

อุปทานแรงงาน(ความต้องการแรงงานของนายจ้าง)ที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและอาจมีการ
ย้อนกลยุทย์ในการลดต้นทุนโดยการจ้างแรงงานที่มีความรู้สายอาชีพ มากกว่าระดับปริญญา

The labour supply change over time and may reverse the reduction in tons of yut
mechanical cost by hiring skilled workers professional knowledge rather than a
degree.

随着时间的推移, 劳动力供应的变化, 并可能通过雇用熟练工人的专业知识, 而不是学位, 以扭转减少吨 yut 机械成本。

労働の供給は、時間の経過とともに変更し、トンでユンノリ機械的熟練労働者専門知識ではなく、ある程度の雇用によるコストの削減を逆に可能性があります。

รศ.ดร.กิตตินันต์ พิศสุวรรณ

CODE PHET NJ (โค้ชเพชร)

www.economicshuman.com

coachphetnj@gmail.com

เนื้อหาของบทความเป็นเพียงความเห็นของผู้เขียนเท่านั้น

บริษัทฯไม่ต้องรับผิดชอบหากเกิดข้อผิดพลาดและการอ้างอิง

หลายๆคนคงจะทราบกันดีอยู่แล้วว่า ปัจจุบันนี้ ตลาดแรงงานไทย มีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นเป็น
จำนวนมากแต่บางคนอาจจะนึกค้ำอยู่ในใจว่า ไม่เห็นจริงเลย จบมาตั้งนานแล้ว ยังหางานทำไม่ได้ ลอย
ไปลอยมาเตะฝุ่นอยู่เนี่ย แท้จริงแล้วปัญหาที่ตลาดแรงงานไทยประสบอยู่นั้น เป็นปัญหาเชิงโครงสร้าง ทั้ง
ปัญหาคนตกงาน ปัญหาเรื่องค่าแรง และคุณภาพของแรงงาน การขึ้นค่าแรงจึงเป็นการแก้ปัญหาที่ปลาย
เหตุ

อะไรคือปัญหาเชิงโครงสร้าง

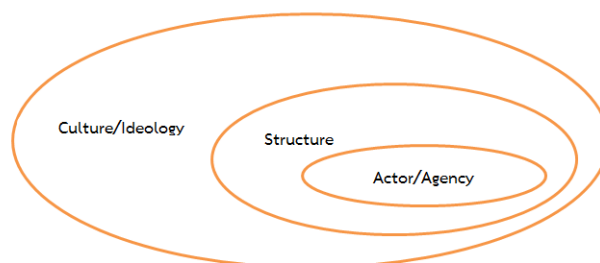
.....ผู้คนในประเทศไทยจะต้องตระหนักให้มากขึ้นว่าปัญหาของประเทศไม่ได้เกิดจากการ โกง
บ้านกินเมืองอย่างเดียว แม้ว่าสิ่งนั้นจะมีจริงและสมควรแก้ไข แต่คนที่ดูเหมือนมือสะอาดก็ใช่ว่าจะผุดผ่อง

อันใดนักหนา เพราะเงื่อนงำที่ก่อเรื่องมากกว่าคือ ระบบที่ทำให้คนจำนวนหนึ่งรวยได้อย่างเหลือล้นโดยไม่ต้องโกง ขณะคนส่วนใหญ่ลำบากได้อย่างเหลือเชื่อทั้งๆ ที่ไม่ได้เกียจคร้าน (เสกสรรค์ ประเสริฐกุล 2556).....

.....ทั้งๆ ที่เมื่อมองในระดับโครงสร้างหรือที่อาจารย์เสกสรรค์ใช้คำว่า "ระบบ" ก็จะเห็น "ความจริง" อีกอย่างที่อยู่เหนือขึ้นไปและมีส่วนในการกำหนดตัวบุคคล เพราะถ้าระบบหรือโครงสร้างไม่ได้รับการปรับเปลี่ยนหรือแก้ไข ขยันให้ตาย ชีวิตก็ไม่ได้ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญแต่ประการใด ในทางตรงกันข้าม สำหรับโครงสร้างที่เอื้อให้กับคนบางกลุ่ม ถึงแม้เขาไม่ต้องออกแรงขยันอะไรเลย แต่ทุกอย่างก็เอื้อให้ชีวิตดีขึ้น เราเรียกลักษณะเช่นนี้ว่า ปัญหาระดับ โครงสร้างนั่นเอง(Pisan Banchusuwan).....

เรามาดูกันก่อนว่าระของปัญหานั้นประกอบไปด้วยอะไรบ้าง **Culture** ปัญหาทางวัฒนธรรม เรานึกถึงง่าย ๆ ว่าทำไมคนในกลุ่มหมู่บ้านเราก็มีความแตกต่างด้านความคิด การปฏิบัติ การกิน การอยู่ยังแตกต่างกัน คิดอะไรมากมาย ตัวเรากับเพื่อนต่างคนก็มีรสนิยมแตกต่างกันไป นี่คือปัญหาแค่โครงสร้างระดับบุคคล หากรวมไปถึงปัญหาระดับประเทศ ลองมองคูสิริบ เหตุการณ์ระหว่างชายแดนภาคใต้ การระเบิดในที่ต่าง ๆ มันเกิดขึ้นเพราะความแตกต่างของคำว่า **Culture** หรือวัฒนธรรมนี้แหละครับ การจัดการกับปัญหา ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรต่าง ๆ ยังมีมากมาย พบเจอมากที่สุด มีทุกองค์กร มีทุกชนชั้น และมีทุกเพศทุกวัย คือการไม่รู้จักตัวเอง (Self-Conflict) พุดแบบบ้าน ๆ คือ รู้หมดเรื่องของคนอื่น ยกเว้นเรื่องของตัวเอง คงต้องคุยกันเรื่องวัฒนธรรมกันยาวหน่อยครับก่อนที่จะไปเรื่องอื่นแบบกระชับ

ปัญหา 3 ระดับ



'ระดับวัฒนธรรม' เสียเป็นส่วนใหญ่ซึ่งเป็นไปตามกรอบคิดที่ว่า ปัญหาของประเทศมีอยู่ด้วยกัน 3 ระดับได้แก่

1. ปัญหาระดับตัวบุคคล เรียกว่า actor หรือ agency

เช่น การมุ่งโจมตี ต่ำทอตัวบุคคลเป็นรายๆ ซึ่งสะท้อนระดับความคิดและระดับสติปัญญาของคนผู้นั้นว่ายังอยู่ในระดับขั้นที่ 1 มองเห็นต้นไม้เป็นต้นๆ ยังมองไม่เห็นป่า

2. ปัญหาระดับโครงสร้าง เรียกว่า structure

เช่น การพูดถึงปัญหาทางกฎหมาย การออกแบบระบบ การออกแบบสถาบัน กฎ ระเบียบ เงื่อนไขต่างๆ ใครที่พูดถึงเรื่องเหล่านี้ สติปัญญาก็สูงขึ้นมาน้อย เพราะไม่เน้นโจมตีไปที่ตัวบุคคล เห็นโครงสร้างต้นไม้ประเภทของต้นไม้

3. ปัญหาระดับวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ เรียกว่า culture/ideology

เช่น การพูดถึงระบบวิธีคิด สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความเสมอภาค เสรีภาพ ความเท่าเทียมไม่เท่าเทียม ลำดับชั้นทางสังคม วิถีชีวิต หากมองได้ถึงระดับ 3 ก็ให้เห็น ป่าทั้งป่า เป็นป่าชนิดไหน อย่างไร

ปัญหาระดับวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์นี่จะเป็นตัวกำหนด ปัญหาระดับโครงสร้างและปัญหาระดับตัวบุคคลอีกที เมื่อปัญหาระดับวัฒนธรรมเปลี่ยน ปัญหาโครงสร้างและปัญหาระดับบุคคลก็ต้องปรับตัวเปลี่ยนแปลงไปเช่นเดียวกัน

ในต่างประเทศ หรือองค์ใหญ่ หรือบริษัทยักษ์ใหญ่ทั้งในและต่างประเทศหันมาสนใจความแตกต่างด้านวัฒนธรรม หรือ การศึกษาวัฒนธรรมข้ามแดน เอามาเป็นกลยุทธ์ในการสร้างรายได้ หรือ สายสินค้าตัวใหม่ที่จะนำเสนอให้กับวัฒนธรรมต่าง ๆ (เราค่อยมาคุยกันทีหลังเรื่องวัฒนธรรมข้ามแดนกันอีกที)

มาดูกันเลยดีกว่า ว่าเพราะเหตุใด ทำให้คนไทยบางคนยังว่างงาน ทั้งที่แรงงานขาดแคลน

- อย่างแรก ก็คือ **ปัญหาในระบบการศึกษาไทย**

หลักสูตรการศึกษาที่ไม่มีมาตรฐาน ส่งผลให้ไม่สามารถผลิตบัณฑิตคุณภาพออกสู่ตลาดแรงงานได้ ยกตัวอย่างเช่นการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษ ที่ไม่สามารถสอนให้เด็กไทยสื่อสารได้ ทั้งที่เด็กไทยเรียนภาษาอังกฤษมาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล แต่เนื่องจากการเรียนการสอนที่เน้นไปที่ไวยากรณ์ แต่ขาดการมีส่วนร่วมของเด็ก ทำให้เด็กไม่สามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้

เมื่อระบบการศึกษาไทยมีปัญหาตั้งแต่ระดับพื้นฐาน ก็ป่วยการจะกล่าวถึงระดับอุดมศึกษาที่ผลิตบัณฑิตคุณภาพที่ตลาดแรงงานต้องการออกมาไม่เพียงพอ ในขณะที่บัณฑิตที่ไม่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานกลับมีเกลื่อนกลาด ในยุคสมัยที่สังคมยังไม่มีค่านิยมว่า บุคคลต้องจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีทางเลือกในการเล่าเรียนเพื่อประกอบอาชีพ ทั้ง สถาบันอาชีววะ วิทยาลัยสารพัดช่าง โรงเรียนเลขานุการ โรงเรียนการบัญชี ระบบการศึกษากลับสามารถผลิตบุคคลากรที่เป็นที่ต้องการของตลาดได้มากกว่านี้

แต่เมื่อสังคมไทยมีค่านิยมว่า ผู้ที่เรียนสายอาชีพ เป็นบุคคลากรคนละระดับกับผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำให้การเรียนในสายอาชีพไม่เป็นที่นิยมอีกต่อไป ตลาดแรงงานขาดแคลนบุคคลากรในสายอาชีพ ในขณะที่เดียวกัน บัณฑิตที่จบการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษากลับมีแนวโน้มว่างงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะบัณฑิตที่จบจากสถาบันที่ไม่มีชื่อเสียง

แต่ในวันนี้รายงานจากหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจรายงานว่า

ค้นหลักสูตรระยะสั้นคุณภาพ บัณฑิตงานคอปโทย์ยุค 4.0

การศึกษา

กช.หนุนพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นให้มีคุณภาพ กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับบทบาท และคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนเอกชนนอกระบบรองรับนโยบายประเทศไทย 4.0

ส่งเสริมประชาชนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะอาชีพตามความต้องการ และความถนัด

เข้าสู่ระบบ หรือ สมัครสมาชิก เพื่ออ่านแบบเต็มรูปแบบ



Cr.ภาพจากกรุงเทพธุรกิจ อ่านต่อได้ที่ <http://daily.bangkokbiznews.com/detail/321276>

เป็นการย้อนไปสู่ยุคที่ สายวิชาชีพ ปวช และ ปวส ปวท มีมากมาย ถ้าเปรียบเทียบแล้วตลาดแรงงานต้องการมากมาย แต่ไม่นานผ่านมายุคของมหาวิทยาลัยที่กำลังเติบโต ทำให้มีเยาวชน หรือ นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 หันไปเรียนหลักสูตร 4 ปี เพราะบริษัทใหญ่ ๆ มักจะชอบพนักงานในระดับบริหาร และปฏิบัติการโดยอาศัยแนวคิดว่าคุณที่จบปริญญาตรีมีวิสัยทัศน์ ที่มากกว่า

ปัจจุบันคงใช้ไม่ได้ในเมื่อต้นทุนสินค้ามีแนวโน้มที่จะแพงขึ้นเรื่อย ๆ แนนอนที่สุดต้นทุนที่เป็นตัวประจำ หรือ Fixed Cost คือต้นทุนของแรงงาน แต่อีกไม่นานแนวโน้มก็จะมีค่าจ้างขั้นต่ำ 5-22 บาท เป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เพราะผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องเอาตัวรอดและมีความยั่งยืนต่อไป ผู้ประกอบการต้องมีวิธีหาทางในด้านการลดต้นทุนค่าของตัวเอง

- ปัญหาอีกประการหนึ่งในตลาดแรงงานไทย คือ **ค่านิยมด้านการหางาน ที่ต้องการทำงานสบาย และรายได้ดี ให้สมกับที่ตัวเองเรียนจบมา**

ถ้าหากไม่สามารถหางานที่ต้องการได้ ก็เลือกที่จะศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป ทั้งที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน โดยหวังแต่เพียงว่าระดับการศึกษาที่สูงขึ้น จะทำให้หางานได้ง่ายขึ้น กลายเป็นว่าตลาดแรงงานขาดแคลน ในขณะที่คนว่างงานที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี-โท เพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ

นอกจากนี้ ค่านิยมที่สวนทางกัน ระหว่างนายทุน และแรงงาน ก็เป็นชนวนเหตุที่ทำให้ปัญหาแรงงานที่ความรุนแรงขึ้น นายทุนมักมีความคิดที่ว่า จ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานแทนแรงงานไทยเป็นการลดต้นทุน เนื่องจากแรงงานไทยนอกจากจะมีค่าแรงสูงกว่า ยังมีความต้องการด้านต่างๆจากนายจ้าง ส่งผลให้ภาคการผลิตเต็มไปด้วยแรงงานต่างด้าว

นอกจากนี้ยังไม่พอ ฐานการผลิตของนักธุรกิจต่างชาติ มีอัตราการลดน้อยลงเรื่อย ๆ ด้วยเหตุผลที่ประเทศต่าง ๆ เช่น ลาว เวียดนาม มีต้นทุนค่าแรงต่ำ จึงทำให้นักลงทุนชาวต่างชาติหันไปหาแหล่งผลิตที่ต้นทุนต่ำ ในขณะที่เดียวกัน การจ้างงานในเมืองไทยกับแรงงานต่างด้าวก็มีมากขึ้นเรื่อย ๆ แต่ยังขาดและมีกฎหมายควบคุม จึงทำให้ไม่มีตัวเลขที่เปิดเผยอย่างแท้จริง



ความผิดพลาดทางการศึกษา และค่านิยมที่ผิดๆดังกล่าว เป็น**ปัจจัยสำคัญ**ที่ทำให้ภาคแรงงานไทย ประสบปัญหาดังเช่นในปัจจุบัน รัฐเองก็พยายามช่วยยกระดับคุณภาพแรงงานไทยโดยการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ ทำให้การจ้างงานขยายไปสู่แรงงานต่างด้าว

เมื่อปัญหาเชิงโครงสร้างยังไม่ได้รับการแก้ไขให้ดีขึ้น การขึ้นค่าแรงยิ่งเป็นตัวกระตุ้นให้ปัญหาในภาคแรงงานที่ความรุนแรงยิ่งขึ้น ในอนาคตอันใกล้นี้เราอาจได้เห็นว่าตลาดแรงงานไทยมีแต่แรงงานต่างด้าว เต็มไปหมด ในขณะที่คนไทยเองต้องว่างงานต่อไป(มันเกิดขึ้นแล้วในปัจจุบัน 2561 หรือ 2018

ได้แต่หวังว่าปัญหาในตลาดแรงงานจะได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้อง เพื่อให้ปัญหาบรรเทาเบาบางลง และบรรดานายทุนต่างๆหันกลับมาจ้างแรงงานไทย อย่างไรก็ดี การแก้ไขปัญหาควรเริ่มมาจากการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบัณฑิตทั้งหลายด้วยว่า ควรเร่งพัฒนาตัวเองให้มีความรู้ความสามารถ หากความสามารถไม่ถึงขั้นและมัวแต่เลือกงาน คงได้วิจัยฝุ่นต่อไปอย่างแน่แท้

.....**อ้างตามเว็บไซต์(อ้างอิงแล้วในเอกสารอ้างอิง)6 ชาติเอเชีย เสี่ยงว่างงานสูง! ไทยติดโผด้วย**

"6 ชาติเอเชีย" เสี่ยงว่างงานสูง! ไทยติดโผ เหตุพึ่งพาส่งออกสูง (มติชน)

ในมูระ ซี ไทยและอีก 5 ชาติเอเชีย เสี่ยงว่างงานสูง เหตุพึ่งพาส่งออกไปสหรัฐ-ยุโรปมาก หากตลาดโลกไม่ฟื้นตัว จะดันให้การว่างงานพุ่งขึ้น สุดท้ายกระทบการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ

รอยเตอร์ รายงานว่า กลุ่มนักเศรษฐศาสตร์ของ ในมูระ วาณิชธนกิจ แห่งญี่ปุ่น ได้ออกรายงาน

เกี่ยวกับเศรษฐกิจเอเชีย ระบุว่า อัตราการว่างงานของประเทศในเอเชีย ยังอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเทียบกับประเทศเศรษฐกิจขนาดใหญ่ แต่การที่ประเทศในเอเชีย พึ่งพาการส่งออกไปยังสหรัฐอเมริกาและยุโรปมาก ประกอบกับราคาน้ำมันขยับสูงขึ้น อาจส่งผลร้ายจนทำให้มีการปลดพนักงานจำนวนมากก็ได้ เพราะหากเศรษฐกิจไม่ฟื้นตัวอย่างแข็งแกร่ง ก็เป็นการยากที่จะสร้างงานใหม่ ดังนั้นอัตราการว่างงานก็จะสูง ซึ่งจะ เป็นอุปสรรคต่อการฟื้นตัวของเศรษฐกิจอีกทอดหนึ่ง

"ฮ่องกง เกาหลีใต้ มาเลเซีย สิงคโปร์ ไต้หวันและไทย เป็นประเทศที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตโลกมากที่สุด และผลกระทบจากวิกฤตโลกที่มีต่อภูมิภาคเอเชียโดยรวมในครั้งนี้นี้ยิ่งเลวร้ายกว่าวิกฤต เมื่อปี 2540" รายงานระบุว่า มีหลักฐานมากขึ้นเรื่อยๆ ว่าทั้ง 6 ชาตินี้ เสี่ยงจะเกิดผลกระทบรอบ 2 (second-round effects) เพราะบริษัทที่เกี่ยวข้องกับส่งออกกำลังลดการลงทุนและลดพนักงาน

โนมูระ ชี้ว่า ในวงจรอุปทานทางเศรษฐกิจ บรรดาผู้ส่งออกจะถูกกดดันให้ลดต้นทุนลง เมื่อผู้บริโภคลดการใช้จ่าย เนื่องจากวิกฤตเศรษฐกิจ ดังนั้น อำนาจการใช้จ่ายทั่วเอเชียก็จะลดลงไปด้วย อย่างไรก็ตาม กรณีของอินโดนีเซีย จีนและอินเดีย ถือว่ามีขนาดการบริโภคภายในประเทศใหญ่ พอที่จะช่วยเป็นกันชนในภาวะที่การส่งออกทั่วโลกดิ่งลง ทำให้หลีกเลี่ยงภาวะถดถอยได้

รายงานระบุว่า อัตราการว่างงานในประเทศเศรษฐกิจขนาดใหญ่ จะอยู่ในระดับ 10% ขึ้นไป ส่วนในเอเชีย แม้จะยังเพิ่มขึ้น แต่ก็ยังต่ำกว่าประเทศเศรษฐกิจใหญ่ โดยกรณีของสิงคโปร์ สูงสุดอยู่ที่ 3.3% เกาหลีใต้ 3.9% ญี่ปุ่น 5%

กับการแก้ปัญหาโดยวิธีระบบการศึกษาไทย (Thailand Education Renovation)

หลักสูตรระยะสั้น

หลักสูตรระยะสั้น เป็นหลักสูตรที่สร้างขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเจาะจงเป็นเรื่อง ๆ เฉพาะอย่าง สำหรับกลุ่มบุคคลบางกลุ่มเพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือทัศนคติ ของบุคคลไปในทางที่ต้องการ โดยใช้ระยะเวลาไม่ยาวนานนัก หลักสูตรระยะสั้นอาจหมายถึงหลักสูตร รายวิชาเลือกในโรงเรียนที่ครูสร้างขึ้น หลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะเรื่องสำหรับบุคลากรในโรงเรียน หรือสำหรับผู้ปกครอง หรือคนในชุมชน หรือหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อบริการวิชาการหรือวิชาชีพให้แก่ชุมชน หรือหลักสูตร ฝึกอบรมสำหรับบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ (วัชรวิ นูรณสิงห์ 2544, 189)

การจัดหลักสูตรระยะสั้น

การจัดหลักสูตรระยะสั้นหรือหลักสูตรฝึกอบรม มีขั้นตอนและกระบวนการพัฒนา (วัชรีย์ บุรณสิงห์ 2544, 190-193) ดังนี้



1. สำรวจและวิเคราะห์หาความจำเป็นในการจัด

หลักสูตรระยะสั้น เป็นการศึกษาศาภาพการณ์และค้นหาข้อมูลต่าง ๆ ในหน่วยงานหรือในชุมชนว่า จำเป็นต้องให้บุคลากรหรือบุคคลต่าง ๆ มีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ หรือทักษะในเรื่องใดบ้าง หรือไม่ หากมีแล้วจะช่วยแก้ปัญหาหรือก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านใดบ้าง จะช่วยให้การทำงานหรือชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลกลุ่มนั้น ๆ ดีขึ้นอย่างไร

2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดหลักสูตรระยะสั้นหรือหลักสูตรอบรม ซึ่งวัตถุประสงค์หลัก ๆ ได้แก่ การให้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการสร้างเจตคติในเรื่องที่ได้สำรวจพบในขั้นที่ 1 กำหนดจุดประสงค์ให้ตรงหรือสอดคล้องกับสภาพการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ได้วิเคราะห์ไว้ และต้องชี้ชัดไปได้ว่า เมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการแล้วจะมีผลการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ผู้ที่เข้ามาเรียนตามหลักสูตรได้เรียนรู้หรือได้ประสบการณ์อะไรไปบ้าง

3. จัดทำโครงการ โครงการเป็นแผนงานที่จัดทำขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานนี้ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ หากโครงการกำหนดไว้ดีก็คาดหมายได้ว่า ผลหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ย่อมสำเร็จออกมาได้ด้วยดี การจัดทำโครงการต้องเขียนให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยในโครงการควรระบุหัวข้อหลัก ๆ เช่น ชื่อโครงการ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีดำเนินการ ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณ ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้เข้าร่วมโครงการ การประเมินผล และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ความชัดเจนของโครงการช่วยให้การพิจารณาอนุมัติทำได้ง่ายขึ้นและสะดวกต่อการดำเนินการ

4. สร้างและพัฒนาหลักสูตร มีขั้นตอนและกระบวนการสร้างและพัฒนา ดังนี้

1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

- สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม
- ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- ความจำเป็นและปัญหา
- นโยบาย / แผนงานของหน่วยงาน
- กลุ่มเป้าหมาย (ปริมาณและคุณภาพ)
- องค์ความรู้
- จิตวิทยาการเรียนรู้

2) เตรียมการร่างหลักสูตร

- แต่งตั้งคณะกรรมการร่างหลักสูตร
- จัดเตรียมเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ
- กำหนดวันเวลาในการดำเนินการร่างหลักสูตร

3) สร้างและพัฒนาหลักสูตร

- ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
- กำหนดเนื้อหาและรายละเอียด
- เลือกกิจกรรมและประสบการณ์
- กำหนดวิธีการประเมินผลและเกณฑ์การประเมิน
- ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

4) ใช้หลักสูตร

- จัดทำวัสดุหลักสูตร
- ประชาสัมพันธ์หลักสูตร
- คัดเลือกวิทยากร
- เตรียมสถานที่
- ดำเนินการสอน / ฝึกอบรม
- บริการหลักสูตร

- นิเทศการใช้หลักสูตร

5) ประเมินผลหลักสูตร

- ประเมินผลหลักสูตร

- ประเมินผลการใช้หลักสูตร

5. การวางแผนการบริหารหลักสูตร เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการใช้หลักสูตร ซึ่งจะต้องพิจารณาองค์ประกอบการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน เช่น งบประมาณ สถานที่ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เป็นต้น ดังนั้นผู้รับผิดชอบหลักสูตร จะต้องมีการบันทึก ควบคุม และตรวจสอบงานแต่ละด้านนั้นใครเป็นผู้รับผิดชอบและดำเนินการไปแล้วอย่างไร



6. ดำเนินการใช้หลักสูตร เป็นขั้นที่ดำเนินการตามโครงการของหลักสูตรที่ได้สร้างไว้ โดยมีบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบงานที่มอบหมายไว้ล่วงหน้า ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารโครงการต้องทำหน้าที่ประสานงาน อำนวยความสะดวก และควบคุมให้การใช้หลักสูตรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สัปดาห์หน้าเราค่อยมาคุยกันอีกต่อในเรื่องของความต้องการแรงงานของนายจ้างและการแก้ปัญหาการศึกษาไทย



7. ประเมินผลการใช้หลักสูตร ควรพิจารณาอย่างเป็นระบบตั้งแต่การประเมินข้อมูลนำเข้า (Input) การประเมินกระบวนการ (Process) และการประเมินผลผลิต (Output)

8. ติดตามผลการดำเนินการตามโครงการ ผู้บริหารโครงการควรได้ติดตามผลว่าผลผลิตของหลักสูตรได้นำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนหรือฝึกอบรมนี้ไปใช้บ้างหรือไม่ ใช้แล้วได้ผลมากน้อย

เพียงใด เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงโครงการต่อไป

การบริหารหลักสูตรระยะสั้น

การบริหารหลักสูตรระยะสั้นต้องเข้าใจการบริหารทั้ง 4 คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ สำหรับสามปัจจัยแรกสามารถจัดหามาได้ไม่ยากนัก แต่ปัจจัยที่สี่ คือ การจัดการนั้นค่อนข้างจะจัดการได้ยากกว่าในหลักสูตรปกติ เนื่องจากหลักสูตรระยะสั้น หรือหลักสูตรฝึกอบรมมีช่วงระยะเวลาค่อนข้างสั้น การจัดการจึงต้องทำให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดและต้องใช้เวลาตัดสินใจ สิ่งการที่รวดเร็ว การประสานงานที่กระชับ ฉับไว รวมทั้งการจัดเตรียมงานทุกอย่างต้องพร้อมก่อนการดำเนินการ การบริหารหลักสูตรจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการเป็นอย่างมาก ซึ่งงานต่าง ๆ ที่ต้องทำในการจัดการหลักสูตรระยะสั้น หรือหลักสูตรฝึกอบรม (วัชรวิ บูรณสิงห์ 2544, 194-195) มีดังนี้

1. เสนอขออนุมัติหลักสูตรและงบประมาณจากผู้บังคับบัญชา
2. แต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ
3. ติดต่อวิทยากรและทำหนังสือเชิญ
4. จัดทำการประชาสัมพันธ์หลักสูตร
5. รับสมัครหรือคัดเลือกผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการอบรม
6. เลือกและจัดเตรียมสถานที่ อุปกรณ์ และจัดทำเอกสารประกอบหลักสูตรหรือเอกสารอบรม
7. จัดเตรียมพิธี เปิด-ปิด และมอบวุฒิบัตร
8. ต้อนรับและอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน / ผู้เข้าอบรม และวิทยากร
9. จัดเตรียมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงดำเนินการ (ถ้ามี)
10. ติดต่อประสานงานการดูงานนอกสถานที่ การฝึกปฏิบัติในหน่วยงานภายนอกล่วงหน้า (ถ้ามี)
11. เตรียมเอกสารการทดสอบ และการประเมินผลหลักสูตรหรือโครงการฝึกอบรม
12. รวบรวมหลักฐานด้านการเงินและงบประมาณ และสรุปผลการดำเนินงานเสนอผู้บังคับบัญชา
13. ทำหนังสือขอบคุณวิทยากร

สรุป

หลักสูตรระยะสั้นหรือหลักสูตรการฝึกอบรมนั้น เกือบทุกหน่วยงานมักกระทำอยู่เป็นประจำ อาจมี

หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง หรืออาจแต่งตั้งกรรมการเฉพาะกิจทำงานเป็นครั้ง ๆ ก็ได้ การสร้างหรือการพัฒนาหลักสูตรมีขั้นตอนเช่นเดียวกับหลักสูตรทั่วไป การบริหารหลักสูตรระยะสั้นต้องอาศัยหลักการบริหารทั่วไป คือ การวางแผน การจัดหน่วยงาน การอำนวยความสะดวกและการควบคุม แต่เนื่องจากมีช่วงระยะเวลาสั้น การบริหารหลักสูตรจึงต้องอาศัยการดำเนินงานที่รวดเร็ว การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ถูกต้อง และการประสานงานที่ดี

เอกสารอ้างอิง

<http://s3930201.blogspot.com/2014/06/3.html> เข้าไปศึกษาเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2561

http://s3930201.blogspot.com/2014/06/blog-post_25.html เข้าไปศึกษาเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2561

<http://curriculumfe1.blogspot.com/2014/08/4.html> เข้าไปศึกษาเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2561

<https://highlight.kapook.com/view/38663> เข้าไปศึกษาเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2561