

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของการวิจัย

ในช่วงระยะเวลาสองทศวรรษที่ผ่านมา ทุกประเทศทั่วโลกได้ริเริ่มและดำเนินการปฏิรูปการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่ยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ครูเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพราะเป็นด่านหน้าและกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีความเจริญงอกงามทางด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม และเป็นผู้เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียน ซึ่งเป็นการเตรียมเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่มีประสิทธิภาพของสังคมในอนาคต ดังนั้น คุณภาพของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการจัดการศึกษา การที่ครูจะสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีองค์ประกอบสนับสนุนหลายด้าน โดยจะพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับตัวครู ความสามารถของครู จึงจะทำให้พิจารณาประสิทธิภาพการสอนของครูได้อย่างครอบคลุม ครูจึงต้องมีการพัฒนาสมรรถนะตนเองอยู่เสมอ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา โดยกระทำอย่างต่อเนื่อง เพราะวิทยาการต่างๆได้เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หากครูไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ก็จะเป็นครูที่ด้อยคุณภาพ ผลเสียก็จะตกอยู่ที่ตัวผู้เรียน และเนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาครูและเตรียมครูที่จะเข้าสู่วิชาชีพให้มีสมรรถนะสูง ซึ่งไม่จำเพาะเพียงการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนเท่านั้น แต่จะต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เผชิญกับสถานการณ์ต่างๆของสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การพัฒนาครูเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในโลกปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร ไหลบ่าข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานะเช่นนี้ เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับครูในการจัดการองค์ความรู้ให้บังเกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การศึกษาเพื่อกำหนดสมรรถนะครูให้เหมาะสมกับยุคสมัยของการปฏิรูปการศึกษาจึงมีความจำเป็น เพื่อให้ครูสามารถนำสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้และสามารถแข่งขันได้กับนานาประเทศ ครูจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน, 2551)

ระบบสมรรถนะในการทำงาน (Competency Model) เป็นเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับสามารถนำมาใช้ในการสรรหา รักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถและบุคลิกลักษณะเฉพาะตรงตามที่ตำแหน่งกำหนด เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามผลที่คาดหวังไว้ สมรรถนะในการทำงาน (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (Knowledge, Skills, Personal Attribute) ของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้ พนักงานก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง

ความรู้เนี่ยมันจะได้จากการศึกษา อบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้นๆ ทักษะ (Skills) หมายถึงทักษะ ความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีทักษะแล้ว ก็ยากที่จะทำให้พนักงานทำงานให้มีผลงานออกมาดีและตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ทักษะเนี่ยมันจะได้มาจากการฝึกฝน หรือกระทำซ้ำๆอย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดความชำนาญในสิ่งนั้น คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) หมายถึง คุณลักษณะ ความคิด ทศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจและความต้องการส่วนตัวของคุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้ไม่มากนัก คุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มันจะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน และทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจมีการวิจัยพบว่าการพัฒนาคน คู่แข่งจะสามารถตามทันต้องใช้ใช้เวลา 7 ปี ในขณะที่เทคโนโลยีใช้เวลาเพียง 1 ปี ก็ตามทันเพราะซื้อหาได้ ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและองค์กรดังนี้ 1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง 2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น 3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่ข้าราชการ บุคลากร 4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้วจะต้องใช้ตัวไหนบ้าง 5. ป้องกันไม่ให้งานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้งๆที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ออดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัด Competency แล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง 6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับ Competency ของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็น Competency เฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมี Competency ในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

นอกจากการใช้สมรรถนะในการพัฒนาบุคลากรแล้ว หน่วยงานยังสามารถพัฒนาระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในมิติต่างๆ ดังนี้ 1. การสรรหาและคัดเลือกบุคคล (Recruitment and Selection) หน่วยงานสามารถนำสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ ไปทำเป็นแบบทดสอบหรือแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีมีความรู้ ทักษะ ความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานเพื่อให้ได้คนที่มีผลการปฏิบัติงานตรงตามที่หน่วยงานต้องการอย่างแท้จริง 2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Performance Appraisal) ผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำผลการประเมินสมรรถนะ Competency Gap ของเจ้าหน้าที่มาใช้ให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งแสดงถึงการพัฒนารายบุคคล

3. การให้รางวัลและค่าตอบแทน (Reward and Compensation) การบริหารงานภาครัฐในแนวใหม่ได้นำระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทนมาใช้เพิ่มเติมจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเดียว เป็นการบริหารค่าตอบแทนที่สามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานมากขึ้น การนำระบบสมรรถนะมาใช้จะช่วยให้การให้รางวัลและค่าตอบแทนแก่ผู้ที่มีสมรรถนะในการทำงานสูงจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า บุคลากรจะเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้สูงยิ่งขึ้นส่งผลให้สมรรถนะขององค์กรยิ่งสูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ยังช่วยให้การบริหารค่าตอบแทนและการให้รางวัลมีความโปร่งใสและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น 4. การวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Planning and Succession Plan) ระบบสมรรถนะทำให้หน่วยงานสามารถทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของเจ้าหน้าที่ ที่มีอยู่และทราบถึงทักษะหรือความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมายในอนาคตของเจ้าหน้าที่แต่ละคน 5. การประเมินผลสัมฤทธิ์ (Result -Based Management) การประเมินผลสัมฤทธิ์ (RBM) ในปัจจุบันจะยึดยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นหลักโดยมีตัวชี้วัด (KPIs) ในระดับต่างๆ เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

จากข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะครูไทยที่สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดไว้สามารถสังเคราะห์สมรรถนะได้ 13 ด้าน ดังนี้ 1. สมรรถนะด้านความรู้และการสื่อสาร ได้แก่ มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนและวิชาที่เกี่ยวข้อง สามารถใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อความหมายได้ถูกต้อง สามารถใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นในการแสวงหาความรู้ สามารถใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐานและสามารถเขียนเอกสารทางวิชาการ 2. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ สามารถจัดทำหลักสูตร วิเคราะห์หลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุจุดประสงค์ ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและประเมินหลักสูตรทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น 3. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติงานเป็นกลุ่มและรายบุคคล และผู้เรียนเลือกเรียนได้ตามความสนใจ สามารถบูรณาการสาระการเรียนรู้ทั้งภายในและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง คิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้และสามารถเลือกใช้สื่อ อุปกรณ์และแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ได้แก่ สามารถจัดบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ การจัดการข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้นเรียน และวิชา สามารถกำกับดูแลและแก้ปัญหาในชั้นเรียน 5. สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล ได้แก่ สามารถวัดและประเมินได้ตามสภาพความเป็นจริง นำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร อีกทั้งสามารถสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ 6. สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา ได้แก่ สามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้

7. สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้
8. สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู ได้แก่ มีความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน ช่วยเหลือผู้เรียนให้ได้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ให้ผู้เรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลและส่งเสริมตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน สามารถให้คำปรึกษา แนะนำและติดตามประเมินผลเพื่อป้องกัน หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
9. สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ได้แก่ สามารถร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน สามารถร่วมมือกับชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของชุมชนที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน สามารถจัดบริการทางวิชาการและสังคมให้แก่ชุมชน
10. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ มีความรัก เมตตาต่อผู้เรียน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีวิสัยทัศน์และศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ ปฏิบัติตนตามกติกาของสังคม และดำรงชีวิตอย่างถูกต้องเหมาะสมและดีงาม
11. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ได้แก่ มีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานในบทบาทหน้าที่ของตน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถสนับสนุน ให้กำลังใจ ยกย่องเพื่อนร่วมงานในโอกาสอันควร ยอมรับข้อตกลงของทีมงาน และสามารถปฏิบัติตนเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดี
12. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน ได้แก่ ยอมรับในการปรับปรุงพัฒนาผลงานของตนเอง สามารถติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อการเป็นผู้นำทางวิชาการ มีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน สามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และความเป็นประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียน และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น
13. สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ได้แก่ สามารถวิเคราะห์ตนเอง วิเคราะห์สภาพปัญหา จุดอ่อน จุดแข็งของสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

โดยสรุป การนำแนวคิด Competency มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของครู ทำให้เราทราบอย่างชัดเจนว่าความสามารถอะไรบ้างที่จำเป็นต้องพัฒนา และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งเป็นที่แน่นอนว่าหากครูมีศักยภาพ มีสมรรถนะที่จำเป็นต่องานที่รับผิดชอบ จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะอันพึงประสงค์ของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานที่จำเป็นของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะ เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้สำนักงาน กศน.นำไปพิจารณาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของครูอาสาฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และหาวิธีการพัฒนา ส่งเสริมผู้ที่จะมาเป็น

ครูอาสาฯ ให้มีคุณภาพต่อไป อีกทั้งยังช่วยให้ครูอาสาฯ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นของสมรรถนะการปฏิบัติงาน และได้รับการกำหนดทิศทางพัฒนาสมรรถนะให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อให้ครูอาสาฯ มีสมรรถนะสูงจะส่งผลต่อการพัฒนาสถาบันศึกษาปอเนาะ การพัฒนาชุมชน และสามารถนำสถาบันศึกษาปอเนาะไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศและโลก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานที่จำเป็นของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะ

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลของการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานที่จำเป็นของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะ ทำให้สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้กรอบแนวทางการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาครูอาสาฯ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือแนะแนวในการเลือกสรรหรือบรรจุบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน และเป็นค่ามาตรฐานสำหรับการปฏิบัติงาน หรือเงื่อนไขในการวัดค่างานในตำแหน่งครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะ และทำให้ได้แนวปฏิบัติ หรือ คู่มือการปฏิบัติงานของครูอาสาฯ ใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพตนเองของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส สงขลา และ สตูล
2. ขอบเขตประชากร กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย
 - 2.1 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะ จำนวน 100 คน
 - 2.2 ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 5 คน และ
 - 2.3 โต้ะครู หรือ บาบอ สถาบันศึกษาปอเนาะ จำนวน 5 คน
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ทำการศึกษาในประเด็นสมรรถนะการปฏิบัติงานที่จำเป็นของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะอันพึงประสงค์ของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง การแสดงออกของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะ สังกัดสำนักงาน กศน. ถึงความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ของตนเองที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่รับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะ ในที่นี้หมายถึง บุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดการศึกษาต่อเนื่อง และการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ในสถาบันศึกษาปอเนาะ สถาบันละ 1 คน
3. สถาบันศึกษาปอเนาะ ในที่นี้หมายถึง สถานที่ซึ่งเป็นที่เรียนรู้แนวทาง และหลักการของศาสนาอิสลาม ตามวิถีของคนไทย เชื้อสายมลายูในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยยังคงยึดมั่นในวัฒนธรรม และประเพณีแบบดั้งเดิม
4. โตะครู หรือ บาบอ หมายถึง เจ้าของสถาบันศึกษาปอเนาะ หรือ ครูสอนศาสนาที่มีผู้นับถือมาก
5. ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในที่นี้ หมายถึง ผอ. กศน. อำเภอ ที่เป็นผู้บังคับบัญชาครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะ

Prince of Songkhla University
Pattani Campus