



06

การเรียนรู้กับการทำงานของบุคลากรบริษัทข้ามชาติไทย ในประเทศเมียนมา

Learning and Working of Thai Multinational Corporation Personnel in Myanmar

Received: November 17, 2021 | Revised: May 31, 2022 | Accepted: May 31, 2022

ดร.เรณู เหมือนจันทร์ไชย *

Dr. Renu Muenjanchoey

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวัฒนธรรมศึกษา สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล อีเมล: renu.mue@mahidol.edu

Assistant Professor, Program in Cultural Studies, Research Institute for Languages and Cultures of Asia, Mahidol University. email: renu.mue@mahidol.edu

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การเรียนรู้กับการทำงานของบุคลากรในบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมาจากรายงานการวิจัยโครงการ “การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานพม่า: กรณีศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของแรงงานพม่าในบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา” ผลการวิเคราะห์พบว่า การเรียนรู้กับการทำงานที่หมายถึงการได้รับความรู้ ความเข้าใจจากการทำงานที่เป็นประสบการณ์ นำไปใช้เพื่อเข้าถึงผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่รวมตัวขึ้นจากยุคดั้งเดิมแล้ววิวัฒนาการผ่านยุคสมัยต่างๆ ทำให้นิยาม ความหมาย กระบวนการ และวิธีการเรียนรู้แบ่งแยกจากเดิม การเรียนรู้ในระบบการศึกษาที่เรียกว่า “การเรียนรู้แบบสมัยใหม่” เป็นรูปแบบการเรียนรู้ลักษณะหนึ่งที่ผลิตคนไปทำงานตามความต้องการของสังคมปัจจุบัน ขณะที่การเรียนรู้ตามนิยามและความหมายเดิมซึ่งเรียกว่า “การเรียนรู้แบบพื้นบ้าน” ยังคงมีอยู่ในบางพื้นที่ เช่น ประเทศเมียนมาที่ยังไม่สามารถจัดการเรียนรู้แบบสมัยใหม่ได้เพียงพอต่อความต้องการของสังคมเมื่อบริษัทข้ามชาติเข้าไปลงทุน จึงต้องรับบุคลากรที่มีการเรียนรู้แบบพื้นบ้านเข้ามาทำงาน บริษัทบางแห่งต้องจัดทำแผนส่งเสริมการเรียนรู้คู่การทำงานแก่บุคลากร จึงสามารถประกอบการต่อไปได้ แต่บางแห่งไม่มีแผนดังกล่าว ทำให้เกิดปัญหาการทำงาน เช่น ไม่สามารถถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชาวเมียนมาได้ตามสัญญาที่ให้ไว้กับรัฐบาล ข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์พบว่า ในสถานการณ์นี้บริษัทข้ามชาติควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้แบบพื้นบ้านโดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้คู่การทำงานแก่บุคลากรขึ้นในบริษัทอย่างเป็นระบบ เพื่อให้กระบวนการและวิธีการเรียนรู้ดังกล่าวสร้างการเรียนรู้กับการทำงานแก่บุคลากรได้ตามความต้องการ

คำสำคัญ: การเรียนรู้, การเรียนรู้กับการทำงาน, บริษัทข้ามชาติไทย, เมียนมา

A b s t r a c t

This article aims to analyze learning and working of personnel in Thai multinational corporations investing in Myanmar, and is the result of a research study on the project “Managing Cultural Diversity in the Multinational Corporations: Case Studies of Burmese Labors’ Working Culture in the Thai Companies in Myanmar”. The results of the analysis revealed that learning through working is a means of acquiring knowledge. Experience-based understanding is used to reach the desired outcomes of working effectively. It is a learning culture that has emerged from the usual convention and evolved through different eras to define its meaning. “Modern learning” processes and methods are separated from the old style of learning in the education system, and are a form of learning that produces people ready to work according to the needs of today’s society. Learning according to the original definition, or “folk learning,” still exists in some areas, such as Myanmar, where there is too little modern learning management to meet the needs of society. When multinational corporations come to invest, they have to recruit local personnel with local learning to do the work. Some corporations have to prepare plans to promote learning and work for their personnel so that they can continue to operate. But some places don’t have such a plan, causing problems for work. For example, it is not possible to deliver technology to the Myanmar people as the corporations have promised with the government. The analysis suggested that in this situation, multinational corporations should focus on traditional learning by organizing educational activities. Knowledge of working partners for personnel in the corporation should be systematic, so that such processes and methods of learning can create learning and working for personnel according to their needs.

Keywords: Learning, learning and working, Thai multinational corporations, Myanmar

บทนำ

ด้วยประเทศเมียนมาปัจจุบันยังไม่สามารถจัดการศึกษาแบบสมัยใหม่ หรือการศึกษาในระบบการศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรสาขาวิชาต่างๆ ได้ตามความต้องการของภาคเอกชนหรือบริษัทต่างๆ ที่เข้าไปลงทุนในประเทศ ดังนั้น การเรียนรู้กับการทำงานของบุคลากรในบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา จึงเป็นประเด็นสำคัญที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญการทำงานด้านต่างๆ ของบริษัทข้ามชาติไทย บทความนี้จะได้นำรายงานการวิจัยเรื่อง “การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานพม่า: กรณีศึกษาวัฒนธรรมการทำงาน of แรงงานพม่าในบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา” มาวิเคราะห์เพื่อค้นหว่า “การเรียนรู้กับการทำงานของบุคลากรบริษัทข้ามชาติไทยในประเทศเมียนมา” มีลักษณะเป็นอย่างไร ทำไมจึงเป็นอย่างนั้น และแนวทางการเข้าถึงการเรียนรู้กับการทำงานเป็นอย่างไร เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการการค้าการลงทุนของบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมาและหรือประเทศอื่นๆ สืบไป

วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์การเรียนรู้กับการทำงานของบุคลากรจากรายงานการวิจัยเรื่อง “การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานพม่า:

กรณีศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของแรงงานพม่าในบริษัทข้ามชาติไทยที่
ไปลงทุนในประเทศเมียนมา”

เอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1.1 รายงานการวิจัยเรื่อง “การจัดการความหลากหลายทาง
วัฒนธรรมของแรงงานพม่า: กรณีศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของ
แรงงานพม่าในบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา” เป็น
เอกสารที่นำมาวิเคราะห์เพื่อค้นหา “การเรียนรู้กับการทำงานของบุคลากร
บริษัทข้ามชาติไทยในประเทศเมียนมา” ครั้งนี้ โครงการวิจัยนี้ได้รับทุน
สนับสนุนการวิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จากสำนักงานคณะ
กรรมการวิจัยแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมการทำงาน
เงื่อนไข ปัจจัย ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้
วัฒนธรรมการทำงานและวัฒนธรรมเพื่อนร่วมงานแก่บุคลากรที่ทำงานอยู่ใน
บริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา คือ
บริษัทข้ามชาติไทยขนาดใหญ่ที่ลงทุนในช่วง 5-10 ปี จำนวน 1 บริษัท และ
ช่วง 3-5 ปี จำนวน 1 บริษัท บริษัทขนาดเล็ก คือ กลุ่มธนาคารเพื่อบริการ

และการลงทุน 5 บริษัท กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ 4 บริษัท และกลุ่มการค้าและบริการ 2 บริษัท ศึกษาในพื้นที่เมืองอย่างกุ้ง และบริบทที่เกี่ยวข้อง ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ประมวลข้อมูลเอกสารจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศไทยและประเทศเมียนมา ประมวลข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มเป้าหมาย โดยวิธีการสัมภาษณ์ตามแบบสอบถามและตามแนวคำถาม จัดเวทีสนทนากลุ่มกับผู้แทนบุคลากรทุกกลุ่ม ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลกลุ่มผู้บริหารระดับต้น สัมภาษณ์ประธานหอการค้าเมืองอย่างกุ้ง ผู้ช่วยทูตไทยและเจ้าหน้าที่สถานทูตไทยในย่างกุ้ง และแรงงานชาวเมียนมาที่เคยมาทำงานในประเทศไทย จัดเวทีตรวจสอบข้อมูลและคืนความรู้สู่ผู้แทนกลุ่มเป้าหมาย สังเกตและเข้าร่วมกิจกรรมที่เกิดขึ้นในโอกาสต่างๆ แล้วนำข้อมูลมาตรวจสอบ เรียบเรียง จัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์ตามหลักการและแนวคิดที่ใช้ศึกษา จากนั้นจึงเรียบเรียงความรู้ตามวัตถุประสงค์ โดยได้ผลการศึกษาโดยสรุป ดังนี้

1.1.1 ผลการศึกษาเชิงกระบวนการ ประการแรก การติดต่อประสานงาน การค้นหากลุ่มเป้าหมาย การจัดทำแบบสอบถาม การเก็บข้อมูล การจัดเวทีสนทนา การสัมภาษณ์ การคืนข้อมูล ฯลฯ ได้ให้บทเรียนที่คณะผู้วิจัยได้เรียนรู้แล้วสรุปเป็นความรู้เพื่อนำมาใช้ดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ตามแผนที่กำหนดไว้ เป็นการสร้างความรู้ควบคู่การดำเนินงานการตลอดเวลา ทำให้ลดความเสี่ยงในการดำเนินงานโครงการและดำเนินการได้ตามเป้าหมาย ประการที่สอง ผลลัพธ์จากการดำเนินงานต่างๆ ทั้งการประมวลข้อมูลเอกสาร การประสานงาน การออกภาคสนาม ฯลฯ คือ การเพิ่มทุนทางสังคมและวัฒนธรรมแก่คณะผู้วิจัย ทำให้ได้เพื่อน เครือข่าย ได้มีโอกาสเรียนรู้ลักษณะต่างๆ ทางสังคมและวัฒนธรรมของกลุ่มเป้าหมาย และบริบทที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งได้รับความไว้วางใจจากกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งนอกจากเป็นทุนทางสังคมเพื่อการดำเนินงานวิจัยในโครงการนี้แล้ว ยังเป็นทุนเครือข่ายทางวิชาการระหว่างประเทศที่พร้อมสร้างความร่วมมือประเด็นที่เกี่ยวข้องสืบต่อมาด้วย ประการที่สาม คณะผู้วิจัยได้มีโอกาสเรียนรู้ลักษณะ

ต่างๆ ของพื้นที่วิจัยที่นอกเหนือจากประเด็นต่างๆ ในโครงการวิจัย ทำให้ได้ความรู้พื้นฐานที่เป็นประโยชน์ต่อการตั้งโจทย์เพื่อการศึกษาวิจัยประเด็นต่างๆ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในโอกาสต่อไป

1.1.2 ผลการศึกษาเชิงวัตถุประสงค์ โครงการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ดังผลการศึกษาโดยสรุป ดังนี้

ข้อที่ 1 ลักษณะวัฒนธรรมการทำงานของแรงงานพม่าในบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา สรุปผลได้ 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นแรก บริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมามีลักษณะหลากหลาย ทั้งขนาด ประเภท และเป้าหมาย ซึ่งบริษัทขนาดใหญ่ เป็นต้นว่า บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ หรือซีพี หรือบริษัท Myanmar C.P. Livestock Co.Ltd. บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หรือเอสซีจี บริษัทปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน) หรือปตท. บริษัทด้านการเงิน เช่น ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธนาคารจากประเทศไทย ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) บริษัทกลุ่มการค้าและบริการ เช่น บริษัทอาหารทะเล และการขนส่ง จำกัด บริษัทเมียนมาร์ อลิแอนเวนเจอร์ บริษัทบางกอกคิทเช่น และร้านอาหารไทยอย่างกึ่ง รวมทั้งกลุ่มฟรีแลนซ์ นักเสี่ยงโชค นักลงทุนในรูปแบบอื่นๆ บางกลุ่มเข้าไปลงทุนนานกว่า 15 ปี บางกลุ่มลงทุนมานานแต่หยุดการดำเนินงานไปตามเงื่อนไขของรัฐบาลเมียนมาและกลับมาเริ่มใหม่สมัยประชาธิปไตย และมีบางกลุ่มเพิ่งเข้ามาใหม่

ประเด็นที่สอง ลักษณะการบริหารจัดการบริษัท องค์กร กลุ่มเพื่อประกอบการค้าการลงทุนในเมียนมา ส่วนหนึ่งเป็นบริษัทข้ามชาติไทยที่จดทะเบียนจัดตั้งในนามคนไทย อีกส่วนหนึ่งจดทะเบียนจัดตั้งในนามคนเมียนมา ตามกฎหมายส่งเสริมการลงทุนของเมียนมา ด้านการดำเนินงาน บริษัทมิคไทยเป็นผู้บริหารสูงสุด ดูแลกิจการภาพรวม แบ่งความรับผิดชอบลงสู่บุคลากรชั้นสูง ชั้นกลาง ชั้นต้น ทั้งชาวไทยและชาวเมียนมา โดยมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นที่สาม ลักษณะการทำงานของบุคลากรชาวเมียนมาและชาวไทยในบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา สถานภาพการทำงาน ชาวไทยเป็นบุคลากรประจำ ชาวเมียนมามีทั้งบุคลากรชั่วคราวประจำ และทำงานเหมา ชาวไทยส่วนใหญ่ใช้ภูมิปัญญาจากการศึกษาสมัยใหม่ที่ติดตัวมาพร้อมกับการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา มาทำงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่วนชาวเมียนมา ส่วนหนึ่งใช้ภูมิปัญญาจากการศึกษาสมัยใหม่ในระบบที่ติดตัวมาพร้อมกับประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา แต่ส่วนใหญ่ใช้การเรียนรู้แบบพื้นบ้านผ่านตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา นำมาทำงานในบทบาทหน้าที่ตามคำแนะนำบอกกล่าวของหัวหน้างานหรือผู้รับผิดชอบ แล้วค่อยสั่งสมเป็นประสบการณ์เพื่อการทำงานสืบไป

ข้อที่ 2 ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานพม่าในบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา จากรายงานการวิจัยพบว่า **ประการแรก** การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีแก่ชาวเมียนมาตามนโยบายรัฐบาลเมียนมาที่ทำได้ไม่ทันตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ ด้วยบุคลากรชาวเมียนมาขาดความรู้พื้นฐานที่จะรับการถ่ายทอดเทคโนโลยี ต้องอาศัยเวลาทำงานสั่งสมความรู้เป็นประสบการณ์ที่เพียงพอจึงจะสามารถรับการถ่ายทอดได้ จึงต้องเจรจาต่อรองกับรัฐบาลอยู่เนืองๆ **ประการที่สอง** ความรู้เรา-รู้เขาในวัฒนธรรมการทำงานและวัฒนธรรมเพื่อนร่วมงานของแรงงานพม่า ยังมีไม่เพียงพอ ดังสรุปผลจากแบบสอบถามบุคลากรชาวเมียนมากลุ่มผู้บริหารระดับต้น (จำนวน 89 คน จาก 3 บริษัท) ประเด็นความรู้-เข้าใจลักษณะทั่วไปของบริษัทที่ตนเองทำงาน มีอยู่ในระดับน้อย ประเด็นความรู้-เข้าใจวัฒนธรรมเพื่อนร่วมงานในบริษัทที่ตนเองทำงาน เช่น ภาษา ศาสนา ความเชื่อ ค่านิยม ขนบธรรมเนียม ฯลฯ มีอยู่ในระดับน้อยด้วย และยังมีปัญหาอุปสรรคความไม่รู้ไม่เข้าใจวัฒนธรรมเมียนมาของบุคลากรชาวไทย เช่น วัฒนธรรมการทำธุรกิจ ซึ่งแต่ละสังคมแตกต่างกัน เช่น การเจรจาธุรกิจ สังคมไทยอาจเริ่มต้นเจรจากับเจ้าหน้าที่ระดับต้นสู่ระดับสูง

ได้ แต่สังคมเมียนมาต้องเริ่มต้นเจรจาจากระดับสูงลงมา เทคนิคการเจรจา ต้องยกย่องชื่นชมวัฒนธรรมเมียนมาจึงจะเสริมพลังการเจรจาได้ การนัดหมาย เมื่อนัดแล้ว ผู้เข้าพบต้องไปพบตรงเวลาหรือก่อนเวลา แต่จะได้พบก่อนหรือตรงหรือหลังเวลาสองสามชั่วโมง ขึ้นอยู่กับฝ่ายที่ให้การนัดหมาย ถือเป็นเรื่องปกติของสังคมเมียนมา ที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน การพบก่อนหรือหลังเวลานัดหมายจึงไม่ใช่เรื่องที่เสียหาย แต่ถ้านัดแล้วไม่ไปพบหรือไปแล้วกลับมาก่อนด้วยผิดเวลาจะเกิดผลเสียหายแน่นอน

ข้อที่ 3 แนวทางการแก้ปัญหาเพื่อกระบวนการเรียนรู้สู่ความเข้าใจและเข้าถึงวัฒนธรรมการทำงาน เมื่อพิจารณาข้อมูลความต้องการความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมการทำงานและวัฒนธรรมเพื่อนร่วมงานของแรงงานชาวเมียนมาในบริษัทข้ามชาติไทยจากแบบสอบถามบุคลากรชาวเมียนมากลุ่มผู้บริหารระดับต้นแล้ว สรุปได้ว่า ชาวเมียนมาต้องการให้ชาวต่างชาติเรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรมของชาวเมียนมา ขณะที่ตนเองก็ต้องการเรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานร่วมกันด้วยประเด็นที่ต้องการเรียนรู้มาก คือ เทคนิคการทำงานและอัตลักษณ์ ภาษาวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงาน โดยบุคลากรกลุ่มนี้พร้อมร่วมเรียนรู้ประเด็นต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น อยู่ในระดับมาก และพร้อมรับกระบวนการเรียนรู้คู่การทำงานผ่านตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจในรูปแบบต่างๆ ตลอดเวลา เช่น การเรียนรู้ในขณะปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมช่วงเวลาพักการทำงาน การจัดกิจกรรมเยี่ยมชุมชนเพื่อนร่วมงานในวันหยุด จัดกิจกรรมเรียนรู้ภาษาวันละคำ เป็นต้น

ผลการศึกษาทั้งเชิงกระบวนการและเชิงวัตถุประสงค์ดังกล่าว นอกจากแสดงให้เห็นลักษณะ เงื่อนไขปัจจัย ปัญหาอุปสรรค ความต้องการ และแนวทางการเข้าถึงความต้องการในวัฒนธรรมการทำงานแล้ว ยังแสดงให้เห็นว่า การเรียนรู้กับการทำงาน คือ กุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความรู้ ความเข้าใจและการเข้าถึงผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในการทำงานของทุกฝ่าย ทั้งบริษัทข้ามชาติ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม รวมทั้งส่งผลต่อการพัฒนา

สังคมและชุมชนชาวเมียนมาด้วย

1.2 เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ทบทวนเอกสารเรื่องราวการเรียนรู้กับการทำงานของมนุษย์ที่เป็นเหตุปัจจัยให้เกิดวัฒนธรรมส่วนที่แฝงฝังอยู่ในกาย เช่น ความคิด ความรู้ ความเชื่อ ฯลฯ ส่วนที่ปรากฏอยู่ในรูปของวัตถุหรือกายภาพ เช่น ภาษา อาหาร เครื่องมือ ฯลฯ และส่วนที่ได้รับการสถาปนาเป็นแบบแผนพฤติกรรมของสังคม เช่น ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณี พิธีกรรม ฯลฯ ว่าได้รวมตัวขึ้นเบื้องต้น แล้วแบ่งแยกในท่ามกลาง จากนั้นจึงกำหนดนิยต์ไว้ในที่สุด การรวมตัว การแบ่งแยก และการกำหนดนิยต์ดังกล่าวได้เกิดขึ้นเป็นพลวัตสืบมาถึงปัจจุบัน ดังนั้น การเรียนรู้กับการทำงานของมนุษย์ จึงเป็นวัฒนธรรมประการหนึ่งที่ไต่วิวัฒนาการควบคู่กับวัฒนธรรมด้านอื่นๆ ดังปรากฏในหนังสือ Primitive Culture: Researches into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Art, and Custom ที่ Edward Burnett Tylor (1871: 1) นำเสนอไว้ว่า วัฒนธรรม คือ ผลงานที่มนุษย์ได้เรียนรู้ สร้างสรรค์ สังสม และพัฒนาขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องเข้าถึงความต้องการและความจำเป็นในวิถีชีวิตผ่านยุคสมัยต่างๆ พร้อมทั้งได้แสดงกระบวนการวิวัฒนาการการเรียนรู้ผ่านกระบวนการรวมตัวขึ้นเบื้องต้นแล้วแบ่งแยกท่ามกลาง จากนั้นจึงนิยต์หรือกำหนดไว้ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ และหมุนเวียนเป็นพลวัตจากยุคดั้งเดิมสู่ยุคอนุารยชน ยุคอารยชน ยุคโลกาภิวัตน์ และยุคดิจิทัลปัจจุบัน จนกลายเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลายตามกลุ่มชน ถิ่นฐาน ยุคสมัย และก่อให้เกิด “ความเป็นเรา” และ “ความเป็นเขา” สลับซับซ้อนจนยากที่จะเรียนรู้ เข้าใจ และเข้าถึงได้ จึงต้องอาศัยการศึกษา ค้นคว้า วิจัย ทำให้นักคิดและนักการศึกษายุคปัจจุบันต้องเรียนรู้ ทบทวนนิยามและความหมาย วัฒนธรรม ทำความเข้าใจวัฒนธรรมใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เป็นเครื่องมือเข้าถึงความจำเป็นและความต้องการ ดังที่หม่อมราชวงศ์คึกฤทธิ์ (2551: 20-25) ได้แสดงไว้ในหนังสือ “วัฒนธรรม คือ ความหมาย: ทฤษฎีและวิธีการของคลิฟฟอร์ด เกียร์ซ” โดยการนำเสนอวิธีการให้นิยาม

และความหมายวัฒนธรรม ศาสนา และการตีความหมายสัญลักษณ์ใน วัฒนธรรมใหม่ que แสดงให้เห็นตัวตน ความเป็นเรา ความเป็นเขา จากสังคม จุลภาคสู่มหภาคตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังมีการ ศึกษามิติทางวัฒนธรรมของฮอฟสตีต และคณะ (Hofstede et al 2011: 19- 21) ที่ต้องการอธิบายพฤติกรรมและการสื่อสารของผู้คนในสังคมวัฒนธรรม ที่แตกต่างกัน จึงได้ศึกษาค่านิยมทางวัฒนธรรม (Values Survey Module: VSM) ของกลุ่มคนในประเทศต่างๆ ทั่วโลก เพื่อจัดการแบ่งวัฒนธรรมออก เป็นหมวดหมู่ตามนิยามวัฒนธรรมที่ฮอฟสตีตหมายถึง รูปแบบ ความคิด ความรู้สึก และการตอบสนองของบุคคล ผลการศึกษาสามารถจำแนกมิติ ทางวัฒนธรรมยุคปัจจุบันได้ 6 ด้าน คือ (1) ความแตกต่างในเรื่องของอำนาจ (power distance) ใช้ชี้วัดความเป็นสังคมว่า มีความเท่าเทียมหรือว่ามีช่วง ชั้น-ชนชั้น (2) ความแตกต่างในเรื่องของความเป็นส่วนตัว (individual) ใช้ ชี้วัดความเป็นสังคมว่า เน้นตัดสินใจคนเดียว ทำงานคนเดียว หรือว่ารวม กลุ่ม ทำงานเป็นกลุ่ม ตัดสินใจเป็นกลุ่ม (3) ความแตกต่างในเรื่องของการ แบ่งชาย/หญิง (masculinity) ใช้ชี้วัดความเสมอภาคระหว่างชายหญิงใน สังคม (4) ความแตกต่างในเรื่องของการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (uncertainty avoidance) ใช้ชี้วัดว่า ความเป็นสังคมที่หลีกเลี่ยงความเสี่ยงหรือยอมรับ ความเสี่ยง (5) ความแตกต่างในเรื่องของเวลาในการทำงานร่วมกันหรือการ อยู่ร่วมกัน (long and short term orientation) ใช้ชี้วัดความสัมพันธ์ทาง สังคมว่า เน้นความสัมพันธ์ระยะสั้นหรือระยะยาว และ(6) ความแตกต่างใน การแสดงออกทางอารมณ์ (Indolgency) ใช้ชี้วัดการควบคุมอารมณ์ความ ต้องการว่า เป็นสังคมที่แสวงหาความสุขและความต้องการอย่างเปิดเผย หรือเคร่งครัด ไม่แสดงออกอย่างชัดเจน Hofstede ได้เรียนรู้และพัฒนา เครื่องมือเหล่านี้มาเป็นเวลานานกว่าจะสร้างความรู้มาอธิบายค่านิยมทาง วัฒนธรรมที่ปรากฏอยู่ในสังคมต่างๆ เป็นมิติต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นได้ จึงเป็น สิ่งที่ยืนยันตรงกันกับที่ปรากฏในหนังสือ Primitive Culture ที่ Edward Burnett Tylor (1871) ประมวลไว้ว่า การรวมตัวของวัฒนธรรมที่เกิดขึ้น

ในอดีต และได้เปลี่ยนแปลงผ่านยุคสมัยต่างๆ มาสู่ปัจจุบันนั้น เป็นสิ่งที่มีความสลับซับซ้อน ต้องอาศัยการศึกษาเรียนรู้ ตามนิยามและความหมายการเรียนรู้รอบด้านจึงจะเข้าถึงได้ การทำงานในบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา จึงเป็นพื้นที่หนึ่งที่มีวัฒนธรรมการทำงานมีความสลับซับซ้อนอยู่ร่วมกันกับการทำงานที่เรียบง่าย ตรงไปตรงมา ที่บุคลากรแม้จะมีความรู้ติดตัวและความรู้จากประสบการณ์มาแล้ว แต่ยังจำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้ที่เหมาะสมจึงจะรู้ เข้าใจ และเข้าถึงการทำงานได้

เอกสารที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ได้แสดงคุณค่าความสำคัญของการเรียนรู้กับการทำงานและพัฒนาการของการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์และการอธิบายผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้กับการทำงานของบุคลากรในบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมาครั้งนี้

2. กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์

บทความนี้ได้ใช้แนวคิดการเรียนรู้ 3 ด้าน ตามกระบวนการเรียนรู้ (Lerning Processes) ที่เนาวรัตน์ พลายน้อย และสมศรี ศิริขวัญชัย (2553: 75-80) นำเสนอไว้ว่า “การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม สามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้เรียนที่นำไปใช้เข้าถึงการทำงานและการอยู่ร่วมกันได้”

ด้านที่ 1 การเรียนรู้ผ่านนิยามและความหมายของสิ่งต่างๆ ที่ต้องการผ่านการใช้ตาหูจมูกลิ้นกายใจ รับรู้สาระหรือข้อมูลความรู้จากรูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะ (สัมผัส) และธรรมารมณ์ (ความรู้สึนึกคิด) ที่เกิดในใจว่า นิยาม และความหมายสิ่งนั้นๆ มีลักษณะเป็นอย่างไร ทำไมจึงเป็นอย่างนั้นมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง ความต้องการในสิ่งนั้นๆ เป็นอย่างไร จะทำให้ผู้เรียนได้ความรู้ ความเข้าใจในนิยามและความหมายของสิ่งต่างๆ แล้วนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือเข้าถึงความจำเป็นและความต้องการได้

ด้านที่ 2 การเรียนรู้ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบต่างๆ เพื่อสร้างความรู้ที่เหมาะสมกับบริบทการทำงานที่เกิดขึ้นเป็นอยู่ คือ (1) เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ผ่านวิธีการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน ร่วมรับผลและ

ร่วมประเมินผลตามหลักการมีส่วนร่วม (2) เรียนรู้แบบแนวราบ ผ่านวิธีการเรียนรู้จากกลุ่มหนึ่งงานหนึ่ง สู่กลุ่มอื่นงานอื่นๆ แล้วนำความรู้มาวิเคราะห์สรุปรวมเป็นชุดความรู้เรื่องนั้นๆ เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานสืบไป (3) เรียนรู้แบบเชื่อมโยงหลายสาขาวิชา ผ่านการนำศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ มาอธิบายประเด็นเดียวกันเพื่อค้นหาความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงของศาสตร์ต่างๆ ที่ปรากฏในสิ่งนั้นๆ และ (4) เรียนรู้แบบปฏิสัมพันธ์ข้ามกลุ่ม ผ่านการวิเคราะห์หาความเหมือนและความต่างที่มีความสัมพันธ์ถึงกันของแต่ละกลุ่ม

กระบวนการเรียนรู้แบบต่างๆ ดังกล่าวนี้นี้ช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้จากนิยามและความหมายจากความหลากหลายทางวัฒนธรรม มาสู่การทำงานในองค์กรได้อย่างชัดเจน สามารถใช้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้

ด้านที่ 3 การเรียนรู้ผ่านผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการทำงาน ซึ่งมีอยู่ 6 ประการ ได้แก่ (1) เรียนรู้จากความรู้ที่เป็นผลลัพธ์จากการทำงานที่เกิดขึ้น (2) เรียนรู้จากการฝึกฝนทักษะตามความรู้ที่ได้มา (3) เรียนรู้จากทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อในทักษะที่ฝึกฝนแล้ว (4) เรียนรู้จากการได้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลลัพธ์ใหม่หรือสร้างผลผลิตใหม่ (5) เรียนรู้จากการได้พัฒนาปรับปรุงผลลัพธ์ใหม่/ผลผลิตใหม่ให้มีความเหมาะสม และ (6) เรียนรู้จากการนำผลลัพธ์ใหม่ ผลผลิตใหม่มาใช้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ดังกล่าวนี้สามารถพัฒนาผลลัพธ์สู่ความเจริญก้าวหน้า และสามารถสนองต่อความต้องการของสังคมยุคหนึ่ง สมัยหนึ่งสู่สมัยต่อมาได้

ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดดังกล่าวมาวิเคราะห์รายงานการวิจัยดังกล่าวข้างต้น เพื่อค้นหาลักษณะการเรียนรู้กับการทำงานของบุคลากรที่เกิดขึ้นเป็นอยู่ในบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา ที่ศึกษาครั้งนี้

วิธีการวิเคราะห์

นำแนวคิดการเรียนรู้ 3 ด้าน มาวิเคราะห์รายงานผลการวิจัยโครงการ “การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานพม่า: กรณีศึกษา

วัฒนธรรมการทำงานของแรงงานพม่าในบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา” ดังได้สรุปและนำเสนอไว้แล้วข้างต้นตามกรอบแนวคิดการเรียนรู้ดังกล่าว เพื่อสืบค้นลักษณะการเรียนรู้กับการทำงานของบุคลากรบริษัทข้ามชาติไทยในประเทศเมียนมา ที่ศึกษาครั้งนี้

ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ได้ผล ดังนี้

1. การเรียนรู้นิยามและความหมายการเรียนรู้กับการทำงาน

บุคลากรในบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา ส่วนหนึ่ง (ส่วนน้อย) เช่น บุคลากรระดับสูง ระดับกลาง ได้เรียนรู้นิยามและความหมายการทำงานกับการเรียนรู้จากการศึกษาเรียนรู้ในระบบการศึกษาแบบสมัยใหม่ ระดับต่างๆ เช่น ชั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา อุดมศึกษา สาขาต่างๆ จากสถาบันการศึกษาต่างๆ มาก่อน เมื่อเข้ามาทำงานจึงนำ ความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ที่ติดตัวเข้ามาทำงานตามความต้องการของบริษัทข้ามชาตินั้นๆ ได้ บุคลากรกลุ่มนี้มีทุนความรู้ ความเข้าใจในการทำงานชั้นพื้นฐาน เช่น ภาษา การบริหารงานจากการศึกษาเรียนรู้มาก่อน เมื่อเข้ามาทำงานสามารถนำทุนดังกล่าวมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม บริษัทไม่จำเป็นต้องจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มเติม เพียงแต่อธิบายแนะนำ ทำความเข้าใจในองค์ประกอบ ขั้นตอน และกระบวนการต่างๆ ก็สามารถทำงานนั้นๆ ได้ แต่บุคลากรอีกส่วนหนึ่ง คือ ผู้บริหารระดับต้น ซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของบริษัทต่างๆ กลุ่มนี้ขาดการเรียนรู้นิยามและความหมายการเรียนรู้กับการทำงานแบบสมัยใหม่จากสถาบันการศึกษาใดๆ เพียงแต่ได้รับการเรียนรู้ชั้นพื้นฐานเพื่อการอ่านออกเขียนได้ระดับประถมศึกษาบ้าง มัธยมศึกษาตอนต้นบ้างจากโรงเรียนประจำหมู่บ้านหรือวัดในหมู่บ้าน บางส่วนไม่ได้รับการเรียนรู้ชั้นพื้นฐาน แต่ได้เรียนรู้ผ่านการทำงานในครัวเรือน ชุมชน วัด หรือบริษัทห้างร้านทั้งในและต่างประเทศ เช่น ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ช่างไม้ช่างปูนช่างก่อสร้าง ช่างจักสาน ช่างไฟฟ้า

ช่างยนต์ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ พ่อครัว ฯลฯ เมื่อมาทำงานจึงนำความรู้ติดตัวหรือประสบการณ์ดังกล่าวมาปรับใช้ในการทำงานตามความต้องการของบริษัท แม้ไม่มีกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้การทำงานใดๆ บุคลากรกลุ่มนี้ก็สามารถทำงานทั่วไปได้ ส่วนการทำงานที่มีความสลับซับซ้อนสูง ต้องอาศัยทักษะปฏิภาณไหวพริบสูง เมื่อได้รับการฝึกฝนเรียนรู้การทำงาน หรือเมื่อได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญหรือหัวหน้างาน ก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมเป็นหัวหน้างานได้ด้วย ซึ่งปัจจุบันบริษัทข้ามชาติหลายแห่ง (ทั้งไทยและชาติอื่นๆ) ได้อาศัยคนกลุ่มนี้เป็นกำลังสำคัญในการทำงาน ด้วยประเทศเมียนมายังผลิตผู้จบการศึกษาศาสนาวิชาที่ต้องการได้ไม่เพียงพอ ครั้นจะใช้บุคลากรจากประเทศไทยก็ติดขัดด้านกฎหมายการทำงาน การจ่ายภาษี และการสื่อสาร ปัจจุบันผู้มีประสบการณ์ดังกล่าวนี้ บางสาขาวิชาหรืออาชีพ กลายเป็นบุคลากรที่หาได้ยาก บริษัทบางแห่งเสนอค่าตอบแทนในอัตราสูงเพื่อดึงตัวให้ไปทำงานในบริษัทตนเอง

ดังนั้น การเรียนรู้นิยามและความหมายการเรียนรู้การทำงานจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ แม้บุคลากรไม่จบการศึกษาแบบสมัยใหม่ในสาขาวิชานั้นๆ แต่หากมีความสนใจ ใส่ใจ ตั้งใจในการเรียนรู้การทำงานจากการปฏิบัติหน้าที่การทำงานต่างๆ และได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการฝึกฝนและอบรมในโอกาสต่างๆ รวมทั้งมีโอกาสดวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองด้วยความตั้งใจเรียนรู้ต่อเนื่องก็สามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจ และนำมาใช้เข้าถึงการทำงานได้อย่างมีความชำนาญและเชี่ยวชาญ ไม่ต่างจากผู้ที่ได้รับการศึกษาแบบสมัยใหม่แต่อย่างใด และหากบริษัทมีแผนส่งเสริมการเรียนรู้ด้วย ก็จะสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรได้ รวมทั้งได้ร่วมพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่สังคมเมียนมาด้วย

2. การเรียนรู้จากการทำงานผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบต่างๆ
ด้วยการทำงานของบุคลากรในบริษัทข้ามชาติ เป็นการปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดบทบาทหน้าที่และขั้นตอนไว้อย่างชัดเจนแล้ว

หรือกล่าวอีกอย่างว่า เป็นการทำงานตามแผนการดำเนินงานที่ผู้บริหารระดับสูงส่งผ่านผู้บริหารระดับกลางสู่ผู้บริหารระดับต้นหรือระดับปฏิบัติการตามลำดับ ดังนั้น บุคลากรส่วนใหญ่ (1) มีโอกาสสร้างการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม ที่จะร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมประเมินผล เกิดขึ้นน้อยมาก จะมีแต่การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานต่างๆ ในหน้าที่การงานของตนตามคำสั่งเท่านั้น (2) มีโอกาสเรียนรู้แนวราบ ที่บุคลากรสามารถหมุนเวียนการทำงานจากกลุ่มงานหนึ่งสู่กลุ่มงานอื่นเพื่อพัฒนาการทำงานตามความต้องการของตนเองได้น้อย เว้นแต่เป็นความต้องการของบริษัท จึงจะมีโอกาส แต่ก็เกิดขึ้นน้อยมาก (3) มีโอกาสเรียนรู้แบบเชื่อมโยงศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ ที่ใช้อยู่ในบริษัทเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงาน เกิดขึ้นน้อย ด้วยการเชื่อมโยงการทำงานได้ ต้องเป็นไปตามความต้องการของบริษัทเท่านั้น จึงจะทำได้ และ (4) ขาดโอกาสเรียนรู้แบบปฏิสัมพันธ์ข้ามกลุ่มทั้งกลุ่มงาน กลุ่มบุคลากร หรือกลุ่มสังคมและวัฒนธรรม ด้วยการปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวต้องเป็นไปตามแผนงานหรือความต้องการของบริษัทเท่านั้น

ด้วยการไม่ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้จากการทำงานแก่บุคลากรผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น และด้วยคอยหวังให้รัฐผลิตบุคลากรผ่านการเรียนรู้แบบสมัยใหม่ด้านเดียว ละเลยการสร้างการเรียนรู้กับการทำงานแบบพื้นบ้านแก่บุคลากร จึงทำให้บุคลากรขาดโอกาสเรียนรู้ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบต่างๆ ดังกล่าว ส่งผลต่อการเรียนรู้กับการทำงานจากผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของบุคลากร ที่เป็นเหตุปัจจัยสำคัญในการนำความรู้ไปฝึกฝนทักษะ สร้างทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างผลผลิตใหม่และปรับปรุงพัฒนาผลผลิตใหม่ รวมทั้งสร้างความกล้าหาญทางจริยธรรมของบุคลากรด้วย

3. บุคลากรเรียนรู้จากผลลัพธ์การทำงานได้ไม่ครบถ้วน ผลลัพธ์การทำงานมี 2 ส่วน คือ ผลลัพธ์เชิงกระบวนการ กับผลลัพธ์เชิงวัตถุประสงค์ เมื่อพิจารณาลักษณะการเรียนรู้กับการทำงานที่เกิดขึ้นแล้ว กล่าวได้ว่า การ

ทำงานของบุคลากรบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา เน้นการเรียนรู้จากผลลัพธ์เชิงวัตถุประสงค์การทำงานด้านเดียว ละเลยการเรียนรู้จากผลลัพธ์เชิงกระบวนการการทำงานตามแนวคิดการเรียนรู้ จึงกล่าวได้ว่า (1) เป็นการทำงานที่ขาดการเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ควบคู่การทำงานแก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ด้วยขาดการสรุปบทเรียนการทำงานเชิงกระบวนการมาเป็นความรู้เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์และการพัฒนาบุคลากร พอใจอยู่กับการเข้าถึงผลลัพธ์เชิงวัตถุประสงค์จากการทำงานได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด ซึ่งประเมินผลหรือสรุปผลการทำงานเป็นครั้งคราวเท่านั้น เมื่อการเรียนรู้จากผลลัพธ์การทำงานเชิงกระบวนการซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ใช้พัฒนาคุณภาพบุคลากรขาดหายไป จึงไม่สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรได้ และแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรไม่ได้ด้วย (2) ทำให้บุคลากรขาดความรู้ใหม่ที่จะนำมาฝึกฝนพัฒนาทักษะการทำงานให้เกิดความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้อง ด้วยไม่ได้เรียนรู้จากผลลัพธ์เชิงกระบวนการที่เกิดขึ้น (3) ทำให้การทำงานของบุคลากรยังคงเป็นไปตามทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อในทักษะแบบเดิมที่ได้ฝึกฝนผ่านมานานแล้ว (4) ส่งผลให้องค์กรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำมาสร้างหรือพัฒนาผลผลิตใหม่หรือวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ (5) ไม่มีผลผลิตใหม่ วิธีการใหม่เกิดขึ้นในบริษัท และ (6) สุดท้ายไม่มีการแสดงความกล้าหาญทางจริยธรรมที่เกี่ยวกับการนำผลผลิตใหม่สู่สังคม

ส่วนกลุ่มที่เน้นการเรียนรู้จากผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ทั้งเชิงกระบวนการและเชิงวัตถุประสงค์ควบคู่กันไปจะเน้นการทำงานที่ (1) มีการเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ควบคู่การทำงานตลอดเวลา มีการสรุปบทเรียนการทำงานเชิงกระบวนการมาเป็นความรู้และประสบการณ์เพื่อใช้พัฒนาบุคลากรและหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ สามารถเพิ่มพูนความรู้จากการทำงานได้ ยิ่งทำงานมานาน ยิ่งมีความรู้สั่งสมมาก (2) สามารถนำความรู้ที่สั่งสมจากข้อแรกมาฝึกฝนพัฒนาทักษะการทำงานของตนเองและหน่วยงานให้เกิดความชำนาญและความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น บุคลากรยังทำงานนาน ยิ่งมีความ

เชี่ยวชาญ (3) ส่งผลให้มีการพัฒนาทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อในทักษะที่ได้ฝึกฝนแล้วให้มีความเจริญก้าวหน้า ทันสมัย เข้มแข็ง มั่นคงยิ่งขึ้น (4) กลายเป็นพลังผลักดันการทำงานของบุคลากรให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์มุ่งมั่นเรียนรู้พัฒนาผลผลิตใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เผยแพร่สู่สังคมอย่างต่อเนื่อง (5) ได้นำผลผลิตใหม่หรือวิธีการใหม่ ที่คิดใหม่ ทำใหม่ มาทดลองพัฒนา ปรับปรุง ให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามความต้องการของสังคม และ (6) ได้แสดงความกล้าหาญทางจริยธรรมด้วยการนำผลผลิตใหม่ วิธีการใหม่ ไปใช้ด้วยตนเอง เพื่อยืนยันคุณภาพของผลผลิตว่ามีประสิทธิภาพ

สิ่งเหล่านี้ คือ ลักษณะการเรียนรู้กับการทำงานของบุคลากรบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมาที่วิเคราะห์ได้จากรายงานการวิจัยดังกล่าว โดยสรุปบุคลากรมีความรู้ติดตัวเข้ามาทำงาน 2 ลักษณะ คือ ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้แบบสมัยใหม่ กับความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้แบบพื้นบ้าน เมื่อเข้ามาทำงาน การเรียนรู้กับการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้จากผลลัพธ์ที่พึงประสงค์เชิงโครงการ หรือผลงานที่เป็นเป้าหมายปลายทางของการทำงาน ส่วนน้อยที่ได้จัดการเรียนรู้กับการทำงานจากผลลัพธ์ทั้งสองด้าน คือ ผลลัพธ์เชิงวัตถุประสงค์โครงการและผลลัพธ์เชิงกระบวนการ ทำให้ขาดการเรียนรู้คู่การทำงานที่จะทำให้บุคลากรมีความชำนาญและความเชี่ยวชาญเกิดขึ้น

อภิปรายผล

เมื่อนำแนวคิดและหลักการจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนำเสนอไว้ในข้อ 1. มาอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้างต้น เพื่อตอบคำถามที่ว่า การเรียนรู้กับการทำงานของบุคลากรในบริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา มีลักษณะเป็นอย่างไร ทำไมจึงเป็นอย่างนั้น และประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ผลดังต่อไปนี้

การเรียนรู้กับการทำงานของบุคลากร เมื่ออภิปรายตามแนวคิดและหลักการที่ปรากฏในหนังสือ Primitive Culture ที่ Edward Burnett Tylor

(1871) ที่นำเสนอไว้ กล่าวได้ว่า การเรียนรู้กับการทำงานเป็นวัฒนธรรมประการหนึ่ง ด้วยเป็นผลงานลักษณะหนึ่งที่มนุษย์ได้เรียนรู้ สร้างสรรค์ สังคม และพัฒนา ด้วยกระบวนการวิวัฒนาการ ที่รวมตัวขึ้นเบื้องต้น แบ่งแยกท่ามกลาง และนิยัตินิยามหรือกำหนดไว้ในที่สุด แล้วรวมตัวขึ้นใหม่ แบ่งแยกใหม่ กำหนดนิยัตินิยาม เป็นพลวัตจากยุคดั้งเดิม สู่ยุคสมัยต่างๆ จนกระทั่งปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือเข้าถึงความจำเป็นและความต้องการ จนเกิดความหลากหลายที่ทำให้นิยามและความหมายการเรียนรู้แบ่งแยกแตกตัวจากการใช้ตาหูจมูกลิ้นกายใจรับรู้สาระหรือข้อมูลความรู้จากรูปเสียงกลิ่นรสโผฏฐัพพะ (สัมผัส) และธรรมารมณ์ (ความรู้สึกนึกคิด) ที่เกิดในใจจากการทำงานในลักษณะต่างๆ ในวิถีชีวิต มาเป็นการจัดการศึกษาเรียนรู้ที่แบ่งออกเป็นช่วงชั้นทำนองเดียวกันทั้งโลก และสังคมได้นำผลการจบการศึกษาดังกล่าวมาใช้เป็นคุณสมบัติเข้าทำงานในองค์กรต่างๆ รวมทั้งการแสดงสถานะความเป็นอยู่ในสังคม ทำให้สังคมต่างๆ พยายามพัฒนาการเรียนรู้ดังกล่าวขึ้นอย่างกว้างขวาง มีการตรากฎหมายขึ้นบังคับและส่งเสริมพลเมืองให้จบการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการตามนิยามและความหมายการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ในสังคมปัจจุบัน ส่วนการเรียนรู้กับการทำงานตามนิยามและความหมายเดิม แม้จะยังคงปรากฏอยู่ในสังคมพื้นบ้านหลายแห่ง แต่ดูเหมือนมีบทบาทลดลง

อย่างไรก็ตาม สังคมยังมีความพยายามที่จะทบทวนนิยามและความหมายการเรียนรู้กับการทำงานใหม่เพื่อยืนยันว่า การเรียนรู้กับการทำงานเป็นวัฒนธรรมประการหนึ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือเข้าถึงความจำเป็นและความต้องการ ดังเช่น หม่อมราชวงศ์คึกฤทธิ์ (2551: 20-25) ได้แสดงไว้ใน “วัฒนธรรม คือ ความหมาย: ทัศนคติและวิธีการของคัลเจอร์” เป็นความพยายามแสดงให้สังคมเห็นว่า “การเรียนรู้ คือ การทำงาน และการทำงาน คือ การเรียนรู้” ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ หากไม่มีการทำงาน จะไม่มีการเรียนรู้ เพราะการทำงานกับการเรียนรู้ต่างเป็นเหตุผลมาจากการใช้ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจรับรู้รูปเสียงกลิ่นรสสัมผัส

และธรรมารมณ์ที่เกิดกับใจเช่นเดียวกัน ซึ่งถือเป็นการเรียนรู้กับการทำงานที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ แต่ถึงกระนั้นก็ตาม ยังไม่สามารถทำให้สังคมปัจจุบันคล้อยตามได้ ด้วยสังคมปัจจุบันยังคงมุ่งมั่นในระบบการศึกษาเรียนรู้แบบสมัยใหม่มาเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ชี้วัดการเรียนรู้เพียงด้านเดียว

นอกจากนี้ เมื่อนำแนวคิดมิติทางวัฒนธรรม 6 ด้านที่ฮอฟสตีต และคณะ (Hofstede et al 2011: 19-21) นำเสนอไว้ มาอภิปรายผลการวิเคราะห์การเรียนรู้กับการทำงานในข้อ 2) และ ข้อ 3) แล้ว กล่าวได้ว่าการเรียนรู้กับการทำงานของบุคลากรที่เกิดขึ้นในบริษัทข้ามชาติไทยในประเทศเมียนมา คือ วัฒนธรรมการเรียนรู้ของสังคมมนุษย์ ที่แบ่งให้เห็นได้ 2 ลักษณะ คือ (1) การเรียนรู้แบบพื้นบ้าน ซึ่งวิวัฒน์จากยุคดั้งเดิม และ (2) การเรียนรู้แบบสมัยใหม่ ที่แบ่งแยกแตกตัวมาจากแบบพื้นบ้านแล้วพัฒนาอัตลักษณ์ด้านต่าง ๆ สู่สมัยปัจจุบัน ดังนั้น เมื่อนำมิติค่านิยมทางวัฒนธรรมที่ฮอฟสตีตศึกษาไว้มาอภิปรายผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจะได้ผล ดังนี้ (1) ความแตกต่างของอำนาจ (power distance) ผู้ที่ผ่านการเรียนรู้แบบสมัยใหม่จะมีความเป็นชนชั้นในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน ส่วนผู้ที่ผ่านการเรียนรู้แบบพื้นบ้าน ทำงานและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม (2) ความแตกต่างด้านความเป็นส่วนตัว (individual) ผู้ที่ผ่านการเรียนรู้แบบสมัยใหม่มีความเป็นส่วนตัวในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน ส่วนผู้ที่ผ่านการเรียนรู้แบบพื้นบ้าน นิยมทำงานเป็นกลุ่ม ตัดสินใจเป็นกลุ่ม สนับสนุนกลุ่ม (3) ความแตกต่างด้านการแบ่งเพศชาย/หญิง (masculinity) ผู้ที่ผ่านการเรียนรู้แบบสมัยใหม่ มีโอกาสได้รับการยอมรับความสำเร็จจากสังคมดีกว่าคนที่ผ่านการเรียนรู้แบบพื้นบ้านที่นิยมทำงานเพื่อชีวิตมากกว่าความสำเร็จ (4) ความแตกต่างด้านการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (uncertainty avoidance) ผู้ที่ผ่านการเรียนรู้แบบสมัยใหม่มีโอกาสจัดการความเสี่ยงหรือลดความเสี่ยงได้มากกว่าคนที่ผ่านการเรียนรู้แบบพื้นบ้านที่มักจะยอมรับความเสี่ยงต่างๆ และไม่จริงจังกับความเสี่ยง (5) ความแตกต่างด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (long and short term orientation) ผู้ที่ผ่านการเรียนรู้แบบสมัยใหม่นิยม

ทำงานระยะยาว มีความสัมพันธ์ระยะยาว แต่คนที่ผ่านการเรียนรู้แบบพื้นบ้านนิยมทำงานระยะสั้นหรือทำเป็นงานๆ (งานเหมา) และ (6) ความแตกต่างในการแสดงออกทางอารมณ์ (Indolgency) ผู้ที่ผ่านการเรียนรู้แบบสมัยใหม่มักแสดงออกทางอารมณ์และความต้องการชัดเจนกว่าคนที่ผ่านการเรียนรู้แบบพื้นบ้านนิยมที่มักจะไม่ได้แสดงออกหรือเคร่งครัดในการแสดงออก

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลค่านิยมทางวัฒนธรรมของบุคลากรที่จบการศึกษาแบบสมัยใหม่กับแบบพื้นบ้านในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ยังไม่ครอบคลุมประเด็นต่างๆ ตามหลักการที่ฮอฟสตีตนำเสนอไว้โดยตรง จึงเป็นการอภิปรายแนวโน้มการแสดงค่านิยมทางวัฒนธรรมของผู้ที่ผ่านการศึกษาระบบสมัยใหม่กับแบบพื้นบ้านที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับค่านิยมทางวัฒนธรรมมิติต่างๆ ดังกล่าวเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

1. บริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมาควรเข้าไปมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาระบบการเรียนรู้การทำงานกับคนต่างวัฒนธรรม แก่ชาวเมียนมาหรือสังคมเมียนมาโดยทั่วไป เพื่อมีส่วนร่วมพัฒนาศึกษาของท้องถิ่นและร่วมแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรตามความต้องการทางการค้าการลงทุนของบริษัทข้ามชาติที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมา ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

2. บริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมาควรกำหนดการเรียนรู้ตามกระบวนการเรียนรู้แบบต่างๆ แก่บุคลากรให้เป็นยุทธศาสตร์เริ่มต้นการลงทุนในประเทศเมียนมาหรือประเทศอื่นๆ ของบริษัทข้ามชาติไทย เพื่อสร้างการเรียนรู้ เข้าใจสังคมและวัฒนธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และเพิ่มทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นรากฐานการดำเนินงานด้านต่างๆ ของบริษัท

3. บริษัทข้ามชาติไทยที่ไปลงทุนในประเทศเมียนมาควรส่งเสริม

การเรียนรู้ควบคู่การทำงานผ่านตาหูจมูกลิ้นกายใจ แก่บุคลากรทุกกลุ่มใน
บริษัท เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การทำงานด้านต่างๆ ให้เข้าถึงผลลัพธ์
ที่พึงประสงค์ตามหลักการเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้น จะสามารถแก้ปัญหาการ
ขาดแคลนบุคลากรและการถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่สังคมเมียนมาได้





ภาพที่ 1 แสดงภาพเยาวชนชาวพม่าที่กรุงย่างกุ้ง ประเทศเมียนมา เรียนหนังสือที่ศูนย์เรียนรู้ชุมชน ในวันอาทิตย์ เพื่อเพิ่มความรู้การทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- เนาวรัตน์ พลายน้อย และสมศรี ศิริขวัญชัย (บรรณาธิการ), 2553. **ปรามภักว่าด้วยการศึกษาไทย รวมบทความว่าด้วยการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- พระธรรมปิฎก, 2538. **วัฒนธรรมไทย: สู่ยุคแห่งการเป็นผู้นำและผู้ให้**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- เรณู เหมือนจันทร์เชย, โสภนา ศรีจำปา และเอี่ยม ทองดี, 2559. **การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานพม่า: กรณีศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของแรงงานพม่าในบริษัทไทยในประเทศเมียนมา**. นครปฐม: โครงการการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานพม่า: กรณีศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของแรงงานพม่าในบริษัทไทยในประเทศไทย และในประเทศเมียนมาร์ ภายใต้แผนงานที่ 2 การศึกษาการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในบริษัทข้ามชาติ (2558-2559), สนับสนุนทุนวิจัยจากเงินงบประมาณแผ่นดิน.
- อดิน รพีพัฒน์, 2551. **วัฒนธรรมคือความหมาย: ทฤษฎีและวิธีการของคลิฟฟอร์ด เกียร์ซ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).

ภาษาอังกฤษ

- Tylor E.B., 1871. **Primitive culture: Researches into the development of mythology, philosophy, religion, art, and custom**. London: J Merray.

ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

- Google site, 2560. **การศึกษาในประเทศเมียนมาร์**. ค้นเมื่อ 31 ตุลาคม 2560, จาก <https://sites.google.com/site/56006038กันดาลัก/kar-suksa-ni-phma>.
- Hofstede G., 2011. **Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context**. Retrieved January 19, 2022, from <https://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1014&context=orpc>.