วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปีที่ 15 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2564

วัฒนธรรมการทำงานของชาวเมียนมาและชาวไทยในบริษัทไทยในประเทศเมียนมา

WORKING CULTURE OF MYANMAR AND THAI PEOPLE IN THE THAI COMPANIES IN MYANMAR

เรณู เหมือนจันทร์เชย
Renu Muenjanchoey

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศึกษา สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย
มหาวิทยาลัยมหิดล จังหวัดนครปฐม
Master of Arts Program in Cultural Studies, Research Institute for Languages and Cultures of Asia, Mahidol University, Nakhon Pathom Province
Email: renu.mue@mahidol.edu

Received: May 27, 2020
Revised: October 7, 2020
Accepted: October 8, 2020

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์วัฒนธรรมการทำงานของชาวเมียนมาและชาวไทยในบริษัทไทยในประเทศเมียนมา จากรายงานการวิจัยเรื่อง "การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานพม่า : กรณีศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของแรงงานพม่าในบริษัทไทยในประเทศเมียนมา" โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้และแนวคิดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมการทำงานของชาวเมียนมาและชาวไทย ส่วนใหญ่ยังขาดการเรียนรู้วัฒนธรรมของกันและกันที่จะนำไปสู่การรู้เขา-รู้เรา-เข้าใจ และเข้าถึงเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ทำให้ผลประกอบการบริษัทส่วนใหญ่ไม่ประสบความสำเร็จ สาเหตุสำคัญเพราะบริษัทเหล่านั้นละเลยการสร้างและนำความรู้ทางวัฒนธรรมมาใช้ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานขึ้นในบริษัท ทำให้บุคลากรขาดความรู้ที่จะพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพ ขาดโอกาสที่จะเป็นเพื่อนกัน การทำงานจึงไม่บรรลุผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ มีบริษัทบางแห่งที่ได้ศึกษาวิจัยวัฒนธรรมชาวเมียนมาแล้วนำความรู้มาใช้ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานขึ้นในบริษัท ทำให้บุคลากรทุกฝ่ายทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ร่วมกันฉันท์เพื่อน ผลประกอบการเจริญก้าวหน้า แนวทางแก้ปัญหาและพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานจึงควรนำความรู้วัฒนธรรมของชาวเมียนมาและชาวไทยที่เป็นเพื่อนร่วมงานมาใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานในบริษัทนั้น ๆ เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายทำงานร่วมกันได้อย่างรู้เขา-รู้เรา-เข้าใจ และเข้าถึงเป้าหมายการทำงานร่วมกันได้

คำสำคัญ

วัฒนธรรมการทำงาน แรงงานเมียนมา กระบวนการเรียนรู้

ABSTRACT

This article is an analytical study of Cultural of Burmese Labourers Working in the Thai Companies in Myanmar. From the research "Managing Cultural Diversity in the Multinational Cooperations: Case Studies of Burmese Labors' Working Culture in the Thai Companies in Myanmar" based on the learning process and other concepts used as a study tool for analysis, it was found that other working culture Myanmar and Thai, lack learning each other's cultures that will lead to knowing 'Getting to know themselves and yourself' comprehension, and reach the goal of working together. As a result, most companies' performance was unsuccessful. This is important because those companies neglect to create and apply cultural knowledge to promote learning and develop a working culture in the companies. This caused the personnel to lack knowledge to develop quality work, and friendship opportunities, and finally achieve undesirable work results. There are some companies that have researched the Burmese culture and use their knowledge to promote learning and develop a working culture in the company, enabling all personnel to work efficiently and coexist peacefully. Solutions to solve problem and to develop working culture is to apply knowledge and culture of Myanmar people and Thai people to solve problems and promote learning and working culture development in that company. So that all personnel work together to 'Getting to know themselves and yourself', understand and achieve the goal of working together.

Keywords

Working Cultural, Burmese Labours, Learning process

ความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์มิติต่าง ๆ ที่ไหลเวียนอยู่ในโลกปัจจุบันได้ก่อให้เกิด "การแตกหักขาดตอน" (fundamental disjunctures) ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองขึ้นในประเทศต่าง ๆ อย่างสลับซับซ้อน เป็นต้นว่า1) มิติการไหลเวียนของมนุษย์ในนามนักท่องเที่ยว ผู้อพยพลี้ภัย คนพลัดถิ่น แรงงานข้ามชาติ 2) มิติการไหลเวียนของเทคโนโลยี ความรู้ การเรียนรู้ข้ามเส้นแบ่งพรมแดนรัฐชาติ 3) มิติการไหลเวียนของเงินทุนผ่านตลาดการค้า การลงทุน และตลาดสินค้าบริโภคอุปโภค 4) มิติการไหลเวียนของสื่อซึ่งกลายเป็นรากฐานสำคัญในการจินตนาการตัวตนของพลเมือง และ 5) มิติการไหลเวียนของอุดมการณ์ เช่น อุดมการณ์ประชาธิปไตย อุดมการณ์เศรษฐกิจ เป็นต้น (Appadurai, 1990 cited in Senamkham, 2004) กระแสโลกาภิวัตน์มิติต่าง ๆ เหล่านี้มีความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อน และส่งผลกระทบด้านต่าง ๆ ในประเทศนั้น ๆ อย่างเป็นพลวัต

ประเทศเมียนมาเป็นประเทศหนึ่งที่กระแสโลกาภิวัตน์มิติต่าง ๆ ไหลผ่านพรมแดนรัฐชาติเข้ามารอบทิศทางอย่างต่อเนื่อง ต่างความเร็ว ต่างแกน ต่างจุดเริ่มต้นและปลายทาง ก่อให้เกิดความแตกต่าง หลากหลาย ซับซ้อน ที่ทำให้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วในประวัติศาสตร์ เช่น ความร่วมมือ ความ

ขัดแย้ง การสู้รบระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ ยังคงส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ในชาติปัจจุบัน ขณะเดียวกันมิติประชาธิปไตยได้ทำให้การเงินไหล เวียนในนามการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และเทคโนโลยีจากต่างประเทศเข้าสู่ประเทศเมียนมาอย่างเชี่ยวกรากด้วย ทำให้ผู้ประกอบการค้า การลงทุน และธุรกิจการท่องเที่ยว ชาวไทยได้เข้าไปประกอบการอยู่หลายกลุ่ม แต่ด้วยการทำงานที่มีความซับซ้อนตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้มิติการไหลเวียนของเทคโนโลยีที่เป็นความรู้เชิงสังคมและวัฒนธรรมเกิดการแตกหักขาดตอนขึ้นระหว่างบุคลากรชาวเมียนมากับชาวไทย ด้วยบุคลากรในบริษัทมีความหลาก หลายทางวัฒนธรรม (Cultural Diversity) มีเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา วัฒนธรรม และชาติพันธุ์แตกต่างกัน มีทั้งพม่า มอญ กะเหรี่ยง ไทยใหญ่ ฯลฯ ทำงานร่วมกับคนไทยจากประเทศไทย แต่ต่างฝ่ายต่างไม่มีชุดความรู้ที่ชัดแจ้งเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรมของกันและกัน ด้วยบริษัทไม่มีความรู้ด้านสังคมและวัฒนธรรมและไม่มีการส่งเสริมการเรียนรู้วัฒนธรรมของกันและกันในกลุ่มบุคลากรที่หลากหลายเหล่านั้นส่งผลให้ผลประกอบการของบริษัทส่วนใหญ่ไม่บรรลุผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ด้วยต้องประสบปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงาน เช่น บุคลากรขัดแย้งทะเลาะวิวาท ขาดงาน ไม่รับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้น ไม่รักองค์กร ไม่พัฒนาทักษะและการเรียนรู้ ฯลฯ ในการทำงาน รวมทั้งมีความขัดแย้งแข่งขัน ชิงดี ชิงเด่น แย่งชิงบุคลากรกันเองในกลุ่มคนไทย สถานการณ์เหล่านี้ส่งผลให้การไหลเวียนของกระแสโลกาภิวัตน์มิติอื่น ๆ เกิดปัญหาอุปสรรคตามมาด้วย เช่น ขาดเงินทุน ความไม่คุ้มทุน ฯลฯ จึงกลายเป็นความท้าทายที่บริษัทข้ามชาติไทยต้องใส่ใจเรียนรู้เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมของเมียนมาให้รู้เข้าใจและเข้าถึงแล้วจึงนำมาใช้เป็นเครื่องมือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเพื่อการบรรลุผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัฒน์ที่เกิดขึ้น

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

วัฒนธรรมการทำงานของชาวเมียนมาและชาวไทยในบรรษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมามีลักษณะเป็นอย่างไร ทำไมจึงเป็นอย่างนั้น มีแนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนาอย่างไร จึงจะสามารถสร้างการเรียนรู้ที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมการทำงานของชาวเมียนมาและชาวไทยในบริษัทไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา

2. เพื่อวิเคราะห์เงื่อนไข ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการทำงานของชาวเมียนมาและชาวไทยในบริษัทไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา

3. เพื่อวิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาและการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานของ ชาวเมียนมาและชาวไทยในบริษัทไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมาที่นำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์กร

นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

บทความนี้มีคำศัพท์ที่จำเป็นต้องนิยามเพื่อความเข้าใจตรงกันดังนี้ "ความหลากหลายทางวัฒนธรรม"(Cultural Diversity) หมายถึง "ความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา วัฒนธรรมหรือความแตกต่างทางชาติพันธุ์ เช่น พม่า มอญ กะเหรี่ยง ไทยใหญ่ คะชิ่น ไทย ฯลฯ ที่มาทำงานอยู่ในบริษัทเดียวกัน "วัฒนธรรมการทำงาน" หมายถึง สิ่งที่มนุษย์ใช้เป็นเครื่องมือเรียนรู้ เข้าใจและเข้าถึงความจำเป็นและความต้องการในการทำงาน ได้แก่ 1) ภูมิปัญญา เช่น ความคิด วิธีคิด ความรู้ ความเชื่อ ค่านิยม ความเห็น ความสามารถ ความฉลาดไหวพริบ 2) สิ่งที่ปรากฏลักษณะทางกายภาพในการทำงาน เช่น เครื่องเมือเครื่องใช้ การแต่งกาย อาหาร ภาษา อาคารสถานที่ ฯลฯ 3) แบบแผนพฤติกรรมในการทำงาน เช่น วิธีการทำงาน รูปแบบการทำงานการสั่งงาน ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี พิธีกรรม กฎหมาย ศีลธรรม ฯลฯ ในการทำงาน "วัฒนธรรมการทำงานของชาวเมียนมา" หมายถึง วัฒนธรรมการทำงานที่ชาวเมียนมาใช้เป็นเครื่องมือเข้าถึงความจำเป็นและความต้องการในการทำงาน "การเรียนรู้" หมายถึง การรับรู้สาระหรือข้อมูลส่วนของเรา ของคนอื่น และสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จนเกิดการรู้เขา-รู้เรา-เข้าใจ และเข้าถึง คือสามารถนำความเข้าใจไปใช้ปฏิบัติงานบรรลุผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคำว่า "กระบวนการเรียนรู้"(Learning Process) หมายถึง ขั้นตอนและวิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความเข้าถึงผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ โดยทั่วไปมีอยู่ 4 ลักษณะ (PhlaiNoi and Sirikwan, 2010) คือ 1) เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 2) เรียนรู้ในแนวราบ 3) เรียนรู้แบบเชื่อมโยงหลายสาขาวิชา และ 4) เรียนรู้แบบปฏิสัมพันธ์ข้ามกลุ่ม

แนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์รายงานการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างความรู้มาตอบโจทย์ดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนได้เลือกใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) ที่ PhlaiNoi and Sirikwan (2010) ได้นิยามไว้ว่า หมายถึง "การรับรู้สาระหรือข้อมูลส่วนของเรา ส่วนของคนอื่นหรือสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจนเกิดความรู้เขา-รู้เรา-เข้าใจ และเข้าถึง คือ สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่เกิดขึ้นไปใช้ปฏิบัติงานเข้าถึงผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ" ร่วมกับแนวคิดการแตกหักขาดตอนและแนวคิดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นเครื่องมือวิเคราะห์วัฒนธรรมการทำงานของชาวเมียนมาและชาวไทยในบริษัทไทยในประเทศเมียนมา ครั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์วิธีการดำเนินงานวิจัย "การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานพม่า : กรณีศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของแรงงานพม่าในบริษัทไทยในประเทศเมียนมา" ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative research) ที่ประมวลข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research) และจากภาคสนาม (Field Study)ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ (Interview) โดยใช้แนวคำถามและแบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม (Focus groups) การจัดเวทีเสวนากลุ่ม การสังเกต (Observation) และการเข้าร่วมกิจกรรมกับบุคลากรทั้งชาวเมียนมาและชาวไทยที่ทำงานอยู่ในบริษัทกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา คือ บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์(ซี.พี)หรือ บริษัท Myanmar CP. Livestock Co.Ltd. บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หรือเอสซีจี (Siam Cement Group : SCG) กลุ่มธุรกิจแพคเกจจิ้ง (SCG Packaging) กลุ่ม

ธุรกิจปิโตรเคมี (SCG Chemicals) กลุ่มธนาคารจากประเทศไทยในกรุงย่างกุ้ง ได้แก่ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) กลุ่มการค้าและบริการของคนไทย ได้แก่ บริษัท ปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน) หรือ ปตท. บริษัท อาหารทะเลและการขนส่ง จำกัด บริษัท เมียนมา อัลลิแอน เวนเจอร์ บริษัท บางกอกคิท เช่น และกลุ่มฟรีแลนท์ไทยที่เป็นนักลงทุนแบบเสี่ยงโชค รวมทั้งผู้เกี่ยวข้อง เช่น ประธานหอการค้าเมียนมา กรุงย่างกุ้ง เครือข่ายนักวิชาการมหาวิทยาลัยย่างกุ้ง นักธุรกิจเมียนมาในกรุงย่างกุ้ง เจ้าหน้าที่สถานทูตไทยในกรุงย่างกุ้ง และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการลงทุนไทย-พม่าในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์ทำให้ได้เรียนรู้ เข้าใจว่า กระบวนการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ต้องให้ความสำคัญกับนักวิจัย เพราะนักวิจัยคือเครื่องมือหรือกลไกสำคัญในสร้างความรู้มาตอบคำถามวิจัยทั้งเชิงกระบวนการและเชิงวัตถุประสงค์ ที่นำไปสู่ความเข้าใจและความเข้าถึงหรือการใช้ประโยชน์ผลการวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ ที่สำคัญนักวิจัย คือ ผู้สร้างกระบวนการการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้างเครือข่ายที่จะนำไปสู่ความร่วมมือด้านต่าง ๆ ทั้งระดับกลุ่ม องค์กร และระดับชาติ ระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมาชาติสืบต่อไปได้อย่างมีคุณภาพด้วย

ผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมการทำงานของชาวเมียนมาและชาวไทยในบริษัทไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา

วัฒนธรรมการทำงานของบรรษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา ซึ่งมีทั้งบริษัทขนาดใหญ่ เช่น บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ บริษัทเครือซีเมนต์ไทย บริษัทขนาดกลาง เช่น กลุ่มธนาคารเพื่อบริการและการลงทุน กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ และบริษัทขนาดเล็ก เช่น บริษัท ไทยคิทเช่น กลุ่มสปาเนมิตา และกลุ่มฟรีแลนท์ทำธุรกิจการค้าการลงทุน บริษัท รับจัดซื้อจัดจ้างรับเหมาก่อสร้าง รวมทั้งรับจัดการงานแสดง เป็นต้น พบว่า การทำงานของบริษัทขนาดใหญ่และขนาดกลางจะยึดโยงอยู่กับบริษัทแม่ที่เป็นเครือข่ายในประเทศไทย ส่วนบริษัทขนาดเล็กขึ้นอยู่กับเจ้าของและคณะผู้บริหารระดับสูงที่ประจำอยู่ในพื้นที่ ลักษณะดังกล่าวส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของชาวเมียนมาและชาวไทย ดังนี้

1. ลักษณะการทำงาน

ลักษณะการทำงานที่ปรากฏเป็นผลการศึกษาประกอบด้วย สถานภาพการทำงาน ภูมิปัญญาการทำงาน และแบบแผนพฤติกรรมการทำงานของชาวเมียนมาในบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา ดังนี้

1.1 สถานภาพการทำงาน จำแนกได้ 6 สถานภาพ

1.1.1 เป็นกรรมการที่ปรึกษาของบริษัทหรือเป็นที่ปรึกษากลุ่มหรือบุคคลจากประเทศไทยที่เข้าไปประกอบการค้าและการลงทุน ชาวเมียนมากลุ่มนี้ เป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง เป็นผู้นำทางสังคม เป็นบุคคลที่มีทุนทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มีบารมีทางการเมืองการปกครองของประเทศเมียนมา ซึ่งคนกลุ่มนี้มีบทบาทสำคัญต่อการประกอบ การค้าและการลงทุนของบรรษัทและกลุ่มคนจากประเทศไทย (รวมทั้งประเทศอื่น ๆ) สามารถผลักดันให้โครงการลงทุนต่าง ๆ ผ่าน

กระบวนการพิจารณาได้ง่าย ด้วยคนส่วนใหญ่เชื่อมั่นในท่านเหล่านั้นว่า ธุรกิจที่เข้ามาลงทุนจะสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ประเทศเมียนมา

1.1.2 เป็นหุ้นส่วนในฐานะผู้ขอจดทะเบียนบริษัทตามกฎหมายการค้าและการลงทุน ชาวเมียนมากลุ่มหนึ่งได้รับเกียรติให้เป็นหุ้นส่วนร่วมลงทุนกับนักลงทุนชาวไทย โดยได้มอบหมายความไว้วางใจให้เป็นผู้ยื่นขอจดทะเบียนจัดตั้งบริษัทในนามของชาวเมียนมา ที่เป็นไปตามกฎหมายการค้าและการลงทุนของพม่า ซึ่งจะได้รับความสะดวกและลดค่าใช้จ่ายลงได้มาก แต่ถ้าจดทะเบียนการลงทุนในนามชาวต่างประเทศจะมีค่าใช้จ่ายสูงมาก เช่น ค่าเช่าที่ดิน ค่าภาษีเงินได้ ค่านำเข้า และเงื่อนไขการส่งออกสินค้า เป็นต้น

1.1.3 เป็นผู้บริหารระดับสูงของบริษัท โดยการเข้ามาเป็นหุ้นส่วนร่วมทุนทางการค้าการลงทุน จึงได้เป็นกรรมการบริหารบริษัทไทยที่ไปลงทุนที่พม่าในลักษณะการตั้งบริษัทร่วมกับนักลงทุนต่างชาติ (joint venture) ในสัดส่วนที่ได้ตกลงกันไว้ กรณีอย่างนี้เกิดขึ้นไม่มาก เนื่องด้วยแต่เดิมกฎหมายไม่เปิดโอกาสให้ดำเนินการ แต่หลังจากปี 2555 ประธานาธิบดีเต็งเส่ง ได้ลงนามในกฎหมายการลงทุนจากต่างประเทศ (Foreign Investment Law –FIL) ฉบับ ใหม่ ซึ่งมีสาระสำคัญที่ให้สิทธิประโยชน์แก่นักลงทุนต่างชาติมีสิทธิในการลงทุนมากขึ้น

1.1.4 เป็นผู้บริหารระดับกลางหรือพนักงานของบริษัทหรือกลุ่มการค้าการลงทุน ชาวเมียนมากลุ่มนี้ได้เข้ามาทำงานในบริษัทโดยเริ่มไต่เต้าจากระดับเจ้าหน้าที่แล้วเลื่อนระดับขึ้นไปตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ จนเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย เลขานุการ รวมถึงพนักงานแผนกต่าง ๆ ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลพม่าประกาศไว้หลายเปอร์เซ็นต์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความรู้ตามระดับการศึกษาที่จบมา

1.1.5 เป็นผู้บริหารระดับต้นของบริษัท ได้แก่ กลุ่มบุคลากรที่ทำงานในฐานะผู้ใช้แรงงานฝ่ายต่าง ๆ ในลักษณะการเป็นลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างชั่วคราวตามสัญญาจ้าง หรือลูกจ้างทำงานแบบเหมาจ่ายตามลักษณะงาน เป็นต้น ชาวเมียนมากลุ่มนี้เป็นกลุ่มใหญ่ที่สุด ที่บริษัทต้องจ้างตามกฎหมายการค้าและการลงทุนของเมียนมา

1.1.6 เป็นหุ้นส่วนหรือสมาชิกหรือสาขาบริษัทหรือเครือข่ายของบริษัทหรือกลุ่มนักลงทุนชาวไทย ชาวเมียนมาในข้อนี้เป็นคนในพื้นที่ชุมชนที่รวมตัวขึ้นเป็นกลุ่มหรือรายบุคคลแล้วตกลงยินยอมหรือยอมรับแผนการสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามที่บริษัทนำมาเสนอโดยให้บุคคลหรือกลุ่มในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ สมัครเป็นสมาชิกเครือข่ายของบริษัท แล้วตกลงยินดีรับสิ่งที่บริษัทนำมาส่งเสริมไปดำเนินงานตามแผนการส่งเสริม (ในนามของกลุ่มและหรือบุคคลก็ได้) เมื่อรับแล้วบริษัทจะได้เข้าไปส่งเสริมดูแลตามแผนการดำเนินงานที่ตกลงกันไว้ เช่น ส่งเสริมด้านความรู้ด้านเทคโนโลยี ด้านการตลาด ฯลฯ โดยบริษัทอาจจะประกันราคาในระดับหนึ่งให้ด้วย ซึ่งชาวเมียนมากลุ่มนี้มีอยู่เป็นจำนวนมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

นอกจากนี้ ชาวเมียนมายังเข้ามาร่วมทำงานกับกลุ่มการค้าและการลงทุนขนาดเล็กหรือร่วมทำงานกับกลุ่มฟรีแลนท์ หรือร่วมทำงานกับคนไทยที่เข้ามาทำงานคนเดียว โดยใช้สถานภาพการเป็นเพื่อนที่เคยทำงานร่วมกันหรือเคยรู้จักช่วยเหลือเกื้อกูลกันมาก่อน โดยเข้ามาทำหน้าที่ลักษณะที่คอยเสริมพลังซึ่งกันและกัน เช่น คนไทยมีเงินทุนหรือมีเครดิตสามารถจัดการลงทุนทำการค้า การขนส่งวัสดุ การให้เครดิตสินค้าได้ ขณะที่ชาวเมียนมามีความสามารถในการติดต่อประสานงานและการเข้าถึง

ลูกค้าที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย สองฝ่ายร่วมทำงานและร่วมแบ่งปันผลประโยชน์ตามข้อตกลง เป็นการทำงานอีกลักษณะหนึ่งของชาวเมียนมาในกลุ่มคนไทยที่มาลงทุน

จากสถานภาพการทำงานของแรงงานชาวเมียนมาในบริษัทไทยที่เข้ามาลงทุนในประเทศเมียนมาที่ดูเหมือนเป็นความเรียบง่าย สามารถจัดการได้ตามความต้องการ แต่ในความเป็นจริงกลับพบว่านักลงทุนไทยกล่าวตรง กันข้ามว่า ไม่ง่ายนัก การจะได้ชาวเมียนมาที่ไว้วางใจได้มาร่วมงานในกลุ่มผู้บริหารระดับสูง ยากที่สุด กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง ยากรองลงมา ส่วนกลุ่มผู้บริหารระดับล่าง คือ แรงงานลูกจ้าง ฯลฯ มีความยากลดหลั่นลงมา ด้วยชาวเมียนมาในระดับนี้ยังมีแบบแผนพฤติกรรมและค่านิยมทางวัฒนธรรมในการทำงานแบบพื้นบ้าน ต้องฝึกฝน พัฒนาเพิ่มเติมจึงจะเริ่มงานอย่างมีคุณภาพได้

1.2 ภูมิปัญญาการทำงาน

ภูมิปัญญาการทำงานของชาวเมียนมาในบริษัทไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมาประกอบด้วยความคิดหรือวิธีคิด ความรู้ ความเชื่อ ค่านิยม ความเห็นหรือทัศนคติ ความสามารถและความฉลาดไหวพริบในการทำงาน รายงานการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าชาวเมียนมาทุกกลุ่มสถานภาพส่วนใหญ่เป็นผู้มีค่านิยมทำการงานด้วยภูมิปัญญาพื้นบ้านบนฐานของศาสนาและแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีอันดีงามของสังคมมากกว่าค่านิยมการทำงานตามภูมิปัญญาสมัยใหม่

ตัวอย่าง ภูมิปัญญาทางความคิดหรือวิธีคิด ชาวพม่ากลุ่มที่เป็นปรึกษาบริษัทส่วนใหญ่มีความคิดเชิงอนุรักษ์นิยม ชาตินิยม มีเลือดรักความเป็นเมียนมาเหนือสิ่งอื่นใด จะคิดทำอะไรก็ถือเอาคุณธรรมจริยธรรมบนรากฐานศาสนาเป็นที่ตั้ง ดังคำบอกเล่าของนักลงทุนไทยที่ว่า

> "...คนพม่ามีความคิดแบบอ่อนน้อมถ่อมตน คิดเป็นเฟรนลี่กับทุก
> คน คณะรัฐบาลเขา กินเจเกือบหมด ไหว้พระก่อนไปทำงานทุกเช้า
> ใครทำได้ บ้านเราไม่มีหรอก"
> (บทสัมภาษณ์นักลงทุนไทยเจ้าของโรงแรมในกรุงย่างกุ้ง)

ชาวเมียนมาที่เป็นผู้หลักผู้ใหญ่พูดคำไหนเป็นคำนั้น ตกลงอย่างไรเป็นอย่างนั้น ไม่เห็นแก่ลาภยศหรือผลประโยชน์ส่วนตน กลุ่มผู้ร่วมหุ้น ร่วมทุนจดทะเบียนบริษัทไทยในนามประเทศเมียนมา มีความคิดทำนองเดียวกัน ที่ส่วนใหญ่คิดหวังรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของชาติ รักษาชื่อเสียงคำพูดตามข้อตกลงต่าง ๆ ส่วนกลุ่มผู้บริหารระดับสูงความคิดยังคงอยู่ในกรอบเดียวกับกลุ่มที่ปรึกษา ด้วยคนกลุ่มนี้มักเป็นผู้มีความพอเพียงในวิถีชีวิตเศรษฐกิจ สังคมแล้ว จึงไม่พบความคิดซับซ้อนเพื่อแสวงหาประโยชน์ใส่ตนเองหรือพรรคพวกให้มากกว่าประโยชน์ของสังคมและประเทศ ต่างจากกลุ่มผู้บริหารระดับกลางที่ส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ ยังแสวงหาความมั่นคงมั่งคั่งแก่ชีวิต ความคิดของพวกเขาจึงให้ความสำคัญกับผลประตอบแทนที่มีมูลค่าเงินทอง ใครให้ผลตอบแทนมากกว่า มั่นคงกว่าก็จะสนองตอบทันที ส่วนกลุ่มผู้บริหารระดับต้นหรือกลุ่มแรงงาน ความคิดยังคงตกอยู่ภายใต้อิทธิพลทางการเมืองการปกครองที่เคยเป็นมาและส่งผลต่อความมั่นคงในชีวิตตนเองและครอบครัว จึงไม่กล้าคิดใหม่ทำใหม่ ไม่กล้าตัดสินใจสร้างสรรค์การทำงานได้มากนัก กลัวผิดคำสั่ง กลัวส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงาน หัวหน้าหรือนายจ้างสั่งให้ทำอย่างไรจึงทำตามเท่าที่สั่ง ขาดการคิด ปรับปรุง สร้างสรรค์

เสริมสร้าง และพัฒนาให้เกิดความสมบูรณ์ในงาน หนทางแก้ปัญหา หัวหน้างานต้องคอยสั่งการละเอียดทุกขั้นตอน ไม่เช่นนั้นความไม่สมบูรณ์ของงานจะเกิดขึ้น

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันพลังโลกาภิวัตน์ที่เข้ามาได้ทำให้เกิดภาวะการแตกหักขาดตอนจากรากฐานเดิมเหล่านั้นชัดเจนขึ้นบ้าง เช่น ชาวเมียนมาหนุ่มสาวนิยมเดินทางไปทำงานต่างประเทศ บรรษัทต่างชาติได้เข้ามาประกอบการค้าการลงทุนด้านต่าง ๆ มากขึ้น ชาวเมียนมาในเมืองใหญ่ เช่น ย่างกุ้ง มัณฑะเลย์ ทำธุรกิจการค้าการลงทุนร่วมกับชาวต่างประเทศมากขึ้น รัฐบาลพม่าออกกฎหมายส่งเสริมการค้าและการลงทุนตามแบบแผนระบบเศรษฐกิจทุนนิยมสมัยใหม่มากขึ้นด้วย จึงสะท้อนภาพการเปลี่ยนแปลงภูมิปัญญาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันอย่างชัดเจน

1.3 แบบแผนพฤติกรรมการทำงาน

แบบแผนพฤติกรรมการทำงานของแรงงานชาวเมียนมาส่วนใหญ่เป็นแบบแผนพฤติกรรมพื้นบ้านของแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์ ซึ่งเป็นอัตลักษณ์สืบต่อจากบรรพชนที่แตกต่างกัน ดังจะเห็นได้ว่า แม้จะเป็นชาวพุทธเหมือนกัน แต่การแสดงออกที่เป็นขนบ ธรรมเนียม จารีตประเพณี พิธีกรรมแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม กระแสโลกาภิวัตน์ที่เป็นอุดมการณ์ประชาธิปไตยได้เข้ามาส่งเสริมทุกกลุ่มชาติพันธุ์ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ คำว่า “เมียนมา” ขึ้นแทนคำว่า “พม่า” โดยให้นิยามความหมายคำนี้ว่าหมายรวมถึงทุกกลุ่มชาติพันธุ์ ดังนั้น คำว่า “เมียนมา” จึงเป็นพลังร้อยรัดบุคลากรทุกกลุ่มชาติพันธุ์ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ในบริษัทไทยที่ไปลงทุน สามารถอยู่ร่วมกันทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมในชุมชนต่าง ๆ ได้อย่างเป็นสุขมากกว่าเดิม โดยเฉพาะคนหนุ่มสาวที่พร้อมจะแตกหักจากกรอบจารีตประเพณีเดิมแล้วหันมารวมพลังสร้างสรรค์และพัฒนาชาติ “เมียนมา” ร่วมกัน เช่น กรณี “ปิ่นโตช่วยชาติ” ที่คนรุ่นใหม่วัยหนุ่มสาวทุกกลุ่มชาติพันธุ์ช่วยกันประหยัดเพื่อชาติโดยการคดข้าวใส่ปิ่นโตไปกินในสถานที่ทำงาน จนสามารถช่วยให้สังคมเมียนมาก้าวพ้นวิกฤติทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นได้ รวมทั้งพฤติกรรมการเรียนรู้ที่คนหนุ่มสาวเริ่มสนใจเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย ภาษาจีน และภาษาอื่น ๆ มากขึ้น หลังจากที่ยกเลิกมานาน แบบแผนพฤติกรรมการทำงานของแรงงานชาวเมียนมาที่เป็นคนหนุ่มสาวรุ่นใหม่ในปัจจุบันจึงกำลังเปลี่ยนแปลง พัฒนาสู่ความทันสมัยตามกระโลกาภิวัตน์มากขึ้น

2. เงื่อนไข ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการทำงานของชาวเมียนมาและชาวไทยในบริษัทไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา

ผลการวิเคราะห์พบเงื่อนไขและปัจจัยสำคัญในวัฒนธรรมการทำงาน ดังนี้

2.1 เงื่อนไข

2.1.1 เงื่อนไขด้านกฎหมาย รัฐบาลเมียนมาได้ประกาศใช้กฎหมายส่งเสริมการลงทุนที่กำหนดลักษณะการทำงานของชาวเมียนมาและชาวต่างชาติในบรรษัทข้ามชาติไว้อย่างละเอียด และกำหนดให้ใช้ร่วมกับกฎหมายฉบับอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย ถ้าส่วนใดยังคลุมเครือให้อำนาจคณะกรรมการตีความได้ กลายเป็นเงื่อนไขสำคัญในการทำงานของชาวเมียนมาในบริษัทข้ามชาติไทยที่เข้ามาลงทุน ตัวอย่าง คำสั่ง**หมายเลข 11/2013** (Foreign Investment Rules) กำหนดเงื่อนไข ระยะเวลาการก่อสร้าง การขยายเวลา การให้เช่าช่วง/ จำนองที่ดิน/ อาคารที่ได้ รับอนุมัติการลงทุน การขายหุ้นแก่ชาวต่างชาติหรือชาวเมียนมา การทำประกันภัย การจ้างพนักงาน การขอรับการยกเว้นอาทิ ภาษี การนำเงินทุนเข้า-ออกประเทศ การโอนเงินตราต่างประเทศ บทลงโทษกรณีไม่ปฏิบัติตามระเบียบ และการแก้ไขข้อพิพาทไว้อย่างละเอียด กฎหมายเหล่านี้กลายเป็นเงื่อนไขการทำงานของชาวเมียนมาและชาวไทย

ในบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุน ซึ่งโดยทั่วไปกฎหมายนี้จูงใจ ชาวเมียนมาให้ความรู้สึกมั่นคงในการเข้ามาร่วมหุ้นหรือร่วมทุนกับนักลงทุนต่างชาติตามกฎหมายการลงทุนมากขึ้น รู้สึกมั่นใจในการเข้าทำงานหรือเข้าร่วมงานกับบริษัทข้ามชาติที่เข้าไปลงทุน ก่อให้เกิดค่านิยมการร่วมลงทุนกับนักลงทุนต่างชาติมากขึ้น เป็นแนวทางสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศตามที่รัฐต้องการ คนในประเทศไว้วางใจนำทุนที่สะสมไว้นอกระบบออกมาร่วมลงทุนกับต่างชาติ พร้อมกันนี้กฎหมายที่เกี่ยวข้องได้กำหนดเงื่อนไขให้นักลงทุนต่างชาติได้ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีแก่ชาวเมียนมาตามแผนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ ทำให้มองเห็นเป้าหมายชัดเจนว่าวันหนึ่งชาวเมียนมาจะสามารถเรียนรู้ที่จะดำเนินการได้ด้วยตนเอง ซึ่งกฎหมายต่าง ๆ เหล่านี้เพิ่งเกิดขึ้น ดังคำบอกเล่าที่ว่า

> “สมัยผมมาพม่าใหม่ ๆ ไม่มีใครมาลงทุน กฎหมายก็มีไม่มาก นักลงทุนสามารถเข้าถึงและเจรจากับเจ้าหน้าที่ระดับสูงที่รับผิดชอบได้โดยตรง เช่น รัฐมนตรี กฎ หมายที่มีอยู่สมัยนั้นสามารถให้ผู้รับผิดชอบตีความ ตัดสินใจดำเนินการได้ สมัยนั้นชาวต่างชาติที่เข้ามาลงทุนสามารถเป็นเจ้าของที่ดินได้ เช่น ที่สร้างอาคารแห่งนี้แต่ก่อนเป็นอาคารที่สูงที่สุดในกรุงย่างกุ้งเมื่อประมาณ 10 ปีที่ผ่านมา”
> (บทสัมภาษณ์นักลงทุนในกรุงย่างกุ้ง)

นอกจากนี้ ปัจจุบันยังมีกฎหมายและข้อบังคับอื่นอีกมากที่เป็นเงื่อนไขกำหนดลักษณะการทำงาน เช่น ชาวต่างชาติที่จะเข้าไปทำงานจะต้องมีวีซ่าธุรกิจ (Business Visa) เป็นต้น

2.1.2 เงื่อนไขด้านการค้าและการลงทุน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับอุปสงค์และอุปทานการตลาดที่ชาวเมียนมามีต่อสินค้าหรือผลผลิตจากบริษัทไทยสูงกว่าผลิตภัณฑ์เดียวกันจากประเทศอื่นๆ แม้จะมีราคาแพงกว่าแต่คนเมียนมายังนิยม จึงทำการตลาดได้ดี

> “คนเมียนมาชอบสินค้าไทยมากที่สุดและเกลียดคนไทยน้อยที่สุด”
> (บทสัมภาษณ์พนักงานบริษัทไทยแห่งหนึ่ง)

ประกอบกับระเบียบข้อบังคับและภาพรวมทางการค้าและการตลาดที่เกิดขึ้นอันเป็นสถานการณ์จริงยังไม่เข้มงวดกวดขันให้ปฏิบัติตามกฎหมายมากนัก เป็นเงื่อนไขให้ผู้ประกอบการค้าการลงทุนยังมีขวัญกำลังใจ

> ขณะเดียวกันประธานหอการค้าเมียนมาก็หวังอย่างยิ่งว่า
> “เมื่อการลงทุนจากต่างประเทศเพิ่มขึ้น แรงงานชาวเมียนมาที่ทำงานอยู่ในต่าง ประเทศ ส่วนหนึ่งจะเดินทางกลับ แม้ไม่ทั้งหมด แม้อัตราค่าจ้างงานในประเทศเมื่อเปรียบกันแล้วยังต่ำกว่าต่างประเทศอยู่มาก แต่ก็เป็นทางเลือกให้ผู้ที่มีเหตุผลความจำเป็นได้เดินทางกลับบ้านเริ่มต้นอย่างนี้เราพอใจ และจะพัฒนาต่อไป” (บทสัมภาษณ์ประธานหอการค้ากรุงย่างกุ้ง)

สอดคล้องกับคำบอกเล่าของแรงงานชาวเมียนมาที่กลับไปทำงานในประเทศเมียนมาว่า

> "ผมมีความจำเป็นที่ต้องอยู่บ้าน ดูแลครอบครัว จึงกลับมาทำงานที่นี่ ที่ย่างกุ้งก็ไม่ใช่บ้านผม บ้านผมอยู่เมาะลำไย แต่ไปมาสะดวก ถ้ามีโอกาสผมจะกลับไปทำงานที่ประเทศไทย ที่เมียนมาค่าแรงถูก ผมต้องทำล่วงเวลาทุกวันจึงจะพอมีเงินเหลือให้ครอบครัว"
> (บทสัมภาษณ์คนงานก่อสร้างโรงแรมและศูนย์การค้าแชงกรีล่า กรุงย่างกุ้ง)

2.1.3 เงื่อนไขเชิงนโยบาย รัฐบาลเมียนมาทุกยุคสมัยมีนโยบายส่งเสริมการค้า การลงทุน และการทำงานของแรงงานชาวเมียนมาในบรรษัทข้ามชาติที่ไปลงทุน เป็นต้นว่า นโยบายการส่งเสริมการค้า การลงทุน การพัฒนาอุตสาหกรรม การสร้างงานให้คนเมียนมามีงานทำ ถึงปัจจุบันรัฐบาลมียนมาก็ยังสืบสานอยู่ ด้วยมุ่งหวังจะได้พัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า สร้างความอยู่ดีมีสุขแก่พลเมืองให้มากที่สุดเท่าที่จะดำเนินการได้

2.2 ปัจจัย

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการทำงานของแรงงานชาวเมียนมาในบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุน ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ที่รัฐบาลและพลเมืองชาวเมียนมาคาดหวังว่า ถ้าการค้าและลงทุนของบรรษัทข้ามชาติเกิดขึ้นจะสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจให้เจริญเติบโต ก้าวไปสู่ความทันสมัย ยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้สูงขึ้นได้ ส่วนปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การทำให้การเมืองการปกครองที่มีความสลับซับซ้อนให้สามารถจะบริหารจัดการได้ง่ายขึ้น รัฐบาลจึงได้สร้างความเชื่อมั่นให้บรรษัทข้ามชาติที่เข้าไปลงทุนเกิดความไว้วางใจทางการเมืองว่าจะส่งเสริมการลงทุน และไม่ส่งผลกระทบต่อการลงทุน ไม่ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ขึ้น ส่วนปัจจัยทางวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่รัฐบาลเมียนมาและบรรษัทข้ามชาติไทยละเลยที่จะศึกษาเรียนรู้เพื่อการรู้เขา-รู้เรา อยู่ร่วมกันได้ สุดท้ายปัจจัยทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยังคงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ดึงดูดบรรษัทข้ามชาติให้เข้ามาลงทุนในประเทศนี้ เพราะทุกส่วนยังมีความอุดมสมบูรณ์

ส่วน "สหภาพแรงงาน" วัฒนธรรมใหม่ที่เกิดขึ้นในบริษัทขนาดใหญ่ ปัจจุบันยังไม่เข้มแข็งพอที่จะเคลื่อนไหวในระดับที่สามารถต่อรองกับรัฐและบรรษัทข้ามชาติได้ ด้วยปัจจัยอื่น เช่น กฎหมาย การสื่อสาร การศึกษา การติดต่อคมนาคมยังไม่สะดวก ทำให้การระดมพลังแสดงความคิดเห็นยังทำได้ไม่เต็มที่ ประกอบกับปัจจุบันแม้ว่าประเทศเมียนมาจะปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตย แต่พลเมืองยังไม่กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยหรือตรง ไปตรงมา ด้วยคงจะเคยชินกับสิ่งที่สืบเนื่องมาแต่อดีต

2.3 ปัญหา อุปสรรค

ผลการวิเคราะห์พบว่าส่วนใหญ่เนื่องมาจากบุคลากรในบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา ทั้งชาวเมียนมาและชาวไทยต่างไม่สนใจเรียนรู้ลักษณะสังคมและวัฒนธรรมของกันและกัน จึงเป็นบ่อเกิดปัญหาอุปสรรค เป็นต้นว่า

2.3.1 ปัญหาการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีแก่ชาวเมียนมา ตามนโยบายรัฐที่มุ่งพัฒนาคนให้เป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือหรือเป็นบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์สามารถทำหน้าที่แทนชาวต่างชาติในตำแหน่งได้ ตามเงื่อนไขกฎหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งบรรษัทข้ามชาติทุกบริษัทยอมรับว่าทำได้ยากเพราะคุณภาพของแรงงานยังสนองตอบต่อความต้องการได้ยาก

2.3.2 ปัญหาความซับซ้อนและคลุมเครือของกฎหมายที่เกี่ยวกับการค้า การลงทุน และอสังหาริม ทรัพย์ ด้วยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้าการลงทุนชาวต่างชาติหรือบรรษัทข้ามชาติหลายฉบับ ทำให้กระบวน การตัดสินใจยาก เกิดความล่าช้า เพิ่มค่าใช้จ่าย เกิดช่องทางให้ผู้ไม่หวังดีแสวงหาผลประโยชน์ และเกิดความไม่แน่นอน เพราะต้องอาศัยการตีความตามมติคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เช่น การเช่าที่ดินหรืออาคารสถานที่ นอกจากค่าเช่าแพงแล้วยังต้องจ่ายค่ามัดจำล่วงหน้าหนึ่งปี ไม่มีกฎ ระเบียบใด ๆ รองรับ เจ้าของจะยกเลิกการเช่าเมื่อใดก็ได้ ดังคำบอกเล่าที่ว่า

> "ที่นี่เราเลือกอะไรได้ไม่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอยู่อาศัยและที่ดิน ค่าที่พักแพงมาก ถ้าจะเช่ารายวันก็ไม่คุ้ม เช่าบ้านหลังหนึ่ง 6,000 เหรียญ หรืออพาร์ตเม้นท์ 4,000 เหรียญจะคุ้มกว่า และต้องจ่ายเป็นเงินสด จ่ายล่วงหน้า 1 ปี เราต้องหาเงินก้อนมาจ่ายล่วงหน้า สำหรับที่พักอาศัยที่คิดว่าราคาถูก ในทางกลับกันการเช่าโรงแรมพักห้องละ 100-200 เหรียญ เป็นห้องธรรมดา ราคาค่าที่พักค่อน ข้างสูงมาก ๆ บางครั้งอาจจะไม่มีที่พักด้วยซ้ำ" (บทสัมภาษณ์ผู้บริหารบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา)

ความซับซ้อนและความคลุมเครืออีกประการ คือ แต่ละรัฐจะตีความระเบียบข้อปฏิบัติตามกฎหมายและถือปฏิบัติแตกต่างกัน เป็นต้นว่า การจ่ายภาษีค่าขนส่ง ค่าผ่านทาง ค่าใช้เส้นทาง รถทุกคันต้องจ่ายค่าผ่านทางแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐแล้ว ยังต้องจ่ายค่าผ่านทางแก่เจ้าหน้าที่ชุมชนในอัตราที่ชุมชนกำหนดด้วย ปฏิบัติการหรือบริการใด ๆ จึงมักจะขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้ปฏิบัติที่มีต่อเรื่องนั้น ๆ หรือกลุ่มนั้นมากกว่าการยึดกฎหมายที่ประกาศไว้ ดังคำบอกเล่าที่ว่า

> "กลุ่มชาติพันธุ์ชาวเมียนมามักจะรวมกลุ่มทำงานอยู่ในบริษัทเดียวกันหรือสถานประกอบการเดียวกัน หากใครคนใดคนหนึ่งรู้สึกไม่พอใจต่อบริษัท จนถึงขั้นที่ลาออกจากงาน คนอื่น ๆ ในกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกันจะลาออกตามกันไป เมื่อถามว่าทำไมต้องลาออกด้วย เมื่อยังไม่ผิดอะไร เขาบอกว่าการงานเพิ่งได้มา ออกไปก็หาใหม่ได้ แต่ความเป็นพี่เป็นน้องติดตัวมาแต่เกิดหาใหม่ไม่ได้ พี่น้องสุขทุกข์ต้องร่วมกัน" (บทสัมภาษณ์เจ้าของธุรกิจในกรุงย่างกุ้ง)

2.3.3 ปัญหาการไม่รู้เขา-รู้เราในวัฒนธรรมการทำงานในบริบทที่เกี่ยวข้องระหว่างชาวเมียนมากับชาวไทยที่ทำงานร่วมกัน เป็นปัญหาและความต้องการที่ชาวเมียนมาซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติไทยได้สะท้อนให้เห็นผ่านแบบสอบถามและเวทีเสวนาว่า พวกเขาต้องการเรียนรู้ อยากมีความรู้ความเข้าใจในโครงสร้าง กลไก และระบบการบริหารจัดการของบรรษัท อยากเรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรมไทย อยากเป็นเพื่อนกับคนไทย อยากชวนคนไทยไปเยี่ยมชุมชนพวกเขา ฯลฯ ซึ่งความต้องการเหล่านี้ชาวไทยในบางบริษัทได้ตอบสนองและถือปฏิบัติเป็นแบบอย่างจนได้รับการชื่นชมจากชาวเมียนมาแล้วแต่ยังมีอีกมากมายที่ละเลยจนกลายเป็นปัญหาความไม่เข้าใจต่อกันขึ้น

โดยสรุปปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ส่วนใหญ่มาจากรากฐานทางสังคมและวัฒนธรรมของแรงงานชาวเมียนมาและชาวไทย เนื่องจากบริษัทเน้นให้บุคลากรทุกฝ่ายใช้ความรู้เชิงเทคนิค

ปฏิบัติงานตามตำแหน่งบทบาทหน้าที่เป็นหลัก ขาดการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมพื้นฐานของบุคลากร

3. แนวทางการแก้ปัญหาและการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานของชาวเมียนมาและชาวไทยในบริษัทไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา

ผลการวิเคราะห์พบแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานของชาวเมียนมาและชาวไทย ดังนี้

3.1 แนวทางแก้ปัญหาการทำงาน

ผลจากการวิเคราะห์ปัญหาการทำงานตามแนวคิดกระบวนการเรียนรู้สามารถกำหนดแนวทางแก้ ปัญหาได้ ดังนี้

3.1.1 ปัญหาที่เนื่องมาจากกฎหมาย นโยบาย และระเบียบปฏิบัติทางราชการ เช่น เงื่อนไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานชาวเมียนมา เงื่อนไขการค้าและการลงทุนของบรรษัทข้ามชาติไทยในเมียนมา เงื่อนไขเชิงนโยบายของรัฐด้านการส่งเสริมการค้า การลงทุน สามารถสร้างแนวทางการแก้ปัญหาและอุปสรรคได้ ดังนี้

1) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการลงทุนไทยควรศึกษาเรียนรู้กฎหมายและระเบียบปฏิบัติต่างๆ ของรัฐบาลเมียนมา (และประเทศอื่น ๆ) ที่เกี่ยวกับการค้าและการลงทุนของบริษัทข้ามชาติที่ประกาศใช้และที่เกี่ยวข้องกับระบบและกลไกที่รับผิดชอบให้ทันสมัยอยู่เสมอ แล้วเผยแพร่ให้ผู้สนใจประกอบการค้าการลงทุนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

2) ควรมีบุคลากรภาครัฐของไทยที่มีความรู้ ความเข้าใจสังคมและวัฒนธรรมเมียนมาอย่างลึกซึ้ง แม่นยำ ทำหน้าที่เป็นกลไกให้คำแนะนำและตอบคำถามเกี่ยวกับกฎหมายการค้าและการลงทุนในประเทศเมียนมาได้อย่างชัดเจนแก่ผู้สนใจ และสามารถประสานงานเบื้องต้นให้ผู้สนใจพบปะกับผู้ที่เกี่ยวข้องในประเทศเมียนมาได้

3) ควรฝึกฝนพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เป็นฝ่ายสนับสนุนการค้าและการลงทุนในประเทศเมียนมา ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ช่องทางความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวเนื่องกับการลงทุนและสามารถวิเคราะห์สังเคราะห์กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบปฏิบัติ ที่รัฐเมียนมาสร้างสรรค์ขึ้นใหม่หรือประกาศใช้ใหม่ รวมทั้งมีความกล้าหาญในการนำข้อมูลข่าวสารสู่สังคมให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้สนใจได้รู้เข้าใจได้ถูกต้องด้วย

3.1.2 ปัญหาที่เนื่องมาจากลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวด ล้อมในประเทศเมียนมา พบว่า ควรใช้กระบวนการเรียนรู้สร้างความรู้ความเข้าใจและเข้าถึงองค์รวมของชุมชนท้องถิ่นผ่านวิธีการเรียนรู้แบบต่าง ๆ ตามหลักการที่นำเสนอไว้ข้างต้นมาแก้ปัญหาดังกล่าว เป็นต้นว่า

1) ส่งเสริมการเรียนรู้-เข้าใจภาษาวัฒนธรรมการทำงานและชีวิตวัฒนธรรมรูปแบบต่างๆ ของชาวเมียนมาขึ้นในองค์กร เพื่อสร้างทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมแก่บุคคลากรทุกฝ่ายในบริษัท เช่น ใช้การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมบุคลากรได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลการดำเนินงานในกลุ่มงานนั้น ๆ ใช้การเรียนรู้แบบแนวราบส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างบุคลากร เพื่อพัฒนาสู่ความรักความผูกพัน เป็นต้น

2) ส่งเสริมการนำกระบวนการเรียนรู้มาจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยสร้างการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่จัดขึ้นในหลายโอกาสของสังคม เช่น วันปีใหม่ วันชาติ เพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่มได้ร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เพื่อจะได้รู้เขา-รู้เรา-เข้าใจสิ่งต่าง ๆ ร่วมกันเป็นเพื่อนที่ดีต่อกัน ทำงานร่วมกันได้

3.1.3 ปัญหาส่วนที่เนื่องมาจากวัฒนธรรมพื้นฐานของบุคลากรทุกระดับที่ทำงานอยู่ในบรรษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา เช่น การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีแก่ชาวเมียนมา ความซับซ้อน และคลุมเครือของกฎหมาย การไม่รู้เขา-รู้เราในการทำงาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้สามารถใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อเข้าถึงผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ตามลำดับขั้น 6 ขั้นตอน มาแก้ไขและพัฒนาได้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ส่งเสริมการเรียนรู้ตามความเหมาะสมแก่บุคลากรทุกกลุ่มในบริษัท เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกกลุ่มได้รับรู้สาระข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจนเกิด “ความรู้ที่ชัดแจ้ง” ขึ้น สามารถเชื่อมโยงเหตุปัจจัย ความเป็นเหตุเป็นผลระหว่างความรู้เรื่องนั้น ๆ กับความรู้เรื่องอื่น ๆ จนสามารถใช้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

ขั้นที่ 2 ฝึกฝนการใช้ความรู้ที่ชัดแจ้งให้เกิดทักษะที่เจริญก้าวหน้าจากขั้นพื้นฐานสู่ขั้นสามัญ ขั้นเชี่ยวชาญ และขั้นเชี่ยวชาญพิเศษ เช่น ฝึกฝนการใช้ภาษาสื่อสารจนสามารถพูด อ่าน เขียนได้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

ขั้นที่ 3 ใช้ทักษะที่พัฒนาแล้วมาสร้างค่านิยม ความเชื่อและทัศนคติให้ปรากฏชัดเจนว่า การปฏิบัติงานหรือทำงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างเชี่ยวชาญนั้นคือการเข้าถึงเกียรติยศ ศักดิ์ศรี ความเข้มแข็ง มั่นคง และคุณค่าความดีงามที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคล องค์กร และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 4 ใช้ค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติในทักษะที่พัฒนาเข้มแข็งมั่นคงแล้วนั้นมาสร้าง สรรค์นวัตกรรมใหม่ขึ้นในฝ่ายหรือกลุ่ม เพื่อพัฒนาและขยายประสิทธิภาพการทำงานให้สนองตอบต่อความต้องการของสังคมเพิ่มขึ้น เช่น สร้างผลิตภัณฑ์ขึ้นใหม่ที่มีอัตลักษณ์เพื่อสังคม “เมียนมา” โดยตรง

ขั้นที่ 5 นำนวัตกรรมใหม่หรือผลิตภัณฑ์ใหม่มาทดลองใช้เพื่อปรับปรุง พัฒนาให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพสนองตอบความต้องการของสังคมได้ตามมาตรฐานและค่านิยมทางสังคม

ขั้นที่ 6 เผยแพร่นวัตกรรมใหม่สู่สังคม โดยการนำสิ่งนั้น ๆ มาใช้ประโยชน์ด้วยตนเองหรือใช้ในองค์กรตนเอง เป็นตัวอย่างแก่สังคม แล้วจึงเผยแพร่สู่สังคมทั่วไป พร้อมทั้งได้แสดงความกล้าหาญทางจริยธรรมที่เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมหากสิ่งนั้น ๆ ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

แนวทางการใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อเข้าถึงผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ทั้ง 6 ขั้นตอน ดังกล่าวข้างต้น สามารถแก้ปัญหาส่วนที่เนื่องมาจากวัฒนธรรมพื้นฐานของแรงงานและบุคลากรที่ทำงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยแต่ละขั้นตอนได้ให้การเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนาความสามารถและสร้างความเฉลียวฉลาดอย่างบูรณาการระหว่างมิติทางกาย จิต สังคม และปัญญาของบุคลากรให้เชื่อมโยงถึงกันอย่างสมดุลตลอดเวลา

3.2 แนวทางพัฒนาการทำงาน

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า สามารถใช้กระบวนการเรียนรู้วิธีการต่าง ๆ มาพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานของชาวเมียนมาและชาวไทยในบรรษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา ได้ดังนี้

3.2.1 ใช้การจัดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม (Learning Participation) มาพัฒนาศักยภาพของบริษัทข้ามชาติไทยที่เข้าไปลงทุนในประเทศเมียนมา โดยการกำหนดให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการลงทุนของประเทศไทยและสถานทูตไทยในประเทศเมียนมา ร่วมมือจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมแก่นักธุรกิจไทย รวมทั้งผู้สนใจที่เข้าไปประกอบการค้าการลงทุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ทำงานอยู่ในบริษัทหรือกลุ่มต่าง ๆ ได้ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ บทเรียน และร่วมสร้างสรรค์แนวทางการมีส่วนร่วมที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการร่วมกันสร้าง "ความรักความสามัคคีในกลุ่มนักธุรกิจไทย" และ "สร้างแกนนำ" ที่สามารถหลอมรวมใจนักธุรกิจไทยสู่การร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ และร่วมประเมินผลตามกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เพื่อขับเคลื่อนพลังธุรกิจไทยให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง จนได้ชื่อว่าเป็นผู้ร่วมพัฒนาประเทศเมียนมาอย่างจริงใจ

3.2.2 ใช้วิธีการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม (Learning Participation) เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานแก่แรงงานชาวเมียนมาและบุคลากรในบรรษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมาในประเด็นต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เช่น

1) จัดการเรียนรู้วัฒนธรรมพื้นฐานเพื่อให้เกิดการรู้เขา–รู้เรา-เข้าใจ และเข้าถึงตามความต้อง การของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ เช่น เทคนิคการทำงาน การเจรจาต่อรอง การเจรจาธุรกิจ การทักทาย การเรียนรู้และใช้ภาษา การแต่งกาย การบริโภคอาหาร ฯลฯ ที่ถูกต้องตามขนบธรรมเนียมประเพณีของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2) จัดการเรียนรู้เชิงประเด็นตามความต้องการของบุคลากร เช่น ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาเพื่อการสื่อสาร การใช้ภาษาอังกฤษและภาษาไทยแก่ชาวเมียนมา การใช้ภาษาพม่าแก่ชาวไทยควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน

3) จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เข้าใจคุณค่าความสำคัญของวัฒนธรรมเพื่อนร่วมงาน เป็นต้นว่า การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนในบริบทของโรงงานหรือบริษัทและชุมชนท้องถิ่นหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในเทศกาลสำคัญตามขนบธรรมเนียม ประเพณี ชุมชนเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการเยี่ยมชุมชนในโอกาสต่าง ๆ เป็นต้น

โดยสรุป กระบวนการเรียนรู้วิธีการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นนี้ คือ แนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานของแรงงานชาวเมียนมาและชาวไทยในบรรษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา ที่บุคลากรทุกฝ่ายอยากให้เกิดขึ้น ด้วยรัฐบาลเมียนมาก็ได้บัญญัติเป็นกฎหมายไว้ด้วย ขณะที่นักลงทุนไทยก็ตระหนักดีแล้วว่าจะต้องสร้างการมีส่วนร่วมและสร้างความร่วมมือกับบุคลากรชาวเมียนมาและชาวไทยให้เข้มแข็งมากขึ้น ไม่ควรปล่อยให้เกิดการแข่งขันทางการค้าการลงทุนในกลุ่มนักลงทุนชาวไทยกันเองด้วย การจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ จึงเป็นแนวทางจำเป็นที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนในปัจจุบัน

อภิปรายผล

การนำแนวคิดการเรียนรู้ตามกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) แบบต่าง ๆ ที่ PhlaiNoi and Sirikwan (2010) นำเสนอไว้ ร่วมกับแนวคิดการแตกหักขาดตอนและแนวคิดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมาใช้วิเคราะห์วัฒนธรรมการทำงานของชาวเมียนมาและชาวไทยในบริษัทไทยในประเทศเมียนมา จากรายงานการศึกษาวิจัย (ดังกล่าวข้างต้น) สามารถอภิปรายผลเพื่อตอบคำถามบทความที่กำหนดไว้ว่า

1. ลักษณะวัฒนธรรมการทำงานของชาวเมียนมาและชาวไทยในบริษัทไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา ทุกกลุ่มบุคลากรยังขาดการเรียนรู้ตามนิยามและความหมายการเรียนรู้ ด้วยบุคลากรทุกกลุ่มยังเน้นการทำงานตามบทบาทหน้าที่ แบบแยกส่วน หน้าที่ใครหน้าที่มัน ที่เป็นผลพวงจากแนวคิดการแตกหักขาดตอนที่เข้ามาเป็นพลังเปลี่ยนแปลงลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งเกิดขึ้น เป็นอยู่ ในปัจจุบันทั้งในประเทศเมียนมาและประเทศไทย ทำให้ลักษณะการเรียนรู้คู่การทำงาน การแนะนำให้ความรู้คู่การทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางการเรียนรู้ที่สามารถเพิ่มทักษะด้านต่างๆ สู่ความสามารถและความฉลาดไหวพริบเกิดขึ้นน้อยมาก

2. เงื่อนไขหรือเหตุปัจจัยสำคัญที่ทำให้วัฒนธรรมการทำงานมีลักษณะดังกล่าว เกิดจากกระบวนการเรียนรู้สมัยใหม่ที่เข้ามาพร้อมกับกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ระบบการเรียนรู้ที่เน้นการรู้เขา-รู้เรา-เข้าใจ และเข้าถึง เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุข ถูกกระทำให้แตกหัก ขาดตอนสูญหาย มีการเรียนรู้ที่มุ่งสู่การแข่งขัน การชิงไหวชิงพริบ การแย่งชิงทรัพยากร การสร้างความมั่นคงและมั่งคั่งแก่ตนเอง หรือวงศ์ตระกูลเข้ามาแทนที่ ทำให้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การมีน้ำใจ ถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อการอยู่ร่วมกันฉันท์เพื่อนขาดหายไป วัฒนธรรมการทำงานของชาวเมียนมาและชาวไทยจึงขาดการเรียนรู้ ขาดการแบ่งปัน ทุกคนอยากได้เงินก่อนการอยากได้เพื่อน ในวัฒนธรรมการทำงานดังกล่าว จึงมีปัญหามากมาย เช่น ปัญหาความซับซ้อน คลุมเครือด้านกฎหมาย ปัญหาการถ่ายทอดเทคโนโลยี ปัญหาความไม่รู้เขา-รู้เราในทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เป็นต้น

3. แนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานดังกล่าว เมื่อพิจารณาตามแนวคิดการเรียนรู้บนสถานการณ์การแตกหักขากตอนที่เกิดขึ้น ควรเริ่มต้นแก้ปัญหาและพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน ทั้งชาวไทยและชาวเมียนมา นั่นคือ ควรพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มไปพร้อม ๆ กัน โดยใช้การจัดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม (Learning Participation) พัฒนาศักยภาพบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา และพัฒนาศักยภาพการทำงานแก่แรงงานชาวเมียนมาและชาวไทยในบรรษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา เพื่อสร้างการรู้เขา-รู้เรา-เข้าใจ และเข้าถึงที่นำไปสู่การอยู่ร่วมกันฉันเพื่อนในการทำงาน บนทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางวัฒนธรรมของประเทศเมียนมา ประเทศไทย และประชาคมอาเซียนและอาเซียนพลัสได้อย่างมีประสิทธิภาพสืบไป

ข้อเสนอแนะ

ผลงานที่ได้จากโครงการวิจัยนี้สามารถประยุกต์ใช้เพื่อการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในกลุ่ม องค์กรอื่น ๆ ชุมชน ท้องถิ่น หรือประเทศชาติ ประเทศไทยควรส่งเสริมการวิจัยกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) ผ่านวิธีการเรียนรู้แบบต่าง ๆ ดังกล่าวให้มากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้คนไทยได้เรียนรู้การสร้างความรู้ที่นำไปสู่ความเข้าใจและการเข้าถึงคุณค่า ความสำคัญของสังคมและวัฒนธรรมพื้นบ้านได้ด้วยตนเอง เพื่อคนไทยจะได้ร่วมอนุรักษ์และพัฒนาคุณลักษณะ “สยามเมืองยิ้ม”

ที่พร้อมจะเป็นเพื่อนร่วมคิดเป็นมิตรที่ดีกับผู้คนทุกกลุ่มชาติพันธุ์สืบต่อจากบรรพชนไทย ที่ซึ่งเป็นสิ่งที่ชาวเมียนมายอมรับว่า นี่คือลักษณะเด่น ดีงามเฉพาะของคนไทยที่ทำให้ชาวเมียนมาเกลียดคนไทยน้อยที่สุดในบรรดาคนชาติต่าง ๆ ที่หลั่งไหลเข้าสู่ประเทศเมียนมาตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นปัจจุบัน

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปีงบประมาณ 2559

Reference

Nawarat PhlaiNoi and Somsri Sirikwan (Editors). (2010). **prārom wāduāi kānsuksā Thai ruām botkhwām wāduāi kānsuksā Thai** [Pillar on Thai education, including articles on Thai education]. Bangkok: PA Living Company Limited.

Renu Muenjanchoey, Sophana Srichampa, and Iam Thongdee. (2016). **kāncẖatkān khwāmlāklāi thāng watthanatham khoṇng rængngān Phamā: koṛanī suksā watthanatham kānthamngān khoṇng rængngān Phamā nai boṛisat Thai nai prathēt mīa noṃā (raingān wicẖai)** [Managing Cultural Diversity in the Multinational Cooperations: Case Studies of Burmese Labors Working Culture in the Thai Companies in Myanmar]. Nakhon Pathom: Research Institute for Languages and Cultures of Asia, Mahidol University.

Thirawut Senamkham. (2004). ʻOṛachun ʻappapādurai kap manō that thoṇngthin khām thoṇngthin (Translocalities) [Arjun Appadurai with local conceptions across localities. (Translocalities)]. **Political Science Substance**. 25(1). 103-149.