

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย เรื่อง การสรรหาครูของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ซึ่งได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ รวม 5 คน และได้รับการปรับปรุงความสมบูรณ์ครบถ้วนตามข้อสังเกตของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วสรุปรายงานเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1) สภาพ ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา และความต้องการด้านการสรรหาครู 2) ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการสรรหา และการธำรงรักษาครูของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ 3) แนวทางและรูปแบบการสรรหาครูของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สภาพ ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา และความต้องการด้านการสรรหาครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในสถานศึกษากลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 5 แห่ง 5 ภูมิภาค สรุปให้เห็นถึงสภาพ ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา และความต้องการด้านการสรรหาครูของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยได้ดังนี้

สภาพการสรรหาครูในโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

ผลการศึกษาสภาพการสรรหาครูของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย พบว่า การสรรหาข้าราชการครูเป็นการสรรหาโดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามระบบปกติ มีการคำนวณสัดส่วนและอัตรากำลังข้าราชการครูเกินหรือขาด โดยใช้ฐานเดียวกันของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ คือ กำหนดให้มีข้าราชการครูรวมทุกกลุ่มสาระได้ทั้งสิ้น จำนวน 60 คน ส่วนการสรรหาครูบรรจุใหม่ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาตามระบบของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่เป็นแนวทางเดียวกันกับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอื่นๆ ซึ่งเป็นระบบที่เข้ามาตั้งแต่ยังไม่มีประกาศตั้งให้เป็นกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ตามหลักสูตรใหม่ สำหรับในส่วนของการสรรหาครูอัตราจ้างและพนักงานราชการนั้น โรงเรียนแต่ละแห่งในกลุ่มโรงเรียน สามารถที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและสรรหาคัดเลือกได้เองดังมีรายละเอียดสภาพการสรรหาครูแยกรายงานตามประเภทของตำแหน่ง ดังนี้

1. การสรรหาข้าราชการครู

การสรรหาข้าราชการครูที่จะมาปฏิบัติการสอนในโรงเรียนกลุ่มวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยนั้นจะเป็นการได้มาจาก 3 รูปแบบด้วยกัน คือ การสรรหาจากการสอบทั้งจากส่วนกลางและส่วนที่เป็นการสรรหาโดยตรงในเขตหรือในจังหวัด การสรรหาจากการย้ายประจำปีหรือย้ายกรณีพิเศษตามความจำเป็น และการสรรหาจากผู้ได้รับทุน โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1.1. การสรรหาจากการสอบ

ผู้ที่ผ่านการสรรหาครูจากกระบวนการสอบอาจมาจากการเปิดสอบบรรจุครูผู้ช่วยทั่วประเทศโดยใช้ข้อสอบกลาง หรือมาจากการรับสมัครโดยตรงของหน่วยงานทางการศึกษา ส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษานั้นๆ สังกัด โดยใช้ข้อสอบเดียวกันข้อสอบกลาง มีการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ในลักษณะเดียวกันกับโรงเรียนมัธยมศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแบบปกติทั่วไป ซึ่งขั้นตอนในการรับสมัครและการสรรหาครูจะเริ่มจากการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) แจ้งให้สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดแจ้งความต้องการอัตรากำลังในสาขาวิชาต่างๆ โดยนำข้อมูลคาบสอนกับจำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มสาระมาคำนวณในรูปแบบเดียวกันทุกโรงเรียน ไม่ได้มีการใช้หลักเกณฑ์พิเศษในการคำนวณสำหรับโรงเรียนในกลุ่มวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยซึ่งเป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนด้วยวัตถุประสงค์พิเศษ แต่เนื่องจากโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัยมีข้าราชการครูครบในทุกกลุ่มสาระ ในขณะที่เมื่อโรงเรียนปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเป็นโรงเรียนที่เน้นการจัดการเรียนการสอนด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ทำให้มีความต้องการครูในวิชาหลักทั้ง 3 วิชา นี้ มากกว่าครูในวิชาทั่วไป จึงทำให้จำนวนครูที่มีอยู่เดิมเกินอยู่ในกลุ่มสาระอื่นๆ เสียเป็นส่วนมาก ดังนั้น การคำนวณอัตราร่างปกติ เช่นเดียวกับโรงเรียนอื่นๆ จึงทำให้โรงเรียนไม่สามารถได้รับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มได้ดังที่ครูในโรงเรียนเรียกกันว่าภาวะ “เกินในขาด” คือ โรงเรียนมีครูเกินจากอัตรากำลังที่จะมีได้ แต่ไปเกินในวิชาทั่วไป ในขณะที่ขาดแคลนครูในวิชาหลักที่จำเป็น ทำให้โรงเรียนไม่ได้รับการจัดสรรอัตราเพิ่มในส่วนของการรับสมัครสรรหาครูใหม่ได้ หรือหากมีอัตราร่างที่สามารถสรรหาครูใหม่ได้ ก็จะต้องใช้รูปแบบการสรรหาเดียวกันกับโรงเรียนปกติทั่วไป ทำให้ไม่สามารถสรรหาครูที่มีคุณลักษณะพิเศษ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่มีความเฉพาะทาง สำหรับการที่จะปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ เช่น โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ดังคำสัมภาษณ์ของครูที่คิดมาต่อไปนี้

“การสรรหาเขตดำเนินการ”

“มาโดยการสอบบรรจุทั่วประเทศ ใช้ข้อสอบเดียวกัน ข้อสอบกลาง”

“ทาง สพม. สรรหาครูโดยแจ้งให้โรงเรียนส่งความต้องการทางโรงเรียนเอาข้อมูลของคาบสอนกับจำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มสาระ ซึ่งมันเป็นแพทเทิร์นเดียวกันโรงเรียนมัธยมทั่วไป มันไม่เฉพาะกับโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ”

“ลักษณะการสรรหาครูในสถานศึกษาที่ผ่านมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการให้ทั้งหมด โรงเรียนไม่มีอำนาจ/ส่วนร่วมในการคัดเลือก”

“ทราบว่าการสรรหาครู เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการสรรหาทั้งหมด”

“สอบบรรจุไว้ที่พิษณุโลกนะครับ ผมสอบที่พิษณุโลกไว้ครับ ถ้าได้อยู่ในเครือข่ายจุฬาราชวิทยาลัยก็สนุกอยู่ครับ”

“มีปัญหาคนเกินงาน อัตราเดิมที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่ได้เน้นวิชานี้แล้ว เช่น
วิชาเกษตร”

“ไม่ใช่เกณฑ์เฉพาะ ... จะได้ไม่ต้องเหมือนโรงเรียนมัธยมทั่วไป”

“ครูที่มาจากคัดเลือกของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้โรงเรียน
ไม่สามารถประเมินความสามารถของครูที่เข้ามาใหม่ได้ ว่าอยู่ในระดับใด เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน
หรือไม่”

“ขาดแคลนของอัตรากำลังของสาขาวิชาวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์
ภาษาอังกฤษ และภาษาประเทศที่ 2 เช่น จีน ญี่ปุ่น แต่อัตรากำลังโดยรวมนั้นเกินเกณฑ์ที่กำหนดไว้”

ร่วมกับข้อมูลยืนยันที่คัดมาจากรายชื่อของผู้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

“กระบวนการสรรหาไม่แตกต่างจากโรงเรียนอื่น การดำเนินงานตามระบบ
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการประกาศรับสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติ มีการสอบคัดเลือก
การสัมภาษณ์ และการประกาศขึ้นบัญชี ทางโรงเรียนจะเป็นผู้ระบุว่า ต้องการครูทางด้านใด และ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเป็นผู้ส่งตัวมาให้ ทางโรงเรียนไม่สามารถสรรหาหรือเลือกได้เอง บางครั้ง
ไม่ได้ตามวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนต้องการ แต่ถ้าเป็นอัตราจ้างทางโรงเรียนสามารถสรรหาเองได้”

1.2 การสรรหาจากการรับย้าย

ข้อจำกัดในการจัดสรรอัตราว่างใหม่ที่มาจากการสรรหาครูในกระบวนการ
แรก ทำให้ครูส่วนใหญ่ที่มีอยู่มาจากการย้าย เนื่องจากโรงเรียนมีจำนวนครูเกินอัตราว่างที่จะสรรหาใหม่
ได้ แต่มีอัตราว่างครูที่เกินอยู่ในกลุ่มสาระอื่นๆ นอกเหนือจากวิชาหลัก จึงเกิดการย้ายครูในส่วนนี้
เนื่องจากครูบางคนที่เคยปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัยเดิม ไม่สามารถปรับตัวให้เข้า
กับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย ซึ่งมีการจัดการเรียน
การสอน ในรูปแบบใหม่ได้ ก็อาจขอย้ายไปโรงเรียนอื่น ทำให้มีอัตราว่างเพิ่มขึ้นที่จะรับย้ายครูจาก
โรงเรียนอื่นมาปฏิบัติการสอนในโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัยเพิ่มขึ้น และพบว่าโรงเรียน
บางแห่งภายในกลุ่มโรงเรียนก็มาจากการรับย้ายครูทั้งหมด แต่อย่างไรก็ตาม การย้ายครูยังจำเป็นต้องใช้
หลักเกณฑ์และวิธีการเดียวกันกับโรงเรียนมัธยมศึกษาปกติอื่นๆ เช่นเดียวกันกับหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา
ครูใหม่ ซึ่งก็ส่งผลให้โรงเรียนไม่สามารถที่จะคัดเลือกครูที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะได้ตรงตาม
ที่ต้องการ แม้ว่าจะมีผู้บริหารของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัยบางแห่งได้มีโอกาสเข้าไป
เป็นหนึ่งในคณะกรรมการสรรหาคัดเลือก แต่โดยส่วนใหญ่โรงเรียนจะไม่ได้มีโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วม
ในการสรรหาคัดเลือกครูที่แสดงความจำนงที่จะย้ายเข้ามาปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนวิทยาศาสตร์
จุฬารัตนราชวิทยาลัย ทำให้การได้มาซึ่งครูย้าย ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน
โรงเรียนไม่สามารถได้ครูที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะสูงเพื่อมาทำการสอนในโรงเรียนที่จัด
การศึกษาแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าครูที่ย้ายมาจะมีความรู้ ความเข้าใจในบริบทการทำงาน
ของโรงเรียนมาอยู่แล้วบ้าง แต่เมื่อได้เข้ามาปฏิบัติงาน ครูบางคนก็ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรม

ของโรงเรียนได้ ทำให้เกิดความเครียด ท้อแท้ เบื่อหน่าย ส่งผลให้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่อาจลดลง และส่งผลกระทบต่อผู้เรียน ดังคำสัมภาษณ์ของครูที่คัดมาต่อไปนี้

“โอนย้ายมา เดิมบรรจุที่...”

“การรับย้ายจะดำเนินการโดยเขตพื้นที่”

“กลุ่มบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง การรับย้ายจะดำเนินการโดยเขตพื้นที่”

“ย้ายมารับราชการที่นี่ เนื่องจากเป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์ เราอยากได้ใช้ความรู้ของตัวเอง เราได้มีโอกาสใช้ความรู้ของเรา”

“ผู้สัมภาษณ์: ...การสรรหาครู...พูดถึงการสรรหาครูโดยทั่วๆ ไปอย่างเช่นเป็นครูที่ไม่ใช่อัตราจ้างที่ไม่ใช่เงินของโรงเรียน...”

ครู: ถ้าเป็นโรงเรียนนี้หรือสำหรับโรงเรียนนี้ ... มาจาก สพม. โดยตรง แต่เราก็ไม่รู้ว่าจะคนนั้นย้ายมาจากระดับไหน เพราะบางคนสอนประถมมา ...”

“ต้องการเกณฑ์พิเศษ ที่สามารถขอย้าย ครูผู้สอนที่ถูกทาบทามได้ เพราะเคยทาบทามครูที่ตรงกับความต้องการแล้ว แต่ย้ายข้ามเขตยาก เนื่องจากการพิจารณาการย้ายต้องย้ายให้เขตที่ใกล้เคียงก่อน”

“การสรรหา เป็นการรับย้าย 100 % โดยทางเขตพื้นที่การศึกษาจะสำรวจความต้องการว่าต้องยังขาดบุคลากรสาขาไหน แต่ส่วนใหญ่ที่ได้จะได้ไม่ตรงตามความต้องการ”

“ครูที่รับย้ายยังไม่ได้ตามความต้องการ ได้ตรงแค่ 50 % คนที่ตีรับมาถ้าสาขาตรงเป็นคนที่ม่ประสิทธิภาพ การย้ายจะไม่มีทดสอบไม่เหมือนการบรรจุครั้งแรก”

“การย้ายข้าราชการเข้ามา บางที่ได้คุณวุฒิ คุณสมบัติตรง ยังขาดคุณภาพซึ่งต้องปรับตัว ถ้าปรับปรับตัวได้เร็วก็ไม่ใช่ปัญหา”

“การแก้ปัญหาครูรับย้ายที่ไม่ตรงตามความต้องการ โดยการนิเทศก์การสอนและการประเมิน ซึ่งสามารถแก้ปัญหาได้แต่อาจจะไม่ 100%”

“เคยทำงานเป็นลูกจ้างของโรงเรียน แล้วสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูโรงเรียนอื่น ย้ายกลับมาทำงานที่นี่ ภูมิลำเนาเป็นคนเชียงราย มีครอบครัวอยู่ที่โรงเรียน”

“ย้ายมาครั้งแรกสอนวิชาภาษาไทยกับภาษาอังกฤษ แล้วปรับมาสอนชีววิทยา”

“เป็นการรับย้าย 100 % โดยทางเขตพื้นที่การศึกษาจะสำรวจความต้องการว่าโรงเรียนยังขาดบุคลากรสาขาไหน”

“ย้ายมาประมาณ 3 เดือน ... เพราะครอบครัวอยู่ที่นี้”

“การสรรหามีทั้งการย้ายและ... เมื่อมีตำแหน่งว่างทางเขตรับย้ายตามรอบ ถ้าไม่มีครูขอย้ายก็เปิดบรรจุใหม่ แต่การเปิดบรรจุใหม่อาจจะใช้เวลานาน”

“สมัยแต่ก่อนโรงเรียนเราจะเป็นครูย้าย ครูย้ายตามคำร้องขอของตัวเอง”

1.3 การสรรหาจากผู้ได้รับทุน

การสรรหาครูจากผู้ได้รับทุนส่วนใหญ่จะเป็นการจัดสรรมาให้โดยสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาโดยคัดเลือกจากผู้ที่ได้รับทุนตามโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค./พสวท.) และทุนมูลนิธิส่งเสริมโอลิมปิกวิชาการและพัฒนามาตรฐานวิทยาศาสตร์ศึกษา ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนากรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ (สอวน.) อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลก็ได้ให้ความเห็นว่า ครูที่ได้รับการจัดสรรจากผู้รับทุนนั้น ส่วนใหญ่แล้วเป็นผู้ที่มีคุณภาพในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะพิเศษอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการเป็นครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษาแนวใหม่ เช่น มีความทันสมัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความทุ่มเท เอาใจใส่ผู้เรียน แต่อาจมีปัญหาระหว่างการปรับตัวในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นและการถ่ายทอดความรู้บ้างในบางคน ดังคำสัมภาษณ์ของครูที่คัดมาต่อไปนี้

“ครูทุน สควค. ส่งมาจาก สพม. โดยได้รับแจ้งว่าปีนี้ มีกี่คน จะส่งให้กี่คน แต่ไม่ตรงสาขา เราไม่มีสิทธิ์เลือก แต่เด็กเลือก อย่างน้อยก็สอนได้”

“มีครูที่เป็นนักเรียนทุน ปัจจุบันไม่มีมานานแล้ว”

“ครูที่มาจาก สควค. มีจิตสาธารณะ มีความรู้ในเรื่องการทำวิจัย”

“ครูที่มาจาก สควค. เก่ง แต่การปรับตัวกับกติกาของข้าราชการไม่ค่อยได้ เขามีความมั่นใจในตัวเองสูง”

“ครูทุน สควค. มีอยู่แต่เลือกที่จะสอนอย่างเดียว”

2. การสรรหาครูอัตราจ้างและพนักงานราชการที่ปฏิบัติหน้าที่สอน

การสรรหาครูอัตราจ้างจะพิจารณาจากคุณสมบัติทั่วไป เช่น คุณวุฒิด้านการศึกษา ประสบการณ์ รวมถึงพิจารณาคุณลักษณะด้านอื่นๆ ได้แก่ ทศนคติ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ด้านผลงานทางวิชาการที่ ผลงานอื่นๆ ที่ภาคภูมิใจและประสพผลสำเร็จ แนวคิดด้านการทำงานเป็นทีม การร่วมงานกับองค์กร ความคิดมุ่งอนาคต โดยมีการทดสอบการสอนก่อนการสัมภาษณ์ (เฉพาะวิชาหลัก) ให้เขียนแผนการสอนและสอนจริง ให้พูดในสิ่งที่อยากทำเมื่อเข้ามาเป็นครูในโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ดังบทสนทนาที่คัดมาต่อไปนี้

“การจ้างอัตราจ้างก็ช่วยได้เยอะในการ และตรงตามความต้องการ มีการกำหนดคุณสมบัติเหมือนทั่วไป ต้องปริญญาตรี มีการสอบสัมภาษณ์”

“กำหนดการจ้างครูอัตราจ้างต้องกำหนดสาขาที่ขาด ต้องการเอกอะไร แล้วกำหนดคุณสมบัติให้ตรงตามความต้องการ มีการทดสอบ และการสอบสัมภาษณ์”

“ก็เปิดรับสมัครปกติครับ ก็มีที่โรงเรียนที่นี้โทรไปชวนว่ามาใหม่เพราะว่าที่นี้ขาดครูอยู่ ก็มาพอดีช่วงที่ผมมาสมัครคู่แข่งไม่มา ก็ต้องสอบ เพราะว่ามันเหมือนปกติเขาจะให้ทำข้อสอบ”

“ครูอัตราจ้าง ถูกสรรหา โดยโรงเรียนดำเนินการคัดเลือกเอง พบประกาศรับสมัครในเว็บของโรงเรียนหรือเพจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”

“ครูอัตราจ้างไม่มีปัญหาการประเมินไม่ผ่าน มีการต่อสัญญา และมีงบประมาณตลอด”

“ผู้สัมภาษณ์: จะต้องสอบข้อเขียนด้วย

ครู: ครับ สอบข้อเขียนด้วย

ผู้สัมภาษณ์: ได้สอบสอนไหม

ครู : ของผมไม่ เพราะว่าผมเคยฝึกสอนอยู่แล้ว เคยสอนอยู่แล้ว

ผู้สัมภาษณ์: เป็นของโรงเรียนจ้างใช้ไหมคะ เป็นงบของโรงเรียน

ครู: ครับ เป็นงบของโรงเรียน

ผู้สัมภาษณ์: โรงเรียนก็จะคัดเลือกเอง แล้วเขาสัมภาษณ์ไหม

ครู: ก็ลองสัมภาษณ์อยู่ครับ”

“ผู้สัมภาษณ์: เวลาเขาจะรับครูอัตราจ้างที่ใช้เงินของโรงเรียนเขาทำยังไงคะ...

ครู: ดูมติครับแล้วก็ไปประกอบครับ เป็นสายสอนต้องมีใบประกอบ

ผู้สัมภาษณ์: ให้สอนให้ดูไหมคะ คนอื่นต้องทดลองสอนไหม

ครู: ...อาจจะยกตัวอย่างให้ลองสอนคร่าว ๆ อภิปรายคร่าวๆ”

ปัญหาในการสรรหาครูและแนวทางการแก้ปัญหา

ผลการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาในการสรรหาครูและแนวทางการแก้ปัญหา แยกเป็นการรายงานปัญหาตามประเภทของตำแหน่ง ได้แก่ ข้าราชการครู ครูอัตราจ้างและพนักงานราชการ และการรายงานแนวทางการแก้ปัญหาในบริบทโดยรวม ดังนี้

1. ปัญหาในการสรรหาครู

1.1 ปัญหาการสรรหาข้าราชการครู แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นปัญหาที่เกิดจากหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูบรรจุใหม่ ปัญหาที่เกิดจากหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู และปัญหาอื่นๆ รายละเอียดดังนี้

1.1.1 ปัญหาที่เกิดจากหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูบรรจุใหม่ มีดังนี้

1) ครูที่ได้รับบรรจุใหม่มีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน เนื่องจากหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาสรรหาข้าราชการครูใหม่จะเป็นหลักเกณฑ์เดียวกันกับการสรรหาครูสำหรับโรงเรียนปกติ

2) โรงเรียนไม่สามารถสรรหาข้าราชการครูบรรจุใหม่ได้ ทำให้ขาดแคลนครูในกลุ่มสาระที่จำเป็นตามความต้องการของโรงเรียน เนื่องจากครูที่มีอยู่เดิมมีจำนวนเกินกว่าเกณฑ์อัตรากำลังที่โรงเรียนได้รับการจัดสรร (จำนวน 60 อัตรา) ซึ่งบางส่วนจะเป็นครูในกลุ่มสาระอื่นๆ ที่ไม่ใช่

กลุ่มสาระที่จำเป็น เช่น กลุ่มสาระเกษตรกรรมหรือการงาน ซึ่งทำให้ไม่สามารถเรียกบรรจุครูใหม่ในกลุ่ม สาระที่ตรงกับความต้องการเฉพาะของโรงเรียน อันได้แก่ ครูในกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ และเทคโนโลยี เพิ่มขึ้นได้

3) โรงเรียนไม่สามารถคัดเลือกครูได้ตามความต้องการ เนื่องจากเกณฑ์ ในการเรียกบรรจุ ระบุว่าต้องเรียกบรรจุบุคคลตามลำดับที่ในการสอบแข่งขันที่ได้รับการขึ้นบัญชีสอบไว้ ทำให้ครูที่บรรจุมาใหม่ไม่สามารถทำการสอนได้

4) โรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่จะบรรจุมาเป็น ข้าราชการครู ใหม่ของโรงเรียนได้ เนื่องจากการดำเนินการสรรหากระทำโดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ทำให้บางครั้งได้คนมาไม่ตรงตามสาขาที่ต้องการ

5) ครูที่ได้รับการบรรจุจากบัญชีสอบของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ขาดความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียน เนื่องจากการเรียก บรรจุตามลำดับ ทำให้ไม่สามารถทราบล่วงหน้าว่าจะได้รับการเรียกบรรจุในโรงเรียนใด

6) กระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีความล่าช้า เนื่องจากต้องรอ รอบกำหนดการเปิดสอบของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด อีกทั้งเมื่อมีผู้สอบขึ้นบัญชีไว้เรียบร้อยแล้ว โรงเรียน จึงไม่สามารถรอเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมมาบรรจุได้ตามความต้องการ ต้องรับบรรจุคนที่ขึ้นบัญชี ในลำดับที่มีอยู่ก่อน

7) การวางแผนอัตรากำลังในระยะยาวไม่สามารถดำเนินการได้ หรือไม่ สามารถดำเนินการสรรหาได้สำเร็จตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้ เนื่องจากการสรรหาครูยังต้องอิง กับส่วนกลางหรือสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

ดึงข้อมูลยืนยันที่คัดมาจกผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“ส่วนใหญ่ที่ได้ จะได้ไม่ตรงตามความต้องการหรือสาขาที่ต้องการมาสมัคร”

“ครูศักยภาพไม่ถึง องค์กรความรู้ไม่มี สอนไม่เป็น ไม่ได้จบครูมา สอนไม่ได้”

“ระเบียนการสรรหา การย้ายที่ออกมา พอลงสู่การปฏิบัติแล้วมันไม่ลงตัว ครูที่รับมา ย้ายมาจึงไม่ได้ตามความต้องการ”

“เกณฑ์ไม่เอื้อ อยากรได้เกณฑ์เฉพาะในสรรหาครูเข้ามา ... ครูที่มาจากการ คัดเลือกของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้โรงเรียนไม่สามารถประเมินความสามารถของครูที่เข้ามา ใหม่ได้ ว่าอยู่ในระดับใด เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนหรือไม่”

“การสรรหาครูไม่ตรงตามความต้องการเพราะไม่มีสิทธิ์คัดเลือก ความสามารถ ไม่ได้ ต้องเทรนหนัก”

“โรงเรียนเฉพาะทางก็ต้องการครูที่มีความเฉพาะทาง เราต้องคัดคุณสมบัติ ของคนที่ต้องการตั้งแต่แรก ตั้งแต่คุณวุฒิและสาขาที่ตรง”

“ครูวิทยาศาสตร์ ม.ต้น ได้ไม่ตรงวิชาที่สอน”

“ขาดแคลนครูวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และภาษา
ประเทศที่ 2 (เช่น จีน ญี่ปุ่น ปัจจุบัน ครูสอนวิชาภาษาประเทศที่ 2 เป็นลูกจ้างชั่วคราว ไม่มีข้าราชการ”

“ไม่มีอัตรารองรับ”

“ครูเกินกรอบ”

“อยากให้มีแผนระยะยาว แผนอัตรากำลัง”

“โรงเรียนก็ทำนะ วางแผนไว้ให้สอดคล้องกับอัตราคนเกษียณ แต่ถึงเวลาแล้ว
ทำไม่ได้ตามแผน”

“...โรงเรียนจึงอยากมีส่วนร่วมในการคัดเลือก เพราะสรรหาได้ตรงความต้องการ
เพียง 30 %”

“...แต่เนื่องจากผู้อำนวยการสถานศึกษาไม่สามารถนำเสนอใน กศจ. ได้
จึงอาจได้ครูที่ไม่ตรงกับความต้องการ”

“ไม่เคยมีส่วนร่วมกับ อ.ก.ค.ศ. ในการพิจารณาการสรรหาอยากให้มี
ส่วนร่วมพิจารณาก่อนจัดทำคำสั่งบรรจุ”

“ถ้าครูมาจากเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงจะไม่สามารถทราบได้
ว่า ความสามารถอยู่ในระดับไหน”

“ครูที่ไม่ผ่านการสอบมา เมื่อเจอนักเรียนอาจจะลำบาก ถ้าไม่เข้าใจ
ในบริบทของโรงเรียนจุฬาภรณ์”

“ครูบรรจุใหม่สอนเด็กไม่ได้ โรงเรียนจึงอยากมีส่วนร่วมในการคัดเลือก”

“จบไม่ตรง จิตวิทยาครูไม่พอ”

“เด็กคัดมา แต่ครูคัดไม่ได้ เลยทำให้มีปัญหาในการสอน”

“ครูที่เข้ามาศึกษาภาพไม่ถึงเกณฑ์ที่จะสอนเด็ก ต้องนำไปพัฒนาต่ออีก”

ร่วมกับข้อมูลยืนยันที่คัดมาจากบันทึกของผู้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

“ความต้องการเกี่ยวกับบุคลากร ทางโรงเรียนได้มีการเสนอสาขาวิชาหลักที่
ขาดแคลนไปแต่บุคลากรที่ทางเขตได้ส่งมาให้ นั้น ไม่ตรงกับความต้องการที่โรงเรียนได้ระบุไป ทำให้เกิดผล
กระทบกับเป้าประสงค์ของโรงเรียน”

1.1.2 ปัญหาที่เกิดจากหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู

1) ครูส่วนใหญ่ที่มีอยู่จะเป็นครูที่ย้ายมา ซึ่งจะใช้เกณฑ์การย้ายที่เป็นเกณฑ์
เดียวกันกับโรงเรียนอื่นๆ ทำให้โรงเรียนไม่สามารถคัดเลือกบุคคลตามที่ต้องการได้ ต้องรับย้ายครู
ตามผลการพิจารณาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้น หากไม่รับย้ายก็จะทำให้เสียโอกาสที่จะได้
คนมาทำงานในระหว่างที่รอการเปิดสอบบรรจุ

2) ครูที่ย้ายมาไม่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของโรงเรียนได้

3) กระบวนการย้ายทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมจากระบบอุปถัมภ์และการเรียกเงินกินเปล่า

ดึงข้อมูลยืนยันที่คัดมาจกผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“ไม่มีปัญหาในการสรรหา เป็นการรับย้าย 100 % โดยทางเขตพื้นที่การศึกษาจะสำรวจความต้องการว่ายังขาดบุคลากรสาขาไหน แต่ส่วนใหญ่ที่ได้จะได้ไม่ตรงตามความต้องการในสาขาที่ต้องการมาสมัคร”

“บางครั้งมีครูประถมย้ายเข้ามา ก็สอนไม่ได้”

“เคยทาบตามครูที่ตรงกับความต้องการแล้ว แต่ย้ายข้ามเขตยาก เนื่องจากพิจารณาการย้ายต้องย้ายให้เขตที่ใกล้เคียงก่อน”

“ครูที่รับย้ายยังไม่ได้ตามความต้องการ ได้ตรงแค่ 50% คนที่ตีรับมา ถ้าสาขาตรงเป็นคนที่มีประสิทธิภาพ การย้ายจะไม่มีทดสอบไม่เหมือนการบรรจุครั้งแรก”

“การย้ายข้าราชการเข้ามา บางที่ได้คุณวุฒิ คุณสมบัติตรง ยังขาดคุณภาพ ซึ่งต้องปรับตัว ถ้าปรับปรับตัวได้เร็วก็ไม่เป็นปัญหา”

“ครูที่ย้ายมา บางคนพอมานเจอ ก็รับไม่ได้ พอรับไม่ได้ พอถึงเวลาใจไม่มาทำงานไปวันๆ หนึ่ง เดี่ยวรอเวลาฉันก็เขียนย้าย ฉันก็ไป จะเป็นลักษณะนี้มากกว่า”

“ไม่เห็นด้วยกับการที่เวลาเจอดาวเด่นแล้วนำไปเสนอคณะกรรมการเพื่อใช้ในการคัดเลือก มันจะเกิดระบบอุปถัมภ์ มันจะมีการเกิดการมีส่วนได้ส่วนเสีย”

ร่วมกับข้อมูลยืนยันที่คัดมาจกบันทึกของผู้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

“ครูที่ย้ายมาบางท่านไม่ได้จบการสอนโดยตรง อาจทำให้มีปัญหาในการนำความรู้มาถ่ายทอดให้กับเด็ก แต่ในขณะที่ครูบางท่าน จบไม่ตรงสาย แต่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในวิชานั้นๆ”

1.1.3 ปัญหาอื่นๆ

- 1) ครูที่ได้มาบางส่วนตรงตามความต้องการ แต่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2) รู้สึกว่าไม่ค่อยมีความก้าวหน้า สวัสดิการหรือค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ ไม่มี
 - 3) ภาระงานมาก สุขภาพไม่ดี อายุมากขึ้น ทำงานหนักไม่ไหว
 - 4) ไม่สามารถแบ่งเวลาไปหารายได้เพิ่มเติมหรือทำผลงานเพื่อความก้าวหน้า
- เหมือนกับครูโรงเรียนอื่น
- 5) การพิจารณาความดีความชอบที่ไม่ได้มาจากความรู้ ความสามารถ
 - 6) ครูย้าย โอน ลาออกด้วยเหตุผลส่วนตัว เช่น เนื่องจากมีครอบครัว
 - 7) มีความเครียด เนื่องจากได้รับความกดดันจากผู้ปกครอง

ตั้งข้อมูลยืนยันที่คัดมาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“ถามว่าสวัสดิการที่มีปัจจุบันเพียงพอไหม ถ้าคิดเทียบกับเวลาไม่คุ้มหรอก”

“ไม่มีเวลาทำ ค.ศ.3”

“กำลังย้ายเพราะอายุมากขึ้นร่างกายไม่สามารถทำงานหนักเหมือนเดิม”

“ความคาดหวังสูง ทำให้เครียด”

“กำลังย้ายเพราะกดดันจากผู้ปกครอง ความเครียดในความเป็นครูมีน้อย”

ร่วมกับข้อมูลยืนยันที่คัดมาจากบันทึกของผู้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

“มีภาระงานการสอนที่ค่อนข้างหนักกว่าโรงเรียนส่วนมาก ครูจำเป็นต้องดูแลนักเรียนแบบตลอดเวลา ทำให้การเรียกบัญชีเพื่อบรรจุครูผู้ช่วยนั้นบุคคลที่อยู่อันดับต้นๆ อาจจะไม่เลือกโรงเรียนนี้ เพราะทราบในบริบทของโรงเรียนว่า ภาระงานหนักกว่า แต่ได้รับเงินเดือนเท่ากัน ไม่มีค่าตอบแทนพิเศษ มีความคิดหรือความไม่มั่นใจว่าจะสามารถสอนเด็กได้ดี เด็กอาจจะเก่งกว่าทำให้หลีกเลี่ยงที่จะเลือกโรงเรียนจุฬาภรณฯ เป็นอันดับต้นๆ”

“ความขาดแคลนของอัตรากำลัง มีข้าราชการครูย้ายออกเรื่อยๆ (ย้ายกลับบ้าน ย้ายตามคู่สมรส) ไม่มีอัตรากำลังมาทดแทน ไม่มีคนเขียนย้ายเข้ามา เนื่องจากภาระงานที่มาก”

1.2 ปัญหาในการสรรหาครูอัตราจ้างและพนักงานราชการ มีดังนี้

1.2.1 การชำระรักษาครูเก่ง ไม่สามารถรักษาคนเก่งที่เข้ามาให้คงอยู่ในระบบได้ เนื่องจากภาระงานที่หนัก

1.2.2 มีอัตราการลาออกของครูอัตราจ้างหรือพนักงานราชการที่โรงเรียนสามารถสรรหาได้เอง โดยจะไปสมัครสอบหรือสมัครงานที่อื่น เนื่องจากมีสิ่งจูงใจที่ดีกว่า มีความมั่นคงมากกว่า

1.2.3 มีตัวเลือกน้อย ทำให้ไม่ได้คนดีคนเก่งเข้ามาให้คัดเลือก เนื่องจากไม่ค่อยมีความก้าวหน้า ไม่มีสวัสดิการที่จูงใจ เงินค่าตอบแทนที่ได้ไม่ตรงตามวุฒิ

ตั้งข้อมูลยืนยันที่คัดมาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“อยากย้ายอยู่เหมือนกัน อยากเปลี่ยนเป็นไปช่วยเด็กที่เค้าไม่มีโอกาสบ้างเป็นความสุขทางใจ”

“เด็กรุ่นใหม่ พอถึงวาระก็ย้าย เนื่องด้วยภาระงานที่หนักและไม่มีแรงจูงใจ”

“เลือดไหลไม่หยุด ต่างจังหวัดรอรับย้าย ภาคกลางเด็กย้ายกลับบ้าน”

“ผู้สัมภาษณ์: ส่วนใหญ่มีบ้านอยู่แถวๆนี้หรือคะ

ครู: น้องส่วนใหญ่ก็จะย้ายเข้าโรงเรียนอื่นหมด เพราะว่าเป็นการจัดการเรียนการสอนปกติ

ผู้สัมภาษณ์: น้องๆ ที่อยู่ต่างจังหวัด อยู่กันนานที่สุดแค่ไหน

ครู: เด็กใหม่ๆ ก็เขียนย้ายกันทุกคน

ผู้สัมภาษณ์: อยู่กันได้ไม่นาน

ครู: ถ้าไม่มีเกณฑ์บังคับ 4 ปี ทุกคน 2 ปี ก็ย้ายกันไปหมด ด้วยภาระงานสอนที่หนัก”

“ไม่โอเคกับเงินเดือนที่ให้ในระดับ ปวส. แต่ตอนเปิดรับสมัครรับวุฒิ ป.ตรี”

“คุณสมบัติกับเงินเดือนที่ได้ไม่สอดคล้องกัน จบตรง มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นกลุ่มงานทางเทคนิค แต่เงินเดือนเริ่มต้น 13,800 บาท เท่ากับคนที่จบวุฒิ ปวส.”

“ถ้าหากมีสอบครูผู้ช่วย ก็จะไปสอบ เพื่อความก้าวหน้า”

“ครูอัตราจ้างที่คัดได้ ตรงใจ 60 % แต่ตัวเลือกน้อย ทำให้คนขาดแรงจูงใจส่วนใหญ่มาเพื่อเป็นทางผ่าน”

“ระบบนักเรียนทุนดี แต่ก็ขาดแคลนไม่มาสักที เพราะเลือกกลับบ้านกัน”

“ไม่มีโอกาสก้าวหน้า เนื่องจากเป็นลูกจ้างสัญญาจ้าง”

“เมื่อคาบสอนน้อยลง ก็กังวลว่าโรงเรียนจะจ้างต่อไปไหม”

“ส่วนใหญ่ครูมาแล้ว เราพัฒนาพุ่มพุก พอเริ่มสอนได้ก็ออกไป”

“เกิดการเปลี่ยนครูผู้สอนบ่อย เนื่องจากครูผู้สอนนั้นสอบบรรจุได้ที่อื่นได้งานเอกชน ทำให้เกิดการลาออก”

“อัตราจ้าง พอสอบที่อื่นได้ก็ย้ายออกไป”

“ผู้สัมภาษณ์: แล้วคิดว่าถ้าในปีที่สพฐ. ประกาศคัดเลือกครูผู้ช่วยอีก เราจะไปสอบไหม หรือว่าจะอยู่ที่นี้ต่อหรือยัง”

ครู 1: เพื่อความมั่นคงก็น่าจะต้องครับ เพราะว่าด้วยความมั่นคงในอาชีพเราก็น่าจะมีอะไรที่ดีกว่า”

ผู้สัมภาษณ์: เจอปัญหาอะไรบ้างไหม ทำงานอยู่ที่นี้

ครู 1: อย่างพวกผมเป็นอัตราจ้าง จะมีปัญหาตอนที่เขาเขียนขออัตราจ้างที่เป็นงบของโรงเรียน เมื่อก่อนหลักสูตรเป็นอีกตัวนึง พวกผมจะได้อย่างน้อย 18 คาบ 16 คาบ แต่พอหลักสูตรใหม่ คาบมันน้อยลง เราก็กลัวว่าโรงเรียนจะจ้างต่อไปไหม

ครู 2: เราก็จะระแวงแล้วว่า บันทึกข้อความที่หมวดขอครูเพิ่ม เพราะว่าเนื่องจากคาบสอนเยอะ ดังนั้นต้องขอครูเพิ่ม จ้างเพิ่มเพื่อลดคาบ แต่บังเอิญพอหลักสูตรใหม่มา คาบสอนลดลง ดังนั้น อัตราจ้างจะเหลือเท่าไร เราก็เริ่มระแวงแล้วว่ามันจะมั่นคงกับเราต่อมั๊ย”

กล่าวโดยสรุป ปัญหาในการดำเนินการสรรหาครูจำแนกเป็นประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

1. ประเด็นการกระจายอำนาจ พบว่า การดำเนินการผ่านสำนักงานเขตพื้นที่ฯ โดยการพิจารณาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและใช้หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาครูร่วมกับโรงเรียนปกติ ประกอบกับการเรียกบรรจุที่เรียกตามลำดับการขึ้นบัญชี ทำให้กระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

มีความล่าช้า อีกทั้งยังส่งผลให้ครูที่บรรจุใหม่มีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียนและขาดความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมและระบบงานของโรงเรียน

2. ประเด็นการมีส่วนร่วม พบว่า โรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกครูบรรจุใหม่หรือครูที่ขอย้ายมาจากสถานศึกษาอื่น ทำให้ครูที่บรรจุใหม่ขาดความรู้ ความสามารถ และทักษะตามที่โรงเรียนต้องการ ส่วนครูที่ย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นก็ไม่สามารถสอนหรือปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของโรงเรียนได้

3. ประเด็นความเป็นกลางและเป็นธรรม พบว่า กระบวนการย้ายทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมจากระบบอุปถัมภ์และการเรียกเงินกินเปล่า ทำให้ไม่ได้คนดี คนเก่งเข้ามาในระบบ

4. ประเด็นการวางแผนเชิงอนาคตการณ์ พบว่า การวางแผนอัตรากำลังในระยะยาวและการบำรุงรักษาคนดี คนเก่ง ไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จได้ในทางปฏิบัติ ตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้ เนื่องจากการสรรหาครูยังต้องอิงกับการดำเนินการสรรหาจากส่วนกลางและหลักเกณฑ์และวิธีการในรูปแบบเดิม

5. ประเด็นการบำรุงรักษา พบว่า กระบวนการสรรหาและการย้ายในรูปแบบเดิม ทำให้ได้ครูที่ไม่ตรงตามความต้องการ ส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของโรงเรียนได้ มีอัตราการย้ายและลาออกมาก

2. แนวทางการแก้ปัญหาในบริบทโดยรวม มีดังนี้

2.1 ขอความช่วยเหลือในการพัฒนาครูจากเครือข่ายต่างๆ เช่น โรงเรียนต้นแบบ มหาวิทยาลัยในพื้นที่ช่วยมาพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีคุณสมบัติและคุณลักษณะตามที่ต้องการ

2.2 การจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษ สวัสดิการอื่นๆ หรือเงินโบนัสให้ในบางรายการ เช่น ค่าตอบแทนการสอนคลินิกวิชาการนอกเวลา ค่าใช้จ่ายในการศึกษาดูงานต่างประเทศ

2.3 การจัดหางบประมาณเพิ่มเติมในการจัดจ้างครูอัตราจ้างและพนักงานราชการ

2.4 จัดครูที่เลี้ยงคอยช่วยเหลือ ให้คนเก่งช่วยคนไม่เก่ง หรือลดระดับชั้นที่สอน

2.5 จ้างลูกจ้างเป็นแบบสัญญาปีต่อปี โดยโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการสรรหาเองและมีสวัสดิการอาหาร หอพัก เป็นต้น

ดึงข้อมูลยืนยันที่คัดมาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“ครูสอนไม่ได้ก็พัฒนาครู ช่วย train ให้ แล้วค่อยกลับมาสอนใหม่”

“วุฒิศูไม่จำเป็น แต่ใช้วิธีการเข้าคอร์ส เพื่อฝึกอบรมพัฒนาก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งครูจุฬารณฯ ประมาณ 1 เดือน”

“แก้ไขปัญหาคูขาดในสาขาที่ต้องการ โดยการพัฒนาครูที่มีอยู่ เช่น การพัฒนาครู โดยใช้เครือข่ายทางมหาวิทยาลัย”

“ถ้าได้ค่าตอบแทนเพิ่มมาหน่อยก็ดี”

“ให้โบนัสกับทุกคนก็จะดีเป็นกำลังใจ”

“ค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น เงินสนับสนุนการไปศึกษาดูงานต่างประเทศ”

“การจ้างอัตราจ้างก็ช่วยได้เยอะและตรงตามความต้องการ”

“ถ้ามีครูมาใหม่ จะให้มีครูประกบ (ครูพี่เลี้ยง) ถ้าครูไม่ไหว อาจจะต้องลดระดับชั้นที่สอน”

“มีค่าตอบแทนพิเศษ เงินวิทยฐานะมากกว่าทั่วไป ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งลดลง อย่างเช่น จาก 5 ปี เป็น 2 ปี การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีเงินกองทุนหรือสวัสดิการ เช่น โบนัสประจำปี ทุนพัฒนาฝึกอบรม”

ความต้องการด้านการสรรหาครู

ผลการศึกษาความต้องการด้านการสรรหาข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง และพนักงานราชการที่จะมาปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย พบว่า ความต้องการผู้ที่เข้ามาเป็นผู้สอนในตำแหน่งข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง และพนักงานราชการไม่ค่อยมีความแตกต่างกัน เนื่องจากมีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน ดังนั้น จึงสามารถสรุปความต้องการด้านการสรรหา ไว้ด้วยกันโดยแยกเป็นหัวข้อ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการสรรหาหรือคัดเลือกครูบรรจุใหม่ และครูย้าย เนื่องจากตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิม มีนโยบายที่มอบให้เขตดำเนินการ ตามความเห็นที่ว่า

“อยากมีส่วนร่วม เช่น เป็นหนึ่งในกรรมการในการสรรหา”

“ให้อิสระกับทางโรงเรียนสัก 5 % ในการคัดเลือกคนเพื่อเสนอชื่อ”

“อยากมีส่วนร่วมในการคัดเลือก”

“ถ้าเลือกได้ก็อยากมีส่วนร่วมในการคัดเลือกครู”

“อยากมีส่วนร่วมในการสรรหาครูเข้ามา”

“ให้มีส่วนกลางที่สามารถให้โรงเรียนจุฬาฯ เข้ามามีส่วนร่วม ให้บอร์ดของโรงเรียนจุฬาฯ ช่วยกันกลั่นกรอง”

“อยากให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการสรรหา/คัดเลือก หรือเป็นอิสระในการสรรหาได้ยิ่งดี”

“อยากจะมีบทบาทในการที่จะคัดกรองคนที่จะเข้ามาอยู่ เพราะว่าที่ผ่านมาส่งมา มีทุกรูปแบบแล้วก็บางครั้งก็ไม่เหมาะสมสำหรับครูจุฬาฯ”

2. ความเป็นอิสระในการสรรหาครู สามารถกำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเฉพาะสำหรับการสรรหาครูตามความต้องการได้เอง ดังความเห็นที่คัดมาต่อไปนี้

“ถ้าเป็นอิสระในการสรรหาได้ยิ่งดี”

“อยากมีเกณฑ์เฉพาะสำหรับคัดครู”

“อยากได้เกณฑ์เฉพาะในสรรหาครูเข้ามา”

“อยากให้มีหลักเกณฑ์พิเศษเฉพาะกลุ่มโรงเรียนจุฬาฯ ราชวิทยาลัย”

“อยากให้โรงเรียนจุฬาฯ สรรหาผู้สอนพร้อมกัน และใช้เกณฑ์กรณีพิเศษ”

“แนะนำให้สอบครูของโรงเรียนจุฬาภรณ พร้อมกัน มีเกณฑ์พิเศษ”

“อยากเป็นนิติบุคคล เพื่อคัดเลือกครูได้เอง”

“ดึงระบบเอกชนมาปรับใช้ในการสรรหาครู”

“อยากคัดเลือกครูได้เอง โดยให้มีคณะกรรมการกลางเช่นเดียวกับ สบว.

หรือ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญฯ”

“อยากมีเกณฑ์พิเศษ ป.ตรี คูเกรด มีความสามารถพิเศษ เก่งในด้านที่จบ”

“ต้องการเกณฑ์พิเศษที่สามารถขอย้าย ครูผู้สอนที่ถูกทาบทามได้ เพราะเคยทาบทามครูที่ตรงกับความต้องการแล้ว แต่ย้ายข้ามเขตยาก เนื่องจากการพิจารณาการย้ายต้องย้ายให้เขตที่ใกล้เคียงก่อน”

“เจอเพชรน้ำงาม แล้วเสนอคณะกรรมการเพื่อคัดเลือก โดยกระบวนการคือ มีเกณฑ์และมีคณะกรรมการในการเลือก”

“โรงเรียนเฉพาะทาง ครูก็ต้องการความเป็นเฉพาะทางด้วยคุณสมบัติของคนที่ต้องการ เราต้องคัดตั้งแต่แรก ตั้งแต่คุณวุฒิและสาขาที่ตรง”

“ให้มีการดำเนินการในกลุ่มพร้อมกันจะได้ไม่ต้องเหมือนโรงเรียนมัธยมทั่วไปคือ ให้มีความแตกต่างกัน เพราะเวลาได้คนใหม่เข้ามา เขาจะารู้หรือว่าเหมือนกับว่าให้ ผอ. ไปสรรหาเองจะได้พูดคุย บางคนพอมานเจอ ก็รับไม่ได้ พอรับไม่ได้พอถึงเวลาใจไม่มา ทำงานไปวันๆ หนึ่ง เดี่ยวรอเวลาฉันก็เขียนย้าย ฉันก็ไปจะเป็นลักษณะนี้มากกว่า”

3. การดำเนินการในรูปคณะกรรมการในการพิจารณาคัดเลือก ตัดสินใจ กำหนดคุณสมบัติคุณลักษณะของครูที่ต้องการด้วยตนเอง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 การดำเนินการในรูปคณะกรรมการ

3.1.1 คณะกรรมการสรรหาของกลุ่มโรงเรียน การพิจารณาคัดเลือกและตัดสินใจในขั้นตอนสุดท้าย

3.1.2 คณะกรรมการสรรหาของโรงเรียน ดำเนินการในส่วนของการสำรวจอัตรากำลัง ตรวจสอบ กลั่นกรองคุณสมบัติ เสนอชื่อหรือคัดเลือกในขั้นตอนแรก

3.2 การกำหนดคุณสมบัติ คุณลักษณะของครูที่ต้องการโดยคณะกรรมการผ่านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในประเด็นคุณวุฒิทางการศึกษา คุณลักษณะ เอกสารประกอบการพิจารณา และช่องทางในการรับสมัคร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.2.1 คุณวุฒิทางการศึกษา

1) เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาขั้นต้นระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร เป็นวุฒิโดยตรงหรือวุฒิทางการสอนก็ได้ แต่ต้องมีคุณสมบัติอื่นๆประกอบ ได้แก่ มีเกรดเฉลี่ยในวิชาหลัก ไม่น้อยกว่า 3.5 มีประสบการณ์การสอนหรือการทำงานดีเด่น มีผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จหรือสร้าง

ชื่อเสียงในระดับชาติหรือนานาชาติ มีความรู้ด้านการวิจัย มีความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ และมีความสามารถด้านเทคโนโลยี

2) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร เป็นวุฒิโดยตรงหรือวุฒิทางการสอนก็ได้ โดยต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะพื้นฐานด้านการวิจัย ด้านภาษาต่างประเทศ และด้านเทคโนโลยี หากมีคุณสมบัติอื่นๆเพิ่มเติมตามข้อ 1 จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

3.2.2 คุณสมบัติ

1) คุณสมบัติทั่วไปที่จำเป็น

1.1) เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และแม่นยำทางวิชาการ ในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร

1.2) เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีเจตคติดีต่อความเป็นครู

1.3) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น และการให้คำปรึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) ความสามารถในการเผชิญและรับมือกับอุปสรรค เผชิญวิกฤติ (Adversity Quotient: AQ) และ ความฉลาดทางคุณธรรม จริยธรรม (Moral Quotient: MQ)

1.4) เป็นผู้ที่มีความรู้ที่จำเป็นเฉพาะสถานศึกษา

1.5) เป็นผู้ที่มีความรู้และเข้าใจในระบบงาน ระบบการเรียนการสอน และวัฒนธรรมของโรงเรียน

1.6) เป็นผู้ที่มีเป้าหมาย อุดมการณ์ และมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนา ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี

2) คุณสมบัติเฉพาะทาง

2.1) มีความรู้ด้านการวิจัย อาทิ การเป็นที่ปรึกษาในการวิจัย การเขียนรายงานการวิจัย การเขียนบทความวิจัยเพื่อนำเสนอในการประชุมทางวิชาการ PBL STEM การทำโครงการ active learning / learning by doing

2.2) มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศในระดับที่ใช้งานได้ อย่างน้อย 1 ภาษา โดยอาจมีผลการทดสอบทางภาษาต่างประเทศหรือประกาศนียบัตรที่ผ่านการอบรม ด้านภาษาต่างประเทศมายืนยัน

2.3) มีความรู้ด้านเทคโนโลยี

3) คุณสมบัติพิเศษที่ต้องการ

3.1) เป็นผู้ที่มีทักษะพิเศษด้านการประสานงาน ทั้งกับเครือข่ายทางวิชาการอื่นๆ เครือข่ายชุมชน และเครือข่ายของหน่วยงานในท้องถิ่นและในต่างประเทศ

3.2) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีแนวคิดแบบมุ่งอนาคต ทันสมัย ก้าวหน้า

- 3.3) เป็นผู้ที่มิทักชะชีวิตและมีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมความเป็นอยู่และวัฒนธรรมการทำงาน of โรงเรียนได้
- 3.4) เป็นผู้ที่มีความเสียสละ อุทิศตน มีอุดมการณ์ และมีจิตสาธารณะ
- 3.5) เป็นผู้ที่มีความเข้าใจผู้เรียน ยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อให้เข้าถึงผู้เรียน หรือให้ผู้เรียนเข้าถึงได้ง่าย และปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเสมอภาค รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษาและเป็นแบบอย่างเรื่องการปรับตัวแก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดความใฝ่รู้ใฝ่เรียนและเกิดความเชื่อมั่นได้
- 3.6) มีความคล่องตัว คล่องแคล่ว กระตือรือร้น พร้อมทั้งจะเรียนรู้ แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ในเชิงลึกและกว้าง และพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- 3.7) มีความเอาใจใส่ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มุ่งมั่น ขยัน อดทน อดกลั้น เต็มใจ และทุ่มเทในการทำงาน
- 3.8) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าที่จะคิด เสนอแนะ และทำในสิ่งใหม่ๆ และสามารถสร้างให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเดียวกันนี้ได้
- 3.9) มีเทคนิควิธีการ ทักษะ และความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้ และถ่ายโอนข้อมูลไปสู่ผู้เรียนในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร
- 3.10) มีความเชื่อมั่นในระบบการศึกษาของโรงเรียน
- 3.11) มีทัศนคติเชิงบวกและทักษะในการทำงานเป็นทีมและมีตรรกะในการแก้ปัญหา โดยยึดหลักสามัคคี ช่วยเหลือ และร่วมมือในการทำงานเพื่อผลในการพัฒนาผู้เรียน
- 3.12) มีทักษะในการอำนวยความสะดวกในระหว่างกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและพร้อมที่จะเรียนรู้ร่วมกันไปกับผู้เรียน
- 4) คุณลักษณะที่อาจได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ
- 4.1) เป็นผู้ที่ได้รับทุนการศึกษา ดังนี้
- 4.1.1) ทุนมูลนิธิส่งเสริมโอลิมปิกวิชาการและพัฒนามาตรฐานวิทยาศาสตร์ศึกษา ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนากรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ (สอวน.)
- 4.1.2) ทุนโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (ทุน สควค./พสวท.) ที่เป็นทุนระดับ พรีเมียม (Premium/Super Premium)
- 4.1.3) ทุนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 4.2) เป็นผู้ที่มีผลการเรียนระดับเกียรตินิยมหรือมีผลการเรียนดีเด่นในสาขาวิชาที่รับสมัคร โดยมีคะแนนเฉลี่ยในวิชาหลัก ตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไป

4.3) เป็นผู้ที่มีผลงานวิจัย หรือนวัตกรรม หรือ ผลงานทางด้านวิชาการ เป็นที่ประจักษ์ อาทิ การได้รับรางวัลหรือเกียรติบัตร ซึ่งผ่านการรับรองจากสถาบันที่มีชื่อเสียงทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ และตรงตามความต้องการของโรงเรียน

4.4) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ ในการทำงานเฉพาะทางเป็นที่ประจักษ์ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ และตรงตามความต้องการของโรงเรียน

4.5) เป็นผู้ที่ผ่านมาการฝึกอบรมจากสถาบันที่มีชื่อเสียงทั้งในระดับชาติ และระดับนานาชาติตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ โดยมีประกาศนียบัตรรับรอง

4.6) เป็นผู้ที่เคยปฏิบัติงานหรือปัจจุบันกำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดี

3.2.3 เอกสารประกอบการพิจารณา

- 1) ใบแสดงผลการเรียน (Transcript)
- 2) ใบรับรองแพทย์ (Medical Certificate)
- 3) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูสำหรับสายการสอน (ถ้ามี) (Professional Teachers' License)
- 4) แฟ้มสะสมงาน (Port Folio) หรือหลักฐานที่แสดงถึงความสามารถ พิเศษ ประสบการณ์การสอนหรือประสบการณ์การทำงาน เช่น ใบรับรองผลการปฏิบัติงาน หลักฐาน เอกสารที่แสดงผลงานที่สร้างชื่อเสียง ใบรับรองความสำเร็จอื่นๆ

5) ผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัย หรือนวัตกรรมที่ได้รับรางวัล

3.2.4 ช่องทางในการรับสมัคร

- 1) ป้ายประกาศ
- 2) ประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของโรงเรียน

ตั้งข้อมูลยืนยันที่คัดมาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“สิ่งที่ต้องการจริงๆ อยากรู้ได้เพียงๆ ว่าความเพียว แต่จะต้องสามารถรับเงื่อนไขของกติกาของสังคมหรือว่าหรือวัฒนธรรมองค์กรได้”

“ป. ตรีเกียรตินิยม คุณศักยภาพเพิ่มเติมด้วย ถ่ายทอดเป็น มืองค์ความรู้ คุณเกรดภาษาอังกฤษที่สำคัญ เทคโนโลยี เรียนรู้ตลอดเวลา ป.โท โอเค”

“อยากรู้คนที่จบ ป.โท ถ้าเป็น ป.ตรี อยากรู้ได้เกียรตินิยม 3.5 ขึ้นไป มีศักยภาพ โดยเน้นวิจัย เน้นภาษา”

“เด็กต้องใช้รูปเล่ม ในการเขียนโครงการของเราต้องใช้ 5 บท ป. โท เลยครับ ใช้แพทเทิร์นเดียวกันเลย”

“ถ้าตรีอย่างเดียวเวลาการทำวิจัยก็อาจจะยากหน่อย”

“วุฒิ ป.ตรี เอกตรงเพียงพอต่อการสอน แต่ต้องมีฝีมือมีความเชี่ยวชาญ”

“อยากได้วุฒิการศึกษาสูง ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท แต่ถ้าเป็นปริญญาตรี อยากได้ เกียรตินิยมขึ้นไป ความรู้ต้องแน่น เนื่องจากเด็กมีความสามารถสูงมากกว่าทั่วไป”

“ถ้าสอนชั้น ม.ต้น ผู้สอนจบวุฒิปริญญาตรี ได้ แต่ถ้า ม.ปลาย อยากให้วุฒิ การศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท”

“สามารถ ให้คำปรึกษาด้านการวิจัยได้ เพราะเราต้องการหล่อหลอมให้เด็ก เป็นนักประดิษฐ์”

“ครูต้องมีความสามารถด้านภาษา เราไม่ได้ต้องการให้เด็กแข่งกับใคร แต่ต้องการส่งเด็กให้ทัดเทียมนานาชาติ โดยมีครูเป็นต้นน้ำ ครูต้องให้คำปรึกษาพวกเขาได้”

“ครูต้องพัฒนาตัวเองตลอด เตรียมครูให้มีทักษะทางภาษา”

“ต้องมีความรู้ ความสามารถทั้งด้าน ICT หรือเทคโนโลยี”

“ผู้สัมภาษณ์: ครูที่นี่ต้องเป็นครูที่แบบไหน มีลักษณะแบบไหน

ครู: คือต้องยอมรับผิดในสิ่งที่ตัวเองผิด อันที่สองก็ต้องยอมรับฟัง เด็กครับ ว่ายังไงบ้าง แล้วก็เราต้อง คือเราไม่ได้ตามใจเขาทุกอย่างในสิ่งที่เราแลกเปลี่ยน แต่อะไรที่เรา ปรับได้เราก็โอเคปรับ เป็นตัวอย่าง”

“เช่นเมื่อนักเรียนมีปัญหา ถ้าไปที่ห้องปรึกษาพวกผมจะเรียกคุยทีละคน ที่ปรึกษา 2 คน ต่อเด็กนักเรียน 1 คน ก็จะ lock ห้องคุยกัน”

“มีความสามารถในการถ่ายทอดเก่ง ชยัน ไม่นิ่งดูตาย มีน้ำใจ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ครูต้อง active มาก เพื่อให้เด็กศรัทธา”

“เด็กทุน สควค. โอเค”

“ระบบนักเรียนทุน สควค. ตรงใจ 80 % สอนเด็กได้เต็มที่”

“ดึงมาจากโครงการนักเรียนทุน เช่น สควค. แล้วมาคัดทัศนคติ จรรยาบรรณ วิชาชีพตรงกับโรงเรียนอีกที”

“ใช้ลักษณะเหมือน สควค. แต่เป็นปรับใช้ในวิชาอื่น โดยวางแผนให้สอดคล้อง กับอัตราการเกษียณ”

“ถ้าได้ตามโครงการ สควค. ชอบเลย”

“โครงการ สควค. โอเค”

“คุณวุฒิปริญญาโทขึ้นไป หรือปริญญาตรีระดับเกียรตินิยมเหมาะกับการสอน เด็กที่นี่”

“ครูใหม่ควรมีประสบการณ์ในการทำงานหรือการสอนมาบ้างซึ่งเราก็ตั้งใจ เอาไว้ว่าไม่อยากให้ครูบรรจุใหม่มาสอนเด็กๆเลย แต่จะให้สังเกตการสอน สังเกตการจัดการเรียนก่อน”

“ครูจบมาแล้ว อยากให้ไป train ก่อนมาสอน”

“ได้คนที่เคยทำกับเรานั้นก็จะดี”

“อยากได้น้องที่รู้งานแล้ว”

“ครูต้องมีความรู้ลึก กว้าง”

“สรรหาแบบพิเศษ โดยมีคณะกรรมการคัดสรร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องบรรจุหรือเรื่องย้าย”

4. การวางแผนอัตรากำลังระยะยาวและกำหนดรูปแบบ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาที่หลากหลาย

4.1 การวางแผนอัตรากำลังระยะยาว

4.2 รูปแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาที่หลากหลาย ซึ่งการจ้างครูอัตราจ้างต้องกำหนดอัตราในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ต้องการวิชาเอกใดก็กำหนดคุณสมบัติให้ตรงตามความต้องการ จัดให้มีการทดสอบ และการสอบสัมภาษณ์ โดยอาจสร้างหรือการเล่าเหตุการณ์ให้ทดลองแก้ไขปัญหา และจัดให้มีห้องให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ ดึงข้อมูลยืนยันที่คัดมาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“วางแผนให้สอดคล้องกับอัตรากาเกษียณ”

“โรงเรียนจัดทำแผนอัตรากำลังและแจ้งความต้องการไปที่เขตพื้นที่การศึกษา”

“อาจใช้วิธีการสอบ การประเมินผลงาน การทดลองสาธิตการสอน ดูการทำงานในห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ การทำโครงการ และกระบวนการสอน มีศักยภาพ นวัตกรรม ภาษาอังกฤษอย่างน้อยต้องอ่านบทคัดย่อ (Abstract) เข้าใจเทคโนโลยี”

“ป.ตรีเกียรตินิยม ดูศักยภาพเพิ่มเติม อาจให้ทดลองสอน 1 เดือน ใช้ข้อสอบอัตนัย ดูทัศนคติร่วมด้วยโดยการสัมภาษณ์สอบถามความรู้และยกกรณีศึกษาให้เขาวเคราะห์ สาธิตการสอน”

ร่วมกับข้อมูลยืนยันที่คัดมาจากรายชื่อของผู้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

“เขตพื้นที่การศึกษาจะส่งเอกสารสอบถามทางโรงเรียนก่อนว่าคนที่จะมาตรงตามแผนที่โรงเรียนวางไว้หรือบริบทของโรงเรียนหรือไม่”

“เขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถหาคนได้ตรงตามแผนและวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนต้องการ เนื่องจากมีข้อจำกัดของอัตรากำลัง โรงเรียนไม่มีสิทธิ์ที่จะสัมภาษณ์หรือเลือกครูเองได้ ยกเว้นครูอัตราจ้าง”

“ในการพิจารณาคัดเลือกครูเข้าสู่ตำแหน่งในโรงเรียนจุฬาภรณฯ มีการสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ (บางท่านแนะนำให้สอบสัมภาษณ์อย่างเดียว ไม่ต้องสอบข้อเขียน เพราะเข้าใจว่าการสอบข้อเขียน เป็นเพียงการอ่านหนังสือตรงหรือไม่ตรงกับข้อมูลที่สอบ) การสัมภาษณ์ มี Portfolio รวบรวมผลงาน และสามารถเสนอคนที่ทางโรงเรียนเห็นสมควรจะรับเข้ามาเป็นครูโรงเรียนจุฬาภรณฯ”

“โรงเรียนสามารถกำหนดคุณสมบัติเองได้ ครูควรมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการให้คำปรึกษาโครงการนักเรียนได้ คุณธรรมจริยธรรม ความทุ่มเทให้กับนักเรียน มีความรู้ภาษาอังกฤษ พื้นฐานด้านเทคโนโลยี ผลการเรียนรู้ตั้งแต่มัธยมศึกษาวิชาหลัก ปริญาตรี 3.00 ขึ้นไป สาขาวิชาเอกตรง มีความรู้ทางด้านงานวิจัยและเทคโนโลยี ถ้าเป็นนักเรียน สควค. จะรับพิจารณาเป็นพิเศษ”

“สรรหาเป็นกรณีพิเศษ มีวิธีการที่สามารถปรับจากลูกจ้างให้เป็นพนักงานได้ เพื่อลดการขาดแคลนอัตรากำลัง สรรหาแบบพิเศษ โดยมีคณะกรรมการคัดสรร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องบรรจุหรือเรื่องย้าย”

“มีการกระจายอำนาจไปยังโรงเรียนหรือคณะกรรมการที่มาจากกลุ่มโรงเรียน จุฬารณฯ เนื่องจากบริบทของโรงเรียน ผู้บริหารและบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนจะรู้ดีที่สุดว่าครูโรงเรียนนี้ควรจะเป็นแบบไหนเป็นครูที่เหมาะสมกับโรงเรียนมากที่สุด จึงควรให้โรงเรียนหรือมีคณะกรรมการเฉพาะสำหรับการพิจารณาเรื่องการสรรหาครู”

5. การสร้างแรงจูงใจเพื่อการธำรงรักษาข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง พนักงานราชการ

สิ่งจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินเพื่อลดอัตราการโอน ย้าย หรือลาออก

5.1 สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน

5.1.1 อัตราเงินเดือน เกณฑ์พิเศษเงินวิทยฐานะ

5.1.2 ค่าตอบแทนพิเศษหรือค่าล่วงเวลาจากการปฏิบัติงานนอกเวลาเงินทวีคูณ หรือการเข้าร่วมการประชุมหรือนำเสนอโครงการทั้งในและต่างประเทศ

5.1.3 ค่าตอบแทนเพิ่มรายเดือน ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ให้เฉพาะคนที่ยังเป็นครูผู้สอนอยู่ (ไม่ติดตัวไป ในกรณีที่ครูย้ายออก)

5.1.4 โบนัสพิเศษประจำปี

5.1.5 ทุนการศึกษาในสาขาที่ขาดแคลน ในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก และทุนฝึกอบรม

5.2 สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน

5.2.1 โอกาสในความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ

5.2.2 โอกาสในการพัฒนาตัวเอง

5.2.3 ความสุขที่ได้จากการทำงาน

5.2.4 รางวัลต่างๆ เช่น รางวัลคุณงามความดี เสียสละ หรือของขวัญสำหรับความดีความชอบอื่นๆ

ตั้งข้อมูลยืนยันที่คัดมาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“การประเมินผลการเลื่อนเงินเดือน เป็นแบบเฉลี่ยทั้งโรงเรียน ไม่มีการคัด
จากผลงานที่โดดเด่น”

“สวัสดิการ การเลื่อนเงินเดือน อยากให้มีเกณฑ์ต่างหาก”

“การเพิ่มค่าจ้าง ได้รับสิทธิประกันสังคม”

“ความก้าวหน้าเชิงวิชาการ”

“สิ่งที่อยากได้ คือ โอกาสในการพัฒนา”

“การสร้างสภาพแวดล้อม หอพักที่ให้ความรู้สึกเหมือนพื้นที่ส่วนตัว”

“การพิจารณาความดีความชอบ ความก้าวหน้า อยากให้มีเกณฑ์เฉพาะของ
กลุ่มโรงเรียนจุฬาภรณฯ แยกจากโรงเรียนมัธยมทั่วไป”

“การให้ของขวัญ รางวัลความดีความชอบ”

“อยากได้งบประมาณไปต่างประเทศ”

“ค่าตอบแทนเพิ่มเติม”

“แรงจูงใจ เช่น ทุนเรียนต่อต่างประเทศของครู สายสะพาน อายุราชการ
ทวีคูณ สร้างหอพักใหม่”

“มีความสุขกับความประทับใจในการช่วยเหลือกันความสามัคคีของครูรุ่นน้อง”

ร่วมกับข้อมูลยืนยันที่คัดมาจากบันทึกของผู้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

“เกณฑ์เพื่อให้ครูผู้สอนอยู่นาน เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ ทุน หรือใช้เกณฑ์
เหมือนพื้นที่กันดาร ภาคใต้ เช่น ประสบการณ์การสอนแบบทวีคูณ ค่าตอบแทนพิเศษแบบในพื้นที่เสี่ยง
ภัย เป็นต้น”

“ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ให้เฉพาะคนที่ยังเป็นครูผู้สอนอยู่ (ไม่ติดตัวไป
ในกรณีที่ครูย้ายออก)”

“มีผู้เสนอให้มีค่าตอบแทนพิเศษ ค่าล่วงเวลาในวันเสาร์อาทิตย์หรือนอกเวลา
ราชการ เพื่อดึงดูดให้คนที่เก่งและเสียสละเวลามาทำงานที่นี่ เงินเดือนหรือการทำผลงานพิเศษ เพื่อเป็น
แรงจูงใจให้กับครูมาปฏิบัติงานที่โรงเรียนจุฬาภรณฯ”

กล่าวโดยสรุป ความต้องการด้านการสรรหาครูจำแนกเป็นประเด็นสำคัญ 5 ประเด็น ได้แก่
ประเด็นความต้องการการมีส่วนร่วมในการสรรหาหรือคัดเลือกครูบรรจุใหม่และครูที่ได้รับย้ายมาประจำ
ตำแหน่ง ประเด็นความเป็นอิสระในการสรรหาครู สามารถกำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ
เฉพาะสำหรับการสรรหาครูตามความต้องการได้เอง ประเด็นความต้องการการดำเนินการในรูป
คณะกรรมการในการพิจารณาคัดเลือก ตัดสินใจ กำหนดคุณสมบัติ คุณลักษณะของครูที่ต้องการ
ด้วยตนเอง ประเด็นความต้องการวางแผนอัตรากำลังระยะยาวและกำหนดรูปแบบ หลักเกณฑ์และวิธีการ

สรรหาที่หลากหลาย และประเด็นความต้องการการสร้างแรงจูงใจเพื่อการดำรงรักษาข้าราชการครู
ครูอัตราจ้าง พนักงานราชการ

2. ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการสรรหาและการดำรงรักษาครูของสถานศึกษาที่จัดการเรียน การสอนแนวใหม่

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการสรรหาและปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการ
ดำรงรักษาครูมีดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการสรรหา

ผลการศึกษาวิเคราะห์สภาพ ปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา และความต้องการในการสรรหาครู
ในข้อ 1 บ่งชี้ให้เห็นว่าการดำเนินการสรรหาที่จะให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติและคุณลักษณะสำคัญ
5 ประการ ได้แก่ 1) มีความรู้ ความสามารถ และทักษะตรงตามความต้องการของโรงเรียน 2) มีความ
เข้าใจวัฒนธรรมขององค์กรและความภักดีต่อองค์กร 3) มีอุดมการณ์ เข้าใจ เสียสละ มุ่งมั่นที่จะพัฒนา
ตนเอง และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน 4) มีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสร้างแรงบันดาลใจ
ให้กับผู้เรียน และ 5) มีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครู คือ เป้าหมายความสำเร็จในการสรรหาครู
ของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังนั้น ปัจจัยที่จะช่วยให้กระบวนการนำเข้าสู่บุคลากร
สายปฏิบัติการสอนในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย บรรลุผลสำเร็จ
ตามเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ดังนี้

1. นโยบายของกลุ่มโรงเรียนเกี่ยวกับการบริหาร กำกับ ติดตาม และตัดสินใจที่อยู่ในรูป
ของคณะกรรมการ ประกอบกับการทำงานในลักษณะกลุ่มโรงเรียนที่มีมาตรฐานของกลุ่มโรงเรียนและ
การแลกเปลี่ยนความช่วยเหลือระหว่างโรงเรียนภายในกลุ่มในทุกด้าน ซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นธรรม
ในการตัดสินใจในเรื่องของการสรรหาครู

2. หลักเกณฑ์และวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งช่วยให้สามารถบริหารจัดการให้เกิดความถูกต้อง
เหมาะสม ตรงตามความต้องการด้านการสรรหาครู

3. โครงสร้างและระบบการบริหารของโรงเรียนที่ดีและชัดเจน จะช่วยให้วางเป้าหมาย
และการวางแผนอัตรากำลัง รวมถึงการดำเนินการต่างๆ ในด้านการสรรหาครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. สิ่งจูงใจที่ดี ทั้งที่เป็นสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน อาทิเช่น การจ่ายเงินเดือนที่ตรงตามคุณวุฒิ
การจัดสรรค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินโบนัส เงินค่าทำการนอกเวลา และที่เป็นสิ่งจูงใจที่ไม่เป็น
ตัวเงิน อาทิเช่น ความพร้อมในด้านต่างๆ อาทิ คุณสมบัติและคุณลักษณะของผู้เรียน คุณสมบัติและ
คุณลักษณะของเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน งบประมาณ เช่น งบประมาณ งบประมาณ
ด้านวิชาการ (ได้จากโรงเรียนมหิดล) สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น วัสดุ อุปกรณ์ สวัสดิการด้านวิชาการ
เช่น ทุนในการเดินทางไปนำเสนองานทั้งในและต่างประเทศ และสวัสดิการเพื่อการพัฒนาตนเอง
เช่น ทุนการศึกษาสวัสดิการอื่นๆ เช่น ที่พัก อาหาร ความท้าทายของการบริหารจัดการและการจัดการเรียน

การสอน และความท้าทายในการทำงาน การบริหารจัดการ การสร้างความมั่นคงในงานที่มาจากแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าเชิงวิชาการ การประเมินผลการเลื่อนเงินเดือน และโอกาสในการพัฒนา รวมไปถึง เครือข่ายทั้งภายในและภายนอก เช่น มหาวิทยาลัยพี่เลี้ยง โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ โรงเรียนกำเนิด วิทย์ ดั่งข้อมูลยืนยันที่คัดมาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“เรามีการดำเนินการลักษณะกลุ่มโรงเรียนมีบอร์ดใหญ่ของจุฬารักษ์เป็นผู้ พิจารณาเรื่องต่างๆ”

“มีตัวชี้วัดที่ออกโดย กรม.”

“ใช้ข้อสอบเดียวกัน มาตรฐานเดียวกันทุกแห่ง มีครูของเราไปเป็นตัวแทน ออกข้อสอบทุกปี”

“โรงเรียนจุฬารักษ์ฯ มีบอร์ดบริหารที่มาจากโรงเรียนจุฬารักษ์ฯ ทั้ง 12 แห่ง เป็นบอร์ดกลาง ... โดยผ่านการพิจารณาของบอร์ดคณะกรรมการบริหารของโรงเรียน”

“การสรรหาเราจะใช้การสอบข้อเขียนภาคเช้า แล้วก็สัมภาษณ์ภาคบ่าย ให้แต่ละหมวดเข้ามามีส่วนในการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ในหมวดของตนเอง ถ้าหากว่าคะแนนข้อเขียน บางคนเขาก็เขียนได้ดี แต่บุคลิกลักษณะและความสามารถในการสื่อสารไม่ได้ ก็จะย้อนกลับมา ในกรรมการสองฝ่ายทั้งข้อเขียนและสัมภาษณ์มานั่งคุยกันอีกครั้งหนึ่ง เป็นขั้นตอนสุดท้าย”

“มีการกำหนดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดูผลการเรียนเฉลี่ยก่อน”

“แค่ ป.ตรี แต่ถ้าเขามีจิตที่จะคิดพัฒนาตนเองแล้วเขาก็ทำได้ ถึงยังไม่จบป.โท มา แต่มีวิธีการถ่ายทอด เราก็พิจารณาให้”

“ถ้ามีโอกาสก็อยากจะได้เป็นพอร์ตของคนที่จะเข้ามาแนะนำผลงานว่าเขามี ศักยภาพอะไรบ้างในสาขาวิชาที่เขาประสงค์เข้ามาสอน แล้วศักยภาพในส่วนอื่นๆ ที่จะทำให้โรงเรียน ขับเคลื่อนไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพในส่วนนั้นด้วย นอกเหนือจากความรู้ ความสามารถเชิงวิชาการ การพัฒนาในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ในการศึกษา”

“ตอนรับอัตราจ้าง พิจารณาจากบุคลิกภาพ ประสบการณ์ ผลงานทาง วิชาการที่ ผลงานอื่นๆ ความภาคภูมิใจและประสบผลสำเร็จ แนวคิดแนวร่วมที่จะทำงานกับองค์การ ให้พูดในสิ่งที่ยากทำ อย่างคณิตศาสตร์มีการทดสอบการสอน ก่อนการสัมภาษณ์ (เฉพาะวิชาหลัก) ให้เขียนแผน และสอนจริง”

“การกำหนดเกณฑ์การจ้างครูอัตราจ้าง ต้องกำหนดสาขาที่ขาด ต้องการเอก อะไร แล้วกำหนดคุณสมบัติให้ตรงตามความต้องการ มีการทดสอบ และการสอบสัมภาษณ์ โดยการสร้าง หรือการเล่าเหตุการณ์ให้ ลองแก้ไขปัญหา มีห้องให้คำปรึกษา”

“มีกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน”

“เมื่อก่อนครูที่ย้ายเข้ามา จะต้องมีแฟ้มสะสมผลงาน แสดงวิสัยทัศน์ การสอบสัมภาษณ์ เมื่อพิจารณาแล้วแจ้งผลการพิจารณาเลย ซึ่งทำในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษา”

“เรามีระบบการประเมินคุณภาพของโรงเรียน และเชื่อมโยงกับการประเมินครู และการประเมินการเลื่อนเงินเดือน”

“แรงจูงใจ เช่น ความก้าวหน้าเชิงวิชาการ การประเมินผลการเลื่อนเงินเดือน เป็นแบบเฉลี่ยทั้งโรงเรียน ไม่มีการตัดจากผลงานที่โดดเด่น สิ่งที่ยากได้โอกาสในการพัฒนา การสร้างสภาพแวดล้อม หอพัก ให้ความรู้สึกเหมือนพื้นที่ส่วนตัว”

“ความพร้อมของอุปกรณ์ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกครบ เอื้อต่อการทำงาน”

“... และมีสวัสดิการอาหาร หอพัก”

“อุปกรณ์พร้อม โรงเรียนพร้อม”

ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำรงรักษาครู

ผลการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการเกี่ยวกับการสรรหาครู บ่งชี้ว่าการสร้างแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำรงรักษาครูของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและคงอยู่ในโรงเรียนอย่างยั่งยืน ดังแสดงรายละเอียดไว้ต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเงิน เช่น ค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ อาทิ ค่าสอนคลินิกพิเศษนอกเวลา
2. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับเงิน ประกอบด้วย

2.1 ความพร้อมในด้านต่างๆ ของโรงเรียน เช่น ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้เรียน งบประมาณ สวัสดิการทางวิชาการ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก สิ่งแวดล้อม สาธารณูปโภค เช่น บ้านพัก อาหาร

2.1.1 ความพร้อมของโรงเรียนและผู้บริหาร อาทิ ความพร้อมด้านการบริหารจัดการ การช่วยเหลือและการส่งเสริมจากผู้บริหาร และความเป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์

2.1.2 ความพร้อมของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานที่ดี ความร่วมมือ ความเสียสละ ทุ่มเท ความมุมานะ ความรักสามัคคี ความใกล้ชิดสนิทสนม

2.1.3 ความพร้อมของผู้เรียน ผู้เรียนมีความตั้งใจเรียนดีมาก มีพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และความสามารถพิเศษดี ไม่ทะเลาะเบาะแว้งกัน ไม่มีปัญหาเรื่องยาเสพติด

2.1.4 ความพร้อมของงบประมาณ สื่อ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภค สิ่งแวดล้อม ที่จะช่วยให้ครูสามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะให้กับผู้เรียนและพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ

2.1.5 ความพร้อมของสวัสดิการด้านวิชาการและโอกาสในการได้รับการพัฒนา

2.2 การได้เห็นผลสำเร็จในด้านต่างๆ เช่น โรงเรียน ตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้เรียน

2.2.1 ผลสำเร็จของโรงเรียน เริ่มจากศูนย์แต่พัฒนามาได้เร็วกว่าโรงเรียนอื่นๆ
ฝ่าฟันจนเป็นที่ 2 ของประเทศ

2.2.2 ผลสำเร็จของตนเอง การรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง

2.2.3 ผลสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน

2.2.4 ผลสำเร็จของผู้เรียน การได้เห็นความเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนที่ได้จากการ
สังเกตและจากการสะท้อนความเห็น (Feedback) จากผู้ปกครอง บริหารจัดการเวลา ช่วยเหลือตนเองได้
ความรักสามัคคี ความใกล้ชิดสนิทสนม

2.3 คุณลักษณะที่โดดเด่นของครู อาทิ ความมีอุดมการณ์ ความเสียสละ ความมุ่งมั่น
ทุ่มเท ความร่วมมือ ความรักในองค์กร และความรักในอาชีพ

2.4 ความภาคภูมิใจของครูที่มีต่อตนเอง โรงเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้เรียน อาทิ
การที่มีโอกาสได้ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนที่มีคุณสมบัติพิเศษ พัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ เนื่องจาก
ครูมีวุฒิการศึกษาตรงกับสาขาวิชาที่สอนและความพร้อมในด้านต่างๆของโรงเรียน

2.5 วิธีจัดการกับปัญหาโดยใช้การสื่อสาร พูดคุย สนทนา ทำความเข้าใจ ไม่บังคับ
ชื่นชม ยอมรับฟัง ยอมรับผิด ปรับตัว ยืดหยุ่น

2.6 ความยุติธรรมในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ความดีความชอบ

2.7 ความเหมาะสมของการจัดชั้นเรียน การกำหนดจำนวนผู้เรียนต่อห้อง

2.8 ความเป็นเครือข่าย รวมถึงการได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือด้านวิชาการและ
ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายทางทั้งภายในและภายนอกกลุ่มโรงเรียนที่เข้มแข็ง

2.9 เหตุผลส่วนตัว เช่น ความสะดวกในการเดินทาง มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ โรงเรียน
อยู่ใกล้บ้าน ได้กลับมาดูแลบิดามารดา ครอบครัว ได้อยู่ร่วมกับครอบครัว ความชอบส่วนตัว

ดังข้อมูลยืนยันที่คัดมาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“คิดแล้วได้ทำ ได้รับการสนับสนุนแนวคิดจากผู้บริหาร”

“ผู้บริหารเปิดโอกาสให้โชว์ความสามารถได้เต็มที่”

“การสนับสนุนพร้อม”

“ระบบการจัดการภาพรวมมีความเป็นองค์กรที่ดี”

“มีผู้บริหารเป็นขวัญกำลังใจ”

“มีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือกัน มีความเป็นทีม”

“ชอบทีม ความผูกพัน”

“เพื่อนดี คุณครูอยู่กันแบบพี่น้อง”

“เพื่อนร่วมงาน พี่น้อง ทีมดี เพื่อนๆให้ความร่วมมือดี”

“Team work ดี เข้าใจกัน ฟังกัน ช่วยเหลือกัน คุยกันได้”

“ประทับใจการช่วยเหลือกันของครู รุ่นน้อง ความสามัคคี”

“เพื่อนร่วมงานอยู่ด้วยกันแล้วเข้าใจกัน มีเหตุผล”

“เด็กๆน่ารัก”

“ความประทับใจ คือ เด็กพร้อมมาก”

“ผู้สัมภาษณ์: มีอะไรอีกไหมคะ เหตุผลที่อาจารย์ยังอยู่ที่นี่

ครู: เด็กที่นี่พร้อม พร้อมทุกอย่าง อยู่ที่ตัวเราว่าเราจะพร้อมขนาดไหน”

“ชอบ เพราะ เด็กเก่ง สอนง่าย ความประพฤติเรียบร้อย”

“นักเรียนมีคุณภาพ ... และเราสามารถพัฒนา เด็กนักเรียนรับรู้เร็ว”

“ได้ใช้ศักยภาพเต็มที่ มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเอื้อต่อการทำงาน”

“อุปกรณ์พร้อม สิ่งแวดล้อมดี”

“โรงเรียนจุฬาภรณ มีเครื่องมือพร้อม สามารถลงมือปฏิบัติจริงได้”

“ไม่มีปัญหาในการสอน ที่นี่พร้อมทุกอย่างมาก ทางด้านสื่อที่พร้อมมาก

โรงเรียนจุฬาภรณทำได้ มีงบประมาณเพียงพอ ในการสอนวิทยาศาสตร์ก็จะเน้นปฏิบัติการอยู่แล้ว คือ ให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติจริงๆ ค้นหาคำตอบด้วยตัวเองคือตรงนี้มีการสนับสนุน เรื่องซื้ออุปกรณ์พร้อม”

“ที่นี่พร้อมทุกอย่าง สื่อ อุปกรณ์ งบประมาณ จากที่โรงเรียนเคยเคยสอน โรงเรียนเดิมไม่มีอะไรเลยเด็กทำการทดลองยังทำไม่ได้สั่งซื้อของก็ย้งลำบากในเรื่องของการสืบค้น อินเทอร์เน็ตคงเป็นไป”

“ภูมิใจได้สร้างเด็ก พลังจากเหล่าคุณครู เช่น ความเสียสละ”

“ครูผู้สอนมีความอดทน มีความเสียสละ และความทุ่มเทในการสอน”

“ชอบเด็กๆสอนง่าย พุดครั้งเดียวเขาเข้าใจ”

“นักเรียนเก่ง เรียบร้อย ไม่มีเรื่องทะเลาะวิวาท”

“ภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนโรงเรียน”

“โรงเรียนได้รับความเชื่อมั่นสูง”

“โรงเรียนจุฬาภรณเกิดหลัง แต่ตอนนี้พัฒนาไปจนล้ำหน้าแล้ว มีความภูมิใจ”

“นิยามความเป็นโรงเรียนจุฬาภรณ คือ สามัคคี ทีม ร่วมแรงร่วมใจ ร่วมมือ”

“สถิติการเข้าศึกษาเยอะขึ้นทุกปี สถานศึกษามีความน่าเชื่อถือ”

“ผู้ให้ข้อมูล (ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา) มีความภาคภูมิใจในสถานศึกษามาก มีการชมนักเรียนบ่อยครั้ง มีความประทับใจที่โรงเรียนสามารถพัฒนาเด็กได้อย่างเต็มศักยภาพ ได้รับความร่วมมือจากเด็กดี เสียงสะท้อนที่เกิดจากผู้ปกครองเป็นไปในทิศทางที่ดี (เหมือนได้ลูกคนใหม่ เด็กช่วยเหลือพ่อแม่ มีทักษะมากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี”

“ความรักความสามัคคีของครู”

“มองว่าเราแตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป เป็นโรงเรียนเน้นวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เด็กเก่ง เนื่องจากเป็นเด็กที่คัดมา”

“ถ้าอยู่ในเครือข่ายภรณ์ก็สนุกอยู่ครับ เพราะว่าเวลาที่ไปคัดข้อสอบทำอะไรที่เป็นของกลุ่มนะครับ ทุกๆภรณ์จะรู้จักกัน”

“เดินทางง่าย สะดวก”

“ชอบอยู่โรงเรียนประจำ เพราะชอบออกกำลังกายตอนเย็น”

“สำหรับหนู ไม่ได้มองว่ามีแรงจูงใจอะไร เราทำงาน สนุกในการทำงาน เราชักในการทำงาน รักในองค์กร เรามีสวัสดิการ คือ เราไม่ยึดติดอะไรเท่าไร แต่เห็นผอ.บอกว่าคณะกรรมการที่ท่านเป็นกรรมการท่านว่าจะดูแลแต่เราไม่ได้คาดหวังอะไร แต่โดยส่วนตัวที่อยู่ได้นาน คือ หนึ่ง อยู่ใกล้บ้าน”

“มีแฟนทำงานที่จังหวัดนี้ เลยตั้งรกรากอยู่ที่นี้”

จากข้อมูลทั้งหมดที่กล่าวก่อนหน้าสามารถวิเคราะห์และสรุปให้เห็นถึงประเด็นสำคัญต่อไปนี้ คือ ปัญหาด้านการสรรหาครู ความต้องการด้านการสรรหาครู และปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการสรรหาครู เพื่อใช้ในการสังเคราะห์แนวทางการสรรหาครูในสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ฯ และการตอบสนองต่อความต้องการการสรรหาครู การนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จในการสรรหาครู และการนำไปสู่การแก้ปัญหาด้านการสรรหาครู เพื่อใช้ในการสังเคราะห์รูปแบบการสรรหาครูในสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ฯ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ปัญหาด้านการสรรหาครู ความต้องการด้านการสรรหาครู และปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการสรรหาครูมีดังนี้

1.1 ปัญหาด้านการสรรหาครู ประกอบด้วยประเด็นปัญหา 13 ประเด็น คือ

1.1.1 การดำเนินการสรรหาครูดำเนินการผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยการพิจารณาของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) และใช้หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาครูร่วมกับโรงเรียนปกติ ประกอบกับการเรียกบรรจุที่เรียกตามลำดับการขึ้นบัญชี ทำให้กระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีความล่าช้า อีกทั้งยังส่งผลให้ครูที่บรรจุใหม่มีคุณลักษณะที่ไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียนและขาดความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมและระบบงานของโรงเรียน

1.1.2 โรงเรียนไม่ได้โอกาสในการมีส่วนร่วมคัดเลือกครูบรรจุใหม่หรือครูที่ขอย้ายมาจากสถานศึกษาอื่น ทำให้ครูที่บรรจุใหม่ขาดความรู้ ความสามารถ และทักษะตามที่โรงเรียนต้องการ ส่วนครูที่ย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นก็ไม่สามารถสอนหรือปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของโรงเรียนได้

1.1.3 กระบวนการย้ายทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมจากระบบอุปถัมภ์และการเรียกเงินกินเปล่า ทำให้ไม่ได้คนดี คนเก่งเข้ามาในระบบ

1.1.4 การวางแผนอัตรากำลังในระยะยาวและการชำระรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่งไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จได้ในทางปฏิบัติ ตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้ เนื่องจากการสรรหาครูยังต้องอิงกับการดำเนินการสรรหาจากส่วนกลางและหลักเกณฑ์และวิธีการในรูปแบบเดิม

1.1.5 กระบวนการสรรหาและการย้ายในรูปแบบเดิมได้ครูไม่ตรงตามความต้องการ ส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของโรงเรียนได้ มีอัตราการย้ายและลาออกมาก

1.2 ความต้องการด้านการสรรหาครู ประกอบด้วยประเด็นความต้องการ 5 ประเด็น คือ

1.2.1 ความต้องการการมีส่วนร่วมในการสรรหาครู

1.2.2 ความต้องการความเป็นอิสระในการดำเนินการสรรหาครูด้วยตนเอง โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการ

1.2.3 ความต้องการที่จะสามารถกำหนดคุณสมบัติ คุณลักษณะที่ต้องการได้เอง

1.2.4 ความต้องการที่จะกำหนดรูปแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่หลากหลายได้เอง

1.2.5 ความต้องการด้านแรงจูงใจ

1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการสรรหาครู สรุปเป็นปัจจัยสำคัญได้ 4 ปัจจัย ดังนี้

1.3.1 หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาครูที่หลากหลาย เหมาะสม และเป็นธรรม

1.3.2 นโยบายของกลุ่มโรงเรียนในการบริหาร กำกับ ติดตาม และตัดสินใจในรูปคณะกรรมการ

1.3.3 โครงสร้างและระบบการบริหารของโรงเรียนที่ดีและชัดเจน

1.3.4 สิ่งจูงใจที่ดีทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

การตอบสนองต่อความต้องการการสรรหาครู การนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จในการสรรหาครู และการนำไปสู่การแก้ปัญหาด้านการสรรหาครู มีดังนี้

2.1 การตอบสนองต่อความต้องการ มี 5 ประเด็น คือ

2.1.1 การมีส่วนร่วม

2.1.2 ความเป็นอิสระ

2.1.3 การกำหนดคุณสมบัติ คุณลักษณะได้เอง

2.1.4 การกำหนดรูปแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่หลากหลาย

2.1.5 การสร้างแรงจูงใจ

2.2 การนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จในการสรรหาครูตามคุณสมบัติและคุณลักษณะ ที่ต้องการ มี 5 ประเด็น คือ

2.2.1 ความรู้ ความสามารถ และทักษะตรงตามความต้องการ

2.2.2 ความเข้าใจวัฒนธรรมและความภาคีต่อองค์กร

2.2.3 อุดมการณ์ เสียสละ มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง และทุ่มเท

2.2.4 วิสัยทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียน

2.2.5 คุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครู

2.3 การนำไปสู่การแก้ปัญหาด้านการสรรหาครู มี 4 ประเด็น คือ

2.3.1 ปัญหาจากหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาครูบรรจุใหม่

2.3.2 ปัญหาจากหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู

2.3.3 ปัญหาอื่นๆ เช่น แรงจูงใจ ความก้าวหน้า ภาระงาน และความกดดัน

2.3.4 ปัญหาจากการสรรหาครูอัตราจ้างและพนักงานราชการ

จากนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทั้งหมดมาสังเคราะห์แนวทางและรูปแบบการสรรหาครู โดยในส่วนของแนวทางหรือหลักการพื้นฐานในการสรรหาครูฯ สังเคราะห์ตามเป้าหมายเป็น 5 หลักการ และส่วนของรูปแบบการสรรหาครูฯ สังเคราะห์ตามความต้องการในการแก้ปัญหาเป็น 6 รูปแบบ ดังรายละเอียดในข้อ 3 ต่อไปนี้

3. แนวทางและรูปแบบการสรรหาครูของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่

ผลการสังเคราะห์แนวทางและรูปแบบการสรรหาครูของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ มีรายละเอียดดังนี้

แนวทางการสรรหาครู

แนวทางการสรรหาครูของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ สรุปเป็นหลักการพื้นฐานในการดำเนินการสรรหาเพื่อที่จะให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดว่าจะเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล รวม 5 หลักการ ดังนี้

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) โดยเน้นความเป็นอิสระในการสรรหาครูด้วยตนเองของโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน
2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) โดยเน้นให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสรรหาครูทั้งภายในโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอ ตรวจสอบ คัดกรอง และตัดสินใจ
3. หลักความเป็นกลาง โปร่งใส และเป็นธรรม (Transparency) โดยที่มุ่งเน้นให้มีการดำเนินการสรรหาในรูปคณะกรรมการ โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการกลางของกลุ่มโรงเรียนและคณะกรรมการโรงเรียนและมอบอำนาจในการกำหนดคุณสมบัติ คุณสมบัติของครูที่ต้องการด้วยตนเอง รวมถึงการพิจารณาและตัดสินใจ
4. หลักของการสรรหาแบบมุ่งอนาคต (Future-oriented) โดยมุ่งเน้นให้มีการวางแผนอัตรากำลังระยะยาวล่วงหน้า 5-10 ปี และกำหนดรูปแบบ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาที่หลากหลาย มีการพิจารณาแบบแยกส่วน เช่น ครูวิชาหลัก ครูวิชาเลือก
5. หลักของการสรรหาเพื่อธำรงรักษา (Recruiting for maintaining) โดยมุ่งเน้นให้มีสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครูผู้สอนคุณภาพที่สรรหามาอยู่ในระบบได้นานที่สุด เช่น การกำหนดค่าตอบแทนพิเศษหรือการให้ทุนในการพัฒนาตนเอง

ผลการสังเคราะห์แนวทางการสรรหาครูของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่
แสดงรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการสังเคราะห์แนวทางการสรรหาครูของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่

ผลการวิเคราะห์ปัญหาการสรรหาครู	ผลการวิเคราะห์ความต้องการด้านการสรรหาครู	ปัจจัยเอื้อต่อการสรรหาครู	ผลการสังเคราะห์แนวทางการสรรหาครู
การดำเนินการสรรหาครูดำเนินการผ่านสำนักงานเขตพื้นที่ โดยการพิจารณาของ กศจ. และใช้หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาครู ร่วมกับโรงเรียนปกติ ประกอบกับการเรียกบรรจุที่เรียกตามลำดับ การขึ้นบัญชี ทำให้กระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีความ ล่าช้า อีกทั้งยังส่งผลให้ครูที่บรรจุใหม่มีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะ ไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียนและขาดความรู้ความเข้าใจ ในวัฒนธรรมและระบบงานของโรงเรียน	- ความเป็นอิสระในการสรรหาครูด้วยตนเอง	หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาครูที่หลากหลาย เหมาะสม และเป็นธรรม	หลักการกระจายอำนาจ
โรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกครูบรรจุใหม่หรือครูที่ขอย้าย มาจากสถานศึกษาอื่น ทำให้ครูที่บรรจุใหม่ขาดความรู้ ความสามารถ และทักษะตามที่โรงเรียนต้องการ ส่วนครูที่ย้ายมา จากสถานศึกษาอื่นก็ไม่สามารถสอนหรือปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรม ของโรงเรียนได้	- การมีส่วนร่วมในการสรรหาครู	นโยบายของกลุ่มโรงเรียนในการบริหาร กำกับ ติดตาม และตัดสินใจ	หลักการมีส่วนร่วม
กระบวนการย้ายทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมจากระบบอุปถัมภ์ และการเรียกเงินกินเปล่า ทำให้ไม่ได้คนดี คนเก่งเข้ามาในระบบ	- การดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการในการพิจารณา คัดเลือก ตัดสินใจ กำหนดคุณสมบัติ คุณลักษณะของครู ที่ต้องการด้วยตนเอง	การบริหาร กำกับ ติดตาม และตัดสินใจในรูปแบบ คณะกรรมการ	หลักความเป็นกลางและเป็นธรรม
การวางแผนอัตรากำลังในระยะยาวและการธำรงรักษาคณดี คนเก่ง ไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จได้ในทางปฏิบัติ ตามแผนอัตรากำลัง ที่วางไว้ เนื่องจากการสรรหาครูยังต้องอิงกับการดำเนินการสรรหา จากส่วนกลางและหลักเกณฑ์และวิธีการในรูปแบบเดิม	- การวางแผนอัตรากำลังระยะยาวและกำหนดรูปแบบ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาที่หลากหลาย	โครงสร้างและระบบการบริหารของโรงเรียน ที่ดีและชัดเจน	หลักการสรรหาแบบมุ่งอนาคต
กระบวนการสรรหาและการย้ายในรูปแบบเดิม ทำให้ได้ครูที่ไม่ตรง ตามความต้องการ ส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของโรงเรียนได้ มีอัตราการย้าย และลาออกมาก	- การสร้างแรงจูงใจ	สิ่งจูงใจที่ดึงดูดที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน	หลักการสรรหาเพื่อการธำรงรักษา

รูปแบบการสรรหาครู

รูปแบบการสรรหาครูที่ตอบสนองต่อความต้องการในการมีส่วนร่วม มีความเป็นอิสระ มีการดำเนินการในรูปคณะกรรมการ การวางแผนอัตรากำลังระยะยาว และการสร้างแรงจูงใจ ตอบสนองต่อเป้าหมายความสำเร็จของการสรรหาที่มุ่งสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะตรงตามความต้องการ มีความเข้าใจวัฒนธรรมและความภาคภูมิใจต่อองค์กร มีอุดมการณ์ เสียสละ มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง และทุ่มเท มีวิสัยทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียน และมีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครู และตอบสนองต่อการแก้ปัญหาด้านการสรรหาครูในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาครูบรรจุใหม่ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู ด้านแรงจูงใจ ความก้าวหน้า ภาระงาน และความกดดัน รวมถึงด้านการสรรหาครูอัตราจ้างและพนักงานราชการของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ รวม 6 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการสรรหาจากการสอบ
2. รูปแบบการสรรหาจากผู้ได้รับทุน
3. รูปแบบการสรรหาจากการให้ทุนของโรงเรียน
4. รูปแบบการสรรหาจากการรับย้าย โอน
5. รูปแบบการสรรหาจากบุคลากรภายในโรงเรียน
6. รูปแบบการสรรหาจากการเสนอขอของโรงเรียน

โดยรายละเอียดของรูปแบบการสรรหาครูทั้ง 6 รูปแบบ ได้นำเสนอไว้ใต้ตารางวิเคราะห์รูปแบบการสรรหาครูต่อไป

ตารางที่ 7 ผลการสังเคราะห์รูปแบบการสรรหาครูของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่

ประเด็นที่ได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล	ผลการสังเคราะห์รูปแบบการสรรหาครูฯ					
	รูปแบบที่ 1 สรรหาจากการสอบ	รูปแบบที่ 2 สรรหาจากผู้ได้รับทุน	รูปแบบที่ 3 สรรหาจากการให้ทุน	รูปแบบที่ 4 สรรหาจากการรับย้าย/โอน	รูปแบบที่ 5 สรรหาจากภายในโรงเรียน	รูปแบบที่ 6 สรรหาจากการเสนอชื่อ
การตอบสนองต่อความต้องการด้านการสรรหา						
1. การมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ความเป็นอิสระ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. การดำเนินการในรูปคณะกรรมการ กำหนดคุณสมบัติ คุณลักษณะของครูที่ต้องการด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. การวางแผนอัตรากำลังระยะยาวและกำหนดรูปแบบ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาที่หลากหลาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. การสร้างแรงจูงใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
เป้าหมายความสำเร็จในการสรรหา						
1. ความรู้ ความสามารถ และทักษะตรงตามความต้องการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ความเข้าใจวัฒนธรรมและความภาคภูมิใจต่อองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. อุดมการณ์ เสียสละ มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง และทุ่มเท	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. วิสัยทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. คุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครู	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การแก้ปัญหาด้านการสรรหา						
1. ปัญหาจากหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาครูบรรจุใหม่	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ปัญหาจากหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. ปัญหาอื่นๆ: แรงจูงใจ; ความก้าวหน้า; ภาระงาน; กตสัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. ปัญหาจากการสรรหาครูอัตราจ้างและพนักงานราชการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓

รูปแบบการสรรหาจากการสอบ

1. คุณสมบัติของผู้สมัคร

1.1 คุณสมบัติทั่วไปกำหนดตามมาตรา 30 หมวด 2

1.2 คุณสมบัติเฉพาะ

1.2.1 คุณสมบัติทางการศึกษา

1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาขั้นต่ำระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร เป็นวุฒิโดยตรงหรือวุฒิทางการสอนก็ได้ แต่ต้องมีคุณสมบัติอื่นๆประกอบ ได้แก่ มีเกรดเฉลี่ยในวิชาหลัก ไม่น้อยกว่า 3.5 มีประสบการณ์การสอนหรือการทำงานดีเด่น มีผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จหรือสร้างชื่อเสียงในระดับชาติหรือนานาชาติ มีความรู้ด้านการวิจัย มีความสามารถด้านภาษาต่างประเทศและมีความสามารถด้านเทคโนโลยี หรือ

2) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร เป็นวุฒิโดยตรงหรือวุฒิทางการสอนก็ได้ โดยต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการวิจัย ด้านภาษาต่างประเทศ และด้านเทคโนโลยี หากมีคุณสมบัติอื่นๆ เพิ่มเติมตามข้อ 1 จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

1.2.2 คุณลักษณะ

1) คุณลักษณะทั่วไปที่จำเป็น

1.1) เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และแม่นยำทางวิชาการในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร

1.2) เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครู

1.3) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น และการให้คำปรึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) ความสามารถในการเผชิญและรับมือกับอุปสรรค เผชิญวิกฤติ (Adversity Quotient: AQ) และ ความฉลาดทางคุณธรรม จริยธรรม (Moral Quotient: MQ)

1.4) เป็นผู้ที่มีความรู้ที่จำเป็นเฉพาะสถานศึกษา

1.5) เป็นผู้ที่มีความรู้และเข้าใจในระบบงาน ระบบการจัดการเรียนการสอน และวัฒนธรรมของโรงเรียน

1.6) เป็นผู้มีความใฝ่หาความรู้ อุดมการณ์ มุ่งมั่น และตั้งใจทุ่มเทในการพัฒนา ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี

2) คุณลักษณะเฉพาะทาง

2.1) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการวิจัย อาทิ การเป็นที่ปรึกษาในการวิจัย การเขียน รายงานการวิจัย การเขียนบทความวิจัยเพื่อนำเสนอในการประชุมทางวิชาการ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem based learning: PBL) สะเต็มศึกษา (STEM Education) หรือ

แนวทางการศึกษาที่ได้บูรณาการความรู้ระหว่างศาสตร์วิชาต่างๆ เช่น ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (Science Technology Engineering and Mathematics Education: STEM Education) การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (Active learning) หรือการเรียนรู้แบบลงมือทำ (Learning by doing) และการทำโครงการ

2.2) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศในระดับที่ใช้งานได้อย่างน้อย 1 ภาษา โดยอาจมีผลการทดสอบทางภาษาต่างประเทศหรือประกาศนียบัตรที่ผ่านการฝึกอบรมด้านภาษาต่างประเทศมายืนยัน

2.3) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยี

3) คุณลักษณะพิเศษที่ต้องการ

3.1) เป็นผู้ที่มีทักษะพิเศษด้านการประสานงานทั้งกับเครือข่ายทางวิชาการ อื่นๆ เครือข่ายชุมชน และเครือข่ายของหน่วยงานในท้องถิ่นและในต่างประเทศ

3.2) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีแนวคิดแบบมุ่งอนาคต ทันสมัย ก้าวหน้า

3.3) เป็นผู้ที่มีทักษะชีวิตและมีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับ วัฒนธรรมความเป็นอยู่และวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียนได้

3.4) เป็นผู้ที่มีความเสียสละ อุทิศตน มีอุดมการณ์ และมีจิตสาธารณะ

3.5) เป็นผู้ที่มีความเข้าใจผู้เรียน ยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อให้เข้าถึงผู้เรียน หรือให้ผู้เรียนเข้าถึงได้ง่าย และปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเสมอภาค รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษาและเป็นแบบอย่างเรื่องการปรับตัวแก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดความใฝ่รู้ ใฝ่เรียนและเกิดความเชื่อมั่นได้

3.6) เป็นผู้ที่มีความคล่องตัว คล่องแคล่ว กระตือรือร้น พร้อมทั้งจะเรียนรู้ แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ในเชิงลึกและกว้าง และพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

3.7) เป็นผู้ที่มีความเอาใจใส่ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มุ่งมั่น ขยัน อดทน อดกลั้น เต็มใจ และทุ่มเทในการทำงาน

3.8) เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าที่จะคิด เสนอแนะ และทำในสิ่งใหม่ๆ และสามารถสร้างให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเดียวกันนี้ได้

3.9) เป็นผู้ที่มีเทคนิควิธีการ ทักษะ และความชำนาญในการถ่ายทอด ความรู้และถ่ายโอนข้อมูลไปสู่ผู้เรียนในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร

3.10) เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในระบบการศึกษาของโรงเรียน

3.11) เป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวกและทักษะในการทำงานเป็นทีมและมีตรรกะ ในการแก้ปัญหา ยึดหลักสามัคคี ช่วยเหลือ และร่วมมือในการทำงานเพื่อผลในการพัฒนาผู้เรียน

3.12) เป็นผู้ที่มีทักษะในการอำนวยความสะดวกในระหว่างกระบวนการ เรียนรู้ของผู้เรียนและพร้อมที่จะเรียนรู้ร่วมกันไปกับผู้เรียน

- 4) คุณลักษณะที่อาจได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ
- 4.1) เป็นผู้ที่ได้รับทุนการศึกษาที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่สมัคร
 - 4.2) เป็นผู้ที่มีผลการเรียนในระดับเกียรตินิยมหรือมีผลการเรียนในระดับดีเด่นในสาขาวิชาที่รับสมัคร โดยมีคะแนนเฉลี่ยในวิชาหลักตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไป
 - 4.3) เป็นผู้ที่มีผลงานวิจัย หรือนวัตกรรม หรือ ผลงานทางด้านวิชาการเป็นที่ประจักษ์ อาทิ การได้รับรางวัลหรือเกียรติบัตร ซึ่งผ่านการรับรองจากสถาบันที่มีชื่อเสียงทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ และตรงตามความต้องการของโรงเรียน
 - 4.4) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในการทำงานเฉพาะทางเป็นที่ประจักษ์ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ และตรงตามความต้องการของโรงเรียน
 - 4.5) เป็นผู้ที่ผ่านมาการฝึกอบรมจากสถาบันที่มีชื่อเสียงทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ โดยมีประกาศนียบัตรรับรอง
 - 4.6) เป็นผู้ที่เคยปฏิบัติงานหรือกำลังปฏิบัติงานในโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดี

2. หลักเกณฑ์และวิธีการ

2.1 หลักเกณฑ์

- 2.1.1 การสอบข้อเขียน (60%) วัดคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน
 - 1) ข้อสอบแบบปรนัย โดยเน้นวัดความรู้ในเนื้อหาวิชาเอกที่รับสมัคร
 - 2) ข้อสอบแบบอัตนัย โดยเน้นวัดความคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์
- 2.1.2 การสอบสัมภาษณ์ (20%) วัดคุณลักษณะเฉพาะหรือคุณลักษณะพิเศษที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา
 - 1) ผลการเรียน
 - 2) ประสบการณ์
 - 3) การทดสอบทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาและกระบวนการแก้ปัญหาจากกรณีศึกษา การให้คำแนะนำ ชี้แนะผู้เรียน
 - 4) บุคลิกภาพลักษณะท่าทางการวางตัว ไหวพริบ ปฏิภาณ ความเป็นต้นแบบ และเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสาธารณะ ความขยัน กระตือรือร้น
 - 5) ทศนคติ ใจรักเด็กและรักความเป็นครู
 - 6) คุณธรรม จริยธรรม
 - 7) ความสามารถพิเศษ
- 2.1.3 การทดสอบสอนในวิชาที่รับสมัคร (10%) เพื่อวัดทักษะการถ่ายทอดความรู้
- 2.1.4 การนำเสนอผลงาน (10%)

2.2 วิธีการ

วิธีการสรรหาครู แบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการตรวจสอบคุณสมบัติ ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการสอบ และขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการคัดเลือก ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการตรวจสอบคุณสมบัติ

1) สถานศึกษา

1.1) ฝ่ายบุคลากรสถานศึกษาแต่ละแห่งดำเนินการสำรวจอัตรากำลังที่ต้องการ วางแผนอัตรากำลัง และจัดทำคำขออัตรากำลังครู

1.2) คณะกรรมการสถานศึกษาตรวจสอบและพิจารณารับรองความถูกต้องของคำขออัตรากำลังครูให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังที่วางไว้

1.3) ฝ่ายบุคลากรสถานศึกษาจัดส่งคำขอลงถึงฝ่ายรับสมัครส่วนกลาง

2) ฝ่ายรับสมัครส่วนกลาง

2.1) ฝ่ายรับสมัครส่วนกลางตรวจสอบคำขอและดำเนินการประกาศรับสมัคร

2.2) ฝ่ายรับสมัครส่วนกลางตรวจสอบคุณสมบัติ คัดกรองเอกสารและหลักฐานประกอบการสมัคร และเสนอรายชื่อผู้ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติต่อคณะกรรมการกลาง

2.3) คณะกรรมการกลางพิจารณาคัดเลือกผู้ผ่านการคัดกรองคุณสมบัติ

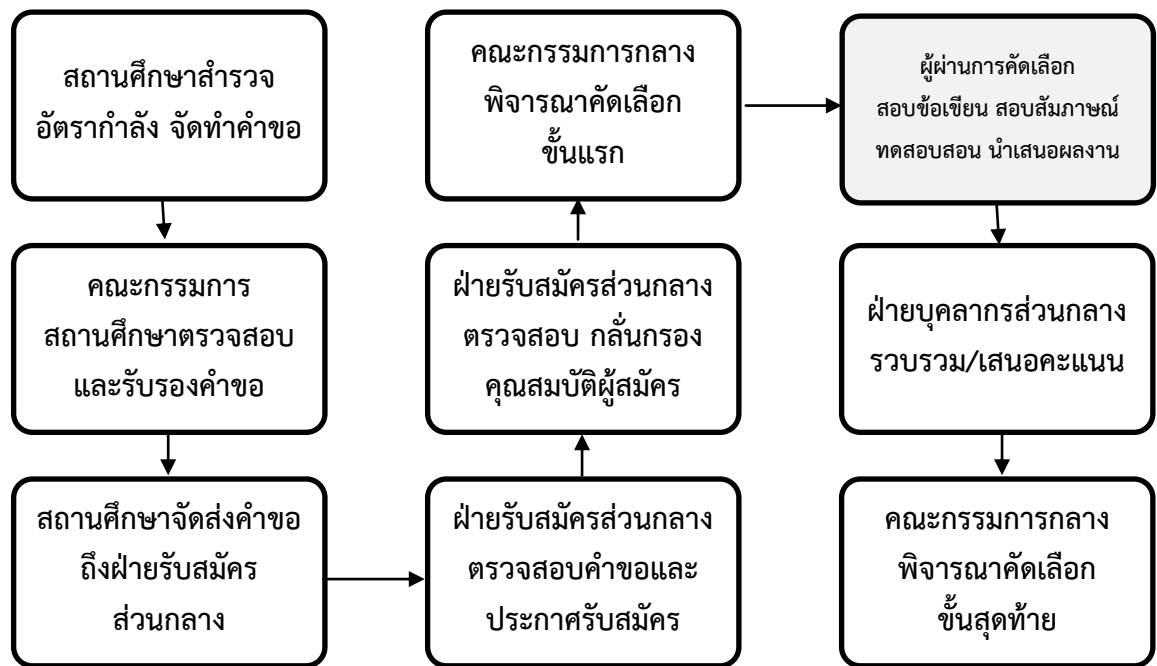
2.2.2 ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการสอบ

ในขั้นตอนนี้ ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกจากขั้นตอนที่ 1 จะเข้ารับการทดสอบใน 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนของการสอบข้อเขียนและส่วนของการสอบสัมภาษณ์

2.2.3 ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการคัดเลือก

ในขั้นตอนสุดท้าย ฝ่ายบุคลากรส่วนกลางจะรวบรวมและคำนวณผลคะแนนของผู้เข้ารับการทดสอบทั้ง 2 ส่วน เสนอต่อคณะกรรมการกลางเพื่อพิจารณาคัดเลือกในขั้นสุดท้าย ซึ่งจะถือเป็นอันสิ้นสุด แสดงในแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 1 รูปแบบการสรรหาจากการสอบ



รูปแบบการสรรหาจากผู้ได้รับทุน

1. คุณสมบัติของผู้สมัคร

1.1 คุณสมบัติทั่วไปกำหนดตามมาตรา 30 หมวด 2

1.2 คุณสมบัติเฉพาะ

1.2.1 คุณสมบัติทางการศึกษา

1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาชั้นต่ำกว่าระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร เป็นวุฒิโดยตรงหรือวุฒิทางการสอนก็ได้ แต่ต้องมีคุณสมบัติอื่นๆประกอบ ได้แก่ มีเกรดเฉลี่ยในวิชาหลัก ไม่น้อยกว่า 3.5 มีประสบการณ์การสอนหรือการทำงานดีเด่น มีผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จหรือสร้างชื่อเสียงในระดับชาติหรือนานาชาติ มีความรู้ด้านการวิจัย มีความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ และมีความสามารถด้านเทคโนโลยี หรือ

2) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร เป็นวุฒิโดยตรงหรือวุฒิทางการสอนก็ได้ โดยต้องมีความรู้ ความสามารถด้านการวิจัย ด้านภาษาต่างประเทศและด้านเทคโนโลยี หากมีคุณสมบัติอื่นๆเพิ่มเติมตามข้อ 1 จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

1.2.2 คุณลักษณะ

1) คุณลักษณะทั่วไปที่จำเป็น

- 1.1) เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และแม่นยำทางวิชาการในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร
- 1.2) เป็นผู้ที่มีความคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครู
- 1.3) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่นและการให้คำปรึกษา ความฉลาด ทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) ความสามารถในการเผชิญและรับมือกับอุปสรรค เผชิญวิกฤติ (Adversity Quotient: AQ) และ ความฉลาดทางคุณธรรม จริยธรรม (Moral Quotient: MQ)
- 1.4) เป็นผู้ที่มีความรู้ที่จำเป็นเฉพาะสถานศึกษา
- 1.5) เป็นผู้ที่มีความรู้และเข้าใจในระบบงาน ระบบการเรียนการสอน และ วัฒนธรรมของโรงเรียน
- 1.6) เป็นผู้ที่มีเป้าหมาย อุทิศการณ มุ่งมั่น และตั้งใจทุ่มเทในการพัฒนา ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี

2) คุณลักษณะเฉพาะทาง

- 2.1) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการวิจัย อาทิ การเป็นที่ปรึกษาในการวิจัย การเขียน รายงานการวิจัย การเขียนบทความวิจัยเพื่อนำเสนอในการประชุมทางวิชาการ การเรียนรู้โดยใช้ ปัญหาเป็นฐาน (Problem based learning: PBL) สะเต็มศึกษา (STEM Education) หรือแนวทางการศึกษาที่ได้ บูรณาการความรู้ระหว่างศาสตร์วิชาต่างๆ เช่น ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และ เทคโนโลยี (Science Technology Engineering and Mathematics Education: STEM Education) การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (Active learning) หรือการเรียนรู้แบบลงมือทำ (Learning by doing) และการทำ โครงการ
 - 2.2) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศในระดับที่ใช้งานได้อย่างน้อย 1 ภาษา โดยอาจมีผลการทดสอบทางภาษาต่างประเทศหรือประกาศนียบัตรที่ผ่านการฝึกอบรม ด้านภาษาต่างประเทศมายืนยัน
 - 2.3) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยี
- #### 3) คุณลักษณะพิเศษที่ต้องการ
- 3.1) เป็นผู้ที่มีทักษะพิเศษด้านการประสานงานทั้งกับเครือข่ายทางวิชาการ อื่นๆ เครือข่ายชุมชน และเครือข่ายของหน่วยงานในท้องถิ่นและในต่างประเทศ
 - 3.2) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีแนวคิดแบบมุ่งอนาคต ทันสมัย ก้าวหน้า
 - 3.3) เป็นผู้ที่มีทักษะชีวิตและมีมนุษยสัมพันธ์ดีสามารถปรับตัวให้เข้ากับ วัฒนธรรมความเป็นอยู่และวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียนได้

- 3.4) เป็นผู้ที่มีความเสียสละ อุทิศตน มีอุดมการณ์ และมีจิตสาธารณะ
- 3.5) เป็นผู้ที่มีความเข้าใจผู้เรียน ยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อให้เข้าถึงผู้เรียน หรือให้ผู้เรียนเข้าถึงได้ง่าย และปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเสมอภาค รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษาและเป็นแบบอย่างเรื่องการปรับตัวแก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดความรู้ใฝ่เรียนและเกิดความเชื่อมั่นได้
- 3.6) เป็นผู้ที่มีความคล่องตัว คล่องแคล่ว กระตือรือร้น พร้อมทั้งจะเรียนรู้แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ในเชิงลึกและกว้าง และพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- 3.7) เป็นผู้ที่มีความเอาใจใส่ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มุ่งมั่น ขยัน อดทน อดกลั้น เต็มใจ และทุ่มเทในการทำงาน
- 3.8) เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าที่จะคิด เสนอแนะ และทำในสิ่งใหม่ๆ และสามารถสร้างให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเดียวกันนี้ได้
- 3.9) เป็นผู้ที่มีเทคนิควิธีการ ทักษะ และความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้ และถ่ายโอนข้อมูลไปสู่ผู้เรียนในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร
- 3.10) เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในระบบการศึกษาของโรงเรียน
- 3.11) เป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวกและทักษะในการทำงานเป็นทีมและมีตรรกะในการแก้ปัญหา ยึดหลักสามัคคี ช่วยเหลือ และร่วมมือในการทำงานเพื่อผลในการพัฒนาผู้เรียน
- 3.12) เป็นผู้ที่มีทักษะในการอำนวยความสะดวกในระหว่างกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและพร้อมที่จะเรียนรู้ร่วมกันไปกับผู้เรียน
- 4) คุณลักษณะที่รับพิจารณาเป็นพิเศษ
- เป็นผู้ที่ได้รับทุนการศึกษาจากแหล่งทุนที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานหรือสถาบันที่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ อาทิ
- 4.1) ทุนมูลนิธิส่งเสริมโอลิมปิกวิชาการและพัฒนามาตรฐานวิทยาศาสตร์ศึกษา ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนากรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ (สอวน.)
- 4.2) ทุนโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค./พสวท.) ระดับ Premium หรือ Super Premium
- 4.3) ทุนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. หลักเกณฑ์และวิธีการ

2.1 หลักเกณฑ์

2.1.1 การสอบสัมภาษณ์ (80%) วัดคุณลักษณะเฉพาะหรือคุณลักษณะพิเศษที่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

- 1) วัดความรู้ในเนื้อหาวิชาเอกที่รับสมัคร

- 2) วัดความคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์
- 3) ผลการเรียนรู้และประสบการณ์
- 4) การทดสอบทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาและกระบวนการแก้ปัญหา
จากกรณีศึกษา การให้คำแนะนำ ชี้แนะผู้เรียน
- 5) บุคลิกภาพลักษณะท่าทางการวางตัว ไหวพริบ ปฏิภาณ ความเป็นต้นแบบ
และเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสาธารณะ ความขยัน กระตือรือร้น
- 6) ทศนคติ ใจรักเด็ก และรักความเป็นครู
- 7) คุณธรรม จริยธรรม
- 8) ความสามารถพิเศษ

2.1.2 การทดสอบสอนในวิชาที่รับสมัคร (10%) เพื่อวัดทักษะการถ่ายทอดความรู้

2.1.3 การนำเสนอผลงานที่สร้างชื่อเสียง (10%)

2.2 วิธีการ

วิธีการสรรหาครู แบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการตรวจสอบคุณสมบัติ ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการสอบ และขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการคัดเลือก ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการตรวจสอบคุณสมบัติ

1) สถานศึกษา

1.1) ฝ่ายบุคลากรสถานศึกษาแต่ละแห่งดำเนินการสำรวจอัตรากำลังที่ต้องการ วางแผนอัตรากำลัง และจัดทำคำขออัตรากำลังครู

1.2) คณะกรรมการสถานศึกษาตรวจสอบและพิจารณารับรองความถูกต้องของคำขออัตรากำลังครูให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังที่วางไว้

1.3) ฝ่ายบุคลากรสถานศึกษาจัดส่งคำขอถึงฝ่ายรับสมัครส่วนกลาง

2) ฝ่ายรับสมัครส่วนกลาง

2.1) ฝ่ายรับสมัครส่วนกลางตรวจสอบคำขอและดำเนินการประกาศรับสมัคร

2.2) ฝ่ายรับสมัครส่วนกลางตรวจสอบคุณสมบัติและคัดกรองเอกสารหลักฐานประกอบการสมัคร และเสนอรายชื่อผู้ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติต่อคณะกรรมการกลาง

2.3) คณะกรรมการกลางพิจารณาคัดเลือกผู้ผ่านการคัดกรองคุณสมบัติ

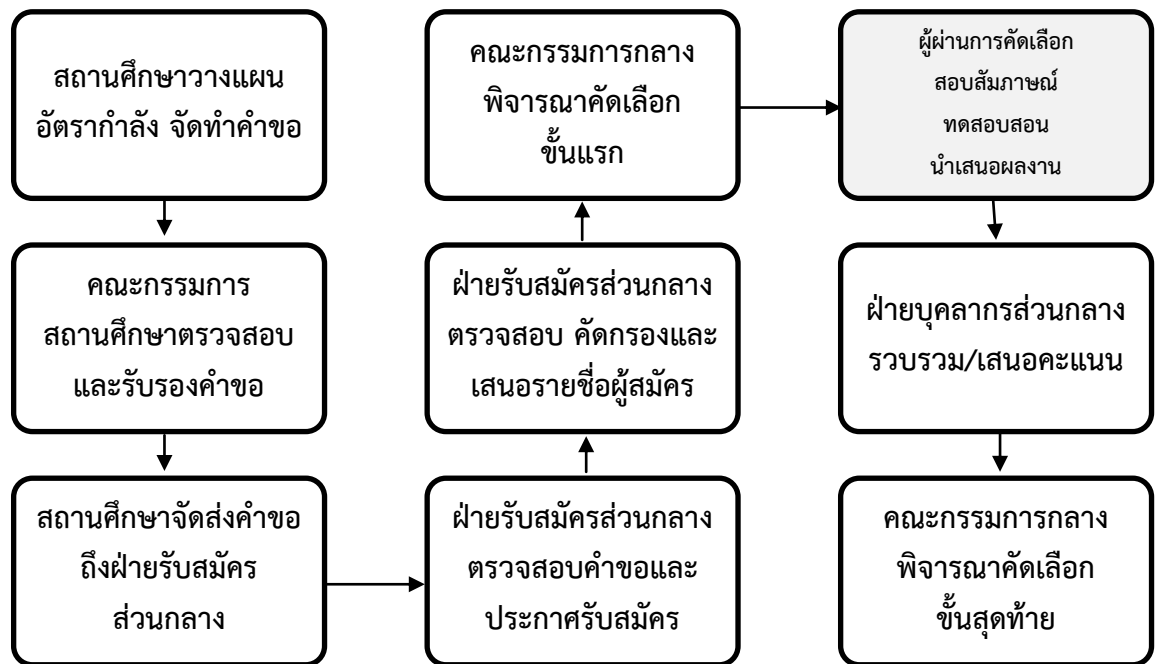
2.2.2 ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการสอบ

ในขั้นตอนนี้ ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกจากขั้นตอนที่ 1 จะเข้ารับการทดสอบใน 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนของการสอบข้อเขียนและส่วนของการสอบสัมภาษณ์

2.2.3 ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการคัดเลือก

ในขั้นตอนสุดท้าย ฝ่ายบุคลากรส่วนกลางจะรวบรวมและคำนวณผลคะแนนของผู้เข้ารับการทดสอบทั้ง 2 ส่วน เสนอต่อคณะกรรมการกลางเพื่อพิจารณาคัดเลือกในขั้นสุดท้าย ซึ่งจะถือเป็นอันสิ้นสุด แสดงในแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 2 รูปแบบการสรรหาจากผู้ได้รับทุน



รูปแบบการสรรหาจากการให้ทุนของโรงเรียน

1. คุณสมบัติของผู้สมัครรับทุน (นอกเหนือจากคุณสมบัติทั่วไปหรือคุณสมบัติเฉพาะที่กำหนดไว้ในรูปแบบที่ 1)

1.1 ทุนการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

1.1.1 เป็นผู้เรียนที่ปัจจุบันกำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และมีระดับผลการเรียนในระดับดี โดยมีเกรดเฉลี่ยในวิชาหลักตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป

1.1.2 เป็นผู้เรียนปัจจุบันที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

1.1.3 เป็นผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่บริการที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

1.2 ทุนการศึกษาระดับอุดมศึกษา

1.2.1 ผู้เรียนของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยที่จะจบการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

1.2.2 เป็นผู้เรียนในมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในพื้นที่บริการและกำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 1

2. หลักเกณฑ์และวิธีการ

2.1 หลักเกณฑ์

ใช้การสอบสัมภาษณ์ เกณฑ์ผ่าน 80% วัตถุประสงค์เฉพาะหรือคุณลักษณะพิเศษที่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ได้แก่

2.1.1 ความรู้ในเนื้อหาวิชา

2.1.2 ความคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์

2.1.3 ผลการเรียนรู้

2.1.4 ทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาและกระบวนการแก้ปัญหาจากกรณีศึกษา

2.1.5 บุคลิกภาพลักษณะท่าทางการวางตัว ไหวพริบ ปฏิภาณ ความเป็นต้นแบบ และเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสาธารณะ ความขยัน กระตือรือร้น

2.1.6 ทศนคติ ใจรักเด็ก และรักความเป็นครู

2.1.7 คุณธรรม จริยธรรม

2.1.8 ความสามารถพิเศษ

2.2 วิธีการ

วิธีการสรรหาผู้รับทุน แบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการตรวจสอบคุณสมบัติ ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการสอบสัมภาษณ์ และขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการคัดเลือก ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการตรวจสอบคุณสมบัติ

1) สถานศึกษา

1.1) ฝ่ายบุคลากรสถานศึกษาแต่ละแห่งดำเนินการสำรวจอัตรากำลังที่ต้องการ วางแผนอัตรากำลัง และจัดทำคำขออัตรากำลังครู

1.2) คณะกรรมการสถานศึกษาตรวจสอบและพิจารณารับรองความถูกต้องของคำขออัตรากำลังครูให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังที่วางไว้

1.3) ฝ่ายบุคลากรสถานศึกษาจัดส่งคำขอลงฝ่ายรับสมัครส่วนกลาง

2) ฝ่ายรับสมัครส่วนกลาง

2.1) ฝ่ายรับสมัครส่วนกลางตรวจสอบคำขอและดำเนินการประกาศรับสมัคร

2.2) ฝ่ายรับสมัครส่วนกลางตรวจสอบคุณสมบัติ คัดกรองเอกสารและหลักฐานประกอบการสมัคร และเสนอรายชื่อผู้ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติต่อคณะกรรมการกลาง

2.3) คณะกรรมการกลางพิจารณาคัดเลือกผู้ผ่านการคัดกรอง

คุณสมบัติ

2.2.2 ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการสอบสัมภาษณ์

ในขั้นตอนนี้ ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกจากขั้นตอนที่ 1 จะเข้าสอบสัมภาษณ์

2.2.3 ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการคัดเลือก

ในขั้นตอนนี้สุดท้าย ฝ่ายบุคลากรส่วนกลางจะรวบรวมและคำนวณผลคะแนนของผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์ เสนอต่อคณะกรรมการกลาง เพื่อพิจารณาคัดเลือกในขั้นสุดท้าย ถือเป็นอันสิ้นสุด

3. คุณสมบัติของสถานศึกษาที่จะสมัครเข้าศึกษา

3.1 มหาวิทยาลัยภายในประเทศที่อยู่ในพื้นที่บริการและเปิดทำการสอนในสาขาวิชาที่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน

3.2 มหาวิทยาลัยในต่างประเทศที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจาก ก.พ. และเปิดทำการสอนในสาขาวิชาที่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน โดยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการโรงเรียน

4. สาขาวิชาที่ให้ทุน

4.1 สาขาวิชาวิทยาศาสตร์โดยตรงหรือการสอนวิทยาศาสตร์หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

4.2 สาขาวิชาคณิตศาสตร์โดยตรงหรือการสอนคณิตศาสตร์หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

4.3 สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีโดยตรงหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

5. ระยะเวลาการรับทุน

5.1 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ปริญญาตรี ใช้ระยะเวลาไม่เกิน 10 ปี

5.2 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 ถึง ปริญญาตรี ใช้ระยะเวลาไม่เกิน 7 ปี

5.3 ระดับปริญญาตรีถึงปริญญาโท ใช้ระยะเวลาไม่เกิน 6 ปี

5.4 ระดับปริญญาตรีถึงปริญญาเอก ใช้ระยะเวลาไม่เกิน 9 ปี

6. จำนวนทุน ปีละ 12 ทุน

7. ระยะเวลาการชดใช้ทุน

7.1 ระยะเวลาการชดใช้ทุน 2 เท่า หรือทำสัญญา 10 ปี

7.2 การชดใช้เงิน

8. ข้อเสนอพิเศษสำหรับครูที่มาจาก การรับทุน

8.1 วิทยฐานะ (เงิน ระยะเวลา)

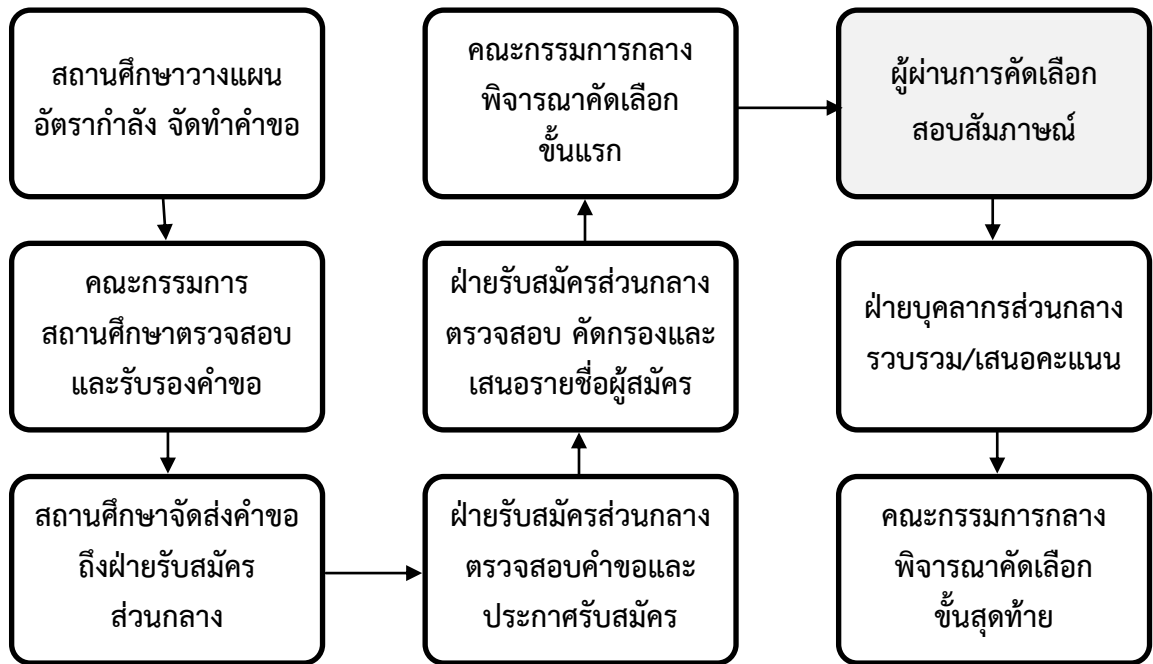
8.2 เงินเดือน

8.3 โบนัส

8.4 ค่าตอบแทนพิเศษ

8.5 ทุนฝึกอบรมหรือการนำเสนอผลงานทางวิชาการในต่างประเทศ

แผนภูมิที่ 3 รูปแบบการสรรหาจากการให้ทุนของโรงเรียน



รูปแบบการสรรหาจากการรับย้าย

1. คุณสมบัติของผู้สมัคร

1.1 คุณสมบัติทั่วไปกำหนดตามมาตรา 30 หมวด 2

1.2 คุณสมบัติเฉพาะ

1.2.1 คุณสมบัติทางการศึกษา

1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาชั้นต่ำกว่าระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร เป็นวุฒิโดยตรงหรือวุฒิทางการสอนก็ได้ แต่ต้องมีคุณสมบัติอื่นๆประกอบ ได้แก่ มีเกรดเฉลี่ยในวิชาหลัก ไม่น้อยกว่า 3.5 มีประสบการณ์การสอนหรือการทำงานดีเด่น มีผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จหรือสร้างชื่อเสียงในระดับชาติหรือนานาชาติ มีความรู้ด้านการวิจัย มีความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ และมีความสามารถด้านเทคโนโลยี หรือ

2) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร เป็นวุฒิโดยตรงหรือวุฒิทางการสอนก็ได้ โดยต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการวิจัย ด้านภาษาต่างประเทศและด้านเทคโนโลยี หากมีคุณสมบัติอื่นๆเพิ่มเติมตามข้อ 1 จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

2.1.1 คุณลักษณะ

1) คุณลักษณะทั่วไปที่จำเป็น

1.1) เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และแม่นยำทางวิชาการ ในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร

1.2) เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครู

1.3) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่นและการให้คำปรึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) ความสามารถในการเผชิญและรับมือกับอุปสรรค เผชิญวิกฤติ (Adversity Quotient: AQ) และ ความฉลาดทางคุณธรรม จริยธรรม (Moral Quotient: MQ)

1.4) เป็นผู้ที่มีความรู้ที่จำเป็นเฉพาะสถานศึกษา

1.5) เป็นผู้ที่มีความรู้และเข้าใจในระบบงาน ระบบการเรียนการสอน และ วัฒนธรรมของโรงเรียน

1.6) เป็นผู้ที่มีเป้าหมาย อุดมการณ์ มุ่งมั่น และตั้งใจทุ่มเทในการพัฒนา ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี

2) คุณลักษณะเฉพาะทาง

2.1) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการวิจัย อาทิ การเป็นที่ปรึกษาในการวิจัย การเขียน รายงานการวิจัย การเขียนบทความวิจัยเพื่อนำเสนอในการประชุมทางวิชาการ การเรียนรู้โดยใช้ ปัญหาเป็นฐาน (Problem based learning: PBL) สะเต็มศึกษา (STEM Education) หรือแนวทางการศึกษาที่ได้ บูรณาการความรู้ระหว่างศาสตร์วิชาต่างๆ เช่น ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (Science Technology Engineering and Mathematics Education: STEM Education) การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (Active learning) หรือการเรียนรู้แบบลงมือทำ (Learning by doing) และการทำโครงการ

2.2) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศในระดับที่ใช้งานได้อย่างน้อย 1 ภาษา โดยอาจมีผลการทดสอบทางภาษาต่างประเทศหรือประกาศนียบัตรที่ผ่านการฝึกอบรม ด้านภาษาต่างประเทศมายืนยัน

2.3) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยี

3) คุณลักษณะพิเศษที่ต้องการ

3.1) เป็นผู้ที่มีทักษะพิเศษด้านการประสานงานทั้งกับเครือข่ายทางวิชาการ อื่นๆ เครือข่ายชุมชน และเครือข่ายของหน่วยงานในท้องถิ่นและในต่างประเทศ

3.2) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีแนวความคิดแบบมุ่งอนาคต ทันสมัย ก้าวหน้า

3.3) เป็นผู้ที่มีทักษะชีวิตและมีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับ วัฒนธรรมความเป็นอยู่และวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียนได้

3.4) เป็นผู้ที่มีความเสียสละ อุทิศตน มีอุดมการณ์ และมีจิตสาธารณะ

3.5) เป็นผู้ที่มีความเข้าใจผู้เรียน ยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อให้เข้าถึงผู้เรียน หรือให้ผู้เรียนเข้าถึงได้ง่าย และปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเสมอภาค รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษาและ

เป็นแบบอย่างเรื่องการปรับตัวแก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดความใฝ่รู้ ใฝ่เรียนและเกิดความเชื่อมั่นได้

3.6) เป็นผู้ที่มีความคล่องตัว คล่องแคล่ว กระตือรือร้น พร้อมที่จะเรียนรู้ แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ในเชิงลึกและกว้าง และพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

3.7) เป็นผู้ที่มีความเอาใจใส่ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มุ่งมั่น ขยัน อดทน อดกลั้น เต็มใจ และทุ่มเทในการทำงาน

3.8) เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าที่จะคิด เสนอแนะ และทำในสิ่งใหม่ๆ และสามารถสร้างให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเดียวกันนี้ได้

3.9) เป็นผู้ที่มีเทคนิควิธีการ ทักษะ และความชำนาญในการถ่ายทอด ความรู้และถ่ายโอนข้อมูลไปสู่ผู้เรียนในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร

3.10) เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในระบบการศึกษาของโรงเรียน

3.11) เป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวกและทักษะในการทำงานเป็นทีมและมีตรรกะ ในการแก้ปัญหา ยึดหลักสามัคคี ช่วยเหลือ และร่วมมือในการทำงานเพื่อผลในการพัฒนาผู้เรียน

3.12) เป็นผู้ที่มีทักษะในการอำนวยความสะดวกในระหว่างกระบวนการ เรียนรู้ของผู้เรียนและพร้อมที่จะเรียนรู้ร่วมกันไปกับผู้เรียน

4) คุณลักษณะที่อาจได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

4.1) เป็นผู้ที่ได้รับทุนการศึกษาที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่สมัคร

4.2) เป็นผู้ที่มีผลการเรียนในระดับเกียรตินิยมหรือมีผลการเรียนในระดับ ดีเด่นในสาขาวิชา ที่รับสมัคร โดยมีคะแนนเฉลี่ยในวิชาหลัก ตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไป

4.3) เป็นผู้ที่มีผลงานวิจัย หรือนวัตกรรม หรือ ผลงานทางด้านวิชาการ เป็นที่ประจักษ์ อาทิ การได้รับรางวัลหรือเกียรติบัตร ซึ่งผ่านการรับรองจากสถาบันที่มีชื่อเสียงทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ และตรงตามความต้องการของโรงเรียน

4.4) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญการ หรือมีความเชี่ยวชาญ เฉพาะทาง เป็นที่ประจักษ์ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติตรงตามความต้องการของโรงเรียน

4.5) เป็นผู้ที่ผ่านมาการฝึกอบรมจากสถาบันที่มีชื่อเสียงทั้งในระดับชาติและ ระดับนานาชาติตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ โดยมีประกาศนียบัตรรับรอง

4.6) เป็นผู้ที่เคยปฏิบัติงานหรือกำลังปฏิบัติงานในโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬารณราชมหาวิทยาลัยที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดี

2. หลักเกณฑ์และวิธีการ

2.1 หลักเกณฑ์

2.1.1 ใช้การสัมภาษณ์ เกณฑ์ผ่าน 80% วัดคุณลักษณะเฉพาะหรือคุณลักษณะ พิเศษ ที่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

2.1.2 ประสบการณ์และความสามารถพิเศษ (40%)

2.1.3 การทดสอบทักษะในการสอน การวิเคราะห์ปัญหาและกระบวนการแก้ปัญหา จากกรณีศึกษา การให้คำแนะนำ ชี้แนะผู้เรียน (30%)

2.1.4 บุคลิกภาพลักษณะท่าทางการวางตัว ไหวพริบ ปฏิภาณ ความเป็นต้นแบบ และเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสาธารณะ ความขยัน กระตือรือร้น (15%)

2.1.5 คุณธรรม จริยธรรม ทักษะคติ และความเข้าใจในบริบทของโรงเรียน (15%)

2.2 วิธีการ

วิธีการสรรหาครูแบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการตรวจสอบคุณสมบัติ ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการสัมภาษณ์ และขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการคัดเลือก ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

2.2.1 ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการตรวจสอบคุณสมบัติ

1) สถานศึกษา

1.1) ฝ่ายบุคลากรสถานศึกษาแต่ละแห่งสำรวจอัตรากำลังที่ต้องการวางแผนอัตรากำลัง และจัดทำคำขออัตรากำลังครู

1.2) คณะกรรมการสถานศึกษาตรวจสอบและพิจารณารับรองความถูกต้อง ของคำขออัตรากำลังครูให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังที่วางไว้

1.3) ฝ่ายบุคลากรสถานศึกษาจัดส่งคำขอลงฝ่ายรับย้ายส่วนกลาง

2) ฝ่ายรับสมัครส่วนกลาง

2.1) ฝ่ายรับสมัครส่วนกลางตรวจสอบคำขอและดำเนินการประกาศรับย้าย

2.2) ฝ่ายรับย้ายส่วนกลางตรวจสอบคุณสมบัติและคัดกรองเอกสารหลักฐานประกอบการขอย้าย และเสนอรายชื่อผู้ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติต่อคณะกรรมการกลาง

2.3) คณะกรรมการกลางพิจารณาคัดเลือกผู้ผ่านการคัดกรองคุณสมบัติ

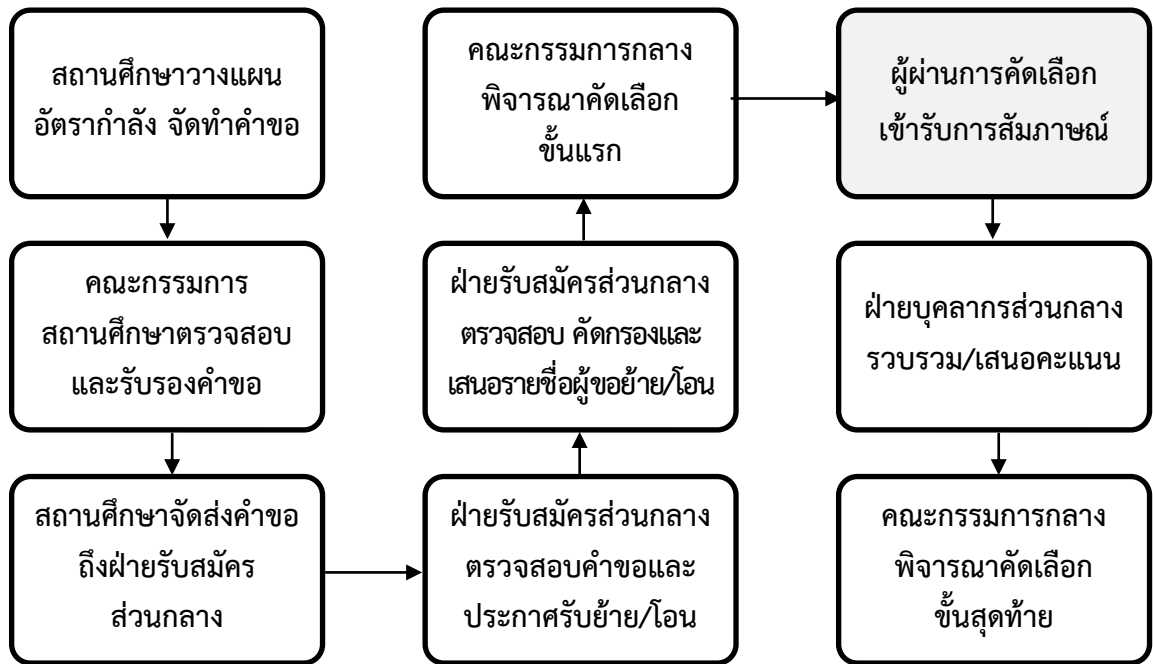
2.2.2 ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการสัมภาษณ์

ในขั้นตอนนี้ ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกจากขั้นตอนที่ 1 เข้ารับการสัมภาษณ์

2.2.3 ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการคัดเลือก

ในขั้นตอนนี้ ฝ่ายบุคลากรส่วนกลางจะรวบรวมและคำนวณผลคะแนนของผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ เสนอต่อคณะกรรมการกลางเพื่อพิจารณาคัดเลือกในขั้นสุดท้าย ถือเป็นอันสิ้นสุด

แผนภูมิที่ 4 รูปแบบการสรรหาจากการรับย้าย โอน



รูปแบบการสรรหาจากบุคลากรภายในโรงเรียน

1. คุณสมบัติของผู้สมัคร

1.1 คุณสมบัติทั่วไปกำหนดตามมาตรา 30 หมวด 2

1.2 คุณสมบัติเฉพาะ

1.2.1 คุณสมบัติทางการศึกษา

1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาชั้นต่ำกว่าระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร เป็นวุฒิโดยตรงหรือวุฒิทางการสอนก็ได้ แต่ต้องมีคุณสมบัติอื่นๆประกอบ ได้แก่ มีเกรดเฉลี่ยในวิชาหลัก ไม่น้อยกว่า 3.5 มีประสบการณ์การสอนหรือการทำงานดีเด่น มีผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จหรือสร้างชื่อเสียงในระดับชาติหรือนานาชาติ มีความรู้ด้านการวิจัย มีความสามารถด้านทักษะภาษาต่างประเทศ และมีความสามารถด้านเทคโนโลยี หรือ

2) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร เป็นวุฒิโดยตรงหรือวุฒิทางการสอนก็ได้ โดยต้องมีความรู้ ความสามารถด้านการวิจัย ด้านภาษาต่างประเทศและด้านเทคโนโลยี หากมีคุณสมบัติอื่นๆเพิ่มเติมตามข้อ 1 จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

1.2.3 คุณลักษณะ

1) คุณลักษณะทั่วไปที่จำเป็น

1.1) เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และแม่นยำทางวิชาการ ในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร

- 1.2) เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครู
- 1.3) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่นและการให้คำปรึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) ความสามารถในการเผชิญและรับมือกับอุปสรรค เผชิญวิกฤติ (Adversity Quotient: AQ) และ ความฉลาดทางคุณธรรม จริยธรรม (Moral Quotient: MQ)
- 1.4) เป็นผู้ที่มีความรู้ที่จำเป็นเฉพาะสถานศึกษา
- 1.5) เป็นผู้ที่มีความรู้และเข้าใจในระบบงาน ระบบการจัดการเรียน การสอน และวัฒนธรรมของโรงเรียน
- 1.6) เป็นผู้ที่มีเป้าหมาย อุดมการณ์ มุ่งมั่น และตั้งใจทุ่มเทในการพัฒนา ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี

2) คุณลักษณะเฉพาะทาง

- 2.1) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการวิจัย อาทิ การเป็นที่ปรึกษาในการวิจัย การเขียน รายงานการวิจัย การเขียนบทความวิจัยเพื่อนำเสนอในการประชุมทางวิชาการ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหา เป็นฐาน (Problem based learning: PBL) สะเต็มศึกษา (STEM Education) หรือแนวทางการศึกษา ที่ได้บูรณาการความรู้ระหว่างศาสตร์วิชาต่างๆ เช่น ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (Science Technology Engineering and Mathematics Education: STEM Education) การเรียนรู้ เชิงปฏิบัติการ (Active learning) หรือการเรียนรู้แบบลงมือทำ (Learning by doing) และการทำโครงการ
 - 2.2) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศในระดับที่ใช้งานได้อย่างน้อย 1 ภาษา โดยอาจมีผลการทดสอบทางภาษาต่างประเทศหรือประกาศนียบัตรที่ผ่านการฝึกอบรม ด้านภาษาต่างประเทศมายืนยัน
 - 2.3) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยี
- ## 3) คุณลักษณะพิเศษที่ต้องการ
- 3.1) เป็นผู้ที่มีทักษะพิเศษด้านการประสานงานทั้งกับเครือข่ายทางวิชาการ อื่นๆ เครือข่ายชุมชน และเครือข่ายของหน่วยงานในท้องถิ่นและในต่างประเทศ
 - 3.2) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีแนวความคิดแบบมุ่งอนาคต ทันสมัย ก้าวหน้า
 - 3.3) เป็นผู้ที่มีทักษะชีวิตและมีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับ วัฒนธรรมความเป็นอยู่และวัฒนธรรมการทำงาน of โรงเรียนได้
 - 3.4) เป็นผู้ที่มีความเสียสละ อุทิศตน มีอุดมการณ์ และมีจิตสาธารณะ
 - 3.5) เป็นผู้ที่มีความเข้าใจผู้เรียน ยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อให้เข้าถึงผู้เรียน หรือให้ผู้เรียนเข้าถึงได้ง่าย และปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเสมอภาค รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษาและ เป็นแบบอย่างเรื่องการปรับตัวแก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดความใฝ่รู้ ใฝ่เรียนและเกิดความเชื่อมั่นได้

- 3.6) เป็นผู้ที่มีความคล่องตัว คล่องแคล่ว กระตือรือร้น พร้อมทั้งจะเรียนรู้ แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ในเชิงลึกและกว้าง และพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- 3.7) เป็นผู้ที่มีความเอาใจใส่ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มุ่งมั่น ขยัน อดทน อดกลั้น เต็มใจ และทุ่มเทในการทำงาน
- 3.8) เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าที่จะคิด เสนอแนะ และทำในสิ่งใหม่ๆ และสามารถสร้างให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเดียวกันนี้ได้
- 3.9) เป็นผู้ที่มีเทคนิควิธีการ ทักษะ และความชำนาญในการถ่ายทอด ความรู้และถ่ายโอนข้อมูลไปสู่ผู้เรียนในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร
- 3.10) เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในระบบการศึกษาของโรงเรียน
- 3.11) เป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวกและทักษะในการทำงานเป็นทีมและมีตรรกะ ในการแก้ปัญหา ยึดหลักสามัคคี ช่วยเหลือ และร่วมมือในการทำงานเพื่อผลในการพัฒนาผู้เรียน
- 3.12) เป็นผู้ที่มีทักษะในการอำนวยความสะดวกในระหว่างกระบวนการ เรียนรู้ของผู้เรียนและพร้อมที่จะเรียนรู้ร่วมกันไปกับผู้เรียน

4) คุณลักษณะที่รับพิจารณาเป็นพิเศษ

เป็นผู้ที่เคยปฏิบัติงานหรือกำลังปฏิบัติงานในโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดี มีประสบการณ์ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในการทำงานเฉพาะทางตรงตามความต้องการของโรงเรียนและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์

2. หลักเกณฑ์และวิธีการ

2.1 หลักเกณฑ์

- 2.1.1 ใช้การสัมภาษณ์ เกณฑ์ผ่าน 80% วัดคุณลักษณะเฉพาะหรือคุณลักษณะพิเศษ ที่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา
- 2.1.2 ประสบการณ์และความสามารถพิเศษ (40%)
- 2.1.3 การทดสอบทักษะในการสอน การวิเคราะห์ปัญหาและกระบวนการแก้ปัญหา จากกรณีศึกษา การให้คำแนะนำ ชี้แนะผู้เรียน (30%)
- 2.1.4 บุคลิกภาพลักษณะท่าทางการวางตัว ไหวพริบ ปฏิภาณ ความเป็นต้นแบบและเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสาธารณะ ความขยัน กระตือรือร้น (15%)
- 2.1.5 คุณธรรม จริยธรรม และทัศนคติ (15%)

2.2 วิธีการ

วิธีการสรรหาครูแบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการตรวจสอบ คุณสมบัติ ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการสัมภาษณ์ และขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการคัดเลือก ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

2.2.1 ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการตรวจสอบคุณสมบัติ

1) สถานศึกษา

1.1) ฝ่ายบุคลากรสถานศึกษาแต่ละแห่งสำรวจอัตรากำลังที่ต้องการวางแผนอัตรากำลัง และจัดทำคำขออัตรากำลังครู

1.2) คณะกรรมการสถานศึกษาตรวจสอบและพิจารณารับรองความถูกต้องของคำขออัตรากำลังครูให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังที่วางไว้

1.3) ฝ่ายบุคลากรสถานศึกษาจัดส่งคำขอลงฝ่ายรับย้ายส่วนกลาง

2) ฝ่ายรับสมัครส่วนกลาง

2.1) ฝ่ายรับสมัครส่วนกลางตรวจสอบคำขอและดำเนินการประกาศรับย้าย

2.2) ฝ่ายรับย้ายส่วนกลางตรวจสอบคุณสมบัติและคัดกรองเอกสารหลักฐานประกอบการสมัคร และเสนอรายชื่อผู้ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติต่อคณะกรรมการกลาง

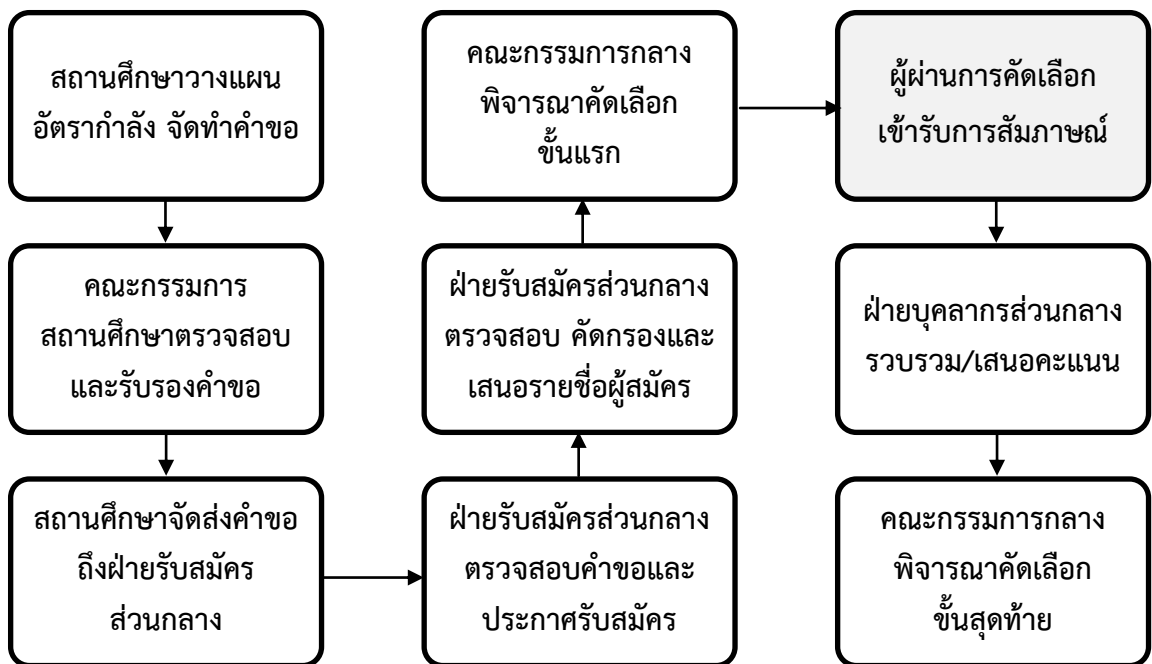
2.3) คณะกรรมการกลางพิจารณาคัดเลือกผู้ที่ผ่านการคัดกรองคุณสมบัติ

2.2.2 ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการสัมภาษณ์

ในขั้นตอนนี้ ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกจากขั้นตอนที่ 1 เข้ารับการสัมภาษณ์

2.2.3 ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการคัดเลือก

ในขั้นตอนนี้สุดท้าย ฝ่ายบุคลากรส่วนกลางจะรวบรวมและคำนวณผลคะแนนของผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ เสนอต่อคณะกรรมการกลางเพื่อพิจารณาคัดเลือกในขั้นสุดท้าย ถือเป็นอันสิ้นสุดแผนภูมิที่ 5 รูปแบบการสรรหาจากบุคลากรภายในโรงเรียน



รูปแบบการสรรหาจากการเสนอของโรงเรียน

1. คุณสมบัติของผู้สมัคร

1.1 คุณสมบัติทั่วไปกำหนดตามมาตรา 30 หมวด 2

1.2 คุณสมบัติเฉพาะ

1.2.1 คุณสมบัติทางการศึกษา

1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาขั้นต่ำระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร เป็นวุฒิโดยตรงหรือวุฒิทางการสอนก็ได้ แต่ต้องมีคุณสมบัติอื่นๆประกอบ ได้แก่ มีเกรดเฉลี่ยในวิชาหลัก ไม่น้อยกว่า 3.5 มีประสบการณ์การสอนหรือการทำงานดีเด่น มีผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จหรือสร้างชื่อเสียงในระดับชาติหรือนานาชาติ มีความรู้ด้านการวิจัย มีความสามารถด้านทักษะภาษาต่างประเทศ และมีความสามารถด้านเทคโนโลยี หรือ

2) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร เป็นวุฒิโดยตรงหรือวุฒิทางการสอนก็ได้ โดยต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการวิจัย ด้านภาษาต่างประเทศ และด้านเทคโนโลยี หากมีคุณสมบัติอื่นๆเพิ่มเติมตามข้อ 1 จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

1.2.2 คุณลักษณะ

1) คุณลักษณะทั่วไปที่จำเป็น

1.1) เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และแม่นยำทางวิชาการ ในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร

1.2) เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครู

1.3) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่นและการให้คำปรึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) ความสามารถในการเผชิญและรับมือกับอุปสรรค เผชิญวิกฤติ (Adversity Quotient: AQ) และ ความฉลาดทางคุณธรรม จริยธรรม (Moral Quotient: MQ)

1.4) เป็นผู้ที่มีความรู้ที่จำเป็นเฉพาะสถานศึกษา

1.5) เป็นผู้ที่มีความรู้และเข้าใจในระบบงาน ระบบการจัดการเรียน การสอน และวัฒนธรรมของโรงเรียน

1.6) เป็นผู้ที่มีเป้าหมาย อุดมการณ์ มุ่งมั่น และตั้งใจทุ่มเทในการพัฒนา ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี

2) คุณลักษณะเฉพาะทาง

2.1) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการวิจัย อาทิ การเป็นที่ปรึกษาในการวิจัย การเขียน รายงานการวิจัย การเขียนบทความวิจัยเพื่อนำเสนอในการประชุมทางวิชาการ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหา เป็นฐาน (Problem based learning: PBL) สะเต็มศึกษา (STEM Education) หรือแนวทางการศึกษา ที่ได้บูรณาการความรู้ระหว่างศาสตร์วิชาต่างๆ เช่น ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี

(Science Technology Engineering and Mathematics Education: STEM Education) การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (Active learning) หรือการเรียนรู้แบบลงมือทำ (Learning by doing) และการทำโครงการ

2.2) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศในระดับที่ใช้งานได้อย่างน้อย 1 ภาษา โดยอาจมีผลการทดสอบทางภาษาต่างประเทศหรือประกาศนียบัตรที่ผ่านการฝึกอบรมด้านภาษาต่างประเทศมายืนยัน

2.3) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยี

3) คุณลักษณะพิเศษที่ต้องการ

3.1) เป็นผู้ที่มีทักษะพิเศษด้านการประสานงานทั้งกับเครือข่ายทางวิชาการ อื่นๆ เครือข่ายชุมชน และเครือข่ายของหน่วยงานในท้องถิ่นและในต่างประเทศ

3.2) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีแนวความคิดแบบมุ่งอนาคต ทันสมัย ก้าวหน้า

3.3) เป็นผู้ที่มีทักษะชีวิตและมีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมความเป็นอยู่และวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียนได้

3.4) เป็นผู้ที่มีความเสียสละ อุทิศตน มีอุดมการณ์ และมีจิตสาธารณะ

3.5) เป็นผู้ที่มีความเข้าใจผู้เรียน ยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อให้เข้าถึงผู้เรียน หรือให้ผู้เรียนเข้าถึงได้ง่าย และปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเสมอภาค รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษาและเป็นแบบอย่างเรื่องการปรับตัวแก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดความใฝ่เรียนใฝ่เรียนและเกิดความเชื่อมั่นได้

3.6) เป็นผู้ที่มีความคล่องตัว คล่องแคล่ว กระตือรือร้น พร้อมที่จะเรียนรู้ แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ในเชิงลึกและกว้าง และพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

3.7) เป็นผู้ที่มีความเอาใจใส่ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มุ่งมั่น ขยัน อดทน อดกลั้น เต็มใจ และทุ่มเทในการทำงาน

3.8) เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าที่จะคิด เสนอแนะ และทำในสิ่งใหม่ๆ และสามารถสร้างให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเดียวกันนี้ได้

3.9) เป็นผู้ที่มีเทคนิควิธีการ ทักษะ และความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้และถ่ายโอนข้อมูลไปสู่ผู้เรียนในสาขาวิชาที่เปิดรับสมัคร

3.10) เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในระบบการศึกษาของโรงเรียน

3.11) เป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวกและทักษะในการทำงานเป็นทีมและมีตรรกะในการแก้ปัญหา ยึดหลักสามัคคี ช่วยเหลือ และร่วมมือในการทำงานเพื่อผลในการพัฒนาผู้เรียน

3.12) เป็นผู้ที่มีทักษะในการอำนวยความสะดวกในระหว่างกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและพร้อมที่จะเรียนรู้ร่วมกันไปกับผู้เรียน

4) คุณลักษณะพิเศษข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

4.1) เป็นผู้ที่มีผลงานวิจัยหรือนวัตกรรม หรือมีผลงานดีเด่นทางด้านวิชาการ เป็นที่ประจักษ์ อาทิ การได้รับรางวัลหรือเกียรติบัตร ซึ่งผ่านการรับรองจากสถาบันที่มีชื่อเสียงทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ และตรงตามความต้องการของโรงเรียน

4.2) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในการทำงาน เฉพาะทางเป็นที่ประจักษ์ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ และตรงตามความต้องการของโรงเรียน

4.3) เป็นผู้ที่ผ่านมาการฝึกอบรมจากสถาบันที่มีชื่อเสียงทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ โดยมีประกาศนียบัตรรับรอง

4.4) เป็นผู้ที่เคยปฏิบัติงานหรือกำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัยที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีมากหรือดีเด่น

4.5) เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติระดับดีเด่นอื่นๆ ที่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน

2. หลักเกณฑ์และวิธีการ

2.1 หลักเกณฑ์

2.1.1 ใช้การสัมภาษณ์ เกณฑ์ผ่าน 90% วัดคุณลักษณะเฉพาะหรือคุณลักษณะพิเศษ ที่ตรง ตามความต้องการของสถานศึกษา

2.1.2 ประสิทธิภาพและความสามารถพิเศษ (40%)

2.1.3 การทดสอบทักษะในการสอน การวิเคราะห์ปัญหา และกระบวนการแก้ปัญหา จากกรณีศึกษา การให้คำแนะนำ ชี้แนะผู้เรียน (30%)

2.1.4 บุคลิกภาพลักษณะท่าทางการวางตัว ไหวพริบ ปฏิภาณ ความเป็นต้นแบบและเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสาธารณะ ความขยัน กระตือรือร้น (15%)

2.1.5 คุณธรรม จริยธรรม ทศนคติ และความเข้าใจในบริบทของโรงเรียน (15%)

2.2 วิธีการ

วิธีการสรรหาครู แบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการตรวจสอบ คุณสมบัติและเสนอชื่อ ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการสัมภาษณ์ และขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการคัดเลือก ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการตรวจสอบคุณสมบัติและเสนอชื่อ

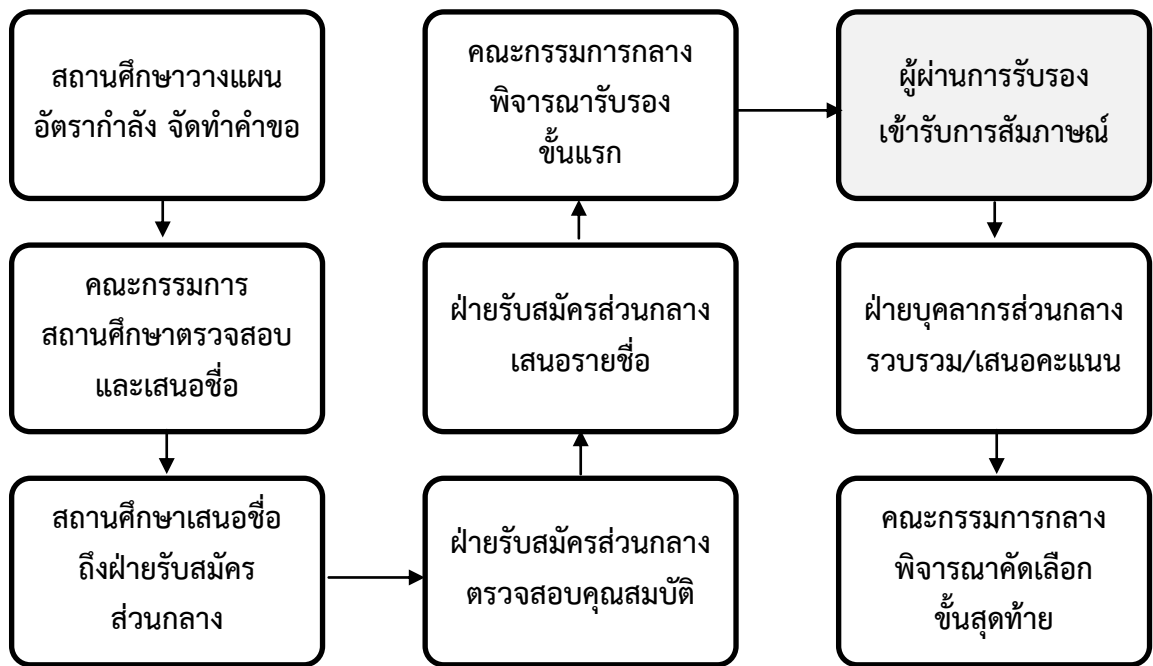
1) สถานศึกษา

1.1) ฝ่ายบุคลากรสถานศึกษาแต่ละแห่งสำรวจอัตรากำลังที่ต้องการวางแผนอัตรากำลัง และเสนอชื่อผู้ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมตรงตามความต้องการ

1.2) คณะกรรมการสถานศึกษาตรวจสอบและพิจารณารับรองผู้ได้รับการเสนอชื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

- 1.3) ฝ่ายบุคลากรสถานศึกษาเสนอชื่อถึงฝ่ายรับสมัครส่วนกลาง
- 2) ฝ่ายรับสมัครส่วนกลาง
 - 2.1) ฝ่ายรับสมัครส่วนกลางรับคำเสนอชื่อ
 - 2.2) ฝ่ายรับสมัครส่วนกลางตรวจสอบคุณสมบัติและคัดกรองเอกสารหลักฐานประกอบการเสนอชื่อ และเสนอชื่อพร้อมเอกสารหลักฐานต่อคณะกรรมการกลาง
 - 2.3) คณะกรรมการกลางพิจารณารับรองในขั้นตอนแรก
- 2.2.2 ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการสัมภาษณ์
 - ในขั้นตอนนี้ ผู้ที่ได้รับการรับรองจากขั้นตอนที่ 1 เข้ารับการสัมภาษณ์
- 2.2.3 ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการรับบรรจุและแต่งตั้ง
 - ในขั้นตอนนี้ ฝ่ายบุคลากรส่วนกลางจะรวบรวมและคำนวณผลคะแนนของผู้ที่เข้ารับการสัมภาษณ์ เสนอต่อคณะกรรมการกลางเพื่อพิจารณาในขั้นสุดท้าย ถือเป็นอันสิ้นสุด

แผนภูมิที่ 6 รูปแบบการสรรหาจากการเสนอของโรงเรียน



รูปแบบการสรรหาทั้ง 6 รูปแบบ จะมีทีมงาน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ คณะกรรมการกลาง ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษา หรือบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจในการบริหารกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ทั้ง 12 แห่ง กลุ่มที่ 2 คือ คณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู หรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาที่ได้รับความไว้วางใจในการบริหารงานสถานศึกษา และกลุ่มที่ 3 คือ ฝ่ายรับสมัครส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มงานด้านบุคลากรในส่วนกลางของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

ทั้ง 12 แห่ง หรือกลุ่มงานอื่นที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการดำเนินการสรรหาครูให้กับกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ทั้ง 12 แห่ง ซึ่งขั้นตอนการดำเนินการสรรหาที่มีความแตกต่างกันในบางรูปแบบ โดยในรูปแบบการสรรหาจากการสอบและรูปแบบการสรรหาจากผู้ได้รับทุนนั้น ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกในรอบแรกจะต้องเข้ารับการสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ ทดสอบสอน และนำเสนอผลงาน ในขณะที่รูปแบบอื่นๆ อาจใช้เพียงการสอบสัมภาษณ์เท่านั้น

กล่าวโดยสรุป สภาพและปัญหาด้านการสรรหาครูของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยนั้นส่วนใหญ่มาจากระบบการสรรหาที่ยังขาดการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ทำให้การสรรหาไม่ได้ครูที่มีคุณภาพตรงตามที่ต้องการ โดยโรงเรียนพยายามที่จะหาแนวทางและวิธีการในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย แต่อย่างไรก็ตาม โรงเรียนก็ยังมีความต้องการด้านการสรรหาครูในลักษณะที่เป็นการสรรหาเฉพาะของกลุ่มโรงเรียนเอง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการครูตามคุณสมบัติและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนและวัฒนธรรมเฉพาะของกลุ่มโรงเรียน นอกจากนี้ ข้อค้นพบจากการวิจัยยังได้นำเสนอถึงปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการสรรหาครู ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำรงรักษาครู แนวทางการสรรหาครู และรูปแบบการสรรหาครูที่เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย