

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์ ตั้งแต่ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร สมัยใหม่ ประกอบกับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรง ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ภายใต้อาณัติแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ จำเป็นต้องมีการเตรียมคนให้ตระหนักรู้เท่าทันโลกในยุคโลกาภิวัตน์ และสร้างสรรค์สังคมให้เป็นสังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาประชาชนให้มีคุณภาพสามารถนำพาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศก้าวไปสู่ทศวรรษใหม่ได้อย่างมั่นคง

ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาหน่วยงานและองค์การในทุกระดับของประเทศชาติ ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ไว้เป็นหลัก เช่น การพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถตรงตามหน้าที่ การงาน มีการจัดการที่ดี ตลอดจนมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีพร้อมจะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดีและมีคุณภาพ ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญต่อขวัญกำลังใจว่ามีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องตระหนักคือ การโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้เกิดขวัญกำลังใจ และพลังสามัคคีในการปฏิบัติงานเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ วิธีการที่ผู้บริหารจะผสมผสานจิตใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอันเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีที่สุดก็คือ การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะขวัญของบุคลากรในองค์การ เป็นการสะท้อนถึงเจตคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานและหัวหน้างาน การที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและฝ่ายบริหาร □ การได้รับค่าตอบแทนและตำแหน่งหน้าที่ตามที่มุ่งหวังไว้ สามารถทำงานตามความต้องการ การขาดงานเป็นการ

□ ปริญญาพร วงศ์อนุตรโรจน์ , จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล , (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๑๔๘.

แสดงถึงบุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการทำงานต่ำ ซึ่งอาจเกิดจากความไม่พึงพอใจในด้านต่างๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การบริหารงาน หรือนโยบายของหน่วยงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับควรได้ตระหนักและให้ความสนใจเป็นพิเศษเพราะถ้าครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีหรือสูงแสดงว่าครูมีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพก็จะสามารถเกิดขึ้นได้ ในทางกลับกันถ้าครูในสถานศึกษาอยู่ในสภาพมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ไม่ดีหรือต่ำแสดงว่าครูกำลังเสียขวัญ มีความรู้สึกกระแวงไม่เชื่อถือกันและกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน การละทิ้งงานก็จะเกิดขึ้น การกิจของสถานศึกษานั้นย่อมไม่บรรลุผลและจะดับสูญไปในที่สุด

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร เพราะขวัญกำลังใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด คนที่มีความรู้ความสามารถดี แต่หากขวัญกำลังใจไม่ดี ก็ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น จึงเป็นความจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชา จะต้องสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งเป็นรายบุคคล และกลุ่มบุคคล [□] ทั้งนี้เพื่อจะได้แน่ใจว่า การปกครองบังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างราบรื่น ผลงานที่ทำออกมาอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย ลดการสูญเสียที่เกิดจากความเลินเล่อในการปฏิบัติงาน บรรยากาศของความเป็นมิตรจะเกิดขึ้นต่อองค์กรนั้น ก่อให้เกิดความสุขใจที่จะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จด้วยดี เป็นที่พอใจด้วยกันทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การทำงานมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารในสถานศึกษา บุคคลที่มีบทบาทต่อการจัดการเรียนการสอนมากที่สุดโดยเฉพาะครูผู้สอนซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของนักเรียน ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี กระทรวงศึกษาธิการโดยคุรุสภาได้คัดเลือกเพื่อเป็นการประกาศคุณงามความดีให้แก่ข้าราชการในสังกัดเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและเพื่อได้รับคัดเลือกเป็นครูดีเด่น ปัจจัยสำคัญในการที่ครูผู้สอนจะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจจะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานหลายประการ คือ มีความสนใจ ศรัทธาและเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือร่วมใจต่อผู้บังคับบัญชา มีความ

[□]พนัส หันนาคินทร์ , ประสพการณ์ในการบริหารงานบุคคล , (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖๖.

เสียสละและรับผิดชอบงานอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ขวัญกำลังใจของบุคคลยังแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่ มีความสุขหรือไม่ เมื่อใดที่มีขวัญของบุคคลและหมู่คณะระดับสูง ผลงานก็จะสูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดที่ขวัญของบุคคลและหมู่คณะมีขวัญในการทำงานระดับต่ำผลงานก็จะต่ำไปด้วย คนจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพสูงต่อเมื่อมีขวัญกำลังใจเท่านั้น หากองค์การหรือหน่วยงานใดมีสมาชิกที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำก็เป็นความคาดหมายไว้ว่ากิจการขององค์การหรือหน่วยงานนั้นย่อมมีผลสัมฤทธิ์ที่ต่ำหรือไม่ประสบผลสำเร็จแน่นอน ดังนั้นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันและการทำงานอยู่เสมอ หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจสูงก็ย่อมจะเต็มใจและกระตือรือร้นเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ในทางกลับกัน หากมีขวัญกำลังใจต่ำความกระตือรือร้นในการทำงานก็จะน้อยลง ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงเห็นได้ว่าขวัญกำลังใจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานโดยตรง ถ้าคนในหน่วยงานอยู่ในสภาพขวัญเสียหรือขวัญต่ำ การเกิดความระแวงไม่เชื่อใจกันและชิงดีชิงเด่นกันในหมู่เพื่อนร่วมงานจะมีมาก อันจะนำไปสู่ความเบื่อหน่าย หหมดกำลังใจ ละทิ้งงาน ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญของการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกำหนดเป็นนโยบายและจุดเน้นในการดำเนินงานว่าจะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพมาตรฐาน ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า องค์การที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดี จะมีความรักความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานด้วยความกระตือรือร้น เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ องค์การที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจไม่ดีจะขาดความรักความสามัคคี ขาดความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ขาดความกระตือรือร้น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้ จะเกิดความแตกแยกในหมู่คณะ ไม่สามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรให้การเอาใจใส่ต่อขวัญกำลังใจของคนทำงานเป็นพิเศษ ควรจะมีการสร้างเสริมขวัญและบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เพราะขวัญเป็นเสมือนแกนกลางของปัจจัยบุคคลที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงานให้แก่องค์กรนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้ทราบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจตลอดจนหาแนวทางแก้ไข ซึ่งจะทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านเมตตาทายกรรม ๒) ด้านเมตตาวจกรรม ๓) ด้านเมตตามโนกรรม ๔) ด้านสาธารณโภคี ๕) ด้านสืลสามัญญตา ๖) ด้านทัญญูสามัญญตา

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑) ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้

๒) ตัวแปรตาม คือ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านเมตตาทายกรรม ๒) ด้านเมตตาวจกรรม ๓) ด้านเมตตามโนกรรม ๔) ด้านสาธารณโภคี ๕) ด้านสืลสามัญญตา ๖) ด้านทัญญูสามัญญตา

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ที่เป็นบุคลากรของโรงเรียน
มัธยมศึกษาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำนวน ๕๕๓ คน □

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านสถานที่

สถานที่การศึกษาวิจัย ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
มีจำนวน ๖ โรงเรียน ได้แก่ ๑) โรงเรียนชินโรวินิตยาลัย ๒) โรงเรียนสวนอนันต์ ๓) โรงเรียนสุวรรณาราม
วิทยาคม ๔) โรงเรียนสตรีวัดระฆัง ๕) โรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม ๖) โรงเรียนมัธยมวัดนายโรง

๑.๓.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๕๕ ถึงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๖ รวมเป็น
ระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ ระดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียน
มัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร

๑.๔.๒ บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลัก
สราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันหรือไม่
อย่างไร

๑.๔.๓ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลัก
สราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มีอะไรบ้าง

๑.๕. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามหลักสราณีย
ธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามหลักสราณีย
ธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตาม
หลักสราณียธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามหลักสาราณียธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามหลักสาราณียธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๖ บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามหลักสาราณียธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๗ บุคลากร ที่มีรายได้ ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามหลักสาราณียธรรมแตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพลแรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์กร ที่อยู่รอบตัวเขา และมีปฏิกริยาโต้กลับคือ พฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น

การปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานหรือการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

สาราณียธรรม หมายถึง หลักธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นหลักธรรมที่จะเสริมสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นแก่กันและกันอยู่เสมอในยามที่ระลึกถึงกัน มีอยู่ ๖ ประการ ประกอบด้วย เมตตาทายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตาเมโนกรรม สาธารณโกศล สีสามัญญตา ทิฏฐิสามัญญตา

เมตตาทายกรรม หมายถึง การช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเอง ชยันหมั่นเพียรทำงานเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม

เมตตาวจีกรรม หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์อัธยาศัยไมตรีดี พูดจาด้วยคำสุภาพ ไพเราะ อ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่นินทาว่าร้ายผู้อื่น

เมตตาเมโนกรรม หมายถึง ตั้งจิตปรารถนาดี คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เอาใจใส่ความสุข ความทุกข์ของบุคลากร ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข

สาธารณโกศล หมายถึง การช่วยเหลือป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของบุคลากรเป็นหลัก

สีสสามัญญตา หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ วินัย ข้อบังคับอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

ทฤษฎีสามัญญา หมายถึง มีความคิดเห็นเป็นอย่างเดียวกัน ปรับความคิดเห็นเข้าหากันได้ รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น

บุคลากร หมายถึง ผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำนวน ๖ โรงเรียน ได้แก่ ๑) โรงเรียนชินโรสวิทยาลัย ๒) โรงเรียนสวนอนันต์ ๓) โรงเรียนสุวรรณาราม วิทยาลัย ๔) โรงเรียนสตรีวัดระฆัง ๕) โรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม ๖) โรงเรียนมัธยมวัดนายโรง

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากร โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๑.๗.๔ ผลการวิจัยที่ได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร