

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในการวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ เปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ และศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบายประกอบ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยทำการวิเคราะห์เป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทำเป็นรายด้านและรายชื่อของแต่ละด้าน แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ใช้การทดสอบด้วยวิธี t-test ส่วนการเปรียบเทียบตามอายุ และประสบการณ์ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยวิธี F-test เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) นำเสนอในรูปแบบตาราง พร้อมคำอธิบาย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ ที่เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบ เกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

4.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 220 คน จากแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวนทั้งสิ้น 226 คน คิดเป็นร้อยละ 97.35 ปรากฏดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างที่แบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- เพศชาย	40	18.18
- เพศหญิง	180	81.82
รวม	220	100.00
2. อายุ		
- น้อยกว่า 31 ปี	70	31.82
- 31 – 40 ปี	82	37.27
- มากกว่า 40 ปี	68	30.90
รวม	220	100.00
3. ประสบการณ์ (ระยะเวลาการเป็นครูโรงเรียนนี้)		
- น้อยกว่า 5 ปี	80	36.36
- ตั้งแต่ 5-10 ปี	66	30.00
- มากกว่า 10 ปี	74	33.64
รวม	220	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างที่แบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	4.55
- ปริญญาตรี	203	92.27
- ปริญญาโท	7	3.18
รวม	220	100.00
5. จำนวนนักเรียนในโรงเรียน		
- 1- 500 คน	3	1.36
- 501 – 1,000 คน	42	19.09
- 1,001 คนขึ้นไป	175	79.55
รวม	220	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.82 ในขณะที่เพศชาย ร้อยละ 18.18 ส่วนอายุทั้ง 3 กลุ่มอายุและประสบการณ์ทั้ง 3 กลุ่มประสบการณ์ มีจำนวนพอๆ กัน ครูส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 92.27 เป็นครูอยู่ในโรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,001 คนขึ้นไป ร้อยละ 79.55

4.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทำเป็นรายด้าน พร้อมนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ในตารางที่ 4.2 ถึงตารางที่ 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน (n = 220)

ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับที่
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.70	0.70	มาก	1
2. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	2.79	0.85	ปานกลาง	5
3. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	2.81	0.87	ปานกลาง	4
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.36	0.90	ปานกลาง	3
5. ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน	3.45	0.85	ปานกลาง	2
รวม	3.23	0.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$) ส่วนด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ($\bar{X}=3.45$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=3.36$) ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X}=2.81$) และด้านค่าตอบแทนการทำงาน ($\bar{X}=2.79$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านสภาพการทำงาน (n = 220)

ปัจจัยการคงอยู่ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับที่
1. บริเวณโรงเรียนมีภูมิสถาปัตยกรรมที่สวยงาม	3.75	0.88	มาก	5
2. บริเวณโรงเรียนมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	3.78	0.82	มาก	4
3. ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ	4.23	0.71	มาก	1
4. ความสะดวกในการเบิกจ่ายวัสดุเพื่อจัดการเรียนการสอน	3.34	1.11	ปานกลาง	10
5. อุปกรณ์ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีเพียงพอ	3.49	0.99	ปานกลาง	9
6. สภาพห้องเรียนมีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.80	0.88	มาก	3
7. ห้องปฏิบัติการมีความพร้อมใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.51	0.94	มาก	8
8. สภาพห้องปฏิบัติการเหมาะสมกับการเรียนการสอน	3.68	0.87	มาก	6
9. จำนวนชั่วโมงการสอนในแต่ละสัปดาห์มีความเหมาะสม	3.97	0.80	มาก	2
10. โรงเรียนมีสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย	3.61	0.98	มาก	7
11. มีห้องประกอบการเรียนการสอนครบ	3.49	1.02	ปานกลาง	9
รวม	3.70	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดและรองลงมาคือ ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.23$) จำนวนชั่วโมงสอนในแต่ละสัปดาห์มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.97$) และสภาพห้องเรียนมีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความสะดวกในการเบิกจ่ายวัสดุเพื่อจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)

ความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเกี่ยวกับด้านสภาพการทำงาน คือ โรงเรียนมีนโยบายในการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ให้มีความสะดวกปลอดภัย สะอาด สวยงาม น่าอยู่น่าใช้ จัดให้เป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ของนักเรียน บุคลากรในโรงเรียน และชุมชนใช้เป็นแหล่งวิชาการให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน เช่น การแต่งกาย การใช้ปิยาวาจา การใช้กริยามารยาท และการเอาใจใส่แก่ผู้เรียน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยให้ครูที่รับผิดชอบการสอนแต่ละวิชาสำรวจความต้องการวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน เสนอต่อหัวหน้ากลุ่มสาระต่างๆ พร้อมทั้งสรุปความต้องการเสนอผู้บริหารเพื่อจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอ ปลุกฝังเน้นย้ำให้ครูทุกกลุ่มสาระต่างๆ ให้ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และส่งเสริมให้นำวัสดุอุปกรณ์ที่สามารถนำกลับมาใช้อีก เพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน (n = 220)

ปัจจัยการคงอยู่ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับที่
1. มีเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่นๆ เพียงพอในการดำรงชีวิต	2.88	0.93	ปานกลาง	4
2. เงินเดือนและรายได้พิเศษที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่	2.93	0.87	ปานกลาง	2
3. มีโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนอื่นๆ นอกจากเงินเดือน (เช่น โบนัส,ค่าสอนพิเศษ,ค่าบรรณนักเรียน)	2.90	0.99	ปานกลาง	3
4. ได้รับค่าตอบแทนพิเศษจากการทำงานล่วงเวลา	2.02	1.06	น้อย	9
5. การขึ้นเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน	2.83	1.09	ปานกลาง	6
6. สามารถเบิกค่าใช้จ่ายที่เป็นเบี่ยง ค่าที่พัก และค่าเดินทางเมื่อออกปฏิบัติงานนอกสถานที่	2.79	1.18	ปานกลาง	7

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้าน ค่าตอบแทนการทำงาน (n = 220) (ต่อ)

ปัจจัยการคงอยู่ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับที่
7. มีการให้รางวัลแก่ครูที่ทำงานมานานกว่า 10 ปี	3.14	1.30	ปานกลาง	1
8. มีการให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นประจำปี	2.86	1.25	ปานกลาง	5
9. ครูมีโอกาสได้ปรับค่าตอบแทนสูงขึ้นตามความสามารถ	2.90	1.12	ปานกลาง	3
10. การให้ค่าตอบแทนหรือรางวัลเมื่อได้สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน	2.65	1.17	ปานกลาง	8
รวม	2.79	0.85	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบมีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยการคงอยู่ ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.79$) โดยมี ค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดและรองลงมาคือ มีการให้รางวัลแก่ครูที่ทำงานมานานกว่า 10 ปี ($\bar{X}=3.14$) เงินเดือนและรายได้พิเศษที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=2.93$) มีโอกาสที่จะ ได้รับค่าตอบแทนอื่นๆ นอกจากเงินเดือน เช่น โบนัส,ค่าสอนพิเศษ, ค่าเวรรถนักเรียน และข้อครูมี โอกาสได้ปรับค่าตอบแทนสูงขึ้นตามความสามารถ ($\bar{X}=2.90$) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การ ได้รับค่าตอบแทนพิเศษจากการทำงานล่วงเวลา อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.02$)

ความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทนการทำงาน คือ โรงเรียนมีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ด้วยการประเมิน 3 ขั้นตอน ประกอบด้วยให้ครูประเมินตนเอง ผู้ช่วยผู้บริหาร/หัวหน้างานประเมินครู และผู้บริหารประเมินครู นำคะแนนทั้ง 3 ขั้นตอนมารวมกันและหาค่าเฉลี่ย และยังมีองค์ประกอบอื่นอีก เช่น พิจารณาจาก การอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ การแต่งกาย การวางตัว บุคลิกภาพ กริยามารยาท การได้รับ มอบหมายงานพิเศษและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ส่วนในการพิจารณาให้โบนัสหรือค่าตอบแทน พิเศษ ได้กำหนดเกณฑ์ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงเรียนประกอบด้วยผลการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนด้วย โดยเมื่อครูทำงานครบ 1-2 ปี ให้โบนัสทุกคนๆละ 1 เดือน ผู้ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป ให้โบนัสอย่างน้อยตั้งแต่ 1 เดือนขึ้นไปซึ่งขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของครูด้วย และมีการ ให้เงินพิเศษ สำหรับครูที่มีผลงานดีเด่น สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้าน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (n = 220)

ปัจจัยการคงอยู่ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับที่
1. โรงเรียนให้บริการรถรับส่งระหว่างโรงเรียนกับ บ้านพักหรือให้เงินช่วยค่าเดินทางไปกลับ	1.35	1.13	น้อย	10
2. โรงเรียนให้บริการด้านรักษาพยาบาล (การประกัน สุขภาพ/ประกันอุบัติเหตุนอกเหนือจากที่รัฐจัด)	3.22	1.12	ปานกลาง	3
3. โรงเรียนมีที่พักอาศัยให้บริการแก่ครูและบุคลากร	2.02	1.18	น้อย	9
4. โรงเรียนมีบริการอาหารกลางวันแก่ครูและบุคลากร	2.89	1.43	ปานกลาง	5
5. โรงเรียนมีเงินกู้ยืมแก่ครูและบุคลากรเพื่อบรรเทา ความเดือดร้อนในครอบครัว	2.80	1.36	ปานกลาง	7
6. โรงเรียนให้บริการเครื่องแบบแก่ครู	2.87	1.33	ปานกลาง	6
7. โรงเรียนมีการจัดพัฒนาบุคลากรทุกปี	3.61	1.29	มาก	1
8. โรงเรียนให้ทุนค่าเล่าเรียนบุตร(ทุนจากโรงเรียนเอง)	3.09	1.34	ปานกลาง	4
9. โรงเรียนให้ทุนไปศึกษาต่อระดับสูงขึ้น	2.26	1.34	น้อย	8
10. โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการอบรม และสัมมนา	3.50	1.33	มาก	2
รวม	2.81	0.87	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบมีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยการคงอยู่ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมาคือ โรงเรียนมีการจัดพัฒนาบุคลากรทุกปี อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) โรงเรียนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการอบรมและสัมมนา อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.50$) โรงเรียนให้บริการด้านรักษาพยาบาล (การประกันสุขภาพ/ประกันอุบัติเหตุ นอกเหนือจากที่รัฐจัด) อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียน ให้บริการรถรับส่งระหว่างโรงเรียนกับบ้านพักหรือให้เงินช่วยค่าเดินทางไปกลับ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.35$)

ความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเกี่ยวกับด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล คือ โรงเรียนมีสวัสดิการให้แก่ครูโดยการยกเว้นค่าธรรมเนียมอื่นและอุปกรณ์การเรียนบุตรของครูทุกคน มีสวัสดิการประกันอุบัติเหตุให้กับครู และมีสวัสดิการเงินช่วยเหลือในโอกาสต่างๆ เช่น การแต่งงาน งานบวช งานศพ และมีสวัสดิการเงินช่วยเหลือเมื่อเกิดอุบัติเหตุกับครอบครัว มีแผนพัฒนาครูประจำปี เช่น การพาครูไปทัศนศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ส่งครูเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาวิชาการของครูให้สามารถนำมาใช้ในโรงเรียนได้ รวมถึงการเชิญบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากหน่วยงานภายนอกมาให้ความรู้เสริมทักษะในการเป็นครูที่ดี สร้างความรักความสามัคคีในหน่วยงาน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ 'ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน (n = 220)

ปัจจัยการคงอยู่ด้านความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับที่
1. ครูมีโอกาสได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	2.76	1.21	ปานกลาง	9
2. ครูมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ	3.09	1.32	ปานกลาง	7
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.06	1.27	ปานกลาง	8
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ	3.29	1.03	ปานกลาง	6
5. อาชีพครูสามารถทำให้ดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควร	3.37	0.92	ปานกลาง	5
6. การได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากการสอนทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ	3.56	1.01	มาก	3
7. ผู้บริหารดูแลให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ทำ	3.52	1.01	มาก	4
8. โรงเรียนมีความมั่นคง	3.95	0.94	มาก	1
9. โรงเรียนให้ความมั่นใจต่อการเป็นครูเอกชนที่โรงเรียนนี้	3.60	1.18	มาก	2
รวม	3.36	0.90	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมาคือ โรงเรียนมีความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) โรงเรียนให้ความมั่นใจต่อการเป็นครูเอกชนที่โรงเรียนนี้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) และการได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากการสอนทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีโอกาสได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$)

ความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนเกี่ยวกับด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ โรงเรียนมีการประกาศยกย่องครูและให้รางวัลเมื่อมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ สร้างบรรยากาศในองค์กรให้มีความเป็นกัลยาณมิตร อยู่กันแบบครอบครัวที่อบอุ่น มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และให้ทุนการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโรงเรียนพิจารณาจากการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ อุทิศเวลาให้กับงาน เป็นผู้ครองตน ครองคน และครองงาน การเป็นผู้ที่ไว้วางใจของผู้บริหาร

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ($n = 220$)

ปัจจัยการคงอยู่ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับที่
1. ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน	3.51	0.93	มาก	3
2. ครูมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร	3.50	1.10	มาก	4
3. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น	3.37	1.10	ปานกลาง	8
4. ครูมีโอกาสเข้าร่วมจัดโครงสร้างการบริหารวิชาการของโรงเรียน	3.36	1.04	ปานกลาง	9
5. โรงเรียนมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	3.39	1.08	ปานกลาง	7
6. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรอื่นๆ	3.82	0.92	มาก	1
7. ครูมีอำนาจตามหน้าที่การงานอย่างเต็มที่	3.54	0.98	มาก	2

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ปัจจัยการคงอยู่ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับที่
8. ครูมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถเข้าร่วมบริหารงานวิชาการโรงเรียน	3.40	0.95	ปานกลาง	6
9. โรงเรียนมีระบบการบริหารงานอย่างชัดเจน	3.42	1.01	ปานกลาง	5
10. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	3.23	1.06	ปานกลาง	10
รวม	3.45	0.85	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นกันเองกับครูและบุคลากรอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) ครูมีอำนาจตามหน้าที่การงานอย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$)

ความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเกี่ยวกับด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน คือ โรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยในทุกต้นภาคการศึกษาจะจัดให้มีการประชุมทางวิชาการของโรงเรียนเพื่อให้ครูได้รับทราบแนวทางปฏิบัติ และให้ครูแสดงความคิดเห็นเสนอปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน

4.3 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน

การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้ t-test จัดทำเป็นภาพรวม รายด้าน และรายข้อ นำเสนอในตารางที่ 4.8 ถึงตารางที่ 4.18 มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบปัจจัยคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยการคงอยู่ของ ครูโรงเรียนเอกชน	ชาย (n = 40)		หญิง (n = 180)		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.50	0.90	3.74	0.64	-1.64	0.107
2. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	2.83	0.88	2.78	0.85	0.29	0.775
3. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	2.92	1.07	2.79	0.83	0.70	0.485
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.27	1.19	3.37	0.82	-0.55	0.587
5. ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน	3.31	1.04	3.49	0.80	-1.03	0.310
รวม	3.17	0.92	3.24	0.67	-0.49	0.625

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้าน ทั้งเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามกลุ่มอายุ (n = 220)

ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน	น้อยกว่า 31 ปี (n=70)		31-40 ปี (n=82)		มากกว่า 40 ปี (n=68)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.59	0.73	3.85	0.67	3.62	.67
2. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	2.50	0.90	2.93	0.81	2.92	.80
3. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	2.48	0.94	2.93	0.85	3.02	.74
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.90	0.94	3.59	0.85	3.54	.74
5. ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน	3.19	0.90	3.58	0.82	3.57	.78
รวม	2.95	0.79	3.38	0.67	3.34	.63

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ
ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2
จำแนกเป็นรายคู่ของภาพรวมกลุ่มอายุ (n = 220)

ด้านสภาพการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.196	2	1.598	3.381	.036
ภายในกลุ่ม	102.587	217	0.473		
รวม	105.783	219			
ด้านค่าตอบแทนการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	8.466	2	4.233	6.069	.003
ภายในกลุ่ม	151.372	217	0.698		
รวม	159.838	219			
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล					
ระหว่างกลุ่ม	11.896	2	5.948	8.306	.000
ภายในกลุ่ม	155.393	217	0.716		
รวม	167.289	219			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	21.042	2	10.521	14.65	.000
ภายในกลุ่ม	155.805	217	0.718	3	
รวม	176.847	219			
ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน					
ระหว่างกลุ่ม	6.906	2	3.453	4.972	.008
ภายในกลุ่ม	150.701	217	0.694		
รวม	157.607	219			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	8.206	2	4.103	8.429	.000
ภายในกลุ่ม	105.623	217	0.487		
รวม	113.829	219			

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบตามกลุ่มอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ ในภาพรวมมีคะแนนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ส่วนด้านสภาพการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกเป็นรายคู่ของภาพรวมกลุ่มอายุ

อายุ	\bar{X}	ผลต่างภาพรวม		
		น้อยกว่า 31 ปี	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		2.95	3.34	3.38
น้อยกว่า 31 ปี	2.95		0.39**	0.43**
31 - 40 ปี	3.34			0.04
มากกว่า 40 ปี	3.38			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในภาพรวม พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากผู้ที่มีอายุ 31 - 40 ปี และผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบรายชื้อของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ในกลุ่มอายุแตกต่างกัน 3 กลุ่ม

อายุ	\bar{X}	ผลต่างด้านค่าตอบแทนการทำงาน		
		น้อยกว่า 31 ปี	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		2.50	2.92	2.93
น้อยกว่า 31 ปี	2.50		0.42**	0.43**
31 - 40 ปี	2.92			0.01
มากกว่า 40 ปี	2.93			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ด้านค่าตอบแทนการทำงาน พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากผู้ที่มีอายุ 31 - 40 ปี และผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นพบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ในกลุ่มอายุแตกต่างกัน 3 กลุ่ม

อายุ	\bar{X}	ผลต่างด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล		
		น้อยกว่า 31 ปี	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		2.48	2.93	3.02
น้อยกว่า 31 ปี	2.48		0.45**	0.54**
31 - 40 ปี	2.93			0.09**
มากกว่า 40 ปี	3.02			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากผู้ที่มีอายุ 31 - 40 ปี และผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นพบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายพหุธานี เขต 2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในกลุ่มอายุแตกต่างกัน 3 กลุ่ม

อายุ	\bar{X}	ผลต่างด้านความมั่นคงในการทำงาน		
		น้อยกว่า 31 ปี	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		2.90	3.54	3.59
น้อยกว่า 31 ปี	2.90		0.64**	0.69**
31 - 40 ปี	3.54			0.05
มากกว่า 40 ปี	3.59			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากผู้ที่มีอายุ 31 - 40 ปี และผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นพบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายพหุธานี เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ในกลุ่มอายุแตกต่างกัน 3 กลุ่ม

อายุ	\bar{X}	ผลต่างด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน		
		น้อยกว่า 31 ปี	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		3.19	3.57	3.58
น้อยกว่า 31 ปี	3.19		0.38**	0.39**
31 - 40 ปี	3.57			0.01
มากกว่า 40 ปี	3.58			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากผู้ที่มีอายุ 31 - 40 ปี และผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นพบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในกลุ่มประสบการณ์แตกต่างกัน 3 กลุ่ม (n = 220)

ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน	น้อยกว่า 5 ปี (n=80)		5-10 ปี (n=66)		มากกว่า 10 ปี (n=74)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.61	0.70	3.68	0.66	3.80	0.71
2. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	2.54	0.90	2.81	0.80	3.05	0.78
3. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	2.45	0.94	2.82	0.76	3.19	0.73
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.97	0.95	3.48	0.83	3.66	0.75
5. ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน	3.21	0.89	3.52	0.79	3.66	0.80
รวม	2.97	0.77	3.27	0.64	3.47	0.65



ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกเป็นรายค่าของภาพรวมของกลุ่มประสบการณ์ (n = 220)

ด้านสภาพการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.380	2	0.690	1.435	.240
ภายในกลุ่ม	104.403	217	0.481		
รวม	105.783	219			
ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	10.129	2	5.064	7.341	.001
ภายในกลุ่ม	149.709	217	0.690		
รวม	159.838	219			
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล					
ระหว่างกลุ่ม	21.32	2	10.66	15.85	.000
ภายในกลุ่ม	145.97	217	0.67		
รวม	167.29	219			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	19.755	2	9.877	13.644	.000
ภายในกลุ่ม	157.092	217	0.724		
รวม	176.847	219			
ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน					
ระหว่างกลุ่ม	8.159	2	4.079	5.923	.003
ภายในกลุ่ม	149.449	217	0.689		
รวม	157.607	219			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	9.996	2	4.998	10.445	.000
ภายในกลุ่ม	103.833	217	0.478		
รวม	113.829	219			

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบตามกลุ่มประสบการณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ ในภาพรวมมีคะแนนของค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ส่วนด้านสภาพการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกเป็นรายค่าของภาพรวมของกลุ่มประสบการณ์

ประสบการณ์	\bar{X}	ผลต่างภาพรวม		
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		2.97	3.27	3.47
น้อยกว่า 5 ปี	2.97		0.3	0.5**
5 – 10 ปี	3.27			0.2
มากกว่า 10 ปี	3.47			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในภาพรวม พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ในกลุ่มประสบการณ์แตกต่างกัน 3 กลุ่ม

ประสบการณ์	\bar{X}	ผลต่างด้านค่าตอบแทนการทำงาน		
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		2.54	2.81	3.05
น้อยกว่า 5 ปี	2.54		0.27	0.51**
5 – 10 ปี	2.81			0.24
มากกว่า 10 ปี	3.05			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ด้านค่าตอบแทนการทำงาน พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นพบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ในกลุ่มประสบการณ์แตกต่างกัน 3 กลุ่ม

ประสบการณ์	\bar{X}	ผลต่างด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล		
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		2.45	2.82	3.19
น้อยกว่า 5 ปี	2.45		0.37	0.74**
5 – 10 ปี	2.82			0.37
มากกว่า 10 ปี	3.19			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นพบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในกลุ่มประสบการณ์แตกต่างกัน 3 กลุ่ม

ประสบการณ์	\bar{X}	ผลต่างความมั่นคงในการทำงาน		
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		2.97	3.48	3.66
น้อยกว่า 5 ปี	2.97		0.51**	0.69**
5 – 10 ปี	3.48			0.18
มากกว่า 10 ปี	3.66			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นพบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ในกลุ่มประสบการณ์แตกต่างกัน 3 กลุ่ม

ประสบการณ์	\bar{X}	ผลต่างด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน		
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.21	3.52	3.66
น้อยกว่า 5 ปี	3.21		0.31	0.45**
5 – 10 ปี	3.52			0.14
มากกว่า 10 ปี	3.66			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน พบว่า ตัวอย่างครูของโรงเรียนเอกชนในระบบที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นพบว่าไม่แตกต่างกัน

4.4 ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละ ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะจำนวน 58 คน จากตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม 220 คน คิดเป็นร้อยละ 26.36 ผู้วิจัยได้แจกแจงและสรุปประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีลักษณะใกล้เคียงและคล้ายกัน นำเสนอผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ ดังปรากฏในตารางที่ 4.23 ถึงตารางที่ 4.32 ดังนี้

ตารางที่ 4.23 ปัญหาด้านสภาพการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ปัญหาของครูด้านสภาพการทำงาน	ความถี่
1. จำนวนชั่วโมงในการสอนต่อสัปดาห์มากเกินไปและไม่เท่าเทียมกัน	21
2. ช่วงปิดภาคเรียนไม่มีวันหยุดให้ครูนอกจากเสาร์-อาทิตย์	18
3. สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอและไม่ตรงตามต้องการ	15
4. จำนวนนักเรียนต่อห้องมากเกินไปไม่สอดคล้องกับห้องยกต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	12
5. ห้องปฏิบัติการไม่เพียงพอ เช่น ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องดนตรี-นาฏศิลป์	10

จากตารางที่ 4.23 ปัญหาที่พบมากที่สุดคือจำนวนชั่วโมงในการสอนต่อสัปดาห์มากเกินไปและไม่เท่าเทียมกัน จำนวน 21 คน รองลงมาเป็นปัญหาช่วงปิดภาคเรียนไม่มีวันหยุดให้ครูนอกจากเสาร์-อาทิตย์ จำนวน 18 คน ปัญหาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอและไม่ตรงตามต้องการ จำนวน 15 คน ปัญหาจำนวนนักเรียนต่อห้องมากเกินไปไม่สอดคล้องกับขนาดห้อง ยกต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จำนวน 12 คน และปัญหาปฏิบัติการไม่เพียงพอ เช่น ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องดนตรี - นาฏศิลป์ จำนวน 10 คน

ตารางที่ 4.24 ข้อเสนอแนะด้านสภาพการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรจัดแบ่งคาบการสอนแต่ละคนให้เหมาะสมและใกล้เคียงกัน	15
2. ในช่วงปิดภาคเรียน ควรมีวันหยุดให้ครูเพื่อค้นคว้าหาความรู้และเตรียมการสอนให้ดียิ่งขึ้น	13
3. ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอและตรงกับความต้องการ	11
4. ควรรับนักเรียนแต่ละห้องอย่างเหมาะสมและสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน	8
5. จัดให้มีห้องปฏิบัติการเพิ่มขึ้นให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3

จากตารางที่ 4.24 ครูโรงเรียนเอกชนได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา ควรจัดแบ่งคาบการสอนแต่ละคนให้เหมาะสมและใกล้เคียงกัน จำนวน 15 คน ในช่วงปิดภาคเรียนควรมีวันหยุดให้ครูเพื่อค้นคว้าหาความรู้และเตรียมการสอนให้ดียิ่งขึ้น จำนวน 13 คน ควรจัดสรร

งบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอและตรงกับความต้องการ จำนวน 11 คน ควรรับนักเรียนแต่ละห้องอย่างเหมาะสมและสะดวกในการจัดการเรียนการสอน จำนวน 8 คน และจัดให้มีห้องปฏิบัติการเพิ่มขึ้นให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จำนวน 3 คน

ตารางที่ 4.25 ปัญหาด้านค่าตอบแทนการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ปัญหาของครูด้านค่าตอบแทนการทำงาน	ความถี่
1. ไม่มีค่าตอบแทนพิเศษช่วงปิดเทอม ค่าตอบแทนการสอนพิเศษน้อยและไม่ยุติธรรม	39
2. เงินเดือนน้อย ไม่มีเกณฑ์และมาตรฐานที่ชัดเจนในการขึ้นเงินเดือน และขึ้นค่าตอบแทน	24

จากตารางที่ 4.25 ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ไม่มีค่าตอบแทนพิเศษในช่วงปิดเทอม เช่น ค่าตอบแทนวันหยุดช่วงปิดเทอม ค่าตอบแทนการสอนพิเศษน้อยและไม่ยุติธรรม จำนวน 39 คน และเงินเดือนน้อย ไม่มีเกณฑ์และมาตรฐานที่ชัดเจนในการขึ้นเงินเดือน และขึ้นค่าตอบแทน จำนวน 24 คน

ตารางที่ 4.26 ข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรมีเกณฑ์การพิจารณาให้เงินเดือนและเงินค่าตอบแทนที่ชัดเจน และเป็นมาตรฐาน และเพิ่มเงินเดือนครูให้สูงขึ้นเพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาพปัจจุบัน	34
2. ควรเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษให้มากกว่านี้โดยคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ โดยเฉพาะช่วงปิดเทอมควรเพิ่มเป็นกรณีพิเศษ และควรมีโบนัสประจำปี	19

จากตารางที่ 4.26 ครูโรงเรียนเอกชนได้เสนอแนะว่า ควรมีเกณฑ์การพิจารณาเงินเดือนและเงินค่าตอบแทนที่ชัดเจนเป็นมาตรฐาน และเพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้นเพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาพปัจจุบัน จำนวน 34 คน และควรเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษให้มากกว่านี้โดยคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ โดยเฉพาะช่วงปิดเทอมควรเพิ่มเป็นกรณีพิเศษ และควรมีโบนัสประจำปี จำนวน 19 คน

ตารางที่ 4.27 ปัญหาด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ปัญหาของครูด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	ความถี่
1. โรงเรียนให้ผ้าเพื่อตัดชุดฟอร์มแต่ต้องจ่ายค่าตัดเย็บเอง	9
2. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลน้อยเกินไปและครอบคลุมไม่ทั่วถึง	8
3. ค่าเทอม ค่าการศึกษาบุตรและค่ารักษาพยาบาล เบิกได้ล่าช้า	7
4. ไม่มีสวัสดิการกองทุนเงินช่วยเหลือครูเมื่อขาดส่น	6
5. ไม่มีเบี้ยขยัน เพราะบางคนไม่เคยลา หรือมาสายเลย	5
6. รายการอาหารกลางวันซ้ำ ๆ กัน	4

จากตารางที่ 4.27 ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ โรงเรียนให้ผ้าเพื่อตัดชุดฟอร์มแต่ต้องจ่ายค่าตัดเย็บเอง จำนวน 9 คน รองลงมาเป็นปัญหา สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลน้อยเกินไปและครอบคลุมไม่ทั่วถึง จำนวน 8 คน ค่าเทอม ค่าการศึกษาบุตรและค่ารักษาพยาบาล เบิกได้ล่าช้า จำนวน 7 คน ไม่มีสวัสดิการกองทุนเงินช่วยเหลือครูเมื่อขาดส่น จำนวน 6 คน ไม่มีเบี้ยขยัน เพราะบางคนไม่เคยลาหรือมาสายเลย จำนวน 5 คน และรายการอาหารกลางวันซ้ำ ๆ กัน จำนวน 4 คน

ตารางที่ 4.28 ข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรให้ชุดฟอร์มโรงเรียนเป็นสวัสดิการฟรีปีละ 1-2 ครั้ง	9
2. ควรมีเงินสำรองค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรให้เบิกก่อนในระหว่างรอเบิกจากราชการ และมีส่วนลดเล่าเรียนบุตร	8
3. รายการอาหารกลางวันที่หลากหลายและปรับเปลี่ยนบ้าง	7
4. โรงเรียนควรมีสวัสดิการให้เพียงพอ เช่นการให้ทุนกู้ยืม	7
5. ควรขยายวงเงินค่ารักษาพยาบาลประจำปีและครอบคลุมสมาชิกในครอบครัว	7
6. ควรมีโบนัส เบี้ยขยัน เป็นกำลังใจ	6

จากตารางที่ 4.28 ครูโรงเรียนเอกชนให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล โดยควรให้ชุดฟอร์มโรงเรียนเป็นสวัสดิการฟรีปีละ 1-2 ครั้ง จำนวน 9 คน ควรมีเงินสำรอง

ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรให้เบิกก่อนในระหว่างรอเบิกจากราชการ และมีส่วนลดเล่าเรียนบุตร จำนวน 8 คน รายการอาหารกลางวันที่หลากหลายและปรับเปลี่ยนบ้าง จำนวน 7 คน โรงเรียนควรมีสวัสดิการให้เพียงพอ เช่นการให้ทุนกู้ยืม จำนวน 7 คน ควรขยายวงเงินค่ารักษาพยาบาลประจำปีและครอบคลุมสมาชิกในครอบครัว จำนวน 7 คน ควรมีโบนัส เบี้ยขยัน เป็นกำลังใจ จำนวน 6 คน

ตารางที่ 4.29 ปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ปัญหาของครูด้านความมั่นคงในการทำงาน	ความถี่
1. ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ การให้ออก การเปลี่ยนงาน ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนขึ้นอยู่กับเจ้าของโรงเรียน	11
2. ไม่มีโอกาสก้าวหน้า ไม่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตนเอง	4

จากตารางที่ 4.29 ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ การให้ออก การเปลี่ยนงาน ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนขึ้นอยู่กับเจ้าของโรงเรียน จำนวน 11 คน และไม่มีโอกาสก้าวหน้า ไม่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตนเอง จำนวน 4 คน

ตารางที่ 4.30 ข้อเสนอแนะด้านความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. โรงเรียนควรมีกฎเกณฑ์ชัดเจน ขั้นตอนที่แน่นอนในการบรรจุให้ออก การลา เป็นเหตุและผลมากกว่าการใช้อารมณ์ในการพิจารณา	5
2. ควรสร้างแรงจูงใจด้านต่างๆ ให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเอง รวมทั้งมอบหมายงานให้ชัดเจน	4

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนได้เสนอให้โรงเรียนควรมีกฎเกณฑ์ชัดเจน ขั้นตอนที่แน่นอนในการบรรจุให้ออก การลา เป็นเหตุและผลมากกว่าการใช้อารมณ์ในการพิจารณา จำนวน 5 คน ควรสร้างแรงจูงใจด้านต่างๆ ให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเอง รวมทั้งมอบหมายงานให้ชัดเจน จำนวน 4 คน

ตารางที่ 4.31 ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ปัญหาของครูที่มีส่วนร่วมในโรงเรียน	ความถี่
1. ครูขาดโอกาสแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการ	9
2. ผู้บริหารมีอำนาจตัดสินใจเพียงคนเดียว	4

จากตารางที่ 4.31 ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ครูขาดโอกาสแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการ จำนวน 9 คน และปัญหาผู้บริหารมีอำนาจตัดสินใจเพียงคนเดียว จำนวน 4 คน

ตารางที่ 4.32 ข้อเสนอแนะด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกและใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ	8
2. ควรให้ครูมีส่วนร่วมพิจารณาแบบเรียน	6

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนได้เสนอแนะให้ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกและให้ใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ จำนวน 8 คน และควรให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาแบบเรียน จำนวน 6 คน