลัย แต่หากเขาต้องกลับประเทศต้นทาง เขาก็ได้รับการเตรียมตัวในระดับหนึ่ง แต่ความรู้จากประเทศไทยยังไม่สามารถโอนเข้าสู่ระบบการศึกษาของเมียนมาได้ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องพิจารณาว่าจะทำอย่างไรต่อไป

ลูกหลานแรงงานที่เรียนในโรงเรียนไทยและใช้หลักสูตรไทย หรือไทยผสมเมียนมาสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ทั้งสี่ทักษะเป็นอย่างดี นักเรียนเหล่านี้หลายคนมีความสามารถในการเขียนเรียงความภาษาไทยด้วยลายมือที่สวยงาม จนบางคนได้รับการคัดเลือกให้

เป็นตัวแทนของโรงเรียนไปประกวดในระดับจังหวัด ดังนั้นลูกหลานแรงงานรุ่นที่สองจะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการใช้ภาษาไทยได้ดีกว่ารุ่นที่หนึ่ง

นอกจากการจัดการศึกษาให้กับลูกหลานแรงงานข้ามชาติแล้ว รัฐบาลไทยยังจัดการศึกษานอกโรงเรียนให้กับแรงงานข้ามชาติที่มาเรียนภาษาทั้งภาษามอญ ภาษาพม่า และภาษาไทย ที่จัดตามวัดต่างๆ และเรียนในวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ซึ่งสามารถเชื่อมกับหลักสูตรของการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อสอบวัดผลและรับประกาศนียบัตรได้ บางคนสามารถเรียนจนสามารถสื่อสารได้ทั้งสี่ทักษะ เรียนจนจบ และสอบเทียบจนสามารถเข้าศึกษาที่มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้

2) รูปแบบที่ไม่เป็นทางการ

การจัดการศึกษาแบบไม่เป็นทางการหรือเรียกว่าการศึกษาตามอัธยาศัย องค์กรเอกชนและมูลนิธิจัดการศึกษาที่ศูนย์การเรียนรู้ของตนเองโดยใช้หลักสูตรกศน. (หลักสูตรไทย) เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับเด็กตั้งแต่อายุ 4-14 ขวบ แต่เด็กจำนวนหนึ่งที่มีอายุถึง 7 ขวบสามารถสมัครเข้าเรียนโรงเรียนในระบบ (แบบเป็นทางการ) ได้ ศูนย์การเรียนรู้เหล่านี้มีความร่วมมือกับภาคเอกชนอื่น ๆ ที่คอยให้การช่วยเหลือสนับสนุนในการจัดการศึกษาบ้าง เหตุที่ผู้ปกครองเลือกให้ลูกหลานเข้าโรงเรียนไทย หรือเรียนหลักสูตรไทยเพราะคิดว่ายังอยู่ในประเทศไทยอีกหลายปี อีกทั้งไม่มีใครเลี้ยงลูกที่บ้านหากส่งลูกกลับ แต่อาจออกจากการเรียนกลางคันเพื่อกลับบ้านแล้วกลับมาใหม่

ศูนย์การเรียนรู้เอกชนมีการจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่น บางศูนย์เรียนภาษาพม่า ภาษาอังกฤษ และคณิตศาสตร์ บางศูนย์จะใช้หลักสูตรเมียนมามีการเรียนภาษาพม่า ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ และมีทุกวิชา เรียนเป็นเกรด มีการออกข้อสอบร่วมกับศูนย์ในเครือในวิชาภาษาพม่า วิทยาศาสตร์ และภาษาไทย และบางศูนย์ที่มีนักเรียนมอญมากก็จัดสอนภาษามอญให้ทั้งเด็กมอญ และพม่าได้เรียนร่วมกันวันละหนึ่งคาบ อย่างไรก็ตามเยาวชนที่เรียนจากศูนย์เรียนรู้เหล่านี้ ไม่ได้วุฒิ หากกลับไปเมียนมาต้องไปเรียนซ้ำเพราะหลักสูตรยังไม่สามารถเชื่อมต่อกับหลักสูตรของเมียนมา

นอกจากนี้ ยังมีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรเมียนมาที่วัดเทพนรรัตน์ ซึ่งเน้นความเป็นเมียนมามากกว่าไทยโดยหวังว่าเด็กเหล่านี้สามารถเข้าเรียนต่อเมื่อกลับไปเมียนมาได้ ทั้งนี้ผู้ปกครองของเด็กเห็นว่าหากลูกหลานกลับไปก็มีคนดูแล และไม่ต้องการสูญเสียอัตลักษณ์ของตน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของบุบผา อนันต์สุชาติกุล (2554) พบว่า การศึกษาสำหรับทายาทรุ่นสองของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศเมียนมา แบ่งเป็น สามรูปแบบ คือ

- 1) การจัดการศึกษาที่เน้นการหลอมรวมให้เป็นไทย เน้นวัฒนธรรมเดียว หรือเอกวัฒนธรรม (Monoculture) เพื่อความมั่นคงของชาติ และไม่ตอบสนองต่อ วัฒนธรรมของเด็กที่เป็นทายาทรุ่นที่สอง
- 2) การจัดการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น มีทั้งการปลูกฝังความเป็นไทย และคำนึงถึง วัฒนธรรมของเด็กที่เป็นทายาทรุ่นที่สอง มีความเป็นพหุวัฒนธรรมที่จะติดตัว เด็กไปไม่ว่าเด็กจะกลับประเทศหรืออยู่ในประเทศไทยต่อ การจัดการศึกษา รูปแบบนี้พบในศูนย์การเรียนรู้ที่จัดโดยองค์กรหรือมูลนิธิ แต่มีสถานศึกษาของ รัฐจำนวนน้อยมากจัดการศึกษารูปแบบนี้
- 3) การจัดการศึกษาเพื่อเตรียมให้เด็กที่เป็นทายาทรุ่นที่สองได้กลับไปศึกษาต่อใน ประเทศตนเองได้ การจัดการศึกษารูปแบบนี้จะเน้นสอนภาษาพม่าโดยใช้ หลักสูตรเมียนมา มีบางศูนย์การเรียนรู้ที่สอนภาษาอังกฤษและภาษาไทยเพิ่ม พบในศูนย์การเรียนรู้ที่จัดโดยองค์กรเอกชนหรือมูลนิธิ

กศน. ยังเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติที่อยู่ในวัยหนุ่มสาวสมัครเรียนในวันอาทิตย์ ตามศูนย์ต่าง ๆ ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่านักเรียนทั้งชายและหญิงแต่งเครื่องแบบ เรียบร้อยไปเรียน ตั้งใจเรียน กศน. สอนภาษามอญให้แรงงานมอญที่รู้ภาษาพม่าแล้ว โดย เรียนวิชาภาษามอญ 32 สัปดาห์แล้วจึงไปเรียนวิชาอื่นของ กศน. ส่วนผู้ที่ไม่รู้ภาษาไทยต้อง เรียนวิชาภาษาไทยพื้นฐานก่อนสามเดือน เมื่อกศน. เปิดสอบก็ไปสอบ หากไม่ผ่านต้อง เรียนใหม่ถ้าผ่านจึงจะสอบเข้า กศน. เสียค่าสมัคร 500 บาท ส่วนค่าเรียนวันละ 60 บาท รวมค่าอาหารด้วย มีแรงงานที่ไปเรียนในระดับมหาวิทยาลัยมาช่วยสอนน้อง ๆ ดังตัวอย่าง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนวัดป้อมวิเชียรโชติการาม นับเป็นตัวอย่างที่ดีที่จะช่วยสร้าง แรงบันดาลใจให้กับรุ่นน้อง ๆ ต่อไป สาเหตุที่แรงงานตั้งใจมาเรียนภาษาไทยเพราะคิดว่าจะ ช่วยให้ได้ตำแหน่งดีขึ้น เช่น เป็นล่าม อีกทั้งไม่ถูกเอาเปรียบ หรือบางคนตั้งเป้าหมายว่าจะ เรียนต่อในระดับปวส.

สำหรับประเทศมาเลเซีย และสิงคโปร์ไม่อนุญาตให้มีผู้ติดตามแรงงานเข้าประเทศ ทุกคนต้องมีพาสปอร์ต และเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายเท่านั้น หากแรงงานข้ามชาติประสงค์

จะให้ลูกหลานตนเข้าศึกษาในสองประเทศนี้สามารถสมัครเข้าเรียนในโรงเรียนนานาชาติได้ แต่ค่าใช้จ่ายสูงมากเกินกว่าที่แรงงานข้ามชาติเหล่านี้จะจ่ายได้ ด้วยเหตุนี้ สองประเทศดังกล่าวจึงไม่มีการจัดการศึกษาให้กับลูกหลานแรงงานข้ามชาติดังเช่นที่ประเทศไทยดำเนินการให้

ดังนั้น ไม่ว่าประเทศไทยจะจัดการศึกษาให้ลูกหลานและแรงงานข้ามชาติในรูปแบบใดก็ตาม แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานที่ทุกคนควรจะได้รับตามหลักสิทธิมนุษยชน และกฎกติการะหว่างประเทศ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG 2558-2573) เป้าหมายที่ 4 รับรองการศึกษาที่เท่าเทียมและทั่วถึง และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ทุกคนในประเทศไทย ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และรัฐธรรมนูญมาตรา 10 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี โดยรัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และมาตรา 12 ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิขององค์กรชุมชนและองค์กรเอกชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในศูนย์การเรียน พ.ศ. 2555 โดยมีสาระสำคัญคือ ขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ทุกคนที่อาศัยในประเทศ จัดสรรงบประมาณอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในอัตราเดียวกับค่าใช้จ่ายรายหัวที่จัดสรรให้แก่เด็กไทย กระทรวงมหาดไทยสำรวจจำนวนนักเรียน นักศึกษาที่ไม่มีหลักฐานเพื่อจัดทำฐานข้อมูล (เลขประจำตัว 13 หลัก) รวมทั้งกรณีมีกฎหมายควบคุมเฉพาะให้จำกัดพื้นที่อยู่อาศัยสามารถเดินทางไปศึกษาได้ เป็นระยะเวลาตามหลักสูตรการศึกษาระดับนั้น โดยไม่ต้องขออนุญาตเป็นครั้งคราว (ลัดดาวัลย์ หลีกแก้ว, 2561)

ประเทศไทยได้ใช้อำนาจละมุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านภาษาให้กับแรงงานประเทศต้นทาง แรงงานของไทย และให้กับประชาคมอาเซียน เช่นเดียวกับสิงคโปร์ และทั้งสามประเทศต่างเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมในประชาคมอาเซียนด้วย

สรุป ภาษาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับลูกหลานแรงงานและแรงงาน ดังนี้
ประเทศไทย ใช้ภาษาไทย ภาษาพม่า ภาษามอญ และภาษาอังกฤษ
ประเทศมาเลเซีย ใช้ภาษามาเลเซีย ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาทมิฬ
ประเทศสิงคโปร์ ใช้ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาแม่ของผู้เรียน

สถานที่ราชการและพื้นที่สาธารณะ

“นโยบายและการดำเนินงานในเรื่องของการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ซึ่งการดำเนินงานที่ผ่านมาได้มีการออกแนวทางการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นแรงงานไทย แรงงานต่างด้าวทั้งถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมายให้อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายตัวเดียวกัน ในเรื่องของสิทธิของแรงงาน การดำเนินงานที่สำคัญ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานโดยมีเนื้อหาภาพรวมในการดูแลแรงงานอย่างเท่าเทียมกัน”

(อำไพ ศรีเรงหล้า, 2559, น. 14-15)

จากข้อความข้างต้น นอกจากการที่หน่วยงานภาครัฐต้องดูแลแรงงานในด้านกฎหมายอย่างเท่าเทียมแล้ว การให้บริการต่าง ๆ ก็ต้องคำนึงถึงความเท่าเทียมกันเช่นกัน ดังนั้นปัญหาการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติได้ถูกแก้ไขด้วยวิธีการดังนี้

- การจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเป็นภาษาพม่า และภาษามอญ
- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเหล่านี้ได้รับการอบรมภาษาพม่า ภาษามอญเบื้องต้น ทำให้พอจะเข้าใจคำศัพท์ในการสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติบ้าง แต่ยังไม่สามารถสื่อสารได้อย่างคล่องแคล่ว ดังนั้นหน่วยงานจึงจัดหาล่ามภาษาพม่า และภาษามอญ ด้วยการจ้างแรงงานที่สามารถพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาไทยจนสามารถเป็นล่ามได้เพื่อใช้ในการศาล ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และสถานีตำรวจ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความยุติธรรม ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

- ในพื้นที่สมุทรสาคร ศาลากลางจังหวัด สำนักงานงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานจัดหางาน และสถานีตำรวจบางแห่ง มีการจัดทำป้ายบอกจุดรับบริการต่าง ๆ เป็นสองภาษา แต่ยังขาดคู่มือการอธิบายขั้นตอนต่าง ๆ เป็นสองภาษา

ในส่วนขององค์กรภาคเอกชนได้จัดอบรมอาสาสมัครแรงงานข้ามชาติจากจังหวัดต่าง ๆ ที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ให้มีความรู้ถึงข้อควรและไม่ควรปฏิบัติเพื่อดูแลสิทธิของตนเอง และเครือข่ายแรงงานในชุมชนด้วยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ

ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตในสังคมไทย รวมถึงแจ้งให้ทราบถึงชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการรับรองทุกข์หรือรับแจ้งความและหมายเลขโทรศัพท์ที่ติดต่อได้

สำหรับการสื่อสารในพื้นที่สาธารณะ ปัจจุบันนี้ หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ตระหนักถึงความเป็นพหุภาษา พหุวัฒนธรรมในชุมชนของจังหวัดสมุทรสาครมากขึ้น รวมถึงพื้นที่อื่น ๆ ที่มีแรงงานข้ามชาติอยู่เป็นจำนวนมาก จึงมีการจัดทำป้ายโฆษณาสินค้า ป้ายสถานที่ ตู้เอทีเอ็ม เป็นสองภาษา มีการทำเมนูอาหารภาษามอญ และภาษาพม่าให้ลูกค้าด้วย อีกทั้งจังหวัดยังให้พื้นที่กับแรงงานข้ามชาติในการมีส่วนร่วมจัดงานประจำจังหวัด นอกจากนี้องค์กรเอกชน และมูลนิธิต่าง ๆ ยังพัฒนาช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน หรือร้องทุกข์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ อาทิ Apps, Facebook, Viber, Line ซึ่งทำให้สามารถกระจายข้อมูล ข่าวสาร รวมถึงปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้แรงงานข้ามชาติรับทราบ และให้การช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น นอกจากนี้แรงงานข้ามชาติยังผลิตสิ่งพิมพ์ด้วยภาษาพม่าเผยแพร่ในชุมชนของตนด้วยความช่วยเหลือจากองค์กรเอกชน และมีการโฆษณาสินค้าต่าง ๆ ในสิ่งพิมพ์ดังกล่าวด้วยเช่นกัน

จะเห็นได้ว่าเมื่อเวลาผ่านไปสังคมไทยได้เรียนรู้ และมีความเข้าใจความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมมากขึ้น เกิดการยอมรับแรงงานข้ามชาติว่ามีตัวตนในสังคมไทย ดังนั้น ภาษาและวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติที่เป็นอำนาจละมุนจึงได้รับการยอมรับ ยกระดับสู่พื้นที่สาธารณะมากขึ้น และใช้ประโยชน์จากอำนาจละมุนดังกล่าว

ในประเทศมาเลเซีย แรงงานข้ามชาติมีการรวมกลุ่มกันตามประเทศของตนในพื้นที่ส่วนตัวบ้าง เช่น นัดหมายพบกันที่บ้านคนใดคนหนึ่ง หรือพบกันในวันหยุดเมื่อไปวัด ไปโบสถ์ ไปมัสยิด ไปร่วมกิจกรรมกับทางราชการไทย หรือไปจ่ายซื้อของในบริเวณที่มีร้านค้าที่มีผู้ขายมาจากประเทศเดียวกัน ทั้งนี้พื้นที่เหล่านี้เปิดโอกาสให้คนชาติเดียวกันได้ใช้ภาษา และแสดงออกทางวัฒนธรรมของตนได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังมีโอกาสได้ช่วยเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของตนให้สังคมกระแสหลักทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วย

ส่วนในประเทศสิงคโปร์ แรงงานหลายประเทศมีห้างสรรพสินค้า หรือมอลล์เป็นศูนย์รวมทางด้านสังคมและวัฒนธรรมของตน อาทิ ห้างโกลเด้นไมล์ (Golden Mile) เป็นศูนย์รวมร้านค้าทั้งอุปโภค และบริโภคจากประเทศไทย รวมถึงบริการ เช่น ร้านทำผม ร้านนวด สปา คาราโอเกะ เป็นต้น เป็นสถานที่พบปะนัดหมาย สังสรรค์ และบันเทิงของแรงงานไทยและแรงงานชาติอื่น ๆ อีกทั้งยังเป็นสถานที่ท่องเที่ยวสำหรับชาวสิงคโปร์

และชาติอื่นด้วย ในห้างนี้ ร้านค้าต่าง ๆ มีป้ายชื่อร้านทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ผู้ประกอบการค้าสื่อสารกับคนไทยทั้งที่เป็นผู้ค้า และลูกค้าด้วยภาษาไทย และภาษาไทยถิ่นต่าง ๆ และสื่อสารกับลูกค้าที่ไม่ใช่คนไทยด้วยภาษาอังกฤษ และบ้างก็พูดภาษาจีนกับลูกค้าได้

นอกจากนี้ ห้างไกลเดินโมลยังเป็นที่ตั้งสำนักงานของหน่วยงานราชการไทย สำนักงานสมาคมเพื่อนแรงงานไทยในสิงคโปร์ และเป็นศูนย์การศึกษาตามอัธยาศัยที่ สมาคมช่วยกันจัดตั้งขึ้น มีการเปิดสอนภาษาอังกฤษ ภาษาจีน รวมถึงการจัดดอกไม้ ในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับแรงงานไทย และผู้ที่สนใจทั่วไป นอกจากนี้ ห้างไกลเดินโมลยังเป็น สถานที่พักผ่อนหย่อนใจของแรงงานไทย และแรงงานต่างชาตินอื่น ๆ เช่น ฟิลิปปินส์ที่มาพบกับแรงงานไทยที่นี้บรรยากาศจะผสมผสานระหว่างตลาดกับพื้นที่ปิกนิกภายในอาคาร ซึ่งต่างจากบรรยากาศของศูนย์การค้าของแรงงานประเทศอื่น ดังนั้น แรงงานจะได้สื่อสาร ภาษาอังกฤษกับแรงงานฟิลิปปินส์ ในขณะที่แรงงานฟิลิปปินส์จะได้เรียนรู้ความเป็นไทย จากคนไทยและบรรยากาศโดยรอบ

ชาวเมียนมามีศูนย์การค้าเพนนินซูล่า พลาซ่า (Peninsula Plaza) ที่นี้มีบรรยากาศ คล้ายห้างสรรพสินค้าที่มีสินค้าอุปโภค และบริโภคมาจากเมียนมา และมีร้านค้าของชาติ พันธุ์อื่น อาทิ ชาวมาเลเซีย ชาวอินเดีย เปิดปะปนไปด้วย ที่นี้เป็นพื้นที่ให้ชาวเมียนมาได้ สัมผัสและแสดงออกถึงอัตลักษณ์ของตนผ่านภาษาที่ใช้สื่อสารระหว่างกัน ชื่อร้านค้า รวมถึงสินค้าอุปโภคและบริโภคที่มาจากประเทศบ้านเกิดชาวฟิลิปปินส์มีห้างสรรพสินค้า ลักกี้ พลาซ่า (Lucky Plaza) เป็นศูนย์รวมแรงงาน

สรุป ภาษาที่ใช้ในสถานที่ราชการและพื้นที่สาธารณะ

ประเทศไทยใช้ภาษาไทย ภาษาพม่า และภาษาอังกฤษบ้าง

ประเทศมาเลเซียใช้ภาษามาเลเซีย อังกฤษ ภาษาจีนและภาษาแม่ของแรงงาน

ประเทศสิงคโปร์ใช้ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาแม่ของแรงงาน

ศาสนสถาน

แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในสมุทรสาครส่วนใหญ่เป็นชาวมอญ และเมียนมาที่ นับถือศาสนาพุทธ แม้ว่าวัดพุทธในสมุทรสาครจะไม่ได้แบ่งศาสนิกตามกลุ่มชาติพันธุ์ก็ตาม แต่แรงงานข้ามชาติที่มีเชื้อสายมอญก็จะรวมกลุ่มกันไปวัดของกลุ่มตนเพราะสะดวกใจกว่า ทั้งนี้เนื่องด้วยเจ้าอาวาส หรือพระในวัดมีเชื้อสายมอญ (ซึ่งชาวมอญในสมุทรสาครเป็นมอญ

ดั้งเดิมที่อยู่กันมากกว่า 300 ปีแล้ว) มีเพื่อนฝูงที่เป็นชาติพันธุ์เดียวกัน และมีวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสนาและความเชื่อเหมือนกัน ส่วนแรงงานชาวเมียนมาก็มีวัดประจำกลุ่ม แต่แรงงานจำนวนหนึ่งไม่มีวัดเฉพาะไปวัดใดก็ได้

ภาษาที่ใช้ในการสวดของแต่ละวัดแตกต่างกันตามกลุ่มแรงงานที่มีจำนวนมากเป็นหลัก ได้แก่ ภาษามอญ ภาษาพม่า และภาษาบาลี (แบบไทย) อีกทั้งมีการเชื่อมสัมพันธ์ทางศาสนาพุทธระหว่างพระไทยกับพระในเมียนมากล่าวคือมีการนิมนต์พระมอญ พระพม่าชื่อดังมาเทศน์ในเทศกาลทางศาสนาที่สำคัญในวัดต่าง ๆ พระสงฆ์จากไทยก็ไปเยี่ยมเยียนวัดต่าง ๆ ในรัฐมอญบ้าง และรัฐอื่นบ้างเป็นครั้งคราว นอกจากนี้ ภาษาที่ใช้ในระหว่างศาสนิกด้วยกันคือภาษาหลักของกลุ่มชาติพันธุ์นั้น

นอกจากนี้ การนำเข้าศาสนวัตถุ อาทิ ซิ่ตี่คำเทศนาของพระดังที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์มอญ และเมียนมา เครื่องอัฐบริขารตามความเชื่อทางศาสนาของแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์เพื่อจำหน่ายในงานวัด รวมถึงในตลาดสดของสมุทรสาคร เป็นการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมระหว่างกันอีกทางหนึ่งด้วย สำหรับผู้ที่นับถือศาสนาอื่นก็ไปร่วมศาสนพิธีและพิธีกรรมในศาสนสถานเหล่านี้ได้

ในมาเลเซีย และสิงคโปร์มีวัดไทยและวัดเมียนมาเช่นกัน บรรยากาศจะคึกคักในวันเทศกาลต่าง ๆ วัดในทั้งสองประเทศเป็นศูนย์รวมใจชาวพุทธหลากหลายชาติ วัดไทยเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ภาษาไทย การรวมกลุ่มทางสังคมและวัฒนธรรมของชาวพุทธทุกชาติ รวมถึงผู้ที่ศรัทธาทั่วไป แต่วัดไม่ได้ทำหน้าที่หลากหลายเช่นที่วัดพุทธในสมุทรสาคร ทำให้กับแรงงานข้ามชาติ

สรุป วัดไทยในสมุทรสาครใช้ภาษาไทย ภาษามอญ ภาษาพม่า และภาษาบาลี

ในมาเลเซียและสิงคโปร์ วัดไทยใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาบาลี

สถานพยาบาล

โรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาครถือได้ว่ามีพัฒนาการในการทำงานเชิงรุกเพื่อให้แรงงานข้ามชาติเข้าถึงบริการสุขภาพที่ดี และถ่วงน้ำหนัก เพื่อให้มีสุขภาวะ ด้วยการออกเยี่ยมชุมชนที่แรงงานอาศัยอยู่เพื่อเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ต่อมามีการพัฒนาอาสาสมัครซึ่งเป็นแรงงานที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ เพื่อให้เขาสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการแนะนำให้เพื่อนแรงงานด้วยกันรู้จักวิธีดูแลสุขภาพสุขอนามัย และสุขภาพ รวมถึง

ทั้งบุคลากรทางการแพทย์และผู้ป่วยที่เป็นแรงงานไม่สามารถสื่อสารกันได้ ต่อมาโรงพยาบาลได้จัดหาล่ามไว้คอยช่วยเหลือประจำจุด 24 ชั่วโมง ซึ่งมีอยู่ราว 20 คนในจังหวัดสมุทรสาคร โดยโรงพยาบาลให้การอบรม สอน พัฒนาล่าม และปรับสถานะให้เป็นผู้ประสานงานทางภาษาจะมีสถานะถูกกฎหมายและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

นอกจากนี้ โรงพยาบาลยังอบรมเด็กเล็ก 13 ศูนย์ 1,100 คน ทั้งไปดูแลสุขภาพ ฉีดวัคซีน และสอนเรื่องสาธารณสุขเพื่อให้เด็ก ๆ ไปบอกพ่อแม่ว่าควรทำอะไร เพราะแรงงานจำนวนหนึ่งยังรักษาโรคด้วยหมอฟี ดังนั้น บุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลสมุทรสาครจึงช่วยหาวิธีเปลี่ยนแปลงความคิดทางด้านสุขภาพแรงงานข้ามชาติให้มีความปลอดภัยมากขึ้น

โรงพยาบาลยังมีกลไกขับเคลื่อนการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับต่างด้าวเพื่อประชุมหารือเกี่ยวกับปัญหา และหาทางแก้ไข เช่น บุคลากรทางการแพทย์ควรซักถามผู้ป่วยด้วยข้อความสั้น ๆ และเว้นช่วงให้ล่ามแปลให้คนไข้ฟัง และตอบ ทำสลับไปมา วิธีการเช่นนี้แพทย์ก็ต้องอบรมให้เจ้าหน้าที่เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้มีการจัดทำคู่มืออบรมไว้ด้วย

บุคลากรทางการแพทย์และเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลได้รับการอบรมและดูงานเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในด้านความหลากหลายทางภาษาและวัฒนธรรมของกลุ่มแรงงานข้ามชาติจากคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหิดลเป็นระยะ ๆ ซึ่งช่วยสร้างความเข้าใจและมีความไวทางวัฒนธรรมที่แตกต่างมากขึ้น แต่ยังไม่มีความต่อเนื่อง ดังคำกล่าวของคุณ ก (นามสมมติ-บุคลากรทางการแพทย์) ว่า

“ภาษาวัฒนธรรมก็เหมือนกัน ถ้าเราไม่ได้ไปภาคปฏิบัติ ไม่ไปในพื้นที่ชุมชน ไม่เคยเห็นความเป็นอยู่ ไม่เคยเห็นวัฒนธรรม เราอยู่แต่โรงพยาบาล เราไม่รู้เรื่องหรอก เราไม่เคยเห็นหรือกว่าอยู่บ้านเขาจัดบ้านแบบนี้ เขาเลี้ยงลูกแบบนี้ เราไม่เคยรู้ ไม่เคยสัมผัส เราก็ตอบไม่ได้”

อย่างไรก็ตาม ในเรื่องสาธารณสุขของแรงงานข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาครได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบและดูแลแรงงานข้ามชาติให้เข้าถึงการรักษาพยาบาล และ

ให้ความรู้กับแรงงานข้ามชาติ และลูกหลานแรงงาน รวมถึงจัดหาเล่มไว้อ่านเพื่อความสะดวกตลอด 24 ชั่วโมงซึ่งนับว่าเป็นตัวอย่างที่ดีที่ประเทศไทยให้ความเอาใจใส่ดูแลทุนมนุษย์ของประชาคมอาเซียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ และปรับเปลี่ยนวิธีคิด และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพในทางบวกมากขึ้น นอกจากจะทำให้คุณภาพชีวิตของชุมชนแรงงานข้ามชาติดีขึ้นแล้ว ความรู้และพฤติกรรมในด้านบวกเหล่านี้จะติดตัวพวกเขาเมื่อกลับไปยังประเทศต้นทาง และนำไปเผยแพร่ต่อให้กับชุมชนของตนได้ นับว่าเป็นผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนต่าง ๆ ที่อยู่ตามชายแดน และห่างไกลการพัฒนาจากประเทศต้นทาง นอกจากนี้ ระบบดังกล่าวจะทำให้คุณภาพชีวิตของคน และสังคมกระแสหลักในจังหวัดสมุทรสาครที่แรงงานอยู่อาศัยไม่ได้รับผลกระทบที่เกิดจากโรคระบาดและสิ่งแวดล้อมในด้านลบด้วย เมื่อต่างฝ่ายต่างเรียนรู้และปรับตัวเข้าหากันจะทำให้การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมราบรื่น และมีความสุขมากขึ้น

สำหรับในประเทศมาเลเซีย แรงงานข้ามชาติอาจไปซื้อยาจากร้านขายยาเอง ไปคลินิก หรือไปโรงพยาบาลเพื่อรับการรักษา (อาจมีเพื่อนแรงงานที่สื่อสารภาษามาลายีหรือภาษาอังกฤษได้ไปเป็นเพื่อน)

สิงคโปร์ มีหัวหน้างานพาแรงงานไปโรงพยาบาล ส่วนใหญ่แรงงานจากประเทศไทยเป็นคนเดิม ๆ ที่เคยทำมานาน จึงสามารถช่วยเหลือตัวเองได้ นอกจากนี้มีแพทย์และพยาบาลไทยไปทำงานที่สิงคโปร์มากขึ้น จึงเป็นที่พึ่งให้กับแรงงานไทยได้

สรุป ภาษาที่ใช้ในสถานพยาบาล

ประเทศไทยใช้ภาษาไทย และภาษามลายู

ประเทศมาเลเซียใช้ภาษามาลายี และภาษาอังกฤษ

ประเทศสิงคโปร์ใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาไทย (กับแพทย์และพยาบาลที่เป็นคนไทย)

อภิปรายผลและสรุป

ภาษาเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมที่เป็นอำนาจละมุน ที่ผู้คนสามารถเรียนรู้เพื่อเข้าใจ และเข้าถึงได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการทำงาน และการดำเนินชีวิตของแรงงานข้ามชาติในประเทศปลายทางได้ หากแรงงานไม่สามารถใช้ภาษาของประเทศปลายทาง หรือภาษาที่กำหนดได้อาจเป็นช่องโหว่ให้นายหน้า นายจ้าง และเจ้าหน้าที่รัฐ (บางส่วน) เอาเปรียบจนก่อให้เกิดความทุกข์ยากลำบากในการทำงาน และการใช้ชีวิต

และวัฒนธรรมของประเทศปลายทางจำกัดลง และนำไปสู่การพัฒนาได้น้อย ดังนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้งสองฝ่าย แรงงานจึงต้องคืนรชนขยายพัฒนาภาษาที่ใช้ในการทำงานในประเทศปลายทางให้ได้

ในอดีต ประเทศไทยยังมีการจัดการเรื่องแรงงานข้ามชาติไม่เป็นระบบนัก และการที่คนไทยไม่สนใจเรียนภาษาของประเทศเพื่อนบ้านนำไปสู่การพัฒนาประชาชนของประเทศเพื่อนบ้านที่มาทำงานในประเทศไทยให้สามารถพัฒนาทักษะการสื่อสารด้วยภาษาไทย เรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมไทย รวมถึงการพัฒนาทักษะการทำงานให้กับแรงงานข้ามชาติ คนเหล่านี้จำนวนไม่น้อยกลับไปประเทศต้นทางก็ถือว่าได้รับการพัฒนาจากประเทศไทยให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นในระดับหนึ่ง ทักษะทางด้านภาษาไทย รวมถึงความรู้ ความเชี่ยวชาญในอาชีพที่เคยมาทำงานในประเทศไทย อาทิ เป็นพ่อครัว แม่ครัว เป็นลูกมือช่าง เมื่อกลับไปยังประเทศต้นทาง หลายคนได้นำความรู้และทักษะการทำงานที่ได้รับกลับไปประกอบอาชีพ อาทิ เป็นพ่อครัว แม่ครัวที่สามารถทำอาหารไทยได้ ไปทำงานล่าม ทำงานไกด์ทัวร์ไทย และทำงานสำนักงานให้กับบริษัทไทยในเมียนมา หรือกัมพูชา ไปทำงานอาชีพเฉพาะ เช่น การเช็คกระจุกในอาคารสูง หรือเปิดร้านทำกิจการส่วนตัว หรือเป็นหัวหน้างานในการก่อสร้างขนาดใหญ่ในอย่างกุ่ม เป็นต้น ซึ่งแรงงานเหล่านี้สามารถทำงานได้เลยโดยไม่ต้องไปหาความรู้เพิ่มเติมอีก แต่หากคนเหล่านี้ยังคงทำงานต่อในประเทศไทยก็สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมไทย อีกทั้งมีความเชี่ยวชาญด้านภาษาไทยและเข้าใจวัฒนธรรมไทยมากขึ้น สรุปว่าเขา “รู้เรา” มากขึ้นนั่นเอง

มาเลเซีย และสิงคโปร์พยายามจำกัดการนำเข้าแรงงานต่างชาตินให้น้อยลง แต่ต้องการแรงงานที่มีความรู้ ความสามารถดี (แรงงานกึ่งฝีมือจนถึงแรงงานฝีมือ) มาทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยเหตุนี้จึงกำหนดให้นายจ้างต้องส่งแรงงานไปอบรมเป็นระยะเพื่อต้องการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีความรู้ และทักษะที่จะมาใช้ในการทำงาน

สำหรับแรงงานไทยที่ไปทำงานที่สิงคโปร์ ส่วนใหญ่ทำมาเป็นเวลานาน เกิดความรู้ ความเข้าใจในระบบ มีความชำนาญ คำนึงกับกฎ ระเบียบ และความเคร่งครัดในการทำงาน และสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดี บุคคลเหล่านี้ได้รับการพัฒนาทักษะการทำงาน และภาษามาเป็นระยะ ๆ ตลอดช่วงระยะเวลาของการทำงาน จึงเป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าที่พร้อมจะถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ในตัวให้กับคนรุ่นหลัง หรือ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปปรับปรุงกระเบียบ กระบวนการทำงานที่ได้มาตรฐานและเน้นความปลอดภัยสูง รวมถึงมาตรการการวัดประเมินผลการทำงาน ดังเช่นสิงคโปร์ หรือประเทศปลายทางอื่น ๆ ที่ได้มาตรฐานในระดับเดียวกันดำเนินการอยู่

การศึกษาเป็นอำนาจละมุนประเภทหนึ่ง ลูกหลานแรงงานที่เรียนอยู่ในสถานศึกษาในเขตพื้นที่สมุทรสาครได้รับโอกาสที่จะเลือกเรียนในโรงเรียนที่หลากหลายรูปแบบ และหลายช่วงอายุ บางส่วนเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มบ้างแต่ไม่มาก อาจกล่าวได้ว่ารัฐบาลไทยได้ดูแลสิทธิขั้นพื้นฐานตามหลักสิทธิมนุษยชน และกฎกติการะหว่างประเทศให้กับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยได้เป็นอย่างดี การศึกษานอกจากสร้างทุนมนุษย์ให้กับประเทศต้นทางด้วยการเปิดโอกาสให้เรียนหลักสูตรเมียนมา ให้เรียนภาษาพม่า รวมถึงภาษามอญในโรงเรียนไทยบ้าง (เมื่อเขากลับไปแล้ว) ยังเป็นการสร้างทุนมนุษย์ให้กับประเทศไทยในเวลาเดียวกันด้วย กล่าวคือในระหว่างที่เขายังอยู่ในประเทศไทย ความรู้จะช่วยพัฒนาคนให้เป็นคนดี คิดได้ ทำเป็น มีวินัย รู้ผิดชอบชั่วดีมากขึ้น เขาก็จะเป็นสมาชิกในสังคมที่มีคุณภาพ หากเขาต้องการศึกษาต่อจนถึงมหาวิทยาลัยก็ยังสามารถทำได้ เพราะหลายคนมีความมุ่งมั่นตั้งใจเช่นนั้น

สถานที่ราชการและพื้นที่สาธารณะ ศาสนสถานรวมถึงสถานพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาครต่างก็ยอมรับในอัตลักษณ์และความมีตัวตนของแรงงานข้ามชาติมากขึ้น ด้วยการเพิ่มภาษาพม่า และ/หรือมอญในเอกสารที่เกี่ยวข้อง ในป้ายประชาสัมพันธ์ ธรรมนูญของทางราชการ ป้ายโฆษณาสินค้าของเอกชน ตู้เอทีเอ็ม ในย่านที่มีชุมชนแรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่ รวมถึงการจัดลำโพงให้ ซึ่งไม่พบว่าในมาเลเซียและสิงคโปร์จะมีหน่วยงานภาครัฐให้บริการในลักษณะนี้ อาจกล่าวได้ว่า แรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาครสามารถทำงานและใช้ชีวิตในสังคมไทยได้ไม่ลำบากนัก เพราะต่างฝ่ายต่างปรับตัวเข้าหากัน ในเมื่อประเทศไทยยังต้องการแรงงานให้ทำงาน 3Ds อยู่ ตรานั้นสังคมไทยต้องเรียนรู้ เพื่อ “รู้เขา” ให้มากขึ้น และปรับตัวเพื่อจะอยู่ในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างราบรื่น และมีความสุข

จากผลการศึกษา “ล่อม” หรือ “ผู้ประสานงานทางภาษา” เป็นหนึ่งในอาชีพที่แรงงานข้ามชาติสามารถทำได้ในประเทศไทย เป็นแรงงานฝีมือซึ่งจะได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น งานไม่หนักกายเหมือนการใช้แรงงาน ดังนั้น รัฐบาล สถาบันการศึกษา รวมถึงองค์กรเอกชนควรร่วมมือกันวางแผนในการผลิต “ล่อม” เพื่อให้ได้มาตรฐานมากขึ้น และเพียงพอต่อการใช้งานในพื้นที่ต่าง ๆ อีกทั้งควรส่งเสริมให้นักศึกษาไทยเรียนภาษาเพื่อนบ้าน

ในอาเซียนให้สามารถใช้งานในระดับแปลและล่ามได้ โดยเพิ่มैयाภาษาเพื่อเป็นแรงจูงใจ และสร้างล่ามคนไทยให้มากขึ้น

นอกจากนี้ ขอเสนอว่า กระบวนการรับแรงงานข้ามชาติจากประเทศต้นทางควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ทางด้านภาษาและวัฒนธรรมไทย รวมถึงกฎกติกาที่ควรและไม่ควรทำเบื้องต้นก่อนรับมาทำงานในประเทศไทย

ในด้านการศึกษาของลูกหลานแรงงาน รัฐบาลไทยควรหารือกับรัฐบาลเมียนมา ในการจัดการด้านหลักสูตรการศึกษาร่วมกันที่จะสามารถถ่ายโอนเมื่อเด็ก ๆ มีความต้องการที่จะกลับไปเรียนในประเทศต้นทางต่อไป

สำหรับสินค้าที่เป็นทักษะของคนไทย ได้แก่ ต้มยำกุ้งและอาหารไทยอื่น ๆ รวมถึงสปาไทย ที่ได้รับความนิยมในมาเลเซีย รวมถึงประเทศอื่น ๆ รัฐบาลควรพัฒนาอำนาจละมุนนี้ให้ได้มาตรฐานตามที่ประเทศไทยกำหนด และมีใบรับรอง (รัฐบาลได้ดำเนินการอยู่) อีกทั้งส่งเสริมให้ผู้ประกอบการไทยหรือผู้ประกอบการชาติอื่นที่สนใจสองอาชีพนี้ได้พัฒนาทุนมนุษย์ไทยให้สามารถไปทำงานได้ทั่วโลก

ส่วนแรงงานฝีมือคนไทยที่ไปทำงานในสิงคโปร์ หรือในประเทศปลายทางอื่น ๆ ที่มีการทำงานได้มาตรฐาน รัฐบาลควรมีกระบวนการติดตามแรงงานไทยที่กลับจากประเทศเหล่านี้เพื่อทำคลังทรัพยากรมนุษย์ ควรถอดบทเรียนและจัดทำคู่มือ บุคคลเหล่านี้เป็นทุนมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนามาจากประเทศปลายทาง ดังนั้น จึงสามารถเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์การทำงานให้กับสถานศึกษา หรือศูนย์ฝึกอาชีพ (ช่าง) ที่ต้องการในพื้นที่ที่แรงงานไทยเหล่านี้อยู่ เป็นการเรียนรู้จากรุ่นสู่รุ่นต่อไป

นอกจากนี้ รัฐบาลควรมีโครงการให้ความรู้กับสมาชิกในครอบครัวของแรงงานไทย ที่ไปทำงานต่างประเทศให้เห็นคุณค่าของหยาดเหงื่อแรงงาน และความเสียสละของสามี และสามารถบริหารจัดการเงินรายได้ที่สามีส่งกลับบ้าน เพื่อเป็นทุนรอนเมื่อสามีหมดสัญญาจ้าง ไม่ได้กลับไปทำงานอีก หรือเกิดเจ็บป่วยในระหว่างทำงานจะได้มีเงินทุนไว้เลี้ยงชีพต่อไปได้ ไม่เกิดการสูญเสียดังที่เป็นอยู่

สรุป รัฐบาลควรมีแนวทางในการพัฒนาคนไทยให้มีความสามารถพหุภาษากล่าวคือควรรู้ภาษาต่างประเทศ อาทิ ภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาสากล และเป็นภาษาในการทำงานของประชาคมอาเซียน ภาษาเพื่อนบ้านเพื่อใช้ในการทำงานและการสื่อสารระหว่างกัน ส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติในไทยสามารถใช้ภาษาไทยเพื่อการทำงาน และ

ดำรงชีวิตในประเทศไทยได้อย่างมีคุณภาพ รวมถึงส่งเสริมแรงงานข้ามชาติในไทยให้เป็
ลุ่มที่ได้มาตรฐาน และสนับสนุนให้นักศึกษาไทยเรียนภาษาในอาเซียนเพื่อเป็นลุ่มและ
นักแปลมืออาชีพให้เพิ่มขึ้นต่อไป สิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์
ของประชาคมอาเซียนและตอบสนองนโยบายภาษาแห่งชาติของไทยด้วย

เอกสารอ้างอิง

- เครือข่ายพันธมิตรมหาวิทยาลัยเพื่อการวิจัย. (2018). *การเคลื่อนย้ายเข้าและย้ายออกของ
ประชากรแรงงานในประเทศสมาชิกอาเซียน*. การนำเสนอผลงานในการประชุม
Research University Network ASEAN จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ธนิต โสรัตน์. (2560). *อุตสาหกรรม 4.0...การปฏิวัติอุตสาหกรรมใหม่แห่งอนาคต*. สืบค้นจาก
[http://www.tanitsorat.com/file/อุตสาหกรรม%204.0...การปฏิวัติอุตสาหกรรมใหม่
แห่งอนาคต.pdf](http://www.tanitsorat.com/file/อุตสาหกรรม%204.0...การปฏิวัติอุตสาหกรรมใหม่แห่งอนาคต.pdf)
- พิชาภ พันธ์แพ. (2552). *การจัดการมิติต่างๆ ทางวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุบผา อนันต์สุชาติกุล. (2554). *โครงการรูปแบบและการจัดการศึกษาสำหรับทายาทรุ่นที่สอง
ของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศพม่า* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุน
สนับสนุนการวิจัย.
- ประไพทิพย์ ลือพงษ์. (2555). *การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการ
แข่งขัน*. *วารสารนักบริหาร*, 32(4), 103-108.
- พิมพ์พร หลักเพ็ชร. (2559). *ทิศทางแรงงานในอาเซียนหลังเปิดเออีซี*. *Industry Focus*.
สืบค้นจาก [http://www.fti.or.th/2016/download/technical/Industry_
Focus_Vol.059_\(%E0%B8%81%E0%B8%84.59\)_916.pdf](http://www.fti.or.th/2016/download/technical/Industry_Focus_Vol.059_(%E0%B8%81%E0%B8%84.59)_916.pdf)
- ลัดดาวัลย์ หลักแก้ว. (2561). *สิทธิขั้นพื้นฐานที่หายไปของเด็ก...ลูกแรงงานข้ามชาติ*.
ไทยโพสต์, สืบค้นจาก <https://www.ryt9.com/s/tpd/2883642>
- ศิริภัสสร วังศ์ทองดี. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อำไพ ศรีเรืองหล้า. (2559). นโยบายและทิศทางการพัฒนางานสิทธิมนุษยชนตามภารกิจ
ของกระทรวงแรงงาน. รายงานสรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนางาน
แผนสิทธิมนุษยชนของกระทรวงแรงงาน” (น. 5-45). กรุงเทพฯ: กองส่งเสริมสิทธิ
และเสรีภาพ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ.

Anirut. (2561). *ค่าแรงของ 10 ประเทศ AEC*. สืบค้นจาก <https://www.smartsme.co.th/content/110109>.

Ethnologue, Languages of the world. (n.d.). Brunei. Retrieved September 6,
2019, from <https://www.ethnologue.com/country/BN>.

_____. (n.d.). Cambodia. Retrieved September 6, 2019, from
<https://www.ethnologue.com/country/KH>.

_____. (n.d.). Indonesia. Retrieved September 6, 2019, from
<https://www.ethnologue.com/country/ID>.

_____. (n.d.). Laos. Retrieved September 6, 2019, from
<https://www.ethnologue.com/country/LA>.

_____. (n.d.). Malaysia. Retrieved September 6, 2019, from
<https://www.ethnologue.com/country/MY>.

_____. (n.d.). Myanmar. Retrieved September 6, 2019, from
<https://www.ethnologue.com/country/MM>.

_____. (n.d.). Philippines. Retrieved September 6, 2019, from
<https://www.ethnologue.com/country/PH>.

_____. (n.d.). Singapore. Retrieved September 6, 2019 from
<https://www.ethnologue.com/country/SG>.

_____. (n.d.). Thailand. Retrieved September 6, 2019, from
<https://www.ethnologue.com/country/TH>.

_____. (n.d.). Vietnam. Retrieved September 6, 2019, from
<https://www.ethnologue.com/country/VN>.

Nye, J. S. Jr. (2004). *Soft power: The means to success in world politics*.
New York, NY: Public Affairs.

- Park, Won Joo. (2004). *Human capital & Economic growth in Japan*. Institute of Developing Economies: Japan External Trade Organization.
- Rouijel, E. (2010, Demcember 6). Sociolinguistics: William Labov [Video file]. Retrieved from <https://www.slideshare.net/hassanrouijel/william-labovs-contribution-to-linguistics>
- Worldometers. (2019). Brunei Population. Retrieved March 14, 2019, from <https://www.worldometers.info/world-population/brunei-darussalam-population/>
- _____. (2019). Cambodia Population. Retrieved March 14, 2019, from <https://www.worldometers.info/world-population/cambodia-population/>
- _____. (2019). Indonesia Population. Retrieved November 20, 2019, from <https://www.worldometers.info/world-population/indonesia-population/>
- _____. (2019). Laos Population. Retrieved March 14, 2019, from <https://www.worldometers.info/world-population/laos-population/>
- _____. (2019). Malaysia Population. Retrieved March 14, 2019, from <https://www.worldometers.info/world-population/malaysia-population/>
- _____. (2019). Myanmar Population. Retrieved November 20, 2019, from <https://www.worldometers.info/world-population/myanmar-population/>
- _____. (2019). Philippines Population. Retrieved March 14, 2019, from <https://www.worldometers.info/world-population/philippines-population/>
- _____. (2019). Singapore Population. Retrieved March 14, 2019, from <https://www.worldometers.info/world-population/singapore-population/>

- _____. (2019). Thailand Population. Retrieved March 14, 2019, from <https://www.worldometers.info/world-population/thailand-population/>
- _____. (2019). Vietnam Population. Retrieved March 14, 2019, from <https://www.worldometers.info/world-population/vietnam-population/>