บทที่ ๖

สรุปและข้อเสนอแนะ

ปัญหาและความต้องการของคนงานที่มีต่อโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงาน

สภาพพื้นฐานโดยทั่วไปของคนงานที่ได้เข้าเรียนในโรงเรียนศึกษาผู้ใหญ่ในโรงงานนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นคนงานที่ยังโสด (ร้อยละ ๘๔.๕) ในจำนวนคนงานดังกล่าวนี้จะมีอายุระหว่าง ๑๕ – ๒๕ ปี เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๘๐)

โรงเรียนในโรงงานที่เกิดขึ้นนั้นกล่าวได้ว่า มีขึ้นได้เนื่องจากความต้องการของคนงานและสหภาพ ซึ่งอันนี้จะเห็นได้จากในช่วงระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๑๖ – ๒๕๑๘ ซึ่งเป็นระยะที่คนงานมีการรวมตัวและตื่นตัวเรียกร้องเพื่อสิทธิที่ควรจะมีกันมาก ขณะเดียวกันก็มีกรมแรงงานได้เริ่มสำรวจความต้องการตามโรงงานต่าง ๆ ฉะนั้นโรงเรียนผู้ใหญ่สำหรับคนงานจึงได้เกิดขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๑๗ และที่สำคัญคือคนงานส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๑.๔๓ ต่างก็มีความต้องการเรียนอยู่ก่อนแล้ว

หลังจากที่ได้ดำเนินงานมาเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วนั้นก็พอจะสรุปถึงปัญหาและความต้องการของคนงานได้ต่อไปนี้

ก. ปัญหาเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย คนงานส่วนใหญ่จะมีรายได้ระหว่าง ๕๐๐ – ๒,๐๐๐ บาท และแต่ละคนยังมีภาระรับผิดชอบ เช่น พ่อแม่ หรือญาติอีกด้วย เมื่อเข้าเรียนศึกษาผู้ใหญ่รายได้ของตนเองส่วนหนึ่งก็ต้องนำมาใช้จ่ายจัดหาอุปกรณ์แบบเรียน และโดยเฉพาะค่าบำรุงโรงเรียน หรือค่าเทอม ยิ่งเรียนในระดับสูงค่าใช้จ่ายก็ต้องเพิ่มขึ้นด้วย ฉะนั้นปัญหาดังกล่าวนี้ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนงานต้องประสบความยุ่งยาก

ข. ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตร หลักสูตรการสอนคนงานปัจจุบันส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นการสอนวิชาสามัญ ถึงแม้จะมีบางแห่งได้เริ่มใช้หลักสูตรการสอนแบบเบ็ดเสร็จแล้วก็ตาม แต่ก็ยังคงเน้นอยู่ในด้านวิชาการเหมือนเดิม จากลักษณะดังกล่าวนี้ทำให้คนงานบางส่วนท้อถอยเมื่อสอบตก เพราะเวลาที่มีเหลือหลังจากการทำงานนั้นมีไม่มากนัก จึงมักจะไม่ค่อยจะมีความพร้อมเท่าที่ควรเมื่อจะสอบแต่ละครั้ง

ค. ปัญหาเกี่ยวกับการไม่ค่อยจะเข้าใจวิชาเรียน สืบเนื่องมาจากปัญหาข้อที่สอง คือ ตามสภาพโดยทั่วไปแล้วคนงานบางส่วนได้ละทิ้งการเรียนมาเป็นเวลานาน ฉะนั้นเมื่อมาเรียนอีกครั้งซึ่งเป็นการเรียนลัดในระดับที่สูงขึ้นจึงมักจะเกิดปัญหาไม่เข้าใจวิชาเรียน ประกอบกับเวลาว่างก็มีน้อยไม่ค่อยจะมีเวลาในการทบทวนเนื้อหา ที่สำคัญก็คือ เมื่อไม่เข้าใจวิชาที่เรียนแล้วก็ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้หมดกำลังใจที่จะศึกษาต่อไปได้แม้จะมีความต้องการก็ตาม

ง. ปัญหาจากฝ่ายนายจ้าง กล่าวคือ การที่คนงานได้มีโอกาสมาเรียนศึกษาผู้ใหญ่แม้จะได้รับอนุญาตจากนายจ้างแล้วก็ตาม แต่ในบางครั้งก็ประสบปัญหาได้เช่นกันอันเนื่องมาจากหัวหน้างานในแต่ละหน่วยที่มักจะเป็นผู้ที่มีอายุมากแล้วและมีการศึกษาน้อยเช่นกัน แต่อาศัยระยะเวลาที่ได้ทำงานมาเป็นเวลานานจึงได้ยกระดับเป็นหัวหน้างาน และบุคคลเหล่านี้ก็ไม่สนใจหรือเห็นถึงผลประโยชน์จากการเรียนศึกษาผู้ใหญ่ ขณะเดียวกันเมื่อคนงานที่เป็นลูกน้องวัยหนุ่มจะไปเรียนก็เกิดความรู้สึกว่าต่อไปตนคงจะกลายเป็นบุคคลที่มีการศึกษาน้อยกว่า การที่จะไปเรียนด้วยก็จากเหตุผลตอนแรกคือ อายุมาก ฉะนั้นจึงมักจะไม่อนุญาตให้คนงานวัยหนุ่มดังกล่าวไปเรียนเมื่อถึงเวลาเรียนโดยอ้างถึงงานที่ยังมีอีกมาก จะเห็นได้ว่าปัญหาดังกล่าวนี้เป็นปัญหารองลงมาจากการที่คนงานไม่เข้าใจวิชาที่เรียน คือมีร้อยละ ๒๕.๒๓ จากสาเหตุดังกล่าวนี้ทำให้คนงานบางคนไปเรียนไม่ทันในบางครั้ง

จ. การสนับสนุนจากฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ในโรงงานนั้น มีน้อยมาก จะเห็นได้ว่า จากการสอบถามคนงานที่เรียน ร้อยละ ๘๒.๕๐

ปรากฏว่าไม่เคยได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือไม่ว่าจะจากฝ่ายนายจ้าง กรมแรงงาน กองการศึกษาผู้ใหญ่ก็ตาม ซึ่งการช่วยเหลือนี้มีลักษณะเป็นการให้อุปกรณ์ แบบเรียน ในโอกาสต่าง ๆ หรือกรณีให้เป็นรางวัลแก่คนงานที่มีผลการเรียนดี เป็นต้น และจากส่วนที่บอกว่าเคยได้รับนั้นมักจะได้รับจากครูเป็นส่วนใหญ่

ฉ. ลักษณะท่าทีของคนงานส่วนใหญ่ที่มีต่อสหภาพ กฎหมายแรงงานนั้น จะเห็นได้ว่ามีความต้องการที่จะรู้และเข้าใจในสิ่งดังกล่าว เพราะจะมีผลให้สามารถเข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ที่ควรจะมีของคนงานได้ดียิ่งขึ้น

ช. ความต้องการที่จะศึกษาในวิชาสามัญ ในขณะที่มีปัญหาไม่เข้าวิชาเรียนก็ตาม แต่ก็มีส่วนใหญ่ที่ต้องการเรียนแบบสามัญ (มีร้อยละ ๓๖.๕) ที่ต้องการแบบเบ็ดเสร็จร้อยละ ๓๑.๕ ในที่นี้มีข้อสังเกตว่า ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นไปได้ว่าคนงานส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจถึงลักษณะของการเรียน หลักสูตรแบบเบ็ดเสร็จ ซึ่งมีโอกาสที่จะเลือกเรียนหรือหลีกเลี่ยงไม่ต้องเรียนบางวิชาได้ และขณะเดียวกันที่ต้องการเรียนแบบสามัญก็อาจจะมีความหวังที่จะศึกษาต่อในระดับสูงก็เป็นได้

สภาพปัญหา ความต้องการ และทัศนคติของฝ่ายนายจ้างที่มีต่อการเปิดโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงาน

การเปิดโอกาสให้คนงานได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมในลักษณะการศึกษาผู้ใหญ่นั้น จากทัศนคติที่ฝ่ายนายจ้างเจ้าของโรงงานแสดงออกมานั้นส่วนใหญ่ก็เห็นด้วย ถึงแม้จะมิได้กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือระบุถึงว่าจะต้องจัดให้เป็นสวัสดิการส่วนหนึ่งกับคนงานก็ตาม และการเปิดโอกาสให้คนงานได้ศึกษาเพิ่มเติมในลักษณะนี้ก็ย่อมส่งผลถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วย ผลอันนี้ก็เป็นไปในทางที่ดีดังที่นายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ ๗๒.๒๒ ต่างก็มีความเห็นว่าเมื่อเปิดโรงเรียนผู้ใหญ่ให้คนงานได้ศึกษาแล้วคนงานก็มีท่าทีและปฏิบัติต่อฝ่ายนายจ้างในทางที่ดีขึ้น ตลอดถึงเข้าใจถึงหน้าที่ของตนเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นด้วย เมื่อพิจารณาถึงปัญหาหรืออุปสรรคและความต้องการที่ฝ่ายนายจ้างมีอันเนื่องมาจากการเปิดโรงเรียนศึกษาผู้ใหญ่ได้แก่

ประการแรก ภาระค่าใช้จ่ายที่ฝ่ายทางโรงงานต้องรับผิดชอบโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเปิดสอนในระดับ ๔ ทางโรงงานจะเป็นฝ่ายรับภาระทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นสถานที่ อุปกรณ์ ค่าใช้จ่าย เงินเดือนที่จะให้กับครู ในเรื่องดังกล่าวนี้ปรากฏว่า ร้อยละ ๔๔.๔๔ ของฝ่ายนายจ้างเห็นว่าเป็นภาระที่มากเกินไป

ประการที่สอง ตามทัศนหรือความต้องการของฝ่ายนายจ้างนี้ที่มีต่อการจัดหลักสูตรการสอนแก่คนงานนั้นส่วนใหญ่จะต้องการให้สอนเน้นทางด้านวิชาชีพที่สามารถนำมาใช้กับงานประจำที่ทำอยู่ในโรงงานได้ซึ่งก็จะเป็นประโยชน์ต่อโรงงานต่อไป

ประการที่สาม หลังจากที่ได้เปิดโรงเรียนผู้ใหญ่สำหรับคนงานแล้ว ผลกระทบกระเทือนที่มีต่อโรงงานนั้นมีน้อยมาก คือส่วนใหญ่ตามความเห็นของฝ่ายนายจ้างจะเห็นว่าไม่มีผลกระเทือนต่อโรงงานถึงร้อยละ ๘๐.๕๖ ฉะนั้นการที่จะดำเนินงานเกี่ยวกับกิจการดังกล่าวนี้ก็น่าจะดำเนินต่อไปได้

สรุป สภาพทั่ว ๆ ไป ปัญหาความต้องการและทัศนคติของครูที่มีต่อโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงาน

จากสภาพของครูที่ได้เข้ามาทำการสอนในโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงานนั้นพอจะจำแนกครูออกได้เป็น ๓ กลุ่มคือ

ก. กลุ่มแรก เป็นกลุ่มของครูซึ่งมีอาชีพรับราชการและสอนอยู่ในโรงเรียนรัฐบาลบริเวณใกล้เคียงเป็นส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ ๗๖.๖๗ ของครูทั้งหมด

ข. กลุ่มที่สอง เป็นครูที่ยังไม่มีงานอื่นทำประจำเพียงแต่ได้สมัครมาสอนเพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจของตนเองเป็นสำคัญ

ค. กลุ่มที่สาม เป็นบุคคลซึ่งมีอาชีพประจำอยู่ในโรงงานนั้น ๆ แต่เนื่องจากว่ามีคุณวุฒิทางครูด้วย ฉะนั้นจึงได้มีโอกาสสอนในโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงานโดยที่ทางโรงงานมิต้องจ้างบุคคลภายนอก

จากสามกลุ่มดังกล่าวนี้ จะเห็นได้ว่ากลุ่มแรกกับกลุ่มที่สามจะเป็นกลุ่มที่เชื่อได้ว่าจะสอนคนงานได้โดยตลอดไม่ค่อยจะมีปัญหาจากการลาออก สำหรับกลุ่ม

ที่สองนั้นเป็นสิ่งแน่นอนว่าเมื่อใดที่ได้งานอื่นที่มั่นคงกว่าก็คงต้องลาออกจากการสอนแน่นอน แต่เมื่อคำนึงถึงผลที่จะได้รับจากการสอนแล้วพอจะคาดคะเนได้ว่ากลุ่มครูที่เป็นเจ้าหน้าที่ที่ทำงานประจำอยู่ในโรงงานแต่ละแห่งแล้วนั้น อาจจะก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีจากคนงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องคิดอยู่เสมอว่าเป็นนายจ้างของตน การจะให้ความไว้วางใจโดยการแสดงความคิดเห็นใด ๆ ในห้องเรียนตลอดถึงให้ความสนิทสนมนั้นคงจะมีไม่เท่ากับครูคนอื่น ๆ ที่มีอาชีพครูอย่างแท้จริง

ครูที่เข้ามาสอนส่วนใหญ่เมื่อพิจารณาถึงคุณภาพคือวุฒิของแต่ละคนแล้วส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ถึงร้อยละ ๕๐ และระดับอนุปริญญาที่มีจำนวนมากรองลงมา ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่า ผลจากการให้การศึกษาให้ความรู้ด้านวิชาการแต่ละวิชานั้นก็เพียงพอที่จะให้ความเชื่อถือได้ ประกอบกับความตั้งใจอย่างแท้จริงที่แต่ละคนมุ่งมั่นมาสอนคนงานเพื่อช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ เพื่อช่วยเหลือพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ ตลอดถึงเพื่อเสริมความรู้ความเข้าใจในเรื่องการดำเนินชีวิตให้คนงานแต่ละคนได้เข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเองมากขึ้น แล้วจะเห็นได้ว่ากลุ่มครูที่มีความคิดดังกล่าวนี้มีถึงร้อยละ ๕๕.๘๕ ส่วนที่เหลือนอกนั้น นอกจากตั้งใจมาสอนเนื่องจากเพื่อเพิ่มค่าครองชีพ หรือได้รับการติดต่อจากนายจ้างก็ตาม แต่ก็มีความตั้งใจที่จะช่วยเหลือฝึกสอนคนงานด้วยความจริงใจและด้วยวิญญาณของความเป็นครูด้วยเช่นกัน อาจจะมีบ้างเป็นบางกรณีที่มาสอนเพื่อเป็นที่พักหายใจของตนเองชั่วคราว แต่ก็คงจะมีเป็นเพียงส่วนน้อยเท่านั้น

ปัญหาและอุปสรรค สำหรับปัญหาและอุปสรรคของครูที่ประสบจากการที่สอนในโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงานนั้นก็พอจะจำแนกได้ดังต่อไปนี้

ก. การขาดความสนใจอย่างแท้จริงจากฝ่ายนายจ้าง กล่าวคือ เมื่อทางโรงงานได้เปิดโรงเรียนให้คนงานได้ศึกษาแล้ว ส่วนใหญ่ก็ละเลยที่จะสอดส่องดูแลปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยการประสานงานและร่วมมือจากฝ่ายครูผู้สอนซึ่งจะได้ชี้แนะหรือเสนอปัญหาได้ทราบ จะเห็นได้ว่าจากการเสนอความเห็นในการ

ปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นได้รับการตอบสนองจากฝ่ายนายจ้างน้อยมาก คือมีถึงร้อยละ ๘๕ เท่านั้น ฉะนั้นจึงเป็นสิ่งที่สอให้เห็นแนวโน้มของโรงเรียนผู้ใหญ่สำหรับคนงานประการหนึ่งว่า โอกาสที่จะมีโรงเรียนผู้ใหญ่สำหรับคนงานต่อไปในอนาคตนั้นยังไม่แจ่มใสนัก

ในทางตรงกันข้ามตามทัศนของครูใหญ่บางท่านที่ได้กล่าวกับผู้วิจัยเกี่ยวกับท่าทีของฝ่ายนายจ้างในเรื่องนี้ก็คือ ในบางครั้งทางโรงงานจะก้าวก่ายในการจัดการเรียน การสอน คนงาน จนกระทั่งครู (โดยเฉพาะครูใหญ่) ขาดความคล่องตัวไม่เป็นตัวของตัวเอง ทำให้หมดกำลังใจหรือท้อแท้ในการที่จะพัฒนาโรงเรียนในโรงงานให้ก้าวหน้าสนองตอบตามความต้องการหรือสนใจของคนงานได้

ข. ปัญหาจากการจัดสถานที่ที่ใช้สำหรับคนงานได้เรียน กล่าวคือ บางแห่งมีเสียงดังจากเครื่องจักรของโรงงานดังรบกวน ทำให้คนงานและครูไม่มีสมาธิในการเรียนการสอน หรือนอกจากนี้ก็คือสถานที่คับแคบ อุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอ เป็นต้น นับว่าสิ่งเหล่านี้ไม่น่าจะเป็นปัญหาเพราะส่วนใหญ่เป็นวัสดุที่มิใช่มีราคาแพงที่ต้องลงทุนมากนัก เช่น กระดานดำ โต๊ะ เก้าอี้ ชอล์ก เป็นต้น

ค. ปัญหาอันเกิดเนื่องจากตัวคนงานเอง คือ คนงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยจะเข้าใจวิชาที่เรียน ทำให้ครูต้องเพิ่มภาระในการสอนทบทวนและทำให้เกิดความล่าช้าในการเรียน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากว่าเวลาที่คนงานได้เรียนหรือทำความเข้าใจในบทเรียนนั้นมีน้อย จึงทำให้ไม่มีโอกาสทบทวนแต่ละวิชาหรือเนื้อเรื่องให้ต่อเนื่องประสานติดต่อกันได้ ปัญหาดังกล่าวนี้จะเห็นได้จากการที่คนงานเข้ามาปรึกษากับครู ซึ่งปรากฏว่าครูที่ได้รับเรื่องราวขอคำปรึกษาจากคนงานนั้นส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการทำงานและการเรียนประมาณร้อยละ ๗๐

<u>ทัศนคติ</u> สำหรับทัศนคติของครูที่มีต่อโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงานนั้นพอจะสรุปได้ดังนี้

ก. ครูส่วนใหญ่จะเห็นด้วยกับการเปิดโอกาสให้คนงานได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรที่ใช้สอนคนงานในปัจจุบันนี้ว่ายากเกินไปควรลดเนื้อหาวิชาการลงบ้างซึ่งมีถึงร้อยละ ๖๔.๗๑ ขณะเดียวกันก็มองเห็นว่าควรหันมาใช้หลักสูตรแบบเบ็ดเสร็จแก่คนงาน ซึ่งสามารถหลีกเลี่ยงวิชาที่ยาก เช่น คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ในกรณีที่บางคนไม่ต้องการเรียนได้ และขณะเดียวกันก็เห็นด้วยว่าควรสนับสนุนให้คนงานที่เรียนดีได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูงได้ด้วยการสนับสนุนของนายจ้าง

ข. เกี่ยวกับความรู้ทางด้านกฎหมายแรงงาน เศรษฐกิจ สังคม และสหภาพแรงงานนั้น ส่วนใหญ่จะเห็นด้วยที่ควรจะสอนให้คนงานได้รู้และเข้าใจเพิ่มขึ้น แต่มีข้อที่น่าสังเกตก็คือ เมื่อได้พิจารณาเกี่ยวกับวิชาความรู้บางอย่างที่รวมถึงวิชาดังกล่าวนี้ด้วยนั้นปรากฏว่า ครูส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้สอนหรือให้ความรู้ดังกล่าวนี้แก่คนงานแต่อย่างใดหรือมีก็น้อยมาก คือที่เคยสอนเรื่องสหภาพมีร้อยละ ๒.๘๔ และกฎหมายแรงงานก็มีเพียงร้อยละ ๕.๑๑ เท่านั้น

ค. เกี่ยวกับสิ่งที่ครูไม่เห็นด้วยได้แก่

๑. การเก็บค่าบำรุงหรือค่าเล่าเรียนจากคนงานในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายและภาระของคนงานที่มีรายได้น้อยอยู่แล้ว

๒. การจะให้สหภาพเข้ามามีส่วนในการจัดหลักสูตรการศึกษาให้กับคนงาน

๓. การจัดหลักสูตรการสอน เช่นการวัดผลสอบได้หรือตกที่ใช้กับคนงานในปัจจุบัน

เมื่อได้สรุปถึงปัญหาความต้องการตลอดถึงทัศนคติเกี่ยวกับการจัดดำเนินงานการศึกษาผู้ใหญ่สำหรับคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมจากทั้งสามฝ่ายแล้ว คือ ฝ่ายคนงาน นายจ้าง และครู ที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนผู้ใหญ่ของโรงงานก็พอจะจำแนกปัญหาที่เกิดขึ้นรวมถึงข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

ประการแรก จากการที่ได้นำหลักสูตร การสอนและกฎเกณฑ์การสอน การวัดผลของการศึกษาผู้ใหญ่โดยทั่ว ๆ ไปมาใช้กับคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม นั้น ก็มีบางสิ่งบางอย่างที่ต้องคำนึงเกี่ยวกับคนงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม กับประชาชนทั่ว ๆ ไป ที่มีลักษณะหรือสภาพแวดล้อมที่ต่างกันได้แก่

๑. ลักษณะของความอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเอง จะเห็นได้ว่า คนงานส่วนมากมักจะมีที่พักหรือหอพักซึ่งตั้งอยู่ในบริเวณโรงงาน ฉะนั้นคนงาน เหล่านี้หลังจากเลิกงานแล้วก็มิได้หมายความว่าจะมีความอิสระเพียงพอเท่า ๆ กับบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่นอกโรงงาน กล่าวคือ คนงานเหล่านี้ยังจะต้องปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ ระเบียบของที่พักหรือหอพักที่ทางฝ่ายโรงงานกำหนดขึ้น หรือแม้แต่ใน เวลาเรียนก็ยังคงอยู่ภายในโรงงาน ตัวอย่างเช่น ในขณะที่คนงานกำลังเรียนหรือ ทบทวนบทเรียน ถ้าหากถึงเวลาที่จะต้องทำงานก็จำเป็นจะต้องหยุดและรีบเข้า ทำงาน มิเช่นนั้นถ้าหากทำงานสายแล้วก็จะถูกตำหนิซึ่งไม่เป็นผลดีเลยในขณะ เดียวกันอาจจะมีผลกระทบกระเทือนถึงตัวเองได้ เช่น การถูกตัดเงินเดือน เป็นต้น หรืออีกตัวอย่างหนึ่งก็คือ ในระหว่างการเรียนจริงอยู่ถึงแม้ว่าจะอยู่ในความดูแล ควบคุมของครูผู้สอน แต่ความอิสระในการแสดงความคิดเห็นใด ๆ ของคนงาน ก็อาจไม่สามารถกระทำได้เต็มที่ตามต้องการ เพราะยังอยู่ภายในโรงงาน ซึ่งอาจ จะมีตัวแทนของฝ่ายโรงงานหรือนายจ้างดูแลสังเกตอยู่ในบางขณะ ตรงกันข้าม เมื่อมาดูถึงผู้ที่เข้าเรียนศึกษาผู้ใหญ่นอกโรงงานทั่ว ๆ ไปบุคคลเหล่านี้เมื่อพ้นจาก งานประจำและเข้าเรียนในโรงงานแล้วก็มีสภาพเหมือนกับนักเรียนหรืออาจจะ มากกว่าอีกด้วย กล่าวคือ กฎระเบียบก็ไม่ค่อยจะเข้มงวดเหมือนโรงเรียนภาคปกติ เรียนแบบผู้ใหญ่ที่รับผิดชอบตัวเองได้แล้วไม่ต้องคอยระมัดระวังว่าใครจะเพ่งเล็ง สามารถแสดงความคิดความเห็นพุ่งเข้าให้การเรียนได้เต็มที่

๒. เกี่ยวกับเวลา สืบเนื่องมาจากข้อที่ ๑ เวลาว่างที่เหลือจากการ ทำงานของคนงานนั้นมีน้อยมาก เฉพาะอย่างยิ่งถ้าได้ทำงานล่วงเวลาด้วยแล้ว แม้แต่เวลาพักผ่อนก็แทบจะไม่มี ดังนั้นโอกาสที่จะทบทวนบทเรียนเพื่อทำความเข้าใจ

และไม่ว่าจะเป็นการเตรียมตัวสอบหรือทำการบ้าน เมื่อเทียบกับนักศึกษาผู้ใหญ่นอกโรงงานแล้วจะต่างกันคือคนงานจะมีเวลาว่างเป็นของตนน้อยกว่า

ดังนั้นจากสภาพความแตกต่างดังกล่าวข้างต้นระหว่างคนงานกับนักศึกษาผู้ใหญ่นอกโรงงาน การใช้หลักสูตรแบบเดียวกันจึงควรพิจารณาได้ว่ายังมีส่วนทำให้คนงานสอบตกได้มาก ดังนั้นถ้ามีทางหรือวิธีการที่พอจะลดกฎเกณฑ์การสอบตัดสินได้ตกให้กับคนงานได้ก็น่าจะพิจารณา หรือในกรณีดังกล่าวถ้าทำแล้วจะเป็นความไม่เท่าเทียมกันในโอกาสของการศึกษาระหว่างบุคคลทั่วไปแล้ว <u>ก็ยังมีวิธีอีกอย่างหนึ่งก็คือ</u> ครูผู้สอนต้องให้ความช่วยเหลือคนงานบ้างด้วยการพยายามให้คะแนนในระหว่างเรียนแก่คนงานที่ตั้งใจเรียนในห้องเรียนจากวิธีการทดสอบในแต่ละครั้ง แล้วเลือกเอาครั้งที่คนงานทำได้ดีมาทำเป็นคะแนนเก็บเพื่อช่วยเหลือตอนสอบรวมในแต่ละครั้ง ซึ่งอาจจะเป็นการช่วยคนงานได้มาก

<u>ประการที่สอง</u> สืบเนื่องมาจากประการแรกเกี่ยวกับการสอบของคนงานเดิมที่นั้นตามหลักสูตรสามัญ เมื่อถึงเวลาสอบไล่ปลายเทอมแต่ละครั้ง คนงานแต่ละแห่งจะต้องไปสอบยังสถานที่ที่ถูกกำหนดให้จากฝ่ายกองการศึกษาผู้ใหญ่ โดยมากมักจะเป็นสถานที่ของโรงเรียนที่ใกล้เคียงกับโรงงาน โดยรวบรวมจากโรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียงมาสอบรวมกัน มีลักษณะเป็นศูนย์กลางการสอบ โดยการสอบนั้นจะมีข้อสอบจากกองการศึกษาผู้ใหญ่เป็นผู้จัดสอบและออกข้อสอบ ดังนั้นคนงานในบางโรงงานอาจจะมีโอกาสตกได้มากเพราะเคยเรียนมากับครูกลุ่มหนึ่งแต่ต้องมาสอบจากข้อสอบของอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งอาจจะไม่เหมือนกับแนวหรือเนื้อหาที่ตนได้เรียนมา จากสิ่งนี้นับว่ามีส่วนทำให้คนงานสอบตกได้มากในแต่ละครั้ง อย่างไรก็ดีปัญหาดังกล่าวนี้อาจจะหมดไปหรือลดน้อยลงได้ถ้าหากแต่ละโรงเรียนได้ใช้หลักสูตรการสอบแบบเบ็ดเสร็จที่คนงานสามารถสอบด้วยข้อสอบจากครูผู้สอนในแต่ละแห่งได้ ซึ่งขณะนี้บางแห่งก็ได้เริ่มใช้หลักสูตรดังกล่าวแล้ว

ประการที่สาม จากปัญหาที่สำคัญก็คือในขณะนี้จำนวนโรงเรียนในโรงงานได้ลดจำนวนลงอย่างมาก กล่าวคือได้หยุดกิจการ จากการที่ได้ประเมินถึงสาเหตุก็พอจะแยกได้ดังต่อไปนี้

๑. คนงานลดจำนวนลง เมื่อทบทวนถึงสาเหตุที่คนงานลดจำนวนลงก็มีสาเหตุ ๒ ประการ

ก. คนงานได้เข้าเรียนจนจบหลักสูตรในแต่ละระดับ เมื่อจบไปก็ไม่มีคนงานอื่นเข้ามาเรียนแทนหรือมีแต่มีจำนวนน้อยไม่ครบ ๑ ห้องเรียนตามที่กระทรวงกำหนด เช่น ห้องเรียนหนึ่งต้องมีไม่น้อยกว่า ๒๐ คน เป็นต้น ดังนั้นจึงต้องยุติการสอนไปในที่สุด

ข. จากการที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้นก็คือ คนงานสอบตกหรือเรียนไม่ไหวเป็นเพราะความเหนื่อยและขาดการพักผ่อนเนื่องมาจากการทำงานไม่มีเวลาทบทวนบทเรียน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีส่วนทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการเรียน ตลอดถึงในขณะที่เรียนก็ง่วงนอนบ้าง เป็นต้น จนกระทั่งเกิดความท้อแท้และเสียกำลังใจเลยหยุดเรียนไปในที่สุด จนกระทั่งทำให้คนงานลดจำนวนลง ไม่สามารถเปิดเรียนได้ต่อไป

ประการที่สี่ จากสาเหตุประการที่สาม เมื่อมีคนงานลดจำนวนลงจนมีผู้เรียนน้อยจากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น กระทั่งไม่สามารถเปิดเรียนได้แล้วหรือในบางโรงงานเมื่อคนงานบางส่วนสนใจต้องการเข้าเรียนศึกษาผู้ใหญ่ แต่มีจำนวนคนไม่ครบพอที่จะเปิดสอนเป็นชั้นเรียนได้ก็อาจจะแก้ไขได้ดังนี้

ก. ด้วยการรวมคนงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานเขตใกล้เคียงกัน (โดยปกติที่ตั้งของโรงงานก็มักจะอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกันอยู่แล้ว) ให้รวมกันว่ามีจำนวนผู้เรียนเท่าไร ถ้ารวมแล้วมีจำนวนมากเพียงพอที่จะเปิดชั้นเรียนได้ก็ให้เสนอต่อฝ่ายนายจ้างหรือเจ้าของโรงงานแต่ละแห่งที่มีคนงานของตนไปร่วมดังกล่าวนั้นทราบ เพื่อจะได้ขออนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการในการเปิดโรงเรียนต่อไป สำหรับสถานที่เรียนนั้นก็ให้ใช้บริเวณของโรงงานแห่งใดแห่งหนึ่งเป็นศูนย์กลาง

หรือถ้าหากการใช้สถานที่ของโรงงานดังกล่าวแห่งใดแห่งหนึ่งแล้ว เมื่อมีคนงานจากโรงงานอื่นเข้ามาจะก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัย ทรัพย์สินของโรงงานก็พยายามหลีกเลี่ยงโดยการใช้สถานที่ที่อยู่ใกล้ประตูเข้าออกให้มากที่สุดแล้วให้ออกบัตรเป็นพิเศษต่างหากเฉพาะคนงานที่เข้าเรียนศึกษาผู้ใหญ่ เพื่อนำมาแสดงต่อยามหรือเจ้าหน้าที่ที่เฝ้าประตูของโรงงานนั้นได้ตรวจ ในกรณีการเปิดเรียนแบบนี้จะต้องกำหนดเวลาเรียนที่แน่นอนเพียงรอบใดรอบหนึ่งอาจจะเป็นช่วงเวลาเย็น ซึ่งเป็นเวลาที่คนงานส่วนใหญ่จะว่างมาก

ข. ในทางตรงกันข้าม แทนที่จะรวมคนงานแต่ละโรงงานมาเรียนที่เดียวกัน ก็อาจจะให้คนงานแต่ละโรงงานอยู่ภายในโรงงานของตนแล้วให้ครูผู้สอนเดินสอนตามโรงงานที่อยู่ใกล้เคียงกัน สำหรับวิธีการขอเปิดโรงเรียนนั้นก็ใช้แบบที่กล่าวมาแล้วคือ ตอนขอเปิดเรียนก็นำรายชื่อของคนงานแต่ละโรงงานที่ประสงค์จะเรียนในแต่ละระดับมารวมกันกระทั่งมีจำนวนครบ ๑ ห้องเรียนตามที่กระทรวงกำหนด โดยเปิดเพียงโรงเรียนเดียวในนามของโรงงานใดโรงงานหนึ่ง แต่ในทางปฏิบัติก็แยกกันเรียนแล้วให้ครูเดินสอนดังกล่าวแล้วข้างต้น

ในกรณีเช่นนี้ผู้ที่จะต้องรับภาระหนักมากก็คือครู ฉะนั้นถ้าเป็นการสอนในแบบดังกล่าวทั้ง ๒ แบบ ควรใช้ครูที่ยังไม่มีงานสอนประจำที่อื่น แล้วในเรื่องที่เกี่ยวกับเงินค่าจ้างนั้นก็อาจจะให้ตามวุฒิและคิดเป็นรายเดือนแทนรายชั่วโมงชนะเดียวกันเพื่อเป็นกำลังใจในการสอน ฝ่ายนายจ้างก็ควรรวมกันให้สวัสดิการแก่ครูบ้างพอสมควร เพราะในกรณีนี้ครูไม่มีสวัสดิการใด ๆ เลย สวัสดิการครูที่กล่าวนี้อาจจะเป็นการช่วยเงินค่าครองชีพ อาหาร ที่พัก รถรับส่ง การรักษาพยาบาล เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการดึงดูดใจและกำลังใจให้ครูปฏิบัติงานได้นาน ๆ ไม่คิดหางานอื่นให้เป็นปัญหายุ่งยากแก่นายจ้างที่จะต้องหาครูใหม่

<u>ประการที่ห้า</u> เกี่ยวกับการขออนุมัติเปิดโรงเรียนในโรงงานอาจจะมีปัญหาไม่ได้รับการพิจารณาให้เปิดสอนในกรณีที่มีโรงเรียนผู้ใหญ่อื่น ๆ เปิดสอนอยู่แล้ว

ในบริเวณใกล้เคียงกับโรงงาน ซึ่งในกรณีนี้ก็อาจจะให้ทางฝ่ายโรงงานรวมกับฝ่ายกรมแรงงานทำรายงานขอเปิดสอนเป็นพิเศษโดยเฉพาะสำหรับคนงานในโรงงานเท่านั้น ไม่รับบุคคลภายนอก จะเห็นว่าการเปิดสอนในลักษณะนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อโรงเรียนผู้ใหญ่ในเขตใกล้เคียงแต่อย่างใด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คนงานเองส่วนใหญ่ก็ไม่สะดวกเท่าที่ควรในการที่จะไปเรียนข้างนอก ยกเว้นสำหรับสนใจจริง ๆ เพราะเวลาว่างที่มีนั้นก็น้อยและเหนื่อยจากการทำงาน ยิ่งถ้าพบว่าต้องเสียเวลาในการเดินทางด้วยแล้วก็คงไม่อยากออกไปเรียนเป็นแน่

<u>ประการที่หก</u> เนื่องจากคนงานตามโรงงานส่วนใหญ่มักจะทำงานเป็นกะ ดังนั้นเวลาที่เปิดสอนในแต่ละวันอาจจะมี ๒ – ๓ รอบเพื่อที่จะให้คนงานที่สนใจได้เรียนเมื่อว่างจากงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ในกรณีนี้ก็อาจจะมีปัญหาจากครูที่สอนได้ ฉะนั้นถ้าหากจะจ้างครูภายนอกที่ยังไม่มีงานอื่นทำเพื่อคอยสอนคนงานตามกะก็ควรกำหนดค่าจ้างให้เป็นรายเดือน ขณะเดียวกันก็ให้สวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มขึ้น เช่น เงินช่วยค่าครองชีพ อาหาร ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น <u>หรืออีกวิธีหนึ่ง</u> ก็โดยให้ทางโรงงานขอความร่วมมือจากโรงเรียนสถานศึกษาที่อยู่ใกล้เคียงโดยขอครูที่ว่างจากการสอนประจำในโรงเรียนตรงกับเวลาที่สอนคนงานในโรงงาน โดยกำหนดอัตราค่าจ้างให้เป็นรายชั่วโมง

<u>ประการที่เจ็ด</u> เพื่อเป็นการให้กำลังใจแก่คนงานและแสดงถึงการสนับสนุนที่แท้จริงจากฝ่ายนายจ้าง ควรที่ฝ่ายนายจ้างจะได้จัดรางวัลหรือทุนการศึกษาให้กับคนงานที่มีผลการเรียนดี ตั้งใจสนใจในการเรียนสม่ำเสมอและประสงค์จะศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นให้ได้ศึกษาแล้วแต่ความต้องการ ซึ่งการกระทำเช่นนี้จะทำให้คนงานบางส่วนมีความกระตือรือล้นในการเรียนมากขึ้น และยังเป็นผลทำให้คนงานยกย่องนายจ้างมากขึ้น

<u>ประการที่แปด</u> จากการที่โรงเรียนในโรงงานนั้นตั้งอยู่ในสถานที่ของโรงงาน ดังนั้นในบางโรงงานฝ่ายนายจ้างมักจะมองครูผู้สอนว่าเป็นลูกจ้าง

ส่วนหนึ่งของโรงงาน ฉะนั้นจึงมักจะเข้าไปมีบทบาทหรือควบคุมการเรียนการสอน อันมีผลทำให้การปฏิบัติงานของครูขาดความเป็นอิสระ ทำให้ผลการเรียนการสอนและกิจการของโรงเรียนไม่ดีหรือเจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร เพราะการสอนให้ความรู้แก่คนนั้นมิใช่กิจการเพื่อการค้าและกำไร ฉะนั้นถ้าหากการจัดตั้งโรงเรียนโดยมุ่งถึงผลประโยชน์ตามหลักของผู้ลงทุนโดยทั่วไปแล้ว คงจะไม่สามารถดำเนินด้วยดีได้

ประการที่เก้า การเน้นให้คนงานได้เห็นถึงคุณค่าของการศึกษาในด้านได้เข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ของความเป็นพลเมืองของชาตินั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนควรจะได้ปลูกฝังในการเรียน การสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนให้ได้รับความรู้สูงขึ้นมิใช่เพียงเพื่อให้ได้ทำงานดี ๆ มีเกียรติเท่านั้น แต่เพื่อปกป้องและเข้าใจในสิทธิตลอดจนทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งถ้าคนงานได้เข้าใจเช่นนี้แล้ว ถึงแม้บางคนคิดว่าการเรียนเพียงสอบเทียบได้ประกาศนียบัตรสูงกว่าเดิมเล็ก ๆ น้อย ๆ คงไม่ได้ประโยชน์อะไรนั้น กลับจะได้คิดถึงในผลดังกล่าวข้างต้นแล้วก็อาจจะมีส่วนทำให้สนใจเรียนมากขึ้นแทนที่จะคิดหมดหวังว่าถึงแม้เรียนไปก็คงไม่ทำให้สภาพของตนดีขึ้นอันจะทำให้ไม่อยากเรียนต่อไปและจุดจบของการเปิดโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงานก็จะตามมา

ประการที่สิบ จากกรณีที่กำหนดไว้ว่าทางโรงงานจะต้องจ่ายเงินสมทบส่วนหนึ่งร่วมกับรัฐบาลเพื่อเป็นเงินเดือนครูไม่ว่าจะเป็นระดับ ๒ หรือระดับ ๓ เมื่อเงินที่ได้จากนักเรียนหรือจากรัฐบาลมีไม่เพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจะเปิดระดับ ๔ ทางฝ่ายนายจ้างต้องจ่ายเงินที่ขาดไปทั้งหมด ซึ่งสาเหตุนี้พอที่จะกล่าวได้ว่ามีส่วนทำให้ทางฝ่ายโรงงานไม่สงเสริมให้เปิดระดับที่สูงขึ้น เพราะจะต้องเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายมากขึ้นไปอีก ฉะนั้นจึงเป็นสิ่งที่รัฐพึงตระหนักถึงข้อนี้ด้วย การให้ความช่วยเหลือใดกับลูกจ้างคนงานนั้นจะอาศัยเพียงฝ่ายนายจ้างฝ่ายเดียวนั้นเป็นสิ่งที่เปรียบเสมือนการปัดภาระความรับผิดชอบ ยิ่งคำนึงถึงว่ารัฐเป็นแกนนำ

ในการริเริ่มงานใด ๆ แล้ว ถ้าหากทำในลักษณะนี้ก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ฝ่ายเอกชนคือโรงงานปัดภาระรับผิดชอบได้เช่นกัน

สรุปผลจากวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้

๑. ความเป็นมาของโรงเรียนในโรงงานโดยทั่วไป จากการศึกษาถึงลักษณะความเป็นมาของโรงเรียนในโรงงานนั้น จะเห็นได้ว่าเป็นผลมาจากความตื่นตัว ในด้านประชาธิปไตยของคนงานหลังปี พ.ศ. ๒๕๑๖ มีส่วนสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดมีโรงเรียนในโรงงานขึ้นมาแม้ในเรื่องดังกล่าวนี้มิได้ปรากฏออกมาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียกร้องในเรื่องสิทธิและผลประโยชน์ของคนงานเมื่อมีการเรียกร้องในแต่ละครั้งก็ตาม แต่ก็มีผลผลักดันให้ฝ่ายกรมแรงงานตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาให้กับคนงาน จนกระทั่งได้ออกสำรวจความต้องการไปตามโรงงานต่าง ๆ เมื่อมีการจัดตั้งโรงเรียนในโรงงานครั้งแรกที่โรงงานไทยคูราโบ คนงานในโรงงานอื่น ๆ ที่อยู่ใกล้เคียงก็ได้เริ่มแสดงความจำนงค์ต่อฝ่ายนายจ้าง ในอันที่จะให้มีโรงเรียนในโรงงานของตนบ้าง จะเห็นได้จากตารางที่ ๒ มีบางส่วนที่กรมแรงงานสำรวจความต้องการ (ร้อยละ ๓๒) อีกส่วนหนึ่งนั้นเกิดจากการเรียกร้องของคนงานเอง (ร้อยละ ๓๗) ดังนั้นจึงเป็นส่วนสรุปสนับสนุนให้เห็นว่าการเกิดมีโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงานนั้นเป็นผลมาจากการเรียกร้องของคนงานด้วยส่วนหนึ่ง

๒. ลักษณะและสภาพโดยทั่วไปในการจัดการศึกษาให้กับคนงาน จะเห็นได้ว่าลักษณะการจัดการศึกษาให้กับคนงานนั้นอาศัยกฎเกณฑ์และระเบียบการต่าง ๆ ของการจัดการศึกษาผู้ใหญ่โดยทั่วไปเป็นหลัก เช่น หลักสูตร การวัดผล การสมัคร การเก็บเงินบำรุงการศึกษา เป็นต้น ส่วนข้อแตกต่างของการดำเนินการศึกษาผู้ใหญ่ในโรงงานกับการศึกษาผู้ใหญ่โดยทั่วไปนั้นได้แก่

ประการแรก ฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงานนั้น นอกจากกองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษาแล้วยังมีกรมแรงงานและฝ่ายนายจ้างที่เป็นเจ้าของโรงงานมีส่วนร่วมด้วย

ประการที่สอง เวลาเรียนของโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงานนั้นมักจะไม่แน่นอน เพราะคนงานมักทำงานเป็นกะผลัดเปลี่ยนอยู่เสมอจึงได้กำหนดเวลาไว้หลายช่วงคือ ๘.๐๐ น. – ๑๑.๐๐ น. และเวลา ๑๗.๐๐ น. – ๑๙.๐๐ น. เป็นต้น

๓. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการดำเนินงานการศึกษาผู้ใหญ่สำหรับคนงานก็ได้แก่

ประการแรก คนงานมักจะมีปัญหาเกี่ยวกับการไม่ค่อยเข้าใจวิชาที่เรียน ซึ่งก็มีผลสืบเนื่องมาจากได้หยุดการเรียนมาเป็นเวลานาน มีเวลาเรียนหรือทบทวนวิชาเรียนน้อย

ประการที่สอง ปัญหาเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายซึ่งคนงานส่วนมากยังมีรายได้น้อย และยังต้องนำเงินไปช่วยเหลือครอบครัวส่วนหนึ่งด้วย ฉะนั้นเมื่อต้องใช้เงินในการชำระค่าบำรุงจึงก่อให้เกิดมีปัญหารายได้ไม่พอกับรายจ่าย

ประการที่สาม ฝ่ายนายจ้างเองก็มิได้ให้การสนับสนุนคนงานอย่างจริงจัง ดังจะเห็นได้จากคนงานที่มาเรียนนั้นต้องประสบกับปัญหาจากการที่ต้องทำงานเป็นกะเวลาไม่แน่นอนหรือบางครั้งต้องทำงานล่วงเวลาทำให้ไม่สามารถไปเรียนได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความช่วยเหลือคนงานหรือการให้กำลังใจเพื่อแสดงการสนับสนุน เช่นการให้รางวัลคนงานที่เรียนดี เป็นต้น ปรากฏว่าไม่มีเลย

ประการที่สี่ นอกจากจะมิได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากฝ่ายนายจ้างแล้ว ฝ่ายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น กรมแรงงานและกองการศึกษาผู้ใหญ่ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงก็ขาดความเอาใจใส่ ไม่มีการประสานงานกันตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

(จากการสังเกต) เช่นการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานที่กำหนดไว้เดือนละ ๑ ครั้งนั้นกลายเป็นปีละ ๑ ครั้งหรือแทบจะไม่มีเลย

ประการที่ห้า ปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูที่สำคัญก็คือครูในบางโรงงานนั้นขาดความอิสระในการทำงาน เพราะนายจ้างมักจะมองครูว่าเป็นลูกจ้างของโรงงาน และนอกจากนี้เมื่อครูมีปัญหาแล้วเสนอต่อฝ่ายโรงงานหรือฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องนั้นกลับได้รับการตอบสนองน้อยมากหรือแทบจะไม่ได้รับความสนใจเลย

จากปัญหาดังกล่าวนี้ล้วนแต่เป็นปัญหาที่สำคัญและเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานจัดตั้งโรงเรียนในโรงงานเป็นอย่างมาก

๔. ความต้องการของคนงานเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียน คนงานส่วนใหญ่ทั้ง ๆ ที่มีปัญหาเกี่ยวกับการไม่ค่อยเข้าใจวิชาที่เรียนแต่ปรากฏว่าคนงานส่วนมากยังคงต้องการเรียนวิชาสามัญมากกว่าแบบเบ็ดเสร็จ หรือการสอนวิชาชีพอื่น ๆ

๕. ปัญหาของผู้ใช้แรงงานเมื่อเข้าศึกษาในโรงเรียน ที่สำคัญก็ได้แก่ปัญหาการไม่ค่อยเข้าใจวิชาที่เรียน มีเวลาเรียนน้อย ต้องทำงานเป็นกะ และทำงานล่วงเวลาในบางครั้ง กระทั่งทำให้ไม่สามารถเรียนตามปกติได้

๖. ทัศนคติของคนงาน นายจ้าง และครูที่มีต่อโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงานทุกฝ่ายต่างมีทัศนคติที่ดีและเห็นด้วยกับการจัดตั้งโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงาน แต่อย่างไรก็ดีทัศนคติเกี่ยวกับหลักสูตรที่ใช้สอนคนงานนั้นมีความเห็นแตกต่างกัน กล่าวคือฝ่ายคนงานส่วนใหญ่ต้องการที่จะเรียนวิชาสามัญ ในขณะที่ฝ่ายนายจ้างและครูมีความเห็นว่าควรสอนวิชาชีพแก่คนงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายนายจ้างนั้นต้องการให้สอนวิชาชีพที่สามารถนำมาใช้ในโรงงานได้เป็นจำนวนมาก

๗. ผลของการจัดตั้งโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงาน เมื่อพิจารณาถึงผลของการจัดตั้งโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงานโดยดูจากสถิติจำนวนที่แรกเริ่มมีโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงาน รวมถึง ๑๗ แห่ง จนถึงปัจจุบัน (ขณะทำการวิจัย) ปี ๒๕๒๐ – ปี ๒๕๒๑)

มีโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงานเหลือเพียง ๘ แห่งเท่านั้น นับว่าการดำเนินงานได้ผลไม่น่าพอใจนัก แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงสถิติผลการสอบของคนงานในแต่ละวิชา (จากตารางที่ ๓๐ – ๓๑) แล้ว ปรากฏว่าคนงานส่วนใหญ่สอบผ่านและอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ ฉะนั้นผลสำเร็จของการจัดตั้งโรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงานเมื่อพิจารณาจากสถิติการสอบของคนงานดังกล่าวนี้จึงสามารถกล่าวได้ว่าได้รับผลดีพอสมควร และสาเหตุที่ทำให้โรงเรียนผู้ใหญ่ในโรงงานลดจำนวนลงมากนี้คงมิใช่ผลจากฝ่ายคนงานเป็นสำคัญ แต่น่าจะเป็นผลมาจากเพราะขาดการสนับสนุนจากฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างจริงใจนั่นเอง และเมื่อคนงานส่วนใหญ่จบระดับ ๔ แล้ว ก็น่าจะพิจารณาสนับสนุนให้เรียนระดับ ๕ ต่อไปมิใช่ถือโอกาสปิดกิจการของโรงเรียนไปโดยให้เหตุผลว่ามีคนงานสนใจเรียนน้อย (จากการสังเกต) ไม่สามารถเปิดชั้นเรียนได้ และปรากฏผลอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

สวัสดิการแรงงานเป็นสิ่งที่ผู้ใช้แรงงานทุกคนปรารถนาที่จะได้รับไม่ว่าจากทางรัฐบาลหรือจากนายจ้างของตน ในประเทศอุตสาหกรรมทั้งหลายต่างให้ความสำคัญแก่สวัสดิการด้านแรงงานอย่างมาก เพราะสวัสดิการด้านแรงงานเป็นตัวร่วมสำคัญที่จะส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างเป็นไปด้วยดี คนงานทำงานอย่างหมดความวิตกกังวลในปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับตนเองในอนาคต สภาพการจ้างทำงานมิได้ขึ้นอยู่กับอัตราเงินเดือนอย่างเดียว ยิ่งในกิจการใหม่ ๆ แล้ว สวัสดิการแรงงานจะเป็นสิ่งจูงใจลูกจ้างและเพื่อเป็นการบำรุงขวัญคนงานด้วย อย่างไรก็ดี การจัดสวัสดิการนั้นจะต้องคำนึงถึงขีดความสามารถของฝ่ายนายจ้างประกอบด้วย มิใช่จะกำหนดขึ้นจากความต้องการของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อให้สวัสดิการใด ๆ ไปแล้ว ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับลูกจ้างและนายจ้างนั้นมีเพียงใดหรือไม่ สำหรับประเทศไทยปัจจุบันตามข้อกำหนดการจัดสวัสดิการตามกฎหมายแรงงานนั้นยังจำกัดอยู่ในวงแคบมากเมื่อคำนึงถึงสภาพของสังคมขณะนี้ ในกรณีการให้การศึกษากับคนงานก็เช่นเดียวกัน เป็นสิ่งที่คนงานได้รับจากนายจ้างจะด้วยความจริงใจหรือไม่เพียงใดก็ตาม แต่เมื่อคำนึงถึงสภาพ

พื้นฐานการศึกษาของคนงานในประเทศไทยแล้วก็นับว่าเป็นสิ่งที่ควรให้อย่างยิ่ง ด้วยจะทำให้คนงานสามารถอ่านออกเขียนได้ตลอดถึงเข้าใจในเรื่องสิทธิของตนได้มากขึ้น เพราะการไม่รู้หนังสือมักจะเป็นจุดสำคัญที่ทำให้ฝ่ายนายจ้างถือโอกาสเอาเปรียบลูกจ้าง หรือในบางครั้งลูกจ้างคนงานก็มักจะถูกชักนำให้กระทำในสิ่งที่ผิด อันจะก่อให้เกิดความวุ่นวายในสังคมติดตามมา อย่างไรก็ดีการจัดสวัสดิการใด ๆ ให้กับคนงานนั้นจะอาศัยเฉพาะความกรุณาหรือความเห็นใจช่วยเหลือจากนายจ้างฝ่ายเดียวก็ย่อมจะเป็นการยากที่จะทำให้ดีได้ตลอด ฉะนั้นควรที่รัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจะได้เข้ามาร่วมให้ความช่วยเหลือให้งานการจัดสวัสดิการต่าง ๆ นั้นให้ดำเนินไปด้วยดีมีความแน่นอนมั่นคง อันจะส่งผลถึงสภาพความเป็นอยู่ของคนงานให้ดีขึ้น และสร้างความเข้าใจอันดี ความสามัคคีของคนในชาติแต่ละระดับโดยจากลูกจ้างคนงานกับนายจ้างตลอดถึงรัฐบาลในที่สุด.