

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมโลกอยู่ในยุคการเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้พัฒนาก้าวรุดหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งมีผลกระทบมาสู่สังคมไทยเป็นอย่างมาก จึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาคนในประเทศให้มีศักยภาพเพียงพอแก่การดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและร่วมมือแข่งขันได้อย่างเหมาะสมมีความสามารถในการแข่งขันในสังคมโลกได้ “คน” มีความสำคัญต่อความเจริญหรือความเสื่อมขององค์กร ดังนั้นการบริหารจัดการ “คน” จึงถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อองค์กรทุกองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการบริหารเพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร หากไม่มีคนหรือมีคนไม่มีคุณภาพ การบริหารที่จะให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรย่อมดำเนินไปได้โดยยากยิ่งการจะได้คนดีที่มี คุณภาพเข้าทำงานย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคลที่ดี วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลเพื่อเลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน และควบคุมดูแลให้เขาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร หากการบริหารงานบุคคลไม่ต้องการจะได้คนไม่ดี ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน สร้างปัญหาให้แก่ผู้บริหารและสร้างปัญหาให้แก่องค์กรเป็นอันมาก (สมคิด บางโม. 2544 : 142) ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารในการบริหารคนให้มีคุณภาพ เพราะความสำเร็จในการทำงาน หากไม่มีความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนประกอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานบริหารที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก “ความเก่งงานเพียงอย่างเดียว” จึงไม่พอหากยังต้องมี “ความเก่งคน” ประกอบด้วย (กรมสุขภาพจิต. 2544 : 15) เพราะความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ คือ แยกแยะอารมณ์ เช่น รัก โกรธ เกลียด ไม่พอใจ เมื่อ ฯลฯ และยังรวมถึงความสามารถที่จะควบคุมอารมณ์ ใช้ความสามารถทางอารมณ์ สามารถปรับตัว ปรับอารมณ์ให้เข้ากับสังคมได้ เป็นอย่างดี และเป็นประโยชน์อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ (อุษณีย์ โพธิสุข. 2542 : 19) ความฉลาดทางอารมณ์จึงเปรียบเสมือนเป็นผู้บอกขุมทรัพย์อันมหาศาลได้ดีกว่าความฉลาดทางสติปัญญา และความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) ช่วยให้ได้รับรางวัลบ้าง แต่ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) จะทำให้ได้รับการสนับสนุนเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความฉลาดทางอารมณ์จึงทำให้ประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต การศึกษา และการทำงาน โกลแมน (ช่อถัดดา ขวัญเมือง. 2542 : 18 ; อ้างอิงจาก Goleman. 1998. **Working with Emotion Intelligence**. p. 52)

จากการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการบริหารงานบุคคลตามขอบข่ายภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 32) ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ การกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) จากแนวคิดดังกล่าวรัฐจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลโดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 6-7) จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาระหนักในการบริหาร ดังนั้นพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามขอบข่ายภารกิจจะประสบความสำเร็จได้ต้องใช้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารบางคนสร้างอิทธิพลให้กับตนเอง คำนึงถึงประโยชน์ของบุคคลในกลุ่ม ไม่ยึดหลักคุณธรรม เช่น การพิจารณาความดีความชอบประจำปี พฤติกรรมลักษณะนี้ของผู้บริหารก่อให้เกิดความขัดแย้งกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (จันทน์ ยินดี. 2547 : 3) นอกจากนี้ จากรายงานประจำปี 2549 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปีงบประมาณ 2549 คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาวิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ได้พิจารณาเรื่องการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งสิ้น 133 ราย และพิจารณา เรื่อง การอุทธรณ์ร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น 171 ราย (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2549 : 39-40) และคดีปกครองตัวอย่างเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กรณีไม่เรียกผู้ที่ได้รับคัดเลือกมาบรรจุเข้ารับราชการ กรณีมีคำสั่งงดการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยไม่เป็นธรรม กรณีมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (ชาญชัย แสวงศักดิ์. 2550 : 39-43) จากพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลที่ทำให้ประสบปัญหาดังกล่าว เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญยิ่งที่จะบริหารงานบุคคลให้ประสบผลสำเร็จ

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 ในส่วนของการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นหน้าที่และภารกิจหลักที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา พบว่าปัญหาด้านความขาดแคลนบุคลากรเฉพาะวิชาเอก กลุ่มสาระวิชาต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังและกระบวนการพัฒนาบุคลากร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2. 2549 : 52) ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารมีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งอาจจะเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาในการบริหารงานบุคคลและพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลที่ไม่พึงพอใจของบุคลากรในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และจากรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรอง ปีงบประมาณ 2550 มีเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ และกระทำผิดวินัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2. 2550 : 74) ด้วยเหตุผลและสภาพพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลและความฉลาดทางอารมณ์ที่ กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรม การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 อยู่ในระดับใด ดังนั้นผลการวิจัยในครั้งนี้จึงสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และพัฒนาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2

#### ความสำคัญของการวิจัย

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการตระหนักรู้อารมณ์ตนเองและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น สามารถใช้ประโยชน์จากการตระหนักรู้อารมณ์และความรู้สึกในการแสดงออกด้านความคิดและพฤติกรรมของบุคคลอย่างเหมาะสมความฉลาดทางอารมณ์มีผลต่อพฤติกรรม

การบริหาร โดยเฉพาะพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารของหน่วยงานขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องได้รับความร่วมมือของบุคคลทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถ้าการบริหารงานบุคคลนั้นไม่ดีเท่าที่ควรหรือบกพร่อง หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก (บัญชา อึ้งสกุล. 2543 : 6) และหากผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ก็จะส่งผลให้พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเพราะความสำเร็จในการทำงานหากไม่มีความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนประกอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานบริหารที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก “ความเก่งงานเพียงอย่างเดียว” จึงไม่พอหากยังต้องมี “ความเก่งคน” ประกอบด้วย (กรมสุขภาพจิต. 2544 : 15) ดังนั้น ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### ขอบเขตของการวิจัย

##### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 197 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 132 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Yamané. 1970 : 125) และทำการสุ่มอย่างง่าย

##### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข

2.2 พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

2.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2.2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

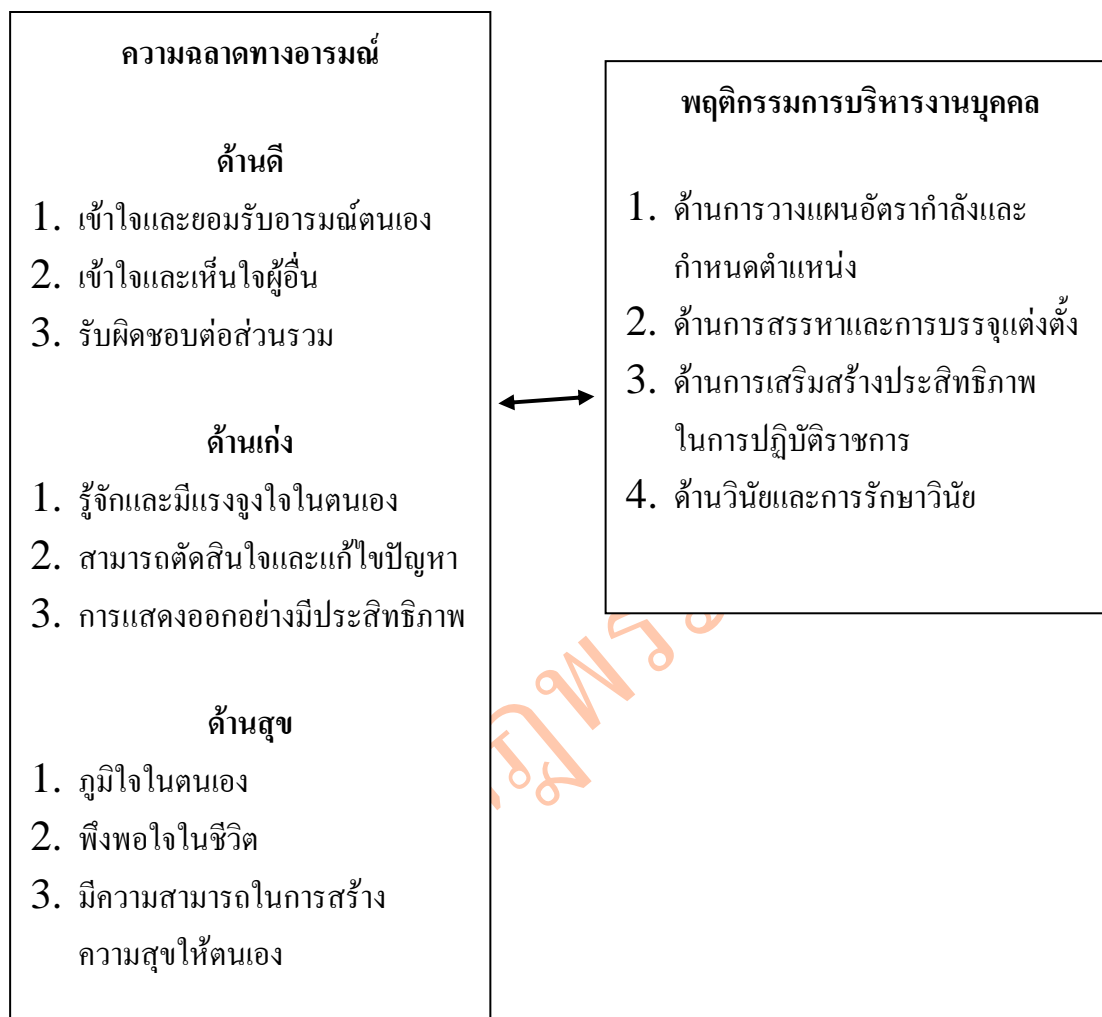
2.2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2.2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ และพฤติกรรม การบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้นำ กรอบแนวคิดและเครื่องมือวิจัยของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มาใช้ในการวิจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านดี ประกอบด้วย เข้าใจและยอมรับอารมณ์ตนเอง เข้าใจและเห็นใจผู้อื่น รับผิดชอบต่อส่วนรวม ด้านเก่ง ประกอบด้วย รู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหา การแสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านสุข ประกอบด้วย ภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิต มีความสามารถในการสร้างความสุขให้ตนเอง (กรมสุขภาพจิต. 2543ข : 3) ส่วนด้านพฤติกรรมการบริหารบุคคล ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิด การบริหารงานบุคคลตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 51) ซึ่งได้กำหนดขอบข่าย/ภารกิจไว้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่าย/ภารกิจ พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 เพียง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแผนภาพประกอบ 1

## ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ประกอบด้วย ความสามารถที่แสดงถึงคุณสมบัติของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ 3 ด้าน คือ ด้านดี ด้านเก่ง ด้านสุข ซึ่งได้จากแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

ด้านดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเอง รักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งแบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย และคุณสมบัติ ที่ต้องการวัด คือ เข้าใจและยอมรับอารมณ์ตนเอง เข้าใจและเห็นใจผู้อื่น รับผิดชอบต่อส่วนรวม

ด้านเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจในตนเอง มุ่งมั่นทำให้สำเร็จ ตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งเป็นองค์ประกอบย่อยและคุณสมบัติที่ต้องการวัด คือ รู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหา การแสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข แบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย และคุณสมบัติที่ต้องการวัด คือ ภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิต มีความสามารถในการสร้างความสุขให้ตนเอง

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกเพื่อการดำเนินงานในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 ซึ่งได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินงานขององค์การเกี่ยวกับการคาดคะเนความต้องการกำลังคนขององค์การเป็นการล่วงหน้าและกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคน การใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการควบคุมการใช้บุคคลที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงาน และเร่งเร้าให้เข้าสมัครงานในองค์การ ส่วนการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การรับบุคคลเข้าทำงาน มีการมอบหมายหน้าที่การงาน หรือกำหนดหน้าที่การงานให้รับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในองค์การ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อเพิ่มความชำนาญ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยในตนเอง และการป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ ในโรงเรียนรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2

### สมมติฐานของการวิจัย

ความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 ใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 ใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ผลของการวิจัยสามารถนำไปกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2