

Journal of Education Studies

Volume 15
Issue 3 *January-March 1987*

Article 7

January 1987

การศึกษาแรงงานวันนี้

แล ดิลกวิทยรัตน์

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal>



Part of the [Education Commons](#)

Recommended Citation

ดิลกวิทยรัตน์, แล (1987) "การศึกษาแรงงานวันนี้," *Journal of Education Studies*: Vol. 15: Iss. 3, Article 7.

DOI: 10.58837/CHULA.EDUCU.15.3.7

Available at: <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal/vol15/iss3/7>

This Article is brought to you for free and open access by the Chulalongkorn Journal Online (CUJO) at Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Journal of Education Studies by an authorized editor of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.

บทความทั่วไป

การศึกษาแรงงานวันนี้

แกล คิลกวითร์ตัน

ผู้ใช้แรงงานกับการศึกษานั้น คุณเป็นวลีที่ชดกันมาตั้งแต่คำนี้ถือกำเนิดขึ้นในสังคมไทยเมื่อราว ๑๐๐ ปีมาแล้ว ความขัดแย้งดังกล่าวอาจสืบย้อนไปได้ไกลกว่านั้น ถ้าขยายคำว่าผู้ใช้แรงงานให้ครอบคลุมผู้ถูกบังคับใช้แรงงานโดยไม่ได้รับผลตอบแทนด้วย เช่น คนชั้นไพร่ เป็นต้น

ที่ว่าผู้ใช้แรงงานกับการศึกษาชดกันนั้นก็เพราะในสมัยศักดินา ถ้ารู้หนังสือก็ไม่ใช่ไพร่ แต่เป็นเจ้าของคนนายคน ในสมัยปัจจุบันถ้ามี การศึกษา ก็ไม่ใช่กรรมกร

ดังนั้น การศึกษา จึงเป็นเครื่องส่งให้พ้นจากความเป็นกรรมกร หรือเครื่องหนีความเป็นกรรมกรนั่นเอง ขบวนการแรงงานในปัจจุบันสูญเสียผู้นำในระดับโรงงานไปไม่น้อยก็ด้วยการที่ผู้นำเหล่านั้น “จบรามแล้ว”

การศึกษาแบบไหน

ในขณะที่การศึกษาแบบหนึ่งส่งให้คนปลื้กตัวออกจากฐานะผู้ใช้แรงงาน ก็ยังมีการศึกษาอีกแบบหนึ่ง ช่วยจรรโลงผลประโยชน์และอำนาจต่อรองของผู้ใช้แรงงานได้ การศึกษาแบบนี้ไม่ได้ช่วยให้คน *ก้าวหน้า* หรือได้ *งานดี* ขึ้น แต่อาจช่วยให้คน *ดีขึ้นในที่เดิม* เราอาจเรียกการศึกษานี้ว่า *การศึกษาเพื่อผู้ใช้แรงงาน*

ทำไมต้องศึกษา

กรรมกรนั้นเป็นปัจจัยตัวหนึ่งภายในกระบวนการผลิตแบบทุนนิยม ปัญหามีว่าภายในกระบวนการเช่นว่านี้ กรรมกรอยู่ได้อย่างไร

ระบบทุนนิยมก็เช่นเดียวกับระบบการอื่นตรงที่ใช้กลไกบางอย่าง เข้าควบคุมให้

แรงงานไม่ต้องตัวเป็นศัตรูกับระบบ ไม่ว่าจะการควบคุมนั้นจะเป็นไปโดยใช้กำลังเข้าบีบบังคับโดยตรง เช่น ระบบแรงงานทาสในอเมริกา หรือใช้เงื่อนไขการขาดเสถียรภาพในการทำงานเข้าคุกคาม ดังเช่นสิทธิในการเลิกจ้างในปัจจุบัน ระบบทุนนิยมปัจจุบันยังมีกลไกเสริมความเข้มแข็งให้การควบคุมแรงงานอีก โดยการให้ประโยชน์ตอบแทนพิเศษ เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ฯลฯ นอกจากนี้บางแห่งก็ยังมีสวัสดิการอีกมาก

แรงงานบังคับและชักจูงทั้งหมดนี้ช่วยตรึงลูกจ้างให้อยู่ได้ในระบบ ยังการศึกษาในสถาบันของระบบไม่ว่าจะเป็นรัฐหรือเอกชนที่เริ่มจากสมมุติฐานที่ว่า ระบบที่เป็นอยู่ (ทุนนิยม) เป็นภาวะธรรมชาติ สิ่งทั้งหลายทั้งปวงที่เกิดจากการศึกษาที่ตั้งอยู่บนสมมุติฐานเช่นนี้ย่อมรับใช้ระบบทุนนิยมอย่างไม่มีทางเลือกเลยได้ อาทิเช่น การกำหนดนโยบาย “ผลิต” *บัณฑิต* (ซึ่งเป็นวลีที่ขัดแย้งในตัวเองอีกเช่นกัน) เพื่อสนองตลาดแรงงาน เป็นต้น

ทั้งหมดนี้ เป็นเรื่องที่ลูกจ้างต้องรู้เพื่อให้เข้าใจได้ว่า ตนอยู่ตรงไหนของระบบได้เสียอย่างไร ระบบที่เวลานี้กำลังเคลื่อนไหวไปทางไหน

การศึกษาที่ผ่านมาและเป็นอยู่

อาจกล่าวได้ว่าการศึกษาของผู้ใช้แรงงานนั้น ไม่มีทางเทียบได้กับนายจ้าง ทั้ง ๆ ที่ผู้ใช้แรงงานเป็นคนข้างมากของสังคมเสมอมา

เรามีการสอนการบริหารบุคคล (ทำงาน) ตั้งแต่ระดับอาชีวศึกษาถึงชั้นปริญญาเอก แต่เราไม่มีหลักสูตรสอนผู้ใช้แรงงานให้เอาประโยชน์จากนายจ้างได้มากขึ้น ตรงกันข้ามเรามีแต่กฎหมายห้ามการเผยแพร่ข้อความที่อาจเป็นเยี่ยงอย่างให้ผู้ใช้แรงงานเรียกร้องจากนายจ้าง เรามีกฎหมายห้ามคนงานรวมตัวกันเรียกร้องเอาจากนายจ้าง ในสมัยรัฐบาล “หอย” เรามีข้อห้ามการจัดการศึกษาเกี่ยวกับผู้ใช้แรงงาน ข้อห้ามนี้ลามไปถึงการจัดหลักสูตรอบรมแรงงานในสถาบันการศึกษาด้วย

เมื่อไม่มีใครจัดให้ เป็นธรรมชาติอยู่เอง ที่การศึกษาแรงงานต้องจำกัดแควดวงอยู่ในหมู่ผู้ใช้แรงงานด้วยกันเอง ดังเช่นการศึกษาแรงงานในยุคแรกๆ และทำกันแบบลับๆ ต้องคอยหลบหลีกทั้งจากอำนาจนายจ้างและอำนาจรัฐบาล เช่น ในหมู่กรรมกรโรงสี โรงเรื้อย กรรมกรขนส่งทางน้ำ กรรมกรรถราง รถไฟ เป็นต้น แต่การกระทำแบบลับๆ ดังกล่าว ก็มีผลดีกว่าการกระทำอย่างเป็นล่ำเป็นสัน อย่างน้อยก็ในแง่ความเป็น

อิสระของเนื้อหา กรรมกรที่เคยมีบทบาท
ด้านนี้ในช่วงปี ๒๕๙๐ เล่าว่า การศึกษา
ในตอนนั้นกินขอบเขตกว้างขวางมาก เช่น
เมื่อเลิกประชุมสัมมนาทุกครั้ง จะมีการตั้ง
คำถามให้ไปขบคิด เช่น การรักษชาติที่แท้จริง
คืออะไร เป็นต้น

หลังจากที่มีการออกประกาศคณะปฏิวัติ
ฉบับที่ ๑๐๓ เมื่อ ๑๖ มีนาคม ๒๕๙๐ ยอมให้
ลูกจ้างจดทะเบียนเป็น สมาคมลูกจ้าง (ต่อมา
เรียกสหภาพแรงงาน ตามพ.ร.บ. แรงงาน
สัมพันธ์ ๒๕๑๘) ได้ การศึกษาแรงงานก็คึก
คักขึ้น อดีตผู้นำแรงงานหลายคนมีบทบาท
ในการตระเวนให้การศึกษาแก่ลูกจ้างตามโรง-
งานต่างๆ ในย่านอุตสาหกรรม เช่น อ้อมน้อย
พระประแดง สมุทรปราการ ฯลฯ ที่เป็นรัฐ-
วิสาหกิจที่มีความเป็นมายืนยาว ก็เริ่มคึกคักขึ้น
เช่น รถไฟ ยาสูบ ไฟฟ้านครหลวง ฯลฯ การ
ให้การศึกษากับผู้ใช้แรงงาน เริ่มกลายเป็น
กิจกรรมที่แพร่หลายขึ้นในขณะนั้น ได้มีหน่วย
งานต่างประเทศทั้งที่องค์กรแรงงานและมูลนิธิ
ให้ความสนใจและแย่งความนิยมกันด้วยการ
จัดการอบรมสัมมนาแรงงานอย่างแพร่หลาย

พร้อมๆ กันนั้น มหาวิทยาลัย เช่น
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ และ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ก็จัดหลักสูตรอบรม
แรงงานขึ้น ถ้าไม่ใช่เป็นหลักสูตรแรงงานโดย

ตรง ดังเช่นที่จัดในจุฬาฯ เกษตรฯ แรงงาน
ก็เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรที่จัดให้บุคคลภายนอก เช่น การบรรจุวิชากฎหมายแรงงานเข้า
ไว้ในโครงการเสริมการศึกษาของมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์

ในระยะหลัง กรมแรงงานก็ได้จัดหลักสูตร
แรงงานสัมพันธ์ ให้กับเจ้าหน้าที่ของ
สหภาพแรงงานที่เพิ่มจดทะเบียนกับกรมแรง-
งาน เมื่อสหภาพแรงงานมีอำนาจต่อรองกับ
นายจ้างมากขึ้น ก็ได้ขอให้นายจ้างรับผิดชอบ
ค่าใช้จ่ายในการอบรมแรงงานให้สมาชิกของ
สหภาพฯ เช่น สหภาพการไฟฟ้านครหลวง
สหภาพการประปานครหลวง เป็นต้น นอกจากนี้
ก็ได้มีองค์กรสิทธิมนุษยชนต่างๆ ทั้งใน
และนอกประเทศ ได้เข้ามามีบทบาทด้านการ
ศึกษาแรงงานมากขึ้น แต่องค์กรพวกนี้ไม่ได้
เน้นการฝึกอบรมต่อเนื่อง หากเน้นการอภิปราย
และสัมมนาปัญหาหลักมากกว่า

เนื้อหาของการศึกษากับฐานะและหน้าที่
ขององค์กรที่รับผิดชอบในการดำเนินการนั้น
สัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ได้ องค์กรต่างประเทศ
เองแบ่งแยกได้อย่างน้อย ๒ ประเภท ได้แก่

*องค์กรที่ให้ความช่วยเหลือแก่แรงงาน
โดยอาศัยกรอบสัญญาความช่วยเหลือทั่วไป
ที่ทำกับรัฐบาล* องค์กรพวกนี้ต้องทำตามเงื่อนไข
ที่ตกลงกับรัฐบาลไทยโดยเคร่งครัด ความ

ขัดแย้งหรือคลาดเคลื่อนต่อข้อสัญญา อาจก่อให้เกิดการกระทบสัมพันธ์ไมตรีต่อกันได้แรงงานองค์กรพวกนี้จึงค่อนข้างระมัดระวัง ไม่กระทำการใดๆ อันขัดต่อความต้องการของรัฐบาล องค์กรประเภทนี้ที่มีบทบาทอย่างสำคัญต่อกระบวนการศึกษาของผู้ใช้แรงงานไทย ได้แก่ มูลนิธิฟรีดริช เอเบต (Friedrich-Ebert Stiftung) องค์กรหนึ่งที่มีความระมัดระวังในเรื่องนี้มากก็คือ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization-ILO) อย่างไรก็ตาม องค์กรแรงงานระหว่างประเทศไม่อยู่ในฐานะผูกฝ่ายลูกจ้างได้ เนื่องจากยังเป็นองค์กรตัวแทนของรัฐบาลที่ดำเนินการเรื่องแรงงานในหลายมิติด้วยกัน

องค์กรต่างประเทศอีกประเภทหนึ่งได้แก่ องค์กรที่ไม่ได้เป็นคู่สัญญาแน่นอนกับรัฐบาล มีความยืดหยุ่นสูงกว่าประเภทแรก กล่าวได้ว่า องค์กรประเภทนี้มีโอกาสทำความเข้าใจความต้องการของตนได้มากกว่าประเภทแรก สุดแล้วแต่จุดยืนของตนจะเป็นเช่นไร องค์กรที่มีบทบาทต่อการศึกษาของขบวนการแรงงานไทยมากก็คือ สถาบันการศึกษาแรงงานเสรีเอเชีย-อเมริกัน หรือ ออฟี (Asia American Free Labour Institute-AAFLI) องค์กรนี้เป็นหน่วยงานของสภาแรงงานแห่งชาติอเมริกัน

(AFL-CIO) ได้ทุนสนับสนุนจากสภาแรงงานแห่งนั้น และจากรัฐบาลอเมริกัน ออฟีได้ให้การอบรมและดูแลงานแก่ผู้นำแรงงานที่มีบทบาทในการให้การศึกษาแก่ขบวนการแรงงานเป็นจำนวนมาก ที่สำคัญคือ ได้มีการฝึกอบรมวิทยากรที่เป็นผู้นำแรงงาน เพื่อให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการฝึกอบรมแก่สหภาพที่มาขอการสนับสนุนจากออฟี

นอกจากออฟีแล้ว องค์กรต่างประเทศประเภทนี้ก็ได้แก่ สมาพันธ์แรงงานเสรีระหว่างประเทศ หรือ ไอซีเอฟทียู (International Confederation of Free Trade Unions-ICFTU) ไอซีเอฟทียู มีบทบาทด้านการศึกษาและการเคลื่อนไหวแรงงานในเมืองไทยมานาน ก่อนที่ทางการจะคืนสิทธิการรวมตัวให้กับลูกจ้างเมื่อปี ๒๕๑๕ กล่าวคือ ไอซีเอฟทียูเป็นองค์กรต่างประเทศที่สมาคมกรรมกรไทย ภายใต้การสนับสนุนของรัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม เข้าเป็นสมาชิกเมื่อปี ๒๕๑๑ ไอซีเอฟทียู ในปัจจุบันไม่มีบทบาทโดยตรงต่อการจัดการศึกษาแรงงานในประเทศไทยนัก นอกจากจะจัดสัมมนาหรืออภิปรายเป็นครั้งคราว แต่ องค์กร ลูก ของไอซีเอฟทียู ซึ่งได้แก่สหพันธ์ของสหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิกไอซีเอฟทียู ในแต่ละสาขาอาชีพ มีบทบาทค่อนข้างมากในการศึกษาอบรม โดยเฉพาะสหพันธ์แรงงาน

โลหะระหว่างประเทศ สำนักงานประเทศไทย หรือ ไอเอ็มเอฟ-ทีซี (International Metal Workers' Federation—Thai Council) องค์กรนี้มีบทบาทสำคัญในด้านการจัดการศึกษาในกิจการเหล็กและโลหะในย่านสมุทรปราการ

นอกจากนั้น องค์กร ลูก ของไอซีเอฟทียูในประเทศไทย ยังประกอบด้วย ITF (International Transport Worker's Federation) องค์กรนี้ให้การสนับสนุนลูกจ้างในกิจการขนส่ง PTTI (Postal Telegraph and Telephone International) ซึ่งให้การสนับสนุนการศึกษาของสหภาพแรงงาน องค์กรโทรศัพท์ สหภาพแรงงานการสื่อสาร และ สหภาพแรงงานโทรคมนาคม

โดยเหตุที่ไอซีเอฟทียูไม่มีสำนักงาน ไม่มีการบริหารแบบรวมศูนย์ และไม่มีข้อตกลงกับรัฐบาลไทย เนื่องจากไม่ใช่รัฐบาลประเทศไทยประเทศหนึ่ง การกำหนดหลักสูตรหรือตัวผู้บรรยายจึงทำได้ยาก การจัดการอบรมจึงขึ้นอยู่กับผู้นำแรงงานทั้งหมด อุปสรรคหรือข้อจำกัดใดหากจะเกิดขึ้น ก็เป็นเพราะกฎหมายและบรรยากาศทางการเมืองที่คุกคามผู้ที่มีส่วนในการให้การศึกษา มากน้อยแตกต่างกันออกไป

ในส่วนของกรมแรงงานและมหาวิทยาลัยนั้น แม้จะดูไม่มีข้อจำกัดในแง่ตัวบทกฎหมาย ด้วยฐานะของตนมีหน้าที่ให้การศึกษาอบรมอยู่

แล้วก็ตาม แต่เชื่อว่า จะทำได้ตามใจผู้ให้การศึกษาอบรมก็หาไม่ อุปสรรคเรื่องแรกก็คือค่าใช้จ่าย ยิ่งในภาวะเศรษฐกิจฝืดเคืองด้วยแล้ว หน่วยราชการทั้งหลายย่อมจะประสบปัญหาการจัดกิจกรรมด้วยกันทั้งนั้น กิจการใดถ้าจัดแล้วได้ผลตอบแทนไม่คุ้มกันมักจะให้ยุบเลิกไป

ปัญหาที่สำคัญก็คือ นโยบายที่การฝึกอบรมใดๆ ต้องไม่ฝักฝาย ข้อนี้ก็เพียงพอที่จะบอกได้ว่า การตั้งสมมุติฐานว่าระบบเศรษฐกิจที่เป็นอยู่เป็นระบบที่ถูกต้องสมบูรณ์นั้น เป็นอุปสรรคกับการให้การศึกษาย่างถ่องแท้สักเพียงใด

นอกเหนือจากข้อจำกัดที่หน่วยงานที่จัดการศึกษาด้านแรงงานต้องประสบ การแทรกแซงจากหน่วยราชการลับทั้งหลาย ก็มีผลต่อการทำลายบรรยากาศของการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก การโต้แย้งถกเถียงปัญหาอย่างถึงที่สุด จะทำได้เพียงใดถ้ารู้ว่า คนแปลกหน้า เข้าร่วมประชุมด้วย เป็นเรื่องที่เขาใจได้ยากในหมู่ผู้นำคนงานและผู้ที่เกี่ยวข้องว่า ใจนสหภาพแรงงานที่ไต่รับการจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายทุกประการ จึงต้องถูกแทรกแซงจากรัฐเมื่อดำเนินกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ของสหภาพนั้นๆ และถ้าเป็นเช่นนั้น สิ่งที่เราเรียกว่าเสรีภาพในการสมาคมก็ดี เสรีภาพในการจัดตั้งองค์กรแรงงานก็ดี เหล่านี้มีความหมายสมดังที่อวคอ้าง

ได้สักเพียงใด หรือว่ากิจกรรมเหล่านี้ตกเป็นที่สงสัยแต่ต้นว่าเป็นกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย และถ้าเป็นเช่นนั้น เหตุใดกรมแรงงานจึงจืดทะเบียนให้

พัน ไปจากเรื่อง ของ ข้อจำกัด ใน โครงสร้างและการแทรกแซงของรัฐแล้ว น่าจะมีคำถามว่าเนื้อหาที่จำกัดศึกษาอบรมกันนั้น คืออะไร มีอะไรบ้าง

เท่าที่ผ่านมาจากฉบับนี้ กล่าวได้ว่า การศึกษาแรงงานที่จัดกันอยู่อย่าง เป็นลำดับเป็นขั้นนั้น เป็นไปในลักษณะให้ ร้อยอยู่ มากกว่า รัฐสร้างหลักสูตรส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎเกณฑ์ นับตั้งแต่ตัวบทกฎหมายแรงงาน ไปจนถึงขั้นตอนการดำเนินการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน อาทิเช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์กฎหมายกองทุนเงินทดแทน ฯลฯ ส่วนนอกเหนือไปจากนี้ ก็มีขั้นตอนและวิธีการเจรจาต่อรอง เรียกว่าการศึกษาเพื่อใช้กติกาก็เป็นอยู่ให้ได้ประโยชน์ ซึ่งคงไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าการศึกษาทำนองนี้ไม่มีประโยชน์ เพียงแต่ว่าเป็นประโยชน์อย่างจำกัด ที่ว่าจำกัดก็เพราะการศึกษาแบบนี้จำกัดผู้ศึกษา ไม่ให้มีโอกาสรับรู้ปัจจัยที่กำหนดคกติกากที่ตนเองต้องทำตามอยู่ ทั้งยังปิดโอกาสที่จะค้นพบตัวเองว่าตนเองอยู่

ที่ไหน อยู่ในฐานะอย่างไรของกระบวนการผลิต สังคม และการเมืองที่เป็นอยู่นั้น เป็นการจำกัดศักยภาพของการเรียนรู้อย่างยิ่ง

เหตุใดโครงสร้างหลักสูตรจึงเป็นเช่นนั้น อาจตอบได้เป็นสองนัย

นัยแรก ส่วนหนึ่งเกิดจากการลอกเลียน ในเมื่อการจัดการศึกษาอบรมเป็นกิจกรรมแทบจะประเภทเดียวกันของสหภาพ ที่จะทำกิจกรรมการได้พบหน้าตาสมาชิกที่จะหาความนิยมจากสมาชิก และเป็นกิจกรรมแทบจะเป็นประเภทเดียวกันอีกเช่นกัน ที่ได้รับเงินอุดหนุนจากองค์การภายนอก การจัดอบรมจึงต้องมีขึ้นไม่ว่าหัวข้อหลักสูตรจะตรงตามความต้องการของสมาชิกหรือไม่ก็ตาม เพียงแต่เปลี่ยนหัวกระดาษหรือสหภาพเท่านั้น

ส่วนนัยที่สอง เป็นผลมาจากความค่อยพัฒนาในกระบวนการจัดการศึกษาในหมู่ผู้ใช้แรงงานทั้งหมด หากถือว่าการจัดการเรียนการสอนเป็นภาระหน้าที่ของรัฐอย่างที่เคยอ้างกันแล้ว ความค่อยพัฒนาทางการจัดการศึกษาในด้านนี้ ย่อมเป็นความรับผิดชอบของรัฐบาลด้วย แม้แหล่งทุนภายนอกจะเป็นช่องทางที่คนงานจะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงานด้วยกันสักเพียงไรก็ตาม การใช้ทุนและรูปแบบการจัดการศึกษาแต่ละแบบ ก็

ยังก่อประโยชน์อย่างจำกัด ด้วยขาดผู้รู้ในเทคนิคการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ให้ได้ผล

นักวิชาการที่พยายามจะเข้าร่วมหัวจมท้ายกับการศึกษาของสหภาพแรงงานนั้น แม้จะมีความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างอำนาจต่อรองของลูกจ้าง แม้จะเห็นจุดบกพร่องในเนื้อหาหลักสูตร ที่ไม่ได้ส่งเสริมให้คนงานรู้จักฐานะของตนอย่างแท้จริง แต่ก็ยังขาดความ

สามารถในเชิงเทคนิคที่จะจัดการศึกษาให้ได้ผลเท่าที่ควร

ที่สำคัญก็คือ การให้ความรู้ส่วนสำคัญที่ขาดไปในกระบวนการศึกษาแรงงานที่ผ่านมานั้น ล่อแหลมต่อการจับผิดต่อการใส่ร้ายว่า ไม่ใช่การศึกษาแต่เป็นการปลุกกระดม นี้คือบรรยากาศอันปิดกั้นการพัฒนาศักยภาพของการเรียนรู้อย่างแท้จริงของผู้ใช้แรงงาน