

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วัฒนธรรม คือวิถีทางการดำเนินชีวิตที่คนกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดถือปฏิบัติ วัฒนธรรมจึงประกอบด้วยนิสัย หรือความเคยชิน ขนบธรรมเนียมประเพณี วิธีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาและวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมของสังคมจะซึมซับเข้าไปในตัวบุคคลนับตั้งแต่ออกมาจากท้องของมารดา จนกระทั่งตายไปจากสังคม วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวเป็นสังคมมีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ การเรียนรู้เรื่องราวของวัฒนธรรม จึงช่วยให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ได้อย่างลึกซึ้ง เพราะพฤติกรรมที่บุคคลประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวันหรือในองค์กรต่าง ๆ ก็ดี ล้วนแต่เป็นส่วนหนึ่งที่มีมาจากวัฒนธรรมและสังคมทั้งสิ้น นั่นก็คือพฤติกรรมของบุคคลหาได้มีอิสระรอดพ้นไปจากค่านิยม ปทัสถาน และการลงโทษทางสังคมในส่วนรวมไปไม่ได้ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปของพฤติกรรมตลอดจนการประพฤติปฏิบัติ ทั้งในสังคมและในองค์กร หรือการบริหารทั้งในทางราชการและธุรกิจ (ไพบุลย์ ข่างเรียน, 2532, หน้า 39)

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม สัตว์ชาติญาณของการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมที่เราไม่สามารถลดทอนหรือตัดออกไปจากการใช้ชีวิตได้ การเป็นสัตว์สังคมนี้เองที่ทำให้เกิดสังคม และวัฒนธรรมของสังคม เช่นเดียวกับองค์การการศึกษา ก็นับเป็นสังคมหนึ่ง การที่มนุษย์มาอยู่ร่วมกัน เพื่อประกอบกิจกรรมที่เรียกว่า ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ซึ่งเป็นสังคมนรูปแบบหนึ่ง อันเป็นตัวชี้วัดว่าขนาดของสังคมหรือองค์กรนั้นจะเป็นไปในทิศทางใด (กิติ บุนนาค, 2538, หน้า 114)

มนุษย์ในสังคมปัจจุบันต้องใช้ชีวิตโดยการร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่มและเกี่ยวพันกัน ในลักษณะที่เป็นองค์การแบบต่างกันตามที่มีให้เห็นได้โดยทั่วไป ทั้งนี้เท่าที่ความมนุษย์รู้จักหาทางออกเพื่อแก้ไขจำกัดที่มีอยู่ โดยอาศัยองค์การเป็นสื่อ หรือมรรค ที่จะช่วยให้สามารถนำเอาทรัพยากรต่าง ๆ และบุคคลมาร่วมกันผลิต และนำผลผลิตเหล่านั้นมาแลกเปลี่ยนระหว่างกันและกันกับบุคคลและองค์การอื่น ๆ ตามความถนัด และตามความสามารถของแต่ละคนได้พร้อมกัน (ธงชัย สันติวงษ์, 2534, หน้า 7) สาเหตุสำคัญที่เป็นพื้นให้ต้องมียุทธศาสตร์แพร่หลายโดยทั่วไปในสังคม มนุษย์นั้น เพราะเหตุประการที่เป็นข้อเท็จจริง คือ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและซึ่งเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ที่อยากมีการอยู่ดีกินดียิ่งขึ้นกว่าเดิม และมนุษย์ทุกคนมีความสามารถจำกัดทั้งทางด้านกำลังกายและกำลังความคิด ซึ่งทำให้แต่ละคนไม่สามารถกระทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามความต้องการได้ด้วยตนเองโดยลำพังเพียงคนเดียว

องค์การต่าง ๆ ย่อมมีวัฒนธรรม ซึ่งวัฒนธรรมเป็นผลรวมอันซับซ้อนประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ คติประเพณี คีลธรรม กฎหมาย ธรรมเนียม ตลอดจนความสามารถและอุปนิสัยต่าง ๆ อันเป็นผลจากการเป็นสมาชิกของสังคม นักทฤษฎีองค์กรได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมมาใช้ให้เกิดการพัฒนาองค์การ เพราะเชื่อว่าวัฒนธรรมสามารถแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่ม และวัฒนธรรมของกลุ่มได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มนั่นเอง การศึกษาวัฒนธรรมในมิติของพฤติกรรมเป็นมิติของวัฒนธรรมที่สามารถวัดได้ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาองค์การได้ (Schein, 1992, p. 66)

วัฒนธรรมองค์การ (Corporate Culture) เป็นพื้นฐานการแสดงออกในพฤติกรรมซึ่งมีผลต่อสมาชิกในองค์การ การมีส่วนร่วมในความคาดหวังจากกลุ่มหรือวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่ใช่เพียงการรับรู้ของวัฒนธรรมองค์การ แต่มีผลต่อกลุ่มขององค์การด้วย (ชาติวิระยุทธ, 2542, หน้า 51) หลายคนคงอาจสงสัยว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญอย่างไร ถ้าไม่ศึกษาศาสตร์แห่งวิชานี้ องค์การจะอยู่ได้หรือไม่ ซึ่งคงอยู่ได้แต่อยู่ได้ไม่ดีเท่าที่ควร ไม่ต้องอื่นไกล แค่มหาวิทยาลัยทั้งหลาย ถ้าคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ไม่รู้ปรัชญา ผู้ก่อตั้ง ค่านิยม บรรทัดฐาน สภาพแวดล้อม แลเนื่องต่อการก็ย่อมไม่เป็นองค์การ นี่คือนักศึกษการทำงานที่เหมือนกัน คือสอนนักเรียนให้มีความรู้ ซึ่งมหาวิทยาลัยทั้งองค์การก็ย่อมไม่เป็นองค์การ นี่คือนักศึกษการทำงานในแต่ละแห่ง ซึ่งอาจเหมือนกันหรือต่างกันได้ดังเช่น โรงเรียน ต่างมีลักษณะการทำงานในแต่ละแห่ง ซึ่งอาจเหมือนกันหรือต่างกันได้ ดังเช่น โรงเรียนต่างมีลักษณะการทำงานที่เหมือนกัน คือ สอนนักเรียนให้มีความรู้ ซึ่งมหาวิทยาลัยก็สอนเหมือนกัน แต่ต่างกันตรงที่มหาวิทยาลัยให้ความเป็นอิสระสูงกว่าโรงเรียน (สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2534, หน้า 16)

วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่จะต้องมีการเรียนรู้และสืบทอดต่อกันไปเพื่อให้กระจายไปทั่วองค์การ เกิดการเรียนรู้ ยอมรับ และการถ่ายทอดยึดถือร่วมกันมาเป็นเวลานานพอสมควร (กรีซ สืบสนธิ์, 2538, หน้า 131) วัฒนธรรมองค์การแต่ละแห่ง จึงเป็นสิ่งดี และเหมาะสมกับองค์การ อาจปรับเปลี่ยนไปได้ตามกาลเวลา บุคคลที่ทำงานกับวัฒนธรรมองค์การใดก็ต้องปฏิบัติตามวัฒนธรรมนั้น ในเรื่องวัฒนธรรม ในหลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม ถือว่า วัฒนธรรม เป็นการจัดระเบียบของกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ และบรรทัดฐานที่มีการถ่ายทอดกันต่อไป (คุณวุฒิคนฉลาด, 2539, หน้า 40) วัฒนธรรมองค์การ มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ โดยเฉพาะที่อาจจะแปลกแตกต่างกันไปได้บ้าง เป็นสัญลักษณ์ที่บ่งบอกความเชื่อคุณค่าที่ปฏิบัติและอาจจะมีทั้งจุดอ่อน และจุดแข็งที่ทำให้้องค์การแข็งแกร่ง หรืออ่อนแอ แต่นั่นคือทำให้สามารถเข้าใจความเป็นมาองค์การ โดยอาจจะไม่มีใครตีเลกว่ากัน (พรชัย เชื้อสุชาติ, 2546, หน้า 19)

องค์การการศึกษาเป็นองค์การหนึ่ง ที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวสะท้อนถึงพฤติกรรมที่สะท้อนกลับมา ทำให้สถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษานั้น ๆ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นว่า วัฒนธรรมองค์การใดเป็นอย่างไร ดูได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรนั้น (พิมพ์ภักดี ปลั่งอุดม, 2544, หน้า 19) ฉะนั้น วัฒนธรรมองค์การการศึกษาย่อมดูได้จากพฤติกรรมการเรียน การสอนของครูอาจารย์ และนักเรียน พฤติกรรมการสอนของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อการเรียนการสอนโดยตรง และเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา (กองวิจัยการศึกษา, 2535, หน้า 1) แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51 cited in Sergiovanni, 1988, pp. 107-109) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ วัฒนธรรมโรงเรียนว่าวัฒนธรรมโรงเรียน มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนซึ่งมีอยู่ 10 ด้านคือ

- 1) วัตถุประสงค์ของโรงเรียน (School Purpose) 2) การให้อำนาจ (Empowerment) 3) การตัดสินใจ (Decision Making) 4) ความรู้สึกเป็นกลุ่ม (Sense of Community) 5) ความเชื่อถือ (Trust)
- 6) คุณภาพ (Quality) 7) การยอมรับนับถือ (Recognition) 8) ความเอื้ออาทร (Caring) 9) ความมีเกียรติศักดิ์ศรี (Integrity) 10) ความหลากหลาย (Diversity) ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรพิจารณาให้ลึกซึ้งว่าวัฒนธรรมใดบ้างเป็นอุปสรรค และวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับศาสตร์ทางค่านิยมมนุษย์วิทยา ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม นักมานุษยวิทยาผู้มีชื่อเสียงคนหนึ่งได้ให้คำจำกัดความคำว่า “วัฒนธรรม” ไว้ว่าคือ รูปการณ์ของพฤติกรรมที่ได้เรียนรู้และของพฤติกรรมที่ซึ่งส่วนประกอบต่าง ๆ ได้ประกอบขึ้นมาจากสมาชิกของสังคมนั้น ๆ และถ้าถ่ายทอดต่อเนื่องกันไปด้วยสังคมเดียวกันนั่นเอง จึงเห็นวามมนุษย์วิทยาทางวัฒนธรรมมาเกี่ยวเนื่องกับพฤติกรรมของมนุษย์ที่ได้เรียนรู้มา โดยได้รับอิทธิพลหรือผลงานจากสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่ครอบคลุมสังคมนั้น และเนื่องจากวัฒนธรรมเป็นกระบวนการของพฤติกรรมของมนุษย์ที่ได้เรียนรู้มา จึงมีลักษณะที่แสดงถึง รูปการณ์ของพฤติกรรมที่ปรากฏและมีลักษณะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตลอดเวลา (ธงชัย สันติวงษ์, 2534, หน้า 30-32)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นที่ได้กล่าวมานั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เรื่องวัฒนธรรมองค์การมีผลเชื่อมโยงต่อพฤติกรรมของมนุษย์อย่างแยกกันไม่ออก ในฐานะที่ผู้วิจัย เป็นบุคคลหนึ่งในองค์การการศึกษา จึงมีความสนใจเป็นอย่างยิ่ง ที่จะทำการวิจัย เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนว่า ในที่นี้คือสถานศึกษาที่ผู้วิจัยได้ทำการสอนอยู่ คือ โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งนี้ทั้งนั้นเพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษา มาเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับเป็น

แนวทาง การพัฒนาโรงเรียน และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ การศึกษา อันเป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของวัฒนธรรมโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากร โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการการศึกษา โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและบุคคลทั่วไป

คำถามในการวิจัย

1. สภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของวัฒนธรรมโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากร โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ควรดำเนินการอะไรบ้าง

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ตามแนวคิดของแพทเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51 cited in Sergiovanni, 1988, pp. 107-109) ซึ่งประกอบด้วย

- 1) วัตถุประสงค์ของโรงเรียน (School Purpose) 2) การให้อำนาจ (Empowerment)
- 3) การตัดสินใจ (Decision Making) 4) ความรู้สึกเป็นกลุ่ม (Sense of Community) 5) ความเชื่อถือ (Trust) 6) คุณภาพ (Quality) 7) การยอมรับนับถือ (Recognition) 8) ความเอื้ออาทร (Caring)
- 9) ความมีเกียรติศักดิ์ศรี (Integrity) 10) ความหลากหลาย (Diversity) โดยศึกษาจากบุคลากร โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 128 คนเป็นตัวแปรในการวิเคราะห์ข้อมูล และสัมภาษณ์ดังกล่าวกรอบความคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตในการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ตามแนวคิดของ แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51 cited in Sergiovanni, 1988, pp. 107-109) ซึ่งประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของโรงเรียน (School Purpose) 2) การให้อำนาจ (Empowerment) 3) การตัดสินใจ (Decision Making) 4) ความรู้สึกเป็นกลุ่ม (Sense of Community) 5) ความเชื่อถือ (Trust) 6) คุณภาพ (Quality) 7) การยอมรับนับถือ (Recognition) 8) ความเอื้ออาทร (Caring) 9) ความมีเกียรติศักดิ์ศรี (Integrity) 10) ความหลากหลาย (Diversity)
2. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 128 คน
3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย
 - 3.1 สภาพที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 10 ด้าน

3.1.1 วัตถุประสงค์ของโรงเรียน

3.1.2 การให้อำนาจ

3.1.3 การตัดสินใจ

3.1.4 ความรู้สึกเป็นกลุ่ม

3.1.5 ความเชื่อถือ

3.1.6 คุณภาพ

3.1.7 การยอมรับนับถือ

3.1.8 ความเอื้ออาทร

3.1.9 ความมีเกียรติศักดิ์ศรี

3.1.10 ความหลากหลาย

3.2 สภาพที่ควรจะเป็นของวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

จำนวน 10 ด้าน

3.3 แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม

2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาวัฒนธรรมโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม

3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม

4. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวทาง ในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม

5. เพื่อเป็นข้อมูลให้บุคลากรของโรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม แก้ไข พัฒนา และรวมกันปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมโรงเรียน ได้อย่างเหมาะสม

6. เพื่อให้บุคคลที่สนใจได้ใช้ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม แก้ไข พัฒนา และรวมกันปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมโรงเรียน ได้อย่างเหมาะสม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา หมายถึง ระเบียบแบบแผน ที่เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อ ที่มีผลต่อการปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

1.1 วัตถุประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนประชาสัมพันธ์ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของโรงเรียนให้คนอื่นทราบ โดยคิดคำนึงถึงความสำคัญที่บุคลากรในโรงเรียนจะต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและประเมินผล

1.2 การให้อำนาจ หมายถึง การที่โรงเรียนเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจในการตัดสินใจต่อปัญหาที่พบ ส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสาร การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

1.3 การตัดสินใจ หมายถึง การที่โรงเรียนคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนและบุคลากรในการตัดสินใจแต่ละครั้ง พร้อมทั้งให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.4 ความรู้สึกเป็นกลุ่ม หมายถึง การที่โรงเรียนดำเนินการเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลักและให้ความช่วยเหลือพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติงานให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นของทุก ๆ คนในโรงเรียน

1.5 ความเชื่อถือ หมายถึง การที่โรงเรียนมีความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรโดยให้โอกาสในการปฏิบัติงานที่บุคลากรตัดสินใจแล้วว่าดีที่สุดให้กับโรงเรียน

1.6 คุณภาพ หมายถึง การที่โรงเรียนคำนึงถึงมาตรฐานสูงสุดของงาน มีความเชื่อว่าบุคลากรมีมาตรฐานสูง และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อพัฒนาสมาชิกของโรงเรียน มีคุณภาพและเจริญเติบโตก้าวหน้า

1.7 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่โรงเรียนยอมรับการเพิ่มคุณค่าของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนแสวงหาแนวความคิดที่ดี และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.8 ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่โรงเรียนเอาใจใส่บุคลากรในเรื่องความเป็นอยู่การทำงาน และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.9 ความมีเกียรติศักดิ์ศรี หมายถึง การที่โรงเรียนเห็นคุณค่าความเป็นเอกภาพ มีความซื่อสัตย์ ความเสมอต้นเสมอปลาย ให้การยกย่องบุคคลที่ประพฤติดีมีจริยธรรม พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.10 ความหลากหลาย หมายถึง การที่โรงเรียนเห็นคุณค่าความเป็นเอกภาพ มีความซื่อสัตย์ ความเสมอต้นเสมอปลาย ให้การยกย่องบุคคลที่ประพฤติดีมีจริยธรรม พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”
มหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University