



ในบทนี้ผู้วิจัยได้เสนอหลักการและแนวคิดซึ่งได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนแก่ผู้ใช้แรงงานใน โรงงานอุตสาหกรรม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนแก่ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม
- ตอนที่ 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนแก่ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ก. ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนแก่ผู้ใช้แรงงาน

ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนในกรณีการศึกษาของผู้ใช้แรงงาน นั้น Whitehouse (1972 : 5 - 7 อ้างถึงใน อาคม ใจแก้ว 2522 : 41) ได้แยกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การศึกษาแรงงาน (Labour Education) เป็นการศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจและสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ใช้แรงงานด้วยกัน โดยจะมีสหภาพแรงงานเป็นศูนย์กลางและอาจจะร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ก็ได้ เช่น วิทยาลัย มหาวิทยาลัย เป็นต้น และการศึกษาดังกล่าวจะเน้นในเรื่องกิจกรรมเป็นกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (Group Action for Group Purposes) วิชาที่เรียนรู้นี้มักเน้นในเรื่อง เศรษฐกิจและรวมถึงการฝึกอบรมทางด้านวิชาชีพด้วย

2. การศึกษาของแรงงาน (Workers Education) ซึ่งในอังกฤษก็มักจะเรียกอีกอย่างหนึ่งคือ Liberal Adult Education การศึกษาดังกล่าวนี้นี้จะเน้นที่ตัวของผู้ใช้แรงงานแต่ละคน เพื่อปรับปรุงสภาพการดำเนินชีวิตประจำวัน

สำหรับการศึกษาของแรงงานนี้ก็มีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่างด้วยกัน เช่น Diamono (อ้างถึงใน อาคม ใจแก้ว 2522 : 4) ได้ให้ไว้ว่าหมายถึง ลักษณะของการศึกษาผู้ใหญ่อีกแบบหนึ่ง ซึ่งอาจจะเรียกว่า Liberal Education หรือ General Adult Education ก็ได้ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ความรู้ในเรื่องสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบแก่ผู้

ใช้แรงงาน ในขณะที่ Peterson (1945 : 163 อ้างถึงใน อากม ใจแก้ว 2522 : 42) ได้ให้ไว้ว่า หมายถึง การศึกษาที่ต่างจากการฝึกวิชาชีพ (Vocational training) กล่าวคือ จะเป็นการจัดการเรียนการสอนในเรื่องของปัญหาสังคม เศรษฐศาสตร์ทั่วไป ปรัชญาและกิจกรรมของสมาคม องค์การผู้ใช้แรงงาน กฎหมายเบื้องต้น หลักการทูลในที่สาธารณะสำหรับบุคคลที่จะเป็นผู้นำในสหภาพแรงงาน แต่โดยทั่วไปแล้วเมื่อพูดถึงความหมายอย่างกว้างที่มีลักษณะแน่นอน ก็หมายถึงการศึกษาเบื้องต้น (Basic Education) และการฝึกอบรมด้านวิชาชีพ (Vocational training) เช่น การศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมทั่ว ๆ ไป (General Culture) การศึกษาถึงการเป็นพลเมืองที่ดี (Civic Education) การฝึกอบรมในการเป็นสมาชิกของสหภาพ

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า การศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานก็คือ การให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงานในลักษณะของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งการให้ความรู้นี้อาจจะแตกต่างกันไปตามสภาพของงานและสังคม แต่จุดประสงค์ก็เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานได้เข้าใจถึงสิทธิหน้าที่ของตนเอง และหน้าที่ที่มีต่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้าง และนายจ้าง

#### ข. ความจำเป็นที่ต้องจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงาน

มูลเหตุที่ต้องจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงาน ได้แก่

1. การขาดความรู้ขั้นพื้นฐาน จากการใช้แรงงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำ กล่าวคือ ส่วนมากของกำลังแรงงานในเมืองเป็นผู้มีการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาตอนปลาย (ป.7) ลงมา (กรมแรงงาน 2525 : 12) และจากงานวิจัยของจำเนียร บุญมา และบุญสั้น พิทักษ์ผล ในปี พ.ศ. 2527 พบว่า สาวโรงงานส่วนใหญ่ซึ่งมีถึงร้อยละ 78 มีความรู้ไม่เกินชั้นประถมปีที่ 4 (อัญมณี บุรณกานนท์ 2526 : 17) การขาดความรู้นี้เมื่อคนงานอายุมากเข้า ความรู้ที่มีอยู่นี้หากไม่ได้นำมาใช้อย่างสม่ำเสมอก็มักจะลืมเสียบ้าง ในขณะที่เด็กวันคนงานรุ่นใหม่ที่เข้ามาสู่กำลังแรงงานจะได้รับการศึกษามากกว่าเดิม ทำให้คนงานรุ่นเก่ายิ่งต้องการศึกษามากขึ้น ซึ่งจะเป็นอุปสรรคในการที่จะทำความเข้าใจกับกฎ ระเบียบต่าง ๆ รอบ ๆ ตัวเขา และการพัฒนาการศึกษาเพื่อโอกาสก้าวหน้าในชีวิตก็จะลดน้อยลงไป หากไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควรเกี่ยวกับเรื่องนี้ นายเกรียง กิริติกร อธิบดีกรมสามัญศึกษาได้ให้ทัศนะไว้อย่างน่าสนใจว่า (คณะกรรมการร่างการศึกษาแห่งชาติ 2519 :

. . . สังคมในเมืองหรือนครหลวงก็ประสบปัญหาเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ คือ คนในชนบทอพยพเข้ามาในเมืองกันมาก . . . คนมีแรงงานในระบบเดิมสามารถเอาตัวรอดได้ในสมัยก่อน แต่สมัยนี้แรงงานจะต้องมีคุณภาพตามความต้องการของสังคม ดังนั้นพอสรุปได้ว่า คนธรรมดาสามัญจะดำเนินชีวิตโดยสามัญสำนึกไม่ได้แล้ว ต้องใช้หลักวิชาเข้ามาช่วย นั่นคือ การศึกษาผู้ใหญ่

2. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิชาการสมัยใหม่ ในงานอุตสาหกรรม มีการพัฒนาวิทยาการให้ทันสมัย และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอซึ่งต้องการความชำนาญพิเศษจากผู้ใช้แรงงานมากขึ้นด้วย แต่จากการที่ความสามารถของผู้ใช้แรงงานยังมีไม่เพียงพอกับความต้องการเป็นปัญหาที่ทำให้นายจ้างได้ผลผลิตที่ไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วยตามที่ต้องการ และเป็นปัญหาของผู้ใช้แรงงานเองด้วยที่จะต้องเสี่ยงภัยในการทำงานมากขึ้น และอาจประสบอันตรายจากการทำงานได้ง่ายขึ้น จึงต้องมีการจัดการศึกษาและ/หรือฝึกอบรมความรู้วิชาการ และพัฒนายกระดับฝีมือแรงงาน ( Up grading ) ให้ก้าวหน้าทันกับการพัฒนาเทคโนโลยีด้วย

3. การใช้ชีวิตของผู้ใช้แรงงานในสังคมอุตสาหกรรม ในประเทศกำลังพัฒนาสังคมเกษตรกรรมได้ค่อย ๆ เปลี่ยนไปสู่สังคมอุตสาหกรรม แรงงานจากภาคเกษตรกรรมได้เข้ามาสู่งานอุตสาหกรรมมากขึ้น การปรับตัวจากชีวิตซึ่งไม่รีบร้อน ตนเป็นนายของตนเอง และมีการดำเนินชีวิตขึ้นกับสภาพดินฟ้าอากาศไปสู่การทำงานอุตสาหกรรมซึ่งเร่งรีบ มีระเบียบแบบแผน ทำให้เกิดปัญหาในการปรับตัว ปรับชีวิตของผู้ใช้แรงงาน การจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงานจึงจำเป็นต้องเข้ามามีส่วนในการให้ความรู้ ความเข้าใจในชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้ใช้แรงงาน

4. สิทธิ หน้าที่ และการรวมตัวกันเป็นองค์กรของผู้ใช้แรงงาน ผู้ใช้แรงงานจำเป็นต้องรู้และเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ตามกฎหมาย ทั้งในด้านการคุ้มครองแรงงานเพื่อไม่ให้นายจ้างถือโอกาสเอาเปรียบ โขขอาศัยประโยชน์จากความไม่รู้ของผู้ใช้แรงงาน และจากการที่กฎหมายเปิดโอกาสให้ผู้ใช้แรงงานมีการรวมตัวกันเป็นองค์กร การดำเนินการในฐานะเป็นองค์กรของผู้ใช้แรงงาน ไม่ว่าจะ เป็นสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานก็ตาม จึงต้องเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ จึงจำเป็นต้องให้การศึกษแก่ผู้ใช้แรงงานในเรื่องสิทธิ ผลประโยชน์ และสิ่งที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามกฎหมายในฐานะเป็นองค์กรของผู้ใช้แรงงานด้วย

นอกจากนี้แล้ว Flippo (1961 : 227) อ้างถึงในสุภาพร จันทรจำเริญ 2524 : 4 - 5) ยังได้ให้ความเห็นว่าการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้าน อาชีวศึกษาหรือวิชาชีพมีมือนั้นมีความจำเป็นมากในอุตสาหกรรม ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยเพิ่ม ผลผลิตทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ เป็นการลดอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน เป็นการลด การสอนงานและการควบคุมงาน ทำให้องค์การเกิดเสถียรภาพและสามารถยืดหยุ่นได้ และ ทำให้ขวัญในการทำงานของพนักงานดีขึ้น

นอกจากความจำเป็นในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงานตามที่ Flippo กล่าวแล้ว กาญจนา ฉวรรณกุล (2521 : 37) ยังเห็นว่า

คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั่วโลกมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการศึกษา เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา . . . ยิ่งในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้าน สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองด้วยแล้ว . . . เพื่อช่วยให้เขาสามารถปรับตัวให้ เขากับสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปได้ และจะได้ปรับปรุงการผลิตให้มีทั้งปริมาณ และคุณภาพ นอกจากนี้คนงานบางส่วนก็ยังต้องการใช้เวลาว่างที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ ดังนั้น คนงานจึงจำเป็นต้องได้รับการศึกษาเพิ่มเติมมิใช่เฉพาะทักษะด้านการอ่านออก เขียนได้เท่านั้น หากแต่ยังต้องเรียนรู้ถึงวิธีการใหม่ ๆ ของงาน เพราะความรู้ที่เรียน มาจากโรงเรียน ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งประเทศต่าง ๆ ได้ ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาให้แก่คนงานจึงได้จัดการศึกษาผู้ใหญ่ในรูปแบบต่าง ๆ

ในแง่ของการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ให้แก่ผู้ใช้แรงงานนี้ สมพร ใจหุ่ง (2521 : 17) มีความเห็นว่า การศึกษาผู้ใหญ่จำเป็นสำหรับผู้ใช้แรงงาน เพราะจะทำให้ผู้ใช้แรงงานมี ความสามารถ มีความก้าวหน้า เห็นประโยชน์ของสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม เขาจะ เป็นประชากรที่ฉลาด มีความรับผิดชอบและสามารถดำรงชีวิตในครอบครัว ในสหภาพแรงงาน และในสังคมได้อย่างมีอิสระและเต็มภาคภูมิ มีความนึกคิดและความสำนึกอย่างเป็นประชา- ธิปไตย ผู้ใช้แรงงานที่ได้รับการศึกษาจะรู้จักคิดอย่างมีเหตุมีผล การอ่านออกเขียนได้มี ความหมายมากสำหรับการทำงานในอุตสาหกรรม อย่างน้อยก็เพื่อให้สามารถอ่านกฎ ข้อ- บังคับในการทำงานหรือการรักษาความปลอดภัยได้ รวมถึงการเรียนรู้อาชีพใหม่ ๆ วิธีการ ทำงานแบบใหม่ มีความคิดที่จะปรับปรุงการจัดระเบียบขององค์กรของแรงงาน และจะเป็น การลดช่องว่างทางการศึกษาระหว่างผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ใช้แรงงานเข้าใจและร่วมมือใน แผนงานต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้ใช้แรงงานที่มีการศึกษาก็ยังมีโอกาสศึกษาหาความรู้ ความชำนาญด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมได้อีก

ก. วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับผู้ใช้แรงงาน

กาบรา (Kabra 1972 : 100 อ้างถึงในสุภาพร จันทรจำเริญ 2524 : 20)

ได้ให้ความเห็นว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียนมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาและศึกษาความชำนาญในการอ่าน เขียน สำหรับผู้ที่ได้รับการศึกษาจากโรงเรียนและสำหรับการศึกษาเพื่อความก้าวหน้า
2. เพื่อความสามารถในหน้าที่การงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้
3. ทำให้เข้าใจและสามารถแก้ปัญหาของสิ่งแวดล้อม การจ้างงานและสภาพ-ภาพของตน
4. ทำให้ได้รับการสนองตอบความต้องการทางด้านวัฒนธรรม และสังคมอย่างเต็มที่

ซึ่งการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานก็ได้พัฒนาวัตถุประสงค์ของการศึกษาจากแนวคิดนี้ โดยเน้นที่การช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้มีความรู้ ความเข้าใจในชีวิตการทำงานและสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ รอบตัวเขาได้ดียิ่งขึ้น

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานไว้ 4 ประการ คือ (1976 : 25)

1. เพื่อให้ความรู้และทักษะขั้นพื้นฐานแก่ผู้ใช้แรงงาน เช่น การอ่านออกเขียนได้ การรวบรวมความคิดเห็น การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เป็นต้น
2. เพื่อกระตุ้นเร้าความสนใจในเรื่องสภาพแรงงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อสภาพแรงงานมากขึ้น โดยการสอนเรื่องสภาพแรงงาน องค์การของลูกจ้าง เป็นต้น
3. ให้มีความเข้าใจในปัญหาแรงงานในขอบเขตที่กว้างขวางขึ้น ทั้งในด้านสังคมและเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้อง
4. ฝึกสอนคนงานให้เป็นผู้นำและมีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ต่าง ๆ เช่น ในฐานะผู้นำแรงงาน เจ้าหน้าที่สภาพแรงงาน นักการศึกษาแรงงาน เป็นต้น

สถาบันการศึกษาแรงงานเสรีเอเชีย - อเมริกา (The Asian-American Free Labor Institute - AAPLI) ซึ่งเป็นสถาบันที่ก่อตั้งโดยสภาแรงงานแห่งชาติในสหรัฐอเมริกา เมื่อปี พ.ศ. 2511 และได้เข้ามาดำเนินการช่วยเหลือด้านการศึกษาแรงงานใน

ประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2518 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานไว้ 3 ประการ คือ (2524 : 1 - 4 อ้างถึงใน อัญมณี บูรณกานนท์ 2526 : 40)

1. เพื่อการเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญให้แก่บรรดาผู้นำของสหภาพแรงงานไทย
2. เพื่อให้สมาชิกระดับพื้นฐาน ได้มีความรู้ความเข้าใจ ในหลักการเบื้องต้นของสหภาพแรงงาน
3. เพื่อให้การศึกษาด้านแรงงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับสูงและระดับกลางของสหภาพแรงงาน ให้เกิดความเข้าใจการปฏิบัติหรือ"วิธีการ" ในการดำเนินงานต่าง ๆ

สำหรับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงาน ในแง่ของการเปรียบเทียบระหว่างประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศที่กำลังพัฒนา โดยคู่สัดส่วนของเนื้อหา เปรียบเทียบได้ดังนี้ (ILO 1976 : 26)

ประเทศที่พัฒนาแล้ว

ประเทศที่กำลังพัฒนา

ความรู้ ขั้นพื้นฐาน	สหภาพ แรงงาน	การศึกษา ด้านวินัย- ธรรม
การฝึกอบรม การเป็นผู้นำ		ปัญหาแรงงาน กับสภาวะทาง เศรษฐกิจ และสังคม

ความรู้ ขั้นพื้นฐาน	สหภาพแรงงาน และกระบวนการ- การแรงงาน
การฝึกอบรม การเป็นผู้นำ	ปัญหาแรงงาน

จะเห็นว่าในประเทศที่พัฒนาแล้วจะเน้นเรื่องการฝึกสอนเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานให้เป็นผู้รู้ และให้ความเข้าใจปัญหาแรงงานในขอบเขตที่กว้าง ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม แต่ในวัตถุประสงค์ส่วนที่เกี่ยวกับความรู้พื้นฐาน และสหภาพแรงงานนั้นจะมีน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะแรงงานในประเทศพัฒนาได้รับการดูแลด้านการศึกษาพื้นฐาน - เศรษฐกิจ และสังคมจากรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาพอสมควรแล้ว

แต่สำหรับในประเทศกำลังพัฒนานั้น ยังตงเน้นวัตถุประสงค์ในเรื่องความรู้พื้นฐาน และสหภาพแรงงานมากกว่า โดยควบคู่ไปกับการฝึกอบรมด้านการเป็นผู้นำ และการทำความเข้าใจ

เข้าใจในปัญหาแรงงานทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้เพราะยังมีความรู้พื้นฐานไม่เพียงพอและกิจกรรมด้านสหภาพแรงงานของผู้ใช้แรงงานก็ยังต้องอาศัยการศึกษาและการพัฒนาให้เจริญเติบโตอีกมาก

ง. แนวคิด หลักการของการศึกษานอกระบบโรงเรียนแก่ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม

1. ค่านิยมของการศึกษานอกระบบโรงเรียนในโรงงานอุตสาหกรรม

มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมของการศึกษานอกระบบโรงเรียนในโรงงานอุตสาหกรรมหรือแนวคิดที่ว่าเมื่อผู้ใช้แรงงานได้รับการศึกษาที่ขึ้นแล้ว จะมีผลกระทบต่อโรงงานบ้างดังนี้

กาญจนา ฉารณกุล (2521 : 37) เห็นว่าเมื่อเปิดโอกาสให้ผู้ใช้แรงงานได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม จะทำให้เขามีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งให้เขาได้ตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อครอบครัวและชาติบ้านเมือง ให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่ม กระตือรือร้น และรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ นอกจากนี้กาญจนายังเห็นว่าในยุคที่ประเทศชาติมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมีความก้าวหน้าของการใช้เครื่องจักรกลและเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการผลิต มีการพัฒนาขึ้น การศึกษาจะช่วยให้เขาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปได้ และจะได้ปรับปรุงการผลิตให้มีทั้งปริมาณและคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับเอกศักดิ์ เจษฎากนิบาล (2521 : 161 - 162) ที่เห็นว่าการศึกษาที่ผู้ใช้แรงงานได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้เขาเกิดความกระตือรือร้น ตั้งใจทำงานเพราะช่วยให้เขามีโอกาสก้าวหน้า มีหลักประกันที่มั่นคงกว่าที่เป็นอยู่เดิม

ในค่านิยมของการเพิ่มผลผลิตนั้น วิชิต แสงทอง (2517 : 15) ได้เคยเสนอความเห็นในการสัมมนาเรื่องการวางแผนการศึกษาระดับต่าง ๆ ของประเทศไทยไว้ว่า กลุ่มผู้ใช้แรงงานที่มีการศึกษาคำนั้น ควรได้รับการยกระดับความรู้ให้สูงขึ้นเพื่อให้สามารถเพิ่มผลผลิตได้มากกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งก็สอดคล้องกับชนิดา ปัทมินทร์ (2523 : 10) ที่ได้กล่าวถึงการริเริ่มโครงการให้การศึกษาคนงานในโรงงานว่า "ทางกรมแรงงานพิจารณาว่า หากจัดการศึกษาให้กับคนงานในโรงงานจะอำนวยผลประโยชน์ต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างก็จะได้แรงงานที่มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ช่วยเพิ่มผลผลิต"

นอกจากนี้ ในด้านของการแรงงานสัมพันธ์ก็มีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาของผู้ใช้แรงงานเช่นกัน อัจฉริย์ เมนะกงดา (2520 : 17 - 18) กล่าวว่า "การใช้แรงงานส่วนใหญ่ขาดการศึกษาทำให้เขาถูกชักจูงได้ง่าย โดยบางครั้งก็ถูกชักจูงไปในทางที่ผิด เช่น ให้รวมตัวกันนัดหยุดงานก่อนที่จะมีการยื่นข้อเรียกร้อง เป็นต้น" ซึ่งสอดคล้องกับที่ชาญ มนุธรรม (2520 : 39 - 40) พบว่า บางครั้งการเกิดความไม่สงบในอุตสาหกรรมเพราะผู้ใช้แรงงานยื่นข้อเรียกร้องไม่มีขีดจำกัด ส่วนฝ่ายนายจ้างก็ไม่ยอมเสียสละโดยไม่มีหลักเกณฑ์ ทั้งนี้เพราะกลุ่มบุคคลทั้ง 2 กลุ่มขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสวัสดิการแรงงาน แนวทางแก้ไขก็คือ ควรให้ความสำคัญแก่การศึกษาค้นแรงงานสำหรับทั้งนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ 2520 : 11) จากการที่ผู้ใช้แรงงานได้รับการศึกษาน้อยก็ทำให้ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบได้ เช่น นายจ้างทราบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่สนใจกฎหมายแรงงาน หรือไม่รู้เรื่องกฎหมายแรงงาน นายจ้างก็จะเอาข้อบกพร่องนี้มาเล็งกฎหมาย อาทิ จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ไม่จ่ายค่าล่วงเวลาเมื่อทำงานเกินเวลาที่กำหนด เป็นต้น (อัจฉริย์ เมนะกงดา 2520 : 18)

ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมาก็สอดคล้องกับผลจากการศึกษาของสมพร ใจพุ่ม (2521 : 2) ที่ว่าการศึกษาที่สูงขึ้นจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวที่จะมีสภาพดีขึ้นด้วย และยังเป็นการช่วยลดปัญหาขัดแย้งทางบ้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและผู้ใช้แรงงานได้อีกทางหนึ่ง

## 2. ด้านรูปแบบของกิจกรรม

ในการจัดรูปแบบของกิจกรรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนแก่ผู้ใช้แรงงานนั้น เอกศักดิ์ เจษฎาอภิบาล (2521 : 161) เสนอในรูปแบบของการพิมพ์เอกสารให้ความรู้ฉบับเล็ก ๆ เพื่อกระจายสู่ผู้ใช้แรงงานได้ทั่วถึง และเสนอให้มีการอภิปรายหรือปาฐกถาโดยผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละสาขา ให้ผู้ใช้แรงงานได้รับฟัง

วรภรณ์ บวรศิริ (2525 : 10 - 11) ได้ศึกษาค้นพบว่าการฝึกอบรมเพิ่มเติมในขณะปฏิบัติงานนั้นมีผลเป็นอย่างมากในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความก้าวหน้าในการทำงาน จึงเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานว่าเหมาะสมอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาแก่ผู้ใช้



บุญญศักดิ์ ใจจงกิจ (2525 : 35) เสนอว่ารูปแบบการให้การศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงานจะต้องมีการจัดทำประกาศหลักสูตรจัดระบบเครือข่ายฝึก เสร็จแล้วมีการสอบฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานต่าง ๆ

อัญมณี บุรณกานนท์ (2526 : 238) ได้วิจัยพบว่า รูปแบบของการศึกษาที่ผู้ใช้แรงงานต้องการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การจัดอบรมเป็นชั้นเรียนมีวิทยากรเป็นอันดับหนึ่ง (ร้อยละ 31.95) อันดับสอง คือ จัดให้มีหนังสือสำหรับอ่านเอง (ร้อยละ 16.92) อันดับสาม คือ การจัดสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (ร้อยละ 14.10) อันดับสี่ คือ จัดกลุ่มพูดคุยกันเอง (ร้อยละ 11.84) อันดับห้า คือ การจัดทำประกาศสำหรับศึกษาเอง (ร้อยละ 9.40) นอกจากนี้ มีการเสนอจัดทำชุดความรู้แบบเบ็ดเสร็จ (ร้อยละ 6.39) มีการจัดการศึกษาทางวิทยุและโทรทัศน์ (ร้อยละ 6.20)

### 3. ค้ำเนื้อหา

เนื้อหาวิชาที่จะจัดการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานนั้น มีผู้ให้แนวคิดและหลักการในเรื่องนี้ไว้มากพอสมควร ซึ่งพอจะสรุปได้ว่าเนื้อหาวิชาจะเน้นหนักไปใน 3 ด้าน คือ ด้านวิชาสามัญ ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านวิชาความรู้ทั่วไป ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการได้รายงานการสัมมนาเกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน (2517 : 18) ถึงแนวการสอนและฝึกอบรมบุคคลกลุ่มที่อยู่นอกโรงเรียนว่า ควรจะครอบคลุมในเรื่อง

- ก) สอนให้อ่านออกเขียนได้ควบคู่ไปกับการประกอบอาชีพ
- ข) สอนอาชีพศึกษา
- ค) ฝึกอบรมในวิชาชีพเพิ่มเติม หมายถึง อบรมผู้ที่ประกอบอาชีพอยู่แล้ว แต่จะต้องปรับตัวให้ทันกับวิทยาการสมัยใหม่เพื่อความก้าวหน้าต่อไป
  - ง) ฝึกอบรมเพื่อรับกับการพัฒนาการของบ้านเมือง
  - จ) ฝึกอบรมเพื่อให้เป็นพลเมืองดี
  - ฉ) ฝึกอบรมในด้านศีลธรรม และวัฒนธรรม ตลอดจนนันทนาการ

จากการศึกษาของสมพร ใจหุ้ง (2521 : 18) พบว่าองค์การเกี่ยวกับแรงงานและรัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ใ้ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงานอย่างกว้างขวาง โดยมักจะครอบคลุมเนื้อหาดังนี้

ก) อบรมเกี่ยวกับวิธีทำงาน การใช้เครื่องมือ การป้องกันอุบัติเหตุ เพื่อช่วยให้  
คนงานสามารถปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข) ฝึกอบรมเกี่ยวกับเจตคติที่ถูกต้อง ฝักวินัย ฝักนิสัยที่ดีในการทำงาน และฝัก  
ความรับผิดชอบ

ค) อบรมความรู้ทั่วไป ทั้งที่เกี่ยวกับแรงงาน การบริหารองค์การเกี่ยวกับแรงงาน  
และวิชาการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคม

ง) สอนวิชาสามัญเพื่อให้อ่านออกเขียนได้ และเพื่อยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้น

เอกศักดิ์ เจษฎาอภิบาล (2521 : 161 - 162) ได้ศึกษาพบว่าในเนื้อหาความรู้  
ความรู้ทั่วไปนั้น ควรจะเน้นหนักในเรื่องการปฏิบัติตนของผู้ใช้แรงงานต่อนายจ้าง สิทธิในการ  
ทำงานและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ผู้ใช้แรงงานพึงได้รับ ความรู้สึกสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ  
ของผู้ใช้แรงงานต่อสังคมและประเทศชาติ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง  
การคุ้มครองแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งในค่านความรู้ทั่วไปนี้ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ  
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ในส่วนของโครงการแรงงานระบุไว้ว่า การให้การศึกษารื่อง  
ความปลอดภัยในการทำงานนับเป็นมาตรฐานเบื้องต้น และเป็นพื้นฐานในการป้องกันภัยต่าง ๆ  
ในโรงงาน ดังนั้น จึงถือได้ว่าการศึกษารื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญ  
อันดับแรกที่ต้องเร่งรัดให้มีการเผยแพร่ให้แก่ นายจ้าง และผู้ใช้แรงงานก่อน (สำนักงาน  
คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2524 : 294)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ( ILO ) ได้แบ่งประเภทของเนื้อหาวิชาที่จัด  
การศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงานออกเป็นประเภทหลัก 4 ประเภท (1976 : 17 - 20)

ก) การศึกษาอบรมขั้นพื้นฐาน ( Basic Skills ) เป็นการให้การศึกษาวินัยสามัญ  
เพื่อให้อ่านออกเขียนได้ และ/หรือการเพิ่มพูนความรู้ในระดับสูงยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง  
ในสหภาพแรงงาน การที่จะให้ความรู้พื้นฐานให้สมาชิกสหภาพได้มีความถักอ่านที่กระจ่าง มี  
ความรู้คณิตศาสตร์พื้นฐาน มีความสามารถในการพูด แสดงความคิดเห็นได้เป็นอย่างดี เหล่านี้  
เป็นสิ่งที่จะเป็นประโยชน์มากสำหรับสหภาพแรงงาน

ข) การศึกษาอบรมทางเทคนิคและวิชาชีพ ( Technical & Vocational  
Training ) เป็นการให้การศึกษารื่องฝึกทำงานและการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้มี  
ความรู้ในงานมากขึ้น

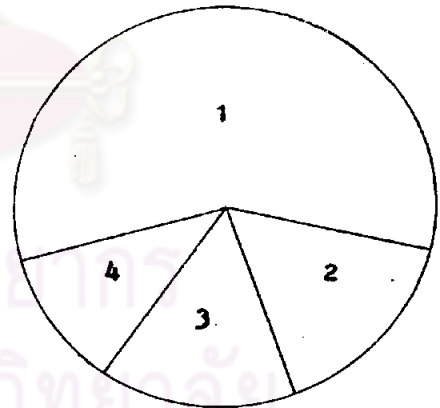
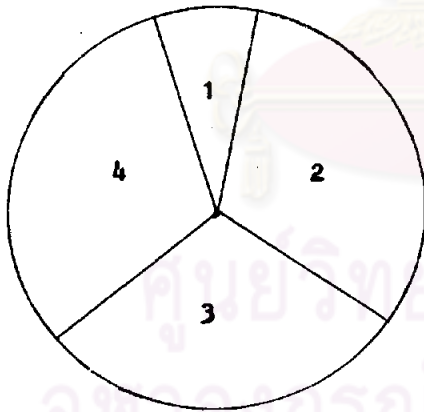
ก) การศึกษาอบรมทางค้ำสังคมและเศรษฐกิจ ( Social & Economic Education ) เป็นการให้การศึกษาทั่วไปทางค้ำเศรษฐกิจ สังคม วิชาการแรงงาน การบริหารสหภาพแรงงาน ความรับผิดชอบของสหภาพแรงงานที่มีต่อระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ รวมถึงการศึกษาเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และปัญหาของถนนในสังคมโดยทั่วไปด้วย ทั้งในฐานะที่เขาเป็นผู้ใช้แรงงาน และในฐานะเป็นพลเมืองของประเทศ

ง) การศึกษาอบรมทางค้ำวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ ( Cultural and Scientific Education ) เป็นการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานที่ไค้ขยายขอบเขตให้กว้างขวางขึ้น นอกเหนือจากการเรียนหรือการฝึกอบรมในห้องแล้ว คือ ขยายไปถึงการอบรมพิเศษทางค้ำวัฒนธรรมและนันทนาการ เช่น การละคร วิทยุ คนตรี เป็นต้น ซึ่งลักษณะเช่นนี้มีกพบมากในประเทศที่พัฒนาแล้ว

เมื่อเปรียบเทียบเนื้อหาห้ 4 ประเภทที่จกให้แก่ผู้ใช้แรงงานระหว่างประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศที่กำลังพัฒนา จะเห็นข้อแตกต่างดังนี้ ( ILO 1976 : 22)

ประเทศที่พัฒนาแล้ว

ประเทศที่กำลังพัฒนา



- 1 ความรู้ขั้นพื้นฐาน ( Basic skills )
- 2 ความรู้ทางค้ำเทคนิคและวิชาชีพ ( Technical & Vocational Training )
- 3 ความรู้ทางค้ำสังคมและเศรษฐกิจ ( Social & Economic Education )
- 4 ความรู้ทางค้ำวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ ( Cultural & Scientific

Education )

จากกราฟวงกลมที่เปรียบเทียบจะเห็นได้ว่าในประเทศที่พัฒนาแล้วนั้น การศึกษาอบรมขั้นพื้นฐานจะไม่มีค่าสำคัญมากนัก เพราะระบบการศึกษาในโรงเรียนจะได้อยู่แล้ว อาจมีความจำเป็นบ้างสำหรับผู้ใช้แรงงาน เช่น คณิตศาสตร์ขั้นพื้นฐาน การพูดแสดงความคิดเห็น การทำความเข้าใจกับกฎระเบียบ ซึ่งยังต้องเพิ่มเติมและฟื้นฟูสำหรับผู้ใช้แรงงานที่ทำงานมานาน เป็นต้น แต่สำหรับในประเทศที่กำลังพัฒนาการศึกษาอบรมขั้นพื้นฐานจะเป็นส่วนที่ใหญ่ที่สุดในขอบเขตของเนื้อหาทั้งหมด และจะเป็นเรื่องของการสอนให้อ่านออกเขียนได้เสียมาก

#### 4. การบริหารการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในโรงงาน

การให้การศึกษแก่ผู้ใช้แรงงานนั้น จัดเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารแรงงาน ซึ่งในเรื่องของการบริหารแรงงานนี้มิใช่จะดำเนินการโดยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งหรือกลุ่มชนใดกลุ่มชนหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จไปได้ จำเป็นจะต้องมีการประสานงานและดำเนินการร่วมกันอย่างใกล้ชิดและจริงจังจากทุกฝ่าย ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน (กรมแรงงาน 2525 : 2) เกี่ยวกับเรื่องหน่วยงานที่เป็นฝ่ายดำเนินการและสนับสนุนการจัดการศึกษแก่ผู้ใช้แรงงานนี้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2524 : 221) ก็ได้กำหนดไว้ว่าให้สถาบันการศึกษาสมาคมอาชีพจัดหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งการปลูกฝังให้มีระเบียบวินัย คุณธรรม และความรับผิดชอบในการประกอบอาชีพให้แก่ผู้ใช้แรงงานและเยาวชนในระบบการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และในระหว่างการทำงานโดยให้กรมแรงงานเป็นผู้ประสานงาน

ในส่วนของนายจ้าง พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ (วิจิตร ปรหมพันธุ์, บรรณาธิการ 2524 : 14) ได้ประกาศนโยบายแรงงานในวันแรงงานแห่งชาติ เมื่อ 1 พฤษภาคม 2523 ไว้ว่า รัฐจะปรับปรุงระบบการศึกษาทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ตลอดจนสนับสนุนให้นายจ้างจัดสถานฝึกอบรมขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่ประสงค์จะมีฝีมือมีความสามารถในการทำงานชนิดที่หน่วยงานต่าง ๆ ต้องการและได้รับการฝึกอบรมอย่างถูกต้องเพื่อให้มีขีดความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของแหล่งงาน และถ้าศึกษาทางบ้านผู้ใช้แรงงานเองโดยผ่านทางสหภาพแรงงานก็จะเห็นได้ว่า วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานทุกสหภาพซึ่งจะอยู่ในกรอบแห่งกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ จะกำหนดไว้ข้อหนึ่งว่าเพื่อจัดการด้านการศึกษาอบรมให้สมาชิกได้มีความรู้ และความชำนาญในสาขาวิชาการต่าง ๆ (แล คิลกวิทย์รัตน์ และคณะ 2522 : 3)

ในเรื่องเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายของการดำเนินการนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ 2524 : 252) ได้กำหนดมาตรการ การพัฒนาการศึกษาในระบบโรงเรียนในส่วนของผู้ใช้แรงงาน ในกิจการอุตสาหกรรมว่า ให้กิจการอุตสาหกรรมมีบทบาทในการฝึกอบรม ยกเว้นความรู้ ความสามารถของช่างฝีมือ โดยกำหนดให้กิจการอุตสาหกรรมออกเงินสมทบให้รัฐบาลจัดการ ฝึกอบรม

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ทั้งทางค้ำผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง และรัฐบาลย่อมจะต้องร่วมกันดำเนินการและสนับสนุนการจัดการศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงานตามบทบาท และภาระหน้าที่ตามที่ ได้กล่าวมาแล้วแต่ต้น

#### จ. การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้แก่ผู้ใช้แรงงานในประเทศไทย

การศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานในประเทศไทย (สุภาพร จันทร์จำเริญ 2524 : 41) ได้เริ่มมีครั้งแรกตั้งแต่สมัยรัฐบาล จอมพล ป. พิบูลสงคราม ประมาณ พ.ศ. 2494 โดยที่สมาพันธ์สหภาพแรงงานเสรีระหว่างประเทศ (International Confederation of Free Trade Unions - ICFU ) ได้ให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกของสมาคมกรรมกร ไทย ( Thai National Trade Union Congress ) โดยให้ทุนแก่ผู้ใช้แรงงานไปศึกษาทำงาน ยังต่างประเทศ เช่น ประเทศอินเดีย

สำหรับกรณีเริ่มการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงาน โดยหน่วยราชการของไทยนั้น ได้เริ่มครั้งแรกในปี พ.ศ. 2499 ที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อันเป็นผลเนื่องมาจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งได้จัดการศึกษาในรูปแบบของการอบรมไป เพียง 10 หลักสูตร มีผู้เข้าอบรมประมาณ 200 คน ก็ได้มีการปฏิบัติและยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน 2499 เสีย ในปี พ.ศ. 2501 จากนั้นเป็นต้นมาก็ไม่มีองค์กรของผู้ใช้แรงงาน และไม่มีองค์กรใดให้ความสำคัญต่อกิจการการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานอีก

จนกระทั่งปี พ.ศ. 2515 ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทของกฎหมายแรงงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้เปิดโอกาสให้ผู้ใช้แรงงานรวมตัวกันเป็นสมาคมผู้ใช้แรงงานได้อีก องค์กรของผู้ใช้แรงงานจึงได้พัฒนาต่อมาเป็นลำดับ การจัดการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานจึงได้รับความสำคัญตามมาด้วย ทั้งจากหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งนี้

## 1. บทบาทของรัฐในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงาน

หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงาน ก็คือ กรมแรงงาน ซึ่งได้เริ่มโครงการฝึกอบรมผู้ใช้แรงงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 เป็นต้นมา (สุภาพร จันทรจำเริญ 2524 : 42) ไทยได้รับทุนอุดหนุนจาก ILO ด้วย ซึ่งตามหน้าที่ของ กรมแรงงานมีส่วนที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงาน คือ (กรมแรงงาน 2526 : 1 - 2)

ก) ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมแรงงานให้มีความรู้ มีฝีมือวิชาชีพ และความชำนาญงานตามความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรม และพาณิชย์กรรม

ข) ให้การศึกษาอบรมและแนะนำชี้แจงทางวิชาการและวิธีปฏิบัติ ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างทั้งสองฝ่ายได้มีความสัมพันธ์อันดีและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ค) ติดต่อสัมพันธ์กับต่างประเทศ องค์การต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศ ที่เกี่ยวกับแรงงาน ให้ได้มาซึ่งวิชาการของข้อพึงปฏิบัติอันเกี่ยวกับแรงงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารแรงงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กองที่มีหน้าที่โดยตรงในการให้การศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงาน คือ กองฝึกอบรมแรงงาน และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกองฝึกอบรมแรงงานจะให้การศึกษาอบรมทั้งผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง และการฝึกอบรมพิเศษ ซึ่งการฝึกอบรมพิเศษนี้จะเป็นการฝึกอบรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การฝึกอบรมของฝ่ายใด เช่น ฝึกอบรมความรู้และความสามารถพิเศษตามความถนัด และความ ต้องการของผู้ใช้แรงงาน อาทิ การกีฬา การทำอาหาร ทำดอกไม้ งานเกษตร งานประดิษฐ์ อื่น ๆ ที่มีใช้เพื่อการเสริมทักษะในการประกอบอาชีพ (กรมแรงงาน 2526 : 14) สำหรับ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น จะช่วยเหลือให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาแก่สถานประกอบการที่จะจัดการฝึกคนงานหรืออบรมคนงานในระดับต่าง ๆ หรือช่วยฝึกครูฝึก หัวหน้างาน และคนงานในระดับต่าง ๆ ให้แก่สถานประกอบการ ซึ่งไม่สามารถจัดการฝึกด้วยตนเองด้วย (กรมแรงงาน 2526 : 19) สาขาวิชาชีพที่ให้ความรู้ ได้แก่ วิชาช่างยนต์ ช่างทาสี ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเขียนแบบ งานเลขานุการ ฯลฯ เป็นต้น

หน่วยงานของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยตรง ได้แก่ กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาแก่ประชาชนนอกระบบ

โรงเรียนทุกเพศ ทุกวัย ทุกสาขาอาชีพ ทั้งในเขตชนบทและในเขตเมือง สำหรับในเขตเมืองนั้น ตามแนวทางการจัดการศึกษาในปี 2527 - 2529 จะเน้นที่เป้าหมายสำคัญ 4 กลุ่ม คือ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2526 : 2)

- ก) กลุ่มผู้ไม่มีโอกาสเรียนในวัยเรียน
- ข) กลุ่มผู้พลาดโอกาสศึกษาต่อ (จบ ป.4)
- ค) กลุ่มก่อนวัยเรียน
- ง) กลุ่มผู้สูงอายุ

ซึ่งผู้ใช้แรงงานส่วนมากก็อยู่ในกลุ่มเป้าหมายกลุ่มที่ 1, 2 ดังนั้นงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงมีงานการจัดการศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงานอยู่ด้วย โดยกำหนดแนวทางการจัดการศึกษา 3 ประเภท คือ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2526 : 1)

- ก) มุ่งให้ความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต
- ข) ให้บริการข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์
- ค) เพิ่มพูนความรู้และทักษะวิชาชีพในการประกอบอาชีพ

กรมแรงงานและกรมการศึกษานอกโรงเรียน (สมัยเมื่อยังเป็นกองการศึกษาผู้ใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา) ได้เคยร่วมกันจัดทำเนิการตามโครงการโรงเรียนในโครงการขึ้น เนื่องจากกรมแรงงานได้พบว่าความขัดแย้งทางด้านแรงงานสัมพันธ์นั้น มีสาเหตุประการหนึ่ง คือ การศึกษาของผู้ใช้แรงงานมีระดับต่ำ และขาดการเรียนรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ดังนั้น เพื่อให้การบริหารแรงงานบรรลุเป้าหมายจึงต้องพัฒนาแรงงาน โดยให้การศึกษาทั้งทางด้านการอ่านออกเขียนได้ และการเรียนรู้เพื่อสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันโดยสันติสุขในวงการอุตสาหกรรม (สมพร ใจพูน 2521 : 24) กรมแรงงาน และกรมการศึกษานอกโรงเรียน จึงได้ร่วมกันจัดทำโครงการดังกล่าว โดยได้กำหนดหลักการไว้ คือ จัดตั้งคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยผู้แทนกรมสามัญศึกษา ผู้แทนกรมแรงงาน และผู้แทนนายจ้าง กรมแรงงานจะเป็นผู้ประสานงานระหว่างกรมสามัญศึกษาและนายจ้าง กรมสามัญศึกษาจัดหลักสูตรจัดทำคอบแทนครูและจัดหาครู และนายจ้างเป็นผู้จัดผู้เรียน จัดเวลาในการทำงานให้เหมาะสมกับเวลาเรียน รวมทั้งจัดห้องเรียนและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งเมื่อทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างยอมรับโครงการแล้วก็จัดตั้งโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงานได้ โรงเรียนแห่งแรกที่เปิดทำการสอนได้แก่ โรงเรียนผู้ใหญ่ไทยกูรารีโบ ซึ่งเปิดสอนเมื่อ 1 พฤศจิกายน

2517 ผลการดำเนินการได้ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้ได้รับความสนใจจากนายจ้าง และผู้ใช้แรงงานของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียงได้ ตัดต่อขอให้กรมแรงงานดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงานมากขึ้นตามลำดับ เมื่อถึง ปี 2521 มีโรงเรียนผู้ใหญ่เปิดสอนในโรงงานอุตสาหกรรมทั้งสิ้น 18 โรงเรียน มีผู้ใช้แรงงาน สมัครเรียนในระดับต่าง ๆ จำนวนประมาณ 3,000 คน (สมพร ใจหุ้ง 2521 : 28)

โรงเรียนในโรงงานเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนตามหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญ ของกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เปิดสอนเป็นการเฉพาะสำหรับคนงานในโรงงาน อุตสาหกรรมเพื่อเปิดโอกาสให้คนงานได้หาความรู้เพิ่มเติม ผู้เรียนจะได้รับประกาศนียบัตร ตามหลักสูตรเทียบเท่าผู้จบจากโรงเรียนผู้ใหญ่โดยทั่วไป ลักษณะของโรงเรียนจะเปิดสอนใน เวลากลางวันหรือกลางคืนก็ได้ เปิดสอนวันละกี่รอบก็ได้ ตามความเหมาะสมของแต่ละโรง-เรียนและสภาพการทำงานของผู้เรียน

โครงการนี้ได้ดำเนินการได้ประมาณ 4 ปี ก็หยุดชะงักลงเนื่องจากปัญหาและ อุปสรรค ดังนี้

ก) ระเบียบของหลักสูตรในสมัยนั้น กำหนดว่าผู้เรียนต้องมีเวลาเรียนไม่ต่ำกว่า 80 % จึงจะมีสิทธิสอบ ซึ่งมีปัญหากับผู้เรียนมากในเรื่องที่มีเวลาเรียนไม่พอ เนื่องจากในช่วง ที่โรงงานมีงานพิเศษต้องทำงานนอกเวลา

ข) ปัญหาสถานที่สำหรับศึกษา โดยเฉพาะคนงานที่พักอยู่รวมกันห้องละหลาย ๆ คน การเปิดไฟห้องหนังสือขณะที่คนอื่นต้องการนอน หรือการขาดสมาธิจากการที่เพื่อนส่งเสียงดัง ทำให้ผลการเรียนไม่ดีพอ จึงทำให้เลิกเรียนไปเลย

ค) ปัญหาที่ชั้นเรียนมีผู้เรียนน้อยกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ 20 คน ทำให้ต้องยุบชั้นเรียน

ง) ปัญหาครูผู้สอนที่ลาออกกลางคันเมื่อได้งานที่มั่นคงกว่า

ในปัจจุบันนี้ กรมการศึกษานอกโรงเรียนถึงแม้จะยังไม่ได้จัดการศึกษาแก่ผู้ใช้แรง-งานโดยตรงเหมือนกับโครงการโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงาน แต่ก็มีโครงการต่าง ๆ ที่ผู้ใช้ แรงงานสามารถได้รับความรู้ เช่น โครงการรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือ โครงการศึกษาผู้ใหญ่ แบบเบ็ดเสร็จระดับที่ 3 - 4 ทางวิทยุและไปรษณีย์ ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน ห้องสมุด ประชาชน เป็นต้น



ในส่วนของการส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอุตสาหกรรมให้ก้าวหน้ามั่นคง โดยให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำทางวิชาการเกี่ยวกับเทคนิคและกรรมวิธีการผลิตที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ให้การฝึกอบรมและคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการจัดการที่ทันสมัย (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม 2524 : 9) ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะมุ่งเน้นให้การอบรมแก่ฝ่ายนายจ้าง หรือ ลูกจ้างระดับบริหาร แต่ในส่วนที่ถึงผู้ใช้แรงงานก็จะมีในรูปของเอกสาร สิ่งพิมพ์ทางวิชาการ โดยเน้นวิชาชีพในโรงงาน นอกจากนี้ยังเปิดอบรมตามความต้องการของโรงงานอุตสาหกรรม พร้อมทั้งจัดให้มีการติดตามและประเมินผลด้วย (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม 2524 : 15)

นอกจากหน่วยงานราชการระดับกรมต่าง ๆ นี้แล้ว สถาบันการศึกษา โดยเฉพาะระดับอุดมศึกษาก็จัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงานอยู่เสมอ เช่น ศูนย์พัฒนาแรงงาน และการจัดการ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการศึกษาวิชาแรงงานสัมพันธ์ การบริหารงานบุคคล และวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนในแขนงวิชาแรงงาน กิจกรรมที่จัดก็มีการจัดอบรม สัมมนาผู้ใช้แรงงานระดับผู้นำคนงาน และเผยแพร่ความรู้ในรูปของเอกสาร สิ่งพิมพ์ และบริการห้องสมุดค้ำแรงงาน (ศูนย์พัฒนาแรงงานและการจัดการ 2526 : 2 - 5) สำหรับที่คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ก็ได้จัด "โครงการแรงงานสัมพันธ์" ขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการศึกษาอบรมทางด้านแรงงานสัมพันธ์ สำหรับฝ่ายจัดการและสหภาพแรงงาน ดำเนินการวิจัยทางด้านแรงงานสัมพันธ์ และให้คำปรึกษาทางด้านแรงงานสัมพันธ์ หลักสูตรที่จัดอบรมได้แก่ หลักสูตรแรงงานสัมพันธ์เบื้องต้น หลักสูตรการแรงงานสัมพันธ์สำหรับสหภาพแรงงาน เป็นต้น (สุมาพร จันทรจำเริญ 2524 : 46) สถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาอบรมสำหรับผู้ใช้แรงงานอีกแห่งหนึ่งคือ โครงการเสริมศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2517 เพื่อให้การศึกษาทางด้านสังคมศาสตร์ เช่น หมวดกฎหมาย หมวดเศรษฐกิจ หมวดสังคม และรัฐศาสตร์ อีกทั้งหมวดแรงงาน จากบันทึกข้อมูลผู้เข้ารับการอบรมรุ่นที่ 1 - 6 จำนวน 972 คน เป็นผู้ใช้แรงงานโดยตรงและลูกจ้างทั่วไปรวม 763 คน (ร้อยละ 79) นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ยังได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยสภาพและปัญหาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย ทั้งด้านแรงงาน การบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการแรงงาน และการศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับทรัพยากรมนุษย์

## 2. บทบาทของหน่วยงานอื่น ๆ ในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงาน

หน่วยงาน/องค์การอื่น ๆ ที่มีบทบาทในการจัดการศึกษาให้แก่คนงานในประเทศไทย มีหลายหน่วยงาน ซึ่งอาจจัดประเภทได้ดังนี้ (สุภาพร จันทรจำเริญ 2524 : 44 - 47)

ก) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ( ILO ) ซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิกอยู่ ได้เข้ามาดำเนินการในประเทศไทยนานแล้ว โดยให้ความช่วยเหลือโดยตรงแก่รัฐบาลแทนที่จะให้แก่อสังภาพแรงงาน

ข) สหพันธ์แรงงานผู้ปฏิบัติงานโลหะระหว่างประเทศ ( IMF - International Metal Workers' Federation ) ให้การช่วยเหลือด้านการจัดฝึกอบรมสัมมนาแก่ผู้ใช้แรงงาน เริ่มมีกิจกรรมในประเทศไทย ในปี 2516 โดยติดต่อสหภาพแรงงานเหล็กและโลหะแห่งประเทศไทย

ค) มูลนิธิฟรีทซ์ - เอแบร์ท ( Friedrich - Ebert Stiftung ) ซึ่งจดทะเบียนเป็นมูลนิธิถูกต้องตามกฎหมาย เมื่อพ.ศ. 2515 โดยรัฐบาลเยอรมันเป็นผู้ติดต่อผ่านสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงบอนน์ และกระทรวงต่างประเทศเป็นผู้พิจารณา ได้สนับสนุนโครงการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานและได้จัดการศึกษาอบรมสำหรับผู้ใช้แรงงานเองด้วย

ง) สถาบันการศึกษาแรงงานเสรีเอเชีย - อเมริกัน ( Asian - American Free Labour Institute ) เริ่มมีกิจกรรมในประเทศไทยในเดือนพฤศจิกายน 2517 โดยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใช้แรงงานในการจัดสัมมนา-ให้ทุนดูงานต่างประเทศ ตลอดจนให้บริการจัดพิมพ์เอกสารวิชาการแรงงานต่าง ๆ ด้วย

จ) องค์การภราดรภาพของนักสหภาพแรงงานเอเชีย ( Brotherhood of Asian Trade Unionists - BATU ) เริ่มมีกิจกรรมในประเทศไทยตั้งแต่ปีพ.ศ. 2511 ในการดำเนินการให้การศึกษแก่ผู้ใช้แรงงาน และในปี 2518 ได้มีการก่อตั้งมูลนิธิศูนย์แรงงานขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษแก่ผู้ใช้แรงงานเกี่ยวกับบ้านแรงงานในโครงการต่าง ๆ โดยได้รับทุนสนับสนุนจาก BATU

ฉ) หน่วยงานทางศาสนา ได้แก่ สภาคริสตจักรแห่งประเทศไทย ดำเนินการภายใต้ "โครงการบริการและพัฒนาแรงงาน" มุ่งให้การศึกษาค้นวิชาการแรงงานเบื้องต้นแก่ผู้ใช้แรงงานภาคเอกชนที่ไม่มีสหภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

ข) องค์กร/กลุ่มของผู้ใช้แรงงาน ได้แก่ "สภาองค์กรลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย" "สภาองค์กรลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย" ทั้ง 2 หน่วยงานนี้ ได้จัดการศึกษาให้สำหรับสหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิกในเรื่องความรู้ด้านการบริหารสหภาพแรงงาน บทบาทของสหภาพแรงงานกับการพัฒนาประเทศ เป็นต้น

ฅ) สหภาพแรงงาน บทบาทของสหภาพแรงงานซึ่งเป็นองค์กรของผู้ใช้แรงงานโดยตรง ในด้านการจัดการศึกษาสำหรับลูกจ้างนั้น ผศ.สุภชัย มนัสไพบูลย์ ( Supachai Manusphaibool 1981 : 3 อ้างถึงในสุภาพร จันทร์จำเริญ 2524 : 48) ได้ให้ความเห็นว่าหลายสหภาพแรงงานได้เพิ่มความรู้ความสามารถในการจัดโปรแกรมการศึกษาสำหรับสมาชิกของตนได้มากขึ้น โดยการจัดร่วมกับกรมแรงงานบ้าง จัดกิจกรรมด้วยตนเองบ้าง เช่น สหภาพแรงงานพนักงานการทำเรือ, สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวง, สหภาพแรงงานสำนักงานสลากกินแบ่งฯ เป็นต้น สำหรับสภาองค์กรลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ก็ได้จัดโปรแกรมสำหรับสหภาพแรงงานที่จัดตั้งใหม่ในวันหยุด แต่อย่างไรก็ตาม กิจกรรมด้านการศึกษาของสหภาพแรงงานนั้น ยังคงต้องขึ้นอยู่กับความช่วยเหลือทางการเงินจากฝ่ายนายจ้างหรือองค์กรต่างประเทศ ( Foreign agencies )

#### ฉ. การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้แก่ผู้ใช้แรงงานในต่างประเทศ

##### สหรัฐอเมริกา

กีสบี (Kisby 1977 : 9 - 13 อ้างถึงในสุภาพร จันทร์จำเริญ 2524 : 24 - 25) ได้กล่าวถึงการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานในสหรัฐอเมริกาว่า สมาคมที่มีบทบาทโดยตรง คือ University and Colleges Labour Education Association (UCLEA) สมาชิกของสมาคมประกอบด้วยผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานทุกประเภท โดยได้มีการประสานงานอย่างใกล้ชิดกับสหพันธ์แรงงาน AFL-CIO และสหภาพแรงงานต่าง ๆ ในระดับรัฐและเมือง เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงาน

สถาบันการศึกษาจำนวนมากมีความสัมพันธ์อันดีกับสหภาพแรงงาน เช่น Rutgers University ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ซึ่งสร้างขึ้นโดยเงินของสหภาพแรงงาน ได้จัดหลักสูตรการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานในหลายระดับ ตั้งแต่การจัดหลักสูตร 2 ปี สำหรับผู้นำสหภาพแรงงาน จนถึงระดับปริญญาโททางด้านการศึกษาแรงงาน สถาบันอื่น ๆ ในทำนองเดียวกัน เช่น

New York State School of Industrial and Labour Relations (NYSSIR - Cornell University ) เป็นต้น จากการสำรวจของ UCLEA ในปี 1975 พบว่าในจำนวนนักศึกษาที่เรียนวิชาแรงงานโปรแกรมต่าง ๆ กว่า 6,000 คน ส่วนใหญ่จะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทั้งสิ้น

องค์กรของผู้ใช้แรงงานเองที่มีขนาดใหญ่ก็จะมีศูนย์การศึกษาสำหรับสมาชิกของตน เช่น สหพันธ์แรงงาน AFL-CIO ได้สร้างศูนย์การศึกษาแรงงานชื่อ The George Meany Labour Studies Center สำหรับผู้นำสหภาพแรงงาน วิชาที่สอนได้แก่ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ทิศทางเศรษฐกิจของประเทศ กิจการแรงงานระหว่างประเทศ เป็นต้น สหภาพแรงงานขนาดใหญ่อื่น ๆ ที่มีบริการการศึกษาที่สมบูรณ์สำหรับสมาชิก เช่น The Union of Automobile Workers ( UAW ) และ Communication Workers of America ( CWA ) เป็นต้น

แต่สำหรับการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงานในรูปแบบของการจัดโรงเรียนในโรงงานนั้น โรงเรียนในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งแรกเริ่มในปี พ.ศ. 2510 คือ โรงเรียนในบริษัทโรงงานอุตสาหกรรมฟิวเจอร์เรียน ( Futorian Manufacturing Company ในรัฐมิสซิสซิปปี (ชานาญ นิตารัตน์ ม.ป.ป.: 219 - 221) โดยผู้จัดการฝ่ายบุคคลเริ่มสังเกตเห็นว่าจำเป็นจะต้องเพิ่มผู้ใช้แรงงานระดับหัวหน้างาน ( Foreman ) และระดับผู้ตรวจงาน ( Supervisors ) คุณวุฒิของผู้ใช้แรงงานที่จะสมัครเข้าทำงานในบริษัทแห่งนี้ กำหนดไว้เพียงชั้นประถมปีที่ 5 เป็นอย่างต่ำ แต่คุณวุฒิของผู้ใช้แรงงานระดับผู้ตรวจงานกำหนดเอาไว้ว่าจะต้องจบชั้น High School คือเทียบเท่า ม. 6 ฉะนั้นเมื่อทางบริษัทได้สำรวจคุณวุฒิของผู้ใช้แรงงานทั้งหมดแล้ว จึงเห็นได้ชัดว่าคุณวุฒิยังต่ำอยู่เป็นจำนวนมาก ควรจะได้จัดการศึกษาเพิ่มเติมให้

ในขณะนั้น ผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้ทราบข่าวว่ามีการจัดตั้งโรงเรียนผู้ใหญ่ขึ้นที่วิทยาลัยเทคนิคใกล้ ๆ กับบริษัท ซึ่งจัดสอนระดับต้นที่เรียกว่า การศึกษาผู้ใหญ่ขั้นพื้นฐาน ( Adult Basic Education- ABE ) เทียบกับเมืองไทยเท่ากับ ม.3 ยังไม่ได้เปิดสอนระดับสูงที่เรียกว่า การศึกษาสามัญขั้นสูง ( General Education Development- GED ) เทียบเท่าชั้น ม.6 ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเห็นว่าผู้ใช้แรงงานจำนวนมากควรจะได้เรียนต่อในชั้นการศึกษาผู้ใหญ่ขั้นพื้นฐาน เพื่อจะได้เรียนต่อและสมัครสอบเทียบการศึกษาสามัญขั้นสูง และจะได้เลื่อนตำแหน่งให้เป็นหัวหน้างานและผู้ตรวจงานต่อไป

ดังนั้นในปี พ.ศ. 2510 ทางบริษัทจึงได้เปิดสอนโดยจัดเป็นโรงเรียนผู้ใหญ่ ทำการสอน 2 ชั้น ทั้งระดับการศึกษาผู้ใหญ่ขั้นพื้นฐาน และการศึกษาสามัญชั้นสูง ชั้นเรียน จัดขึ้นในอาคารของบริษัท เปิดสอนสัปดาห์ละ 2 วัน ๆ ละ 2 ชั่วโมง หลังจากเลิกงาน ประจำวันแล้ว พวกผู้ใช้แรงงานชอบการเรียนในโรงเรียนแห่งนี้มาก เพราะเขาสามารถ เข้าเรียนโดยไม่ต้องเสียเวลาเดินทางไปเรียนที่โรงเรียนอื่นและเขาชอบบรรยากาศที่เป็น กันเอง เมื่อผู้เรียนก็คือผู้ใช้แรงงานในบริษัทเดียวกัน แต่งเครื่องแบบของบริษัทเหมือน ๆ กัน

เนื่องจากการศึกษาภาคบังคับของรัฐบาลมีผลบังคับใช้กำหนดไว้ถึงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงให้เงินสมทบเป็นค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่ง และบริษัทจ่ายสมทบ อีกส่วนหนึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการสอนของครู ส่วนระดับการศึกษาสามัญชั้นสูง บริษัทจ่ายเงิน เองหมด ผลการศึกษาเมื่อสิ้นปีปรากฏว่า ผู้เข้าสอบเทียบระดับการศึกษาสามัญชั้นสูงจำนวน 23 คน สอบได้ 21 คน เท่ากับ 91.30 % ความสำเร็จของนักศึกษารุ่นแรกนับว่ามีความ สำเร็จอย่างใหญ่หลวง บริษัทก็พอใจ ฝ่ายผู้ใช้แรงงานก็ได้ประโยชน์หลายประการ ผู้ที่สอบ ได้การศึกษาสามัญชั้นสูงส่วนมากได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็นหัวหน้างานและผู้ตรวจงาน นอกจากนี้ผู้อำนวยกิจการบริษัทก็รู้สึกว่าคุณใช้แรงงานทุกคนที่ได้รับการศึกษาตามหลักสูตรนี้ มีความ เคารพนับถือซึ่งกันและกันมากขึ้น ทั้งนี้เพราะทุกคนได้เห็นว่าเขาเหล่านั้นเป็นผู้มีความพยายาม มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองและมีโอกาสก้าวหน้าสูงขึ้น

อย่างไรก็ตาม ผลประโยชน์ที่ได้จากการเรียนนี้ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้สังเกตเห็น ว่าผู้ใช้แรงงานที่เข้าเรียนในชั้นการศึกษาผู้ใหญ่มีคุณลักษณะเพิ่มขึ้น 4 ประการ คือ ให้ความ ร่วมมือร่วมใจในกิจการต่าง ๆ ของบริษัทดีขึ้น มีความเชื่อมั่นในตนเองดีขึ้น การแต่งเนื้อแต่ง- ตัวดีขึ้น และไม่ค้อร้อน สามารถจะปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดีขึ้น

นอกจากนี้ บริษัทยังได้ประโยชน์ทางด้านประชาสัมพันธ์ต่อสาธารณชนด้วย คือ มีผู้ สนใจมาสมัครเข้าทำงานในบริษัทแห่งนี้เป็นจำนวนมาก และผู้สมัครหลายคนก็ถามถึงเรื่องการ ศึกษาในโรงเรียนของบริษัทด้วย ต่อมาในไม่ช้าผู้ใช้แรงงานในบริษัทต่าง ๆ ในรัฐมิสซิสซิปปี ก็พากันเรียกร้องให้บริษัทของตนเปิดการสอนการศึกษาผู้ใหญ่นอกเวลาทำงาน การศึกษาผู้ใหญ่ ในโรงงานอุตสาหกรรมจึงเริ่มแพร่หลายมาโดยลำดับ

### แคนาดา

เฮฟวอร์ธ (Hepwarth 1979 : 38 - 46 อ้างถึงใน สุภาพร จันทร์จำเริญ 2524 : 25 - 26) กล่าวถึงการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานในแคนาดาว่ามีหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบคือ The Canadian Labour Congress ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการและดูแลกิจการศึกษา โปรแกรมการศึกษาหลักที่จัดก็คือ สถาบันการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานในวันสุดสัปดาห์ (Week-end Institutes) ) เพื่อให้การศึกษาไปถึงสหภาพแรงงานภายในชุมชนของตนเองให้มากที่สุด วิชาการที่จัดเป็นเรื่องพื้นฐาน เช่น เรื่องตัวแทนสหภาพแรงงานในหน่วยงานต่าง ๆ การร้องทุกข์ การบริหารงานสหภาพแรงงานในท้องถิ่น การจัดประชุม การเจรจาต่อรอง เป็นต้น และโปรแกรมโรงเรียนหนึ่งสัปดาห์ (One-Week Schools) ซึ่งเป็นการจัดแบบพักแรม เป็นหลักสูตรที่ก้าวหน้ากว่าโปรแกรมแรก เน้นการอภิปรายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ สิทธิมนุษยชน สภาพแวดล้อม ชนกลุ่มน้อย และกระบวนการทางการเมือง เป็นต้น

นอกจากนั้นวิทยาลัยแรงงาน (Labour College of Canada) ก็ยังเป็นอีกหน่วยงานหนึ่ง que จัดการศึกษาให้กับผู้ใช้แรงงานโดยตรงทั้งในด้านสังคมศาสตร์ทั่วไปและการสหภาพแรงงาน วิทยาลัยนี้บริหารโดยคณะกรรมการซึ่งมาจากการแต่งตั้งจากตัวแทนมหาวิทยาลัยและจาก The Canadian Labour Congress เพื่อให้มีการเชื่อมโยงประสานกันในโปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงาน

หน่วยงานกลางแรงงานอีกแห่งหนึ่งคือ The Confederation of National Trade Unions ซึ่งจะเน้นการบริการการศึกษาในเขตเมืองควิเบก (Quebec) ทั้งในด้านการสหภาพแรงงานและด้านเทคนิควิชาชีพด้วย

หน่วยงานใหม่ซึ่งเพิ่งจัดตั้งขึ้นในปี 1977 (Markle 1978 : 10 - 12 อ้างถึงในสุภาพร จันทร์จำเริญ 2524 : 25 - 26) อันเป็นผลจากการประชุมร่วมกันของ CILC และ The Canadian Association for Adult Education เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างสหภาพแรงงาน มหาวิทยาลัย วิทยาลัย หน่วยงานด้านการศึกษาผู้ใหญ่และรัฐบาล ในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นคือ "National Labour Education and Studies Center" หน่วยงานนี้จะทำหน้าที่รับผิดชอบ ควบคุมการจัดโปรแกรมการศึกษาและบริหารงานของสหภาพแรงงานภายในระยะเวลาทดลองดำเนินการ 5 ปี โดยจะได้รับ

เงินสนับสนุนจากกรมแรงงาน Canada เป็นจำนวน 2 ล้านเหรียญต่อปีจนกว่าจะครบกำหนด 5 ปี วัตถุประสงค์ของการกำหนดโปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานใหม่นี้ ก็เพื่อปรับปรุงระดับความรู้ ความเข้าใจขององค์กรลูกจ้างในเรื่องจุดหมาย นโยบายและความรับผิดชอบของแรงงานที่มีต่อประเทศแคนาดา ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม

### สหภาพโซเวียตรัสเซีย

มาร์ช ( March 1978 : 42 - 47 อ้างถึงใน สุภาพร จันทร์จำเริญ 2524 : 23 - 24) กล่าวว่า การศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานในสหภาพโซเวียตรัสเซียแต่เดิมนั้นส่วนใหญ่เป็นการรณรงค์เพื่อการอ่านออกเขียนได้ ควบคู่ไปกับการให้ความรู้ทั่ว ๆ ไป และวิชาการแรงงาน หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมาได้มีโรงเรียนสอนวิชาการแรงงานชั้นนำเกิดขึ้น 2 ที่ คือ ที่กรุงมอสโก และเลนินกราด ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาด้านแรงงานที่สำคัญมากจนถึงปัจจุบัน

วิชาการที่จัดสอนสำหรับผู้ใช้แรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานได้แสดงบทบาทของตนได้อย่างถูกต้อง ขอบเขตของการจัดการศึกษาจึงกว้าง คือ มีทั้งเรื่องการศึกษาทั่วไปทางด้านเทคนิค การฝึกอาชีพ วัฒนธรรม และนันทนาการ ฯลฯ ผู้ที่จัดกิจกรรมด้านการศึกษา คือ สหภาพแรงงาน วิทยาลัยสหภาพ และมหาวิทยาลัย ภายใต้การดูแลและประสานงานของคณะกรรมการที่เรียกว่า The All Union Central Council of Trade Unions นอกจากวิชาที่จัดสอนในสถาบันต่าง ๆ แล้ว คณะกรรมการกลางสหภาพแรงงานยังจัดหลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานระดับสูง ยกกระดับความรู้ด้านแรงงานให้สูงขึ้น รวมทั้งการอภิปราย แลกเปลี่ยนประสบการณ์กันด้วย และยังมีหลักสูตรสหภาพแรงงานเป็นหลักสูตรระยะสั้น (15 - 30 วัน) ที่จัดเฉพาะเจาะจงในแต่ละสาขา เช่น เรื่องค่าจ้าง วัฒนธรรม สวัสดิการ ฯ เป็นต้น

การศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานในสหภาพโซเวียตรัสเซียนั้น หากเป็นกิจกรรมที่จัดในเวลาทำงาน ผู้ใช้แรงงานก็ยังคงได้รับค่าจ้างเต็มโดยถือเสมือนว่ากิจกรรมสหภาพแรงงานเป็นการทำงานแบบหนึ่งด้วย

### ฝรั่งเศส

การศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานในฝรั่งเศส ( ILO 1969 : 180 อ้างถึงใน อากม ใจแก้ว 2522 : 30 - 31) ได้เริ่มจากสหภาพแรงงานโดยมีผู้นำสหภาพ คือ

Fernand Pellontier ได้จัดตั้งศูนย์กลางของผู้ใช้แรงงานขึ้นมาเมื่อปี ค.ศ. 1887 แล้วก็เริ่มเห็นความสำคัญของการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงาน และพยายามจัดการศึกษาให้กับผู้ใช้แรงงานด้วยกันตลอดมา จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1957 ก็ได้มีพระราชบัญญัติประกาศสนับสนุนการศึกษาของผู้ใช้แรงงาน โดยกำหนดให้ห้องกิจการและหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาช่วยเหลือ เช่น มหาวิทยาลัย สหภาพแรงงาน โดยจะช่วยในการจัดหลักสูตร พัฒนาโครงการ การเรียนการสอน หลักการและเทคนิคต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงการศึกษาของผู้ใช้แรงงาน

### เยอรมัน

ในประเทศเยอรมัน (อาคม ใจแก้ว 2522 : 31 - 32) ความเคลื่อนไหวของผู้ใช้แรงงานในอันที่จะปรับปรุงความเป็นอยู่และการทำงานของเขาได้เริ่มขึ้นตั้งตั้งแต่ปี ค.ศ. 1850 เป็นต้นมา ขณะเดียวกันเมื่อผู้ใช้แรงงานได้รวมกันเป็นสหภาพ พวกเขาก็ตระหนักว่าหากเขาไม่สามารถที่จะปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นได้อย่างสะดวกนัก เมื่อปราศจากความรู้ เพราะความรู้เปรียบเหมือนพลังที่ผู้นำของพวกเขาสามารถนำไปใช้ในการเจรจาคัดรอกับฝ่ายนายจ้าง ครั้งแรกผู้ใช้แรงงานในโรงงานยาสูบในเมือง Hamburg ก็ได้รวมกลุ่มขึ้นมาและจัดให้มีกลุ่มหนึ่งเป็นฝ่ายอ่านหนังสือให้คนอื่น ๆ ฟัง ขณะที่เขาทำงานไปด้วย ในที่สุดต่อมาก็มีการจัดตั้ง Workers' Education Association ขึ้นทั่วไป โดยมีจุดประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับผู้ใช้แรงงาน เช่น ความรู้ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เป็นต้น

อย่างไรก็ดีความพยายามของพวกผู้ใช้แรงงานเหล่านี้ก็ต้องประสบกับอุปสรรคมากมาย โดยฝ่ายนายจ้างจะชักขวางด้วยการใช้วิธีที่เรียกว่า บัญชีดำ (Black - Listed ) แต่อย่างไรก็ดีเมื่อการศึกษาได้ขยายตัวมากขึ้น จนมีอาจยับยั้งได้แล้ว ฝ่ายนายจ้างก็ต้องยอมรับและขณะเดียวกันองค์การ มหาวิทยาลัย วิทยาลัยต่าง ๆ ก็ได้เข้ามามีส่วนในการจัดระเบียบหลักสูตร การสอนด้วย

### สหราชอาณาจักร

ความเป็นมาเกี่ยวกับการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานในอังกฤษนี้พอจะแยกออกได้เป็น 3 ระยะ คือ (อาคม ใจแก้ว 2522 : 32 - 34)



ก. ระยะเวลาปี ค.ศ. 1899 เป็นระยะที่อังกฤษเริ่มมีความก้าวหน้าในด้านอุตสาหกรรม ผู้ใช้แรงงานก็จำเป็นต้องศึกษาทักษะการใช้เครื่องมือ เครื่องจักรใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ในขณะเดียวกันก็พยายามศึกษาความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ประวัติศาสตร์ ฯลฯ ด้วย

ข. ช่วงปี ค.ศ. 1899 - 1945 นับเป็นระยะที่สำคัญมาก เพราะพรรคแรงงานได้จัดตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1900 และสหภาพก็มีความสนใจในการที่จะฝึกสอนการเป็นผู้นำที่ดีให้กับผู้ใช้แรงงาน ซึ่งก็ได้ได้รับความช่วยเหลือจากมหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาต่าง ๆ เช่น Ruskin College, Fur - Croft College, London College เป็นต้น วิชาที่สอนให้กับผู้ใช้แรงงานก็มีความรู้ทางด้านสังคมศาสตร์ เช่น รัฐศาสตร์ ประวัติศาสตร์ จิตวิทยา เศรษฐกิจ ปัญหาของสหภาพแรงงาน ประชญา เป็นต้น การสอนจะมีเป้าหมายสำคัญ 2 ประการคือ เพื่อเตรียมผู้ใช้แรงงานให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และเพื่อฝึกสอนให้รู้จักการเป็นผู้นำที่ดี

นอกจากนั้น ยังมีหน่วยงานหรือสมาคมที่สำคัญได้เข้ามามีส่วนสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับผู้ใช้แรงงาน ก็คือ สมาคม W.E.A. ( Worker Education Association ) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายสำคัญก็คือพยายามส่งเสริมให้ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย วิทยาลัยต่าง ๆ ในอันที่จะปรับปรุงสนับสนุนจัดการศึกษาให้กับผู้ใช้แรงงาน โดยจะเน้นมากในเรื่องการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานที่มีอายุเกิน 15 ปี โดยพยายามให้เขาได้ศึกษาและเข้าใจถึงระบบประชาธิปไตย การทำคนเป็นพลเมืองที่ดี เป็นต้น และการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานก็ก้าวหน้ามากขึ้น ในช่วงนี้เมื่อมีพระราชบัญญัติ Butler Education Act ในปี 1944 ปรากฏออกมา

ก. ช่วงตั้งแต่ปี ค.ศ. 1945 เป็นต้นไป เป็นช่วงระยะที่ฝ่ายสหภาพแรงงานจะเข้ามามีส่วนในการจัดการศึกษาของผู้ใช้แรงงานมากขึ้น กล่าวคือ สหภาพแรงงาน หรือ T.U.C. ( Trade Union Council ) จะเข้ามาจัดหลักสูตรการเรียนการสอนของผู้ใช้แรงงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ขณะเดียวกันก็เสริมวิชาความรู้โดยทั่วไปเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ใช้แรงงานศึกษาได้สูงขึ้นจนถึงชั้นมหาวิทยาลัย

### อินโดนีเซีย

พิโทโจ (Pitojo) อ้างถึงในสุภาพร จันทร์จำเริญ 2524 : 27) กล่าวถึงการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานในประเทศอินโดนีเซียว่ามีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานได้

สำนึกถึงบทบาทของคนในการพัฒนาประเทศ เป้าหมายการศึกษาคือมุ่งเพิ่มความรู้และทักษะของผู้นำสหภาพแรงงานในด้านการรับผิดชอบในการให้บริการ ข่าวสาร ข้อมูลแก่สมาชิกและให้เข้าใจถึงภาระหน้าที่ของสหภาพแรงงานในอันที่จะสนับสนุนให้มีสภาพการทำงานและผลิตผลที่ดีขึ้น

ดังนั้นกิจกรรมด้านการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานจึงมุ่งสู่เป้าหมายดังกล่าวนี้ในทุกระดับคือ ทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด และในระดับโรงงาน สำหรับหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบ คือ Ministry of Manpower ซึ่งได้จัดการฝึกอบรมทางด้านวิชาชีพ (Vocational Training) ควบคู่กันไปด้วย เพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มทักษะให้ผู้ใช้งาน หน่วยงานอื่น ๆ นอกเหนือจากสหภาพแรงงานที่จัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงาน ได้แก่ The Indonesian Human Resources Development Foundation โดยการร่วมมือกับ FES และนายจ้างบางคนที่สนับสนุนการศึกษาสำหรับผู้ใช้งาน แต่ส่วนใหญ่จะเน้นการศึกษอาบรณในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตเท่านั้น

### มาเลเซีย

S. Sivagnanam นักการศึกษาแรงงานชาวมาเลเซีย (อ้างถึงใน สุภาพร จันทร์จำเริญ 2524 : 28 - 29) ได้เสนอบทความว่าเป้าหมายของการศึกษาสำหรับผู้ใช้งาน คือ ให้ผู้ใช้แรงงานมีความเข้าใจในชีวิตในระบบอุตสาหกรรมมากขึ้น ทั้งเรื่องสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมาย และเรื่องความเข้าใจถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี โปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้ใช้งานจึงเป็นเรื่องที่ดึงดูดใจสนใจ การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวเข้ากับระบบอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจสมัยใหม่ สำหรับด้านการแรงงานสัมพันธ์ก็เป็นการปลูกฝังพื้นฐานการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การร่วมมือและไว้วางใจซึ่งกันและกันในการปรับปรุงหน่วยงานของตน หน่วยงานของผู้ใช้แรงงานที่รับผิดชอบด้านการศึกษา คือ The Malaysian Trade Union Congress ซึ่งจัดตั้งขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1958 โดยร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO, ICFTU และ FES) ในการให้การศึกษาคือโดยตรงแก่เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน การศึกษาสำหรับสหภาพแรงงาน จะมุ่งช่วยให้รู้จักดำเนินการบริหารสหภาพแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ การเตรียมข้อมูลที่สำคัญเพื่อการเจรจาต่อรอง และที่สำคัญคือเรื่องการแยกแยะปัญหาและกระบวนการยุติธรรมข้อร้องทุกข์ เพื่อให้แยกเรื่องที่ไม่เป็นปัญหาและไม่มีเหตุผลออกไปบ้าง

ทางด้านหน่วยงานของรัฐได้มีการจัดตั้ง The National Productivity Center ขึ้นในปี 1962 ซึ่งจะรับผิดชอบด้านการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงาน การแรงงานสัมพันธ์และด้านการศึกษาอบรมเรื่องทั่ว ๆ ไปสำหรับสถานประกอบการ เช่น การควบคุมคุณภาพ เทคนิคการบังคับบัญชา เป็นต้น

### ฟิลิปปินส์

เดี่ย ( Dia อ้างถึงใน สุภาพร จันทรจำเริญ 2524 : 29 - 30) กล่าวว่า ประเทศฟิลิปปินส์ได้ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานมากพอสมควร ทั้งในค้ำหน่วยงานของรัฐและสถาบันการศึกษาแรงงาน ที่มีชื่อเสียงคือ The Asian Labour Education Center หรือที่เรียกชื่อว่า ALEC

หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องโดยตรง คือ The Institute of Labour and Manpower Studies และหน่วยงานอื่น ๆ ภายในกระทรวงแรงงาน สำหรับสหภาพแรงงานนั้นกฎหมายได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ขององค์กรลูกจ้างที่จะต้องให้ความรู้ด้านสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแก่สมาชิก โดยทุกสหภาพจะต้องจัดสัมมนาอย่างน้อยปีละครั้ง โดยจะจัดเองหรือร่วมกับผู้อื่นก็ได้ สภาองค์กรแรงงานที่ใหญ่ที่สุดในฟิลิปปินส์ คือ Trade Union Congress of the Philippines ( TUCP ) ก็มีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือสหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิกได้มาก

สำหรับสถาบันการศึกษาแรงงาน ALEC นั้นมีวัตถุประสงค์หลักในการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบของสหภาพแรงงาน

นอกจากนี้แล้วยังมีหลักสูตรพื้นฐานสำหรับสหภาพแรงงาน และหลักสูตรพิเศษอื่น ๆ เช่น หลักสูตรผู้อำนวยการโครงการการศึกษาสำหรับสหภาพแรงงาน ( Union Education Director Institute ) การเจรจาต่อรอง การวิจัยทางด้านแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ ฯลฯ เป็นต้น

### อินเดีย

การจัดการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานในประเทศอินเดียนั้นเริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. 1957 (สมพร ใจหุ่ง 2521 : 19) รัฐบาลอินเดียร่วมกับมูลนิธิฟอร์ด ได้ตั้งคณะผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาคนงาน ทำหน้าที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานของสหภาพแรงงาน บทบาทและความรับผิดชอบของสมาชิกในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน และรูปแบบ

ของการศึกษาคนงานโดยได้ออกเยี่ยมนิคมอุตสาหกรรมใหญ่ ๆ ประชุมปรึกษากับผู้เกี่ยวข้อง แล้วจึงได้ให้ข้อเสนอแนะให้จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานให้การศึกษาคณะกรรมกร กำหนดเวลาเรียน วิธีการสอน การฝึกครู การเตรียมอุปกรณ์การสอน การบริหารงาน และการสนับสนุนด้านเงิน

ระบบการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานจะมีคณะกรรมการกลาง คือ Central Board of Workers' Education ซึ่งได้จัดตั้งขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1958 (Moorthy อ้างถึงใน สุภาพร จันทรจำเริญ 2524 : 31 - 32) โดยรัฐบาลเป็นผู้จัดตั้งเป็นคณะกรรมการไตรภาคี สังกัด Ministry of Labour Employment and Rehabilitation มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงานทั้งหมด เช่น การกำหนด มาตรฐานการศึกษา การจัดเตรียมและจัดสรรอุปกรณ์ - เครื่องมือในการฝึกอบรม ตลอดจนช่วยเหลือและติดตามดูแลโปรแกรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น โดยได้รับเงินสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ๆ

นอกจากนี้แล้วยังได้มีการจัดตั้ง Indian Institute of Workers' Education ขึ้นที่บอมเบย์ในปี 1970 เพื่อเป็นศูนย์กลางแสดงผลงานและเป็นศูนย์ข่าวสารการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงาน สถาบันนี้จะจัดโปรแกรมการศึกษาในระดับสูง เพื่อสนองความต้องการของ สหภาพแรงงานด้วย

สำหรับโปรแกรมการศึกษานั้น จะเป็น "กระบวนการลูกโซ่" (Chain Process) กล่าวคือ ในขั้นต้นเจ้าหน้าที่การศึกษาของคณะกรรมการการศึกษา (Central Board of Workers' Education) จะต้องได้รับการศึกษาอบรมอย่างดี ก่อนที่จะไปประจำอยู่ตาม ศูนย์ในเขตต่าง ๆ (Regional Center) ซึ่งมีอยู่ทั่วประเทศ เจ้าหน้าที่การศึกษาเหล่านี้ จะทำหน้าที่ฝึกอบรม "ครูคนงาน" (Worker - Teacher) ต่ออีกคราวละ 25 - 30 คน ซึ่งโปรแกรมนี้กินเวลาถึง 3 เดือนเต็ม ผู้ที่จะเข้าหลักสูตรครูคนงาน จะเป็นคนงานที่ผ่านการคัดเลือกจากกรรมกรที่ตั้งขึ้นจากตัวแทนของรัฐบาล ผู้ใช้แรงงาน และสถาบันการศึกษา ทางฝ่ายนายจ้างก็จะสนับสนุนโดยการให้ค่าจ้างเต็มระหว่างการเข้าอบรมหลักสูตรนี้ เมื่อครูคนงานสำเร็จการอบรมแล้ว ก็จะทำหน้าที่เป็นครูฝึกผู้ใช้แรงงานระดับทั่ว ๆ ไปในสถานประกอบการของตนต่อไป

การให้การศึกษาคณะกรรมกร นอกจากช่วยให้ผู้ใช้แรงงานสามารถอ่านออกเขียนได้แล้วยังทำให้ผู้ใช้แรงงานมีสถานะดีขึ้น คือ (สมพร ใจหุ่ง 2521 : 20)

ก. มีความรับผิดชอบ ได้รับความเชื่อถือในการปฏิบัติงาน

ข. เข้าใจเศรษฐกิจขั้นพื้นฐานและวิธีการของโรงงาน เข้าใจผลประโยชน์ที่ได้จากการทำงาน

ค. ทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเอง

ง. เข้าใจการดำเนินงานและการกำหนดหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เช่น เกี่ยวกับการพัฒนาการเป็นผู้นำที่สามารถ จริงใจ และอุทิศตนให้งานของสหภาพแรงงานซึ่งเขามีส່วร่วม

จ. เป็นผู้นำในการมีชีวิตที่บริสุทธิ์ สุขภาพดี บนรากฐานของความเป็นศีลธรรมจรรยา

ฉ. เป็นประชาชนที่มีความรับผิดชอบและเตรียมพร้อมเสมอ

สหภาพแรงงานได้เข้าเป็นผู้บริหารและสนับสนุนโครงการให้การศึกษานักเรียน-งาน ได้ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและสมาคมผู้ค้นคว้า กำหนดหลักสูตรการอบรมที่เหมาะสม

อินเดียจึงเป็นประเทศหนึ่งในไม่กี่ประเทศที่มีความพยายามอย่างจริงจังในการส่งเสริมการศึกษาสำหรับลูกจ้าง ในแต่ละปีนั้นมีรายงานว่ารัฐให้เงินช่วยเหลือค่านี้นี้ถึงปีละ 6 ล้านรูปี ( Kulkarni อ้างถึงใน สุภาพร จันทรจำเริญ 2524 : 32)

### แทนซาเนีย

กัสซาม (Kassam 2523 : 76 - 82) กล่าวว่า จากประกาศของรัฐซึ่งนำไปสู่การยึดเอาสิทธิความเป็นเจ้าของในวิธีการผลิตขนาดใหญ่มาเป็นของสาธารณชน การศึกษาของผู้ใช้แรงงานก็เริ่มได้รับการเอาใจใส่อย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ความข้องเกี่ยวซึ่งเพิ่มขึ้นนั้น แสดงให้เห็นไม่เพียงเฉพาะในเรื่องของการศึกษาคำนวณอาชีพและการศึกษาทั่ว ๆ ไปของผู้ใช้แรงงานเท่านั้น หากแต่ยังผูกพันไปถึงความจำเป็นที่จะต้องสร้างสำนักทางการเมืองของผู้ใช้แรงงานเหล่านี้อีกด้วย และยังเพื่อให้เขาสามารถที่จะได้เข้ามีส่วนร่วมในกิจการจัดการ

สิ่งสำคัญที่สุดในโครงการด้านต่าง ๆ ของการศึกษาของผู้ใช้แรงงานเกิดจากการกำหนดนโยบาย 2 ประการด้วยกัน คือ

ก. หนังสือเวียนของประธานาธิบดี ฉบับที่ 1 เมื่อปี 2513 เกี่ยวกับการให้ผู้ใช้แรงงานได้เข้ามีส่วนร่วมในกิจการจัดการโดยผ่านสภาของผู้ใช้แรงงาน คือ ให้มีการจัดตั้งสภาของผู้ใช้แรงงานในรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง หรือในบริษัท ห้างร้าน ที่มีคนทำงานอยู่มาก

กว่า 10 คน และเพื่อให้การปฏิบัติงานของสภาผู้ใช้แรงงานมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องให้การศึกษแก่สมาชิกของสภาผู้ใช้แรงงาน ในลักษณะการอบรมระยะสั้น ๆ โดยกำหนดคหีมีวิชาต่าง ๆ เช่น อุดมการณ์ทางการเมือง ความสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดการแรงงาน (รวมทั้งกฎหมายแรงงาน) เศรษฐศาสตร์พื้นฐาน นโยบายแรงงานและสภาพคนงาน การอ่านออกเขียนได้ หนังสือเวียนของนายกรัฐมนตรีกี่ยวกับการศึกษาของผู้ใช้แรงงาน ปี 2516 เป็นต้น

นอกจากนี้ยังได้จัดตั้งโครงการดาวเกี่ยวกับการศึกษาของผู้ใช้แรงงานเพื่อให้ได้สอนแก่ผู้ใช้แรงงานทุกคน โครงการมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ขจัดความไม่รู้หนังสือของผู้ใช้แรงงาน
2. ปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับฝ่ายจัดการ
3. อัปเดตความรู้สึกรับผิดชอบให้แก่กำลังแรงงานทั้งหมด
4. เร่งบันทึกลำไจในสำนักทางเศรษฐกิจและการเมืองที่จัดตั้งขึ้นในแทนชาเน็ย

รวมทั้งการนำเอามาใช้ในหน้าที่ประจำวัน

5. เพิ่มทุนผลผลิตจากแรงงานและเพิ่มรายได้ให้แก่กำลังแรงงาน
6. พัฒนาและปรับปรุงทักษะและความรู้ทางเทคนิคของกำลังการผลิตทั้งหมด

เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงานเองแก่องค์กรและแก่ชาติโดยรวม

ข. แนวกำหนดของนายกรัฐมนตรีกี่ยวกับการศึกษาของผู้ใช้แรงงานปี 2516 ได้กำหนดให้การศึกษของผู้ใช้แรงงานเป็นการศึกษากาตบังคับ โดยได้วางเกณฑ์กำหนดอื่น ๆ เพื่อให้การจ้กองค์กรและการจัดการศึกษาของผู้ใช้แรงงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงสิ่งเหล่านี้ คือ

1. ทุกสถาบันควรแต่งตั้งเจ้าหน้าที่จัดการศึกษาของผู้ใช้แรงงาน
2. ทุกสถาบันควรจะช่วยจ้กงบประมาณโดยเฉพาะเพื่อดำเนินการโครงการการศึกษาผู้ใหญ่
3. การศึกษาของผู้ใช้แรงงานควรจ้กในระหว่างเวลาทำงานตามปกติอย่างน้อยวันละ 1 ชั่วโมง
4. ผู้ใช้แรงงานทุกคนควรต้องเข้าชั้นเรียนที่สถาบันนำเชื่อถือจ้กขึ้น โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของภาระผูกพันต่องานของตน
5. เจ้าหน้าที่แรงงานในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีสิทธิในการตรวจสอบ และให้คำแนะนำการดำเนินงานโครงการการศึกษาของผู้ใช้แรงงานในทุกสถาบัน

6. สถาบันทุกแห่งต้องจัดตั้งคณะกรรมการการศึกษาผู้ใหญ่ ซึ่งหน้าที่สำคัญคือ ต้องคอยทบทวนและคอยให้คำแนะนำเจ้าหน้าที่การศึกษาของผู้ใช้แรงงานเกี่ยวกับการศึกษาที่จัดให้ ณ สถานที่ทำงาน

ผลของแนวกำหนดนี้ จากการสำรวจตอนต้นปี 2519 พบว่าวิสาหกิจรวมทั้งหมด 300 แห่งด้วยกันได้จัดตั้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดการศึกษาของผู้ใช้แรงงานซึ่งทำงานเต็มเวลาและวิสาหกิจ 650 แห่ง ได้จัดตั้งคณะกรรมการว่าด้วยการศึกษาของผู้ใช้แรงงาน ในวิสาหกิจบางแห่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลยังทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาของผู้ใช้แรงงานอีกด้วย พัฒนาการเด่นชัดที่สุดที่เกิดขึ้นนับแต่แนวกำหนดดังกล่าวออกมา ก็คือโครงการการศึกษาของผู้ใช้แรงงานได้แพร่ขยายออกไปอย่างกว้างขวาง ส่วนใหญ่เป็นเรื่องการเรียนรู้นั่งสือที่จัดขึ้นในกรมกองของรัฐบาล และสถาบันของรัฐอื่น ๆ ได้มีการจัดตั้งกองการศึกษาของผู้ใช้แรงงานขึ้นในกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมในปี 2517 ซึ่งทำหน้าที่ส่งเสริมและคอยช่วยเหลือโครงการการศึกษาของผู้ใช้แรงงาน และคอยควบคุมดูแลองค์การและการดำเนินงาน คอยให้คำแนะนำและคอยช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ค้ำการศึกษาของผู้ใช้แรงงานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่เพื่อรับรายงานเกี่ยวกับโครงการการศึกษาของผู้ใช้แรงงาน และเป็นเสมือนศูนย์กลางของการวิจัยและข่าวสารไปทั่วในหัว

มีการจัดตั้งคณะกรรมการการศึกษาของผู้ใช้แรงงานในระดับภาคทุกภาค นอกเหนือจากกองดังกล่าว และยังมีสถาบันอื่น ๆ อีกมากที่จัดการศึกษาของผู้ใช้แรงงานไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง สหภาพแรงงานแห่งชาติของแทนแกนียายังส่งเสริมการจัดตั้งการศึกษาของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม และยังสนับสนุนผู้ใช้แรงงานที่สมัครเรียนนอกเวลาในตอนเย็น เช่น เรียนภาคค่ำกับสถาบันการศึกษาผู้ใหญ่และวิทยาลัยเทคนิค สถาบันการศึกษาผู้ใหญ่ จัดหลักสูตรระยะสั้นและการสัมมนาเพื่อฝึกอบรมครูและผู้ดำเนินงานการศึกษาของผู้ใช้แรงงาน แผนกการศึกษาของผู้ใช้แรงงาน ในกระทรวงศึกษาแห่งชาติ ซึ่งจัดตั้งขึ้นในปี 2516 เป็นแผนกที่มีความรับผิดชอบสำคัญสำหรับโครงการการศึกษาผู้ใหญ่ใช้แรงงานทุก ๆ โครงการ และรับผิดชอบในการยกระดับทักษะของผู้ใช้แรงงานและจัดเตรียมผู้ใหญ่ให้มีการศึกษาเบื้องต้นเพื่อเข้าทำงานได้

แม้ว่าหนังสือเวียนของประธานาธิบดี ฉบับที่ 1 ปี 2513 และแนวกำหนดของนายกรัฐมนตรี ปี 2516 จะได้ช่วยพัฒนาให้การศึกษของผู้ใช้แรงงานเป็นรูปร่างขึ้นมา แต่

ก็ยังมีปัญหาบางประการเกี่ยวกับการควบคุมและการประสานงานโครงการการศึกษาของผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะเกี่ยวกับบทบาทของกองการศึกษาของผู้ใช้แรงงานที่สังกัดอยู่ภายใต้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และบทบาทของแผนกการศึกษาของผู้ใช้แรงงานที่สังกัดอยู่ในกระทรวงการศึกษาแห่งชาติ เพราะยังไม่ได้มีการแยกความรับผิดชอบของทั้ง 2 หน่วยงานนี้ให้ชัดเจน ผลที่ตามมาก็คือ ก่อให้เกิดความสับสนและก้าวถ่างความรับผิดชอบกัน แม้กระนั้นก็ตาม การศึกษาของผู้ใช้แรงงานก็พัฒนาตัวเองเข้มแข็งขึ้นเรื่อย ๆ และได้รับความสำคัญในทุกแห่ง รวมทั้งในแหล่งที่มีใช้เป็นโรงงานอุตสาหกรรมด้วย ความสำเร็จเด่นที่สุดนับแต่ปี 2516 ก็คือ การที่โคได้ช่วยขจัดความไม่รู้หนังสือของผู้ใช้แรงงานลงไปในตัวเอง

## ตอนที่ 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษากันกว้างงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพของผู้ใช้แรงงานในโรงงานเพื่อสนองต่อการพัฒนาคำนอุตสาหกรรมของประเทศในลักษณะของการใช้การศึกษาในระบบโรงเรียนเข้าพัฒนานี้ ปรากฏว่ายังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไม่มากนัก ดังต่อไปนี้

สมพร ใจพูน (2521 : (1) - (2), 5) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารโครงการโรงเรียนในโรงงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสำคัญของโครงการโรงเรียนในโรงงานที่มีต่อสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองการปกครองของประเทศ ศึกษาถึงวิธีการบริหารโครงการโรงเรียนในโรงงาน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคข้อขัดข้องในการบริหารโครงการฯ ศึกษาถึงผลกระทบที่มีต่อนายจ้างและกิจการของนายจ้าง ตลอดจนการแรงงานสัมพันธ์

เนื่องจากการเปิดโอกาสให้ผู้ใช้แรงงานได้รับการศึกษาสูงขึ้น และศึกษาถึงผลกระทบที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สถานภาพในการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวของผู้ใช้แรงงาน เนื่องจากการที่ผู้ใช้แรงงานได้รับการศึกษาสูงขึ้น โดยศึกษาจากผู้ใช้แรงงานที่กำลังเรียนในโรงเรียนในโรงงาน ระดับที่ 3, 4 จำนวน 5 โรงเรียน จากครูใหญ่ ครูผู้สอน และนายจ้างของโรงงานที่มีโรงเรียนทั้ง 5 แห่ง รวม 354 คน จากการศึกษาพบว่าการบริหารโครงการโรงเรียนในโรงงานที่ประสบผลสำเร็จด้วยดีนั้น เป็นเพราะได้มีการคิดต่อประสานงานแบบไม่เป็นทางการเป็นส่วนมาก การวางแผนงานเป็นไปอย่างกว้าง ๆ ใช้กระบวนการบริหารแบบง่าย ๆ และไม่ซับซ้อน แต่ก็มีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นหลายด้าน เช่น นายจ้างยังขาดความเอาใจใส่ สนับสนุนโรงเรียนอย่างจริงจัง นักศึกษาซึ่งเป็นผู้ใช้



แรงงานมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานทำให้การเรียนไม่ต่อเนื่องกัน เกิดความท้อถอยก่อนจะเรียนจบหลักสูตร สถานที่เรียน สภาพของห้องที่ใช้เรียนยังไม่เหมาะสม หลักสูตรที่ใช้เรียนไม่เหมาะสมที่จะใช้สอนผู้ใช้แรงงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาสรุปได้ว่าการที่ผู้ใช้แรงงานได้รับการศึกษาสูงขึ้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัวมีสภาพดีขึ้นด้วย และการเปิดโรงเรียนในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นการช่วยลดปัญหาขัดแย้งทางค่านางงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและผู้ใช้แรงงานได้ส่วนหนึ่งด้วย ดังนั้นโรงเรียนในโรงงานที่จัดขึ้นนี้เป็นประโยชน์ทั้งนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน ระบบเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติโดยรวม

กาญจนา อารมณกุล (2521 : 37 - 38) ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบปัญหาค้นหาการเรียนการสอนของโปรแกรมการศึกษาผู้ใหญ่สายสามมัญกับการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็คเสร์จระดับที่ 3 ในโรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัญหาค้นหาการเรียนของนักศึกษา และศึกษาปัญหาค้นหาการเรียนของครูผู้สอนระดับที่ 3 สายสามมัญกับแบบเบ็คเสร์จในโรงงาน โดยเก็บข้อมูลจากนักศึกษาผู้ใหญ่สายสามมัญ 473 คน นักศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็คเสร์จ 182 คน ครูผู้สอน 53 คน และนายจ้างจำนวน 15 คน จากการศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนของนายจ้างพบว่า นายจ้างส่วนมากมีความประสงค์ให้ผู้ใช้แรงงานได้รับการศึกษาดีขึ้น โดยให้ผู้ใช้แรงงานได้เข้าเรียนตามเวลาที่จัดไว้ในตารางสอน พร้อมทั้งจะให้บริการเกี่ยวกับสถานที่ อุปกรณ์การสอน สวัสดิการแก่ครูผู้สอน และผู้ใช้แรงงาน นอกจากนี้ยังเห็นว่าควรปรับปรุงและ/หรือขยายงานการศึกษาผู้ใหญ่ที่กำลังดำเนินงานอยู่ในโรงงาน สำหรับในส่วนที่เป็นความคิดเห็นของนายจ้างนั้น นายจ้างส่วนมากเห็นว่าควรคัดเลือกครู อาจารย์ที่มีความชำนาญมาสอน นอกจากนั้นการจัดหลักสูตรเกี่ยวกับงานที่ผู้ใช้แรงงานทำอยู่ เพื่อให้เขาทำงานได้ดีขึ้น และควรเปิดให้มีการสอนวิชาชีพเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตและเห็นว่าผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่เข้าทำงานเป็นกะ ไม่มีเวลาในการเรียนมากนัก

อากม ใจแก้ว (2522 : ง - ฉ, 5) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาผู้ใหญ่สำหรับผู้ใช้แรงงาน ศึกษากรณีการจัดสวัสดิการในโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความเป็นมาของโรงเรียนในโรงงานของไทย เพื่อทราบลักษณะและสภาพทั่วไปในการจัดการศึกษา ตลอดจนทราบถึงอุปสรรคและปัญหาในการจัดตั้งโรงเรียนในโรงงานเพื่อทราบความต้องการของผู้ใช้แรงงานเกี่ยวกับการศึกษา และทราบปัญหาของผู้ใช้แรงงานเมื่อเข้าศึกษาในโรงเรียน เพื่อทราบทัศนคติของผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง และครู ที่มีต่อโรงเรียนใน

โรงงาน และทราบถึงผลของการจัดตั้งโรงเรียนในโรงงานว่า ใ้ได้รับผลสำเร็จเพียงใด โดยศึกษาจากผู้ใช้แรงงานที่กำลังศึกษาในระดับ 3, 4 จากโรงงานที่เปิดโรงเรียนสอน จำนวน 200 คน ศึกษาจากนายจ้าง 36 คน และครูผู้สอน 34 คน จาก 8 โรงงาน จาก การศึกษาพบว่า การเปิดโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงานมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นหลายประการ เช่น

ปัญหาที่สำคัญจากผู้ใช้แรงงาน คือ ไม่ค่อยจะเข้าใจในบทเรียนทำให้ผู้ใช้ แรงงานเกิดความเบื่อหน่ายและเสียกำลังใจ มักไม่ค่อยมีเวลาว่างมากนักในการทบทวน บทเรียน หรือแม้แต่ทำการบ้าน เพราะต้องการที่จะพักผ่อนมากกว่า ผู้ใช้แรงงานมีรายได้น้อย มีปัญหาในอันที่จะนำมาจ่ายเป็นค่าบำรุงหรือค่าเทอมของโรงเรียน และมีปัญหาจาก หัวหน้างานที่มักจะไม่นับสนุนให้ไปเรียนเมื่อถึงเวลาเรียน

ปัญหาที่สำคัญจากผู้จ้าง คือ นายจ้างส่วนใหญ่มักจะไม่พึงพอใจกับภาระที่ จะต้องจ่ายเงินส่วนหนึ่งให้กับโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับ 4 ที่ผู้จ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบส่วนที่ขาดไปทั้งหมด โดยรัฐบาลจะไม่ช่วยเหลือในระดับการศึกษาดังกล่าวนี้

ปัญหาที่สำคัญจากผู้ครู คือ ครูมีปัญหาจากการที่ไม่ค่อยจะได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากผู้จ้างเท่าที่ควร เช่น ในกรณีขอเปิดสอนในระดับสูงขึ้น เป็นต้น

สุภาพร จันทร์จำเริญ (2524 : (1) - (3), 10 - 11) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของสหภาพแรงงานในการให้การศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงาน ศึกษาเฉพาะสหภาพแรงงานในเขต กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใช้งานในประเทศไทย ศึกษาบทบาทและขอบเขตการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงาน ซึ่งสหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการจัด ตลอดจนศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการจัด ศึกษาวิเคราะห์ผลของการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงานต่อการแรงงานสัมพันธ์ว่ามีส่วนในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและผู้ใช้แรงงานหรือไม่ เพียงใด โดยศึกษาจากการสอบถามประธานสหภาพแรงงาน หรือกรรมการบริหารด้านการศึกษาของสหภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครแห่งละ 1 คน จำนวน 129 แห่ง จากการศึกษาพบว่า การที่สหภาพแรงงานยังไม่มีคามเข้มแข็งพอทั้งในด้านการรายได้ และจำนวนสมาชิกย่อมเป็นอุปสรรคในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใช้งาน สำหรับกิจกรรมด้านการศึกษาที่สหภาพแรงงานจัดนั้น ส่วนใหญ่ยังไม่มีระบบและไม่มีแนวทางที่แน่นอน ประเภทการศึกษาที่จัดก็เป็นประเภท การศึกษาอบรมทางเทคนิค เศรษฐกิจและสังคม โดยสหภาพจัดเองบ้าง หรือไม่ก็ไปร่วมกับ

หน่วยงานภายนอกข้าง สหภาพแรงงานยังต้องอาศัยการสนับสนุนทางการเงินจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นส่วนใหญ่ ปัญหาและอุปสรรคที่พบนอกจากเรื่องทุนทรัพย์แล้วยังเป็นเรื่องข้อจำกัดของเวลา เนื่องจากนายจ้างไม่อนุญาตให้ไปศึกษาอบรมโดยไม่ถือเป็นวันลา ปัญหาการไม่มีสถานที่อบรม นอกจากนี้ยังพบว่าการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใช้แรงงานจะมีผลให้การแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการดีขึ้นมาก

อัญมณี บุรณกานนท์ (2526 : (1), 26 - 27, 241) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษา นอกระบบของลูกจ้างไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการศึกษานอกระบบของลูกจ้างไทยในอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อศึกษาถึงแนวคิดของลูกจ้างไทยต่อการศึกษานอกระบบ และเพื่อเป็นแนวทางและให้ข้อเสนอแนะในการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาของลูกจ้างต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐบาลและเอกชน โดยศึกษาจากเอกสารและสัมภาษณ์ จากแบบสอบถามลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนประมาณ 200 คน จากการศึกษาพบว่า การศึกษานอกระบบของลูกจ้างไทยตั้งแต่อดีตจนกระทั่งปัจจุบันเป็นการศึกษาที่ลูกจ้างต้องชวนชวชาญเรียนรู้เองตามสภาพการณ์ของแต่ละบุคคล ทั้งนี้สืบเนื่องจากสภาพการณ์ของสังคมไทยที่ลูกจ้างมีโอกาสเรียนรู้และต่อสู้เพื่อพัฒนาองค์กรของตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นอิสระใค้้น้อยมาก การศึกษาโดยผ่านทางองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งองค์กรของลูกจ้างเองก็มีลักษณะเป็นการบ่อนให้มากกว่าจะพัฒนาความคิดและศักยภาพของลูกจ้าง สำหรับในเรื่องแนวคิดของลูกจ้างต่อการศึกษานอกระบบนั้น ลูกจ้างมองว่าควรมีผู้จัดการศึกษา "ให้" และมองว่ารัฐบาลควรเป็นผู้จัดที่สำคัญ โดยจัดเนื้อหาในเรื่องที่กระทบกับความเป็นอยู่ และวิถีชีวิตของคนเป็นส่วนใหญ่

จากการวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมานี้ จะทำให้เห็นถึงแนวคิดในแง่ต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนแก่ผู้ใช้แรงงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ ผู้ใช้แรงงาน : นายจ้าง ครูผู้สอน ซึ่งจะช่วยให้เห็นแนวทางการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับผู้ ใช้แรงงานได้ดีขึ้น