

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคการทำงานที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของการแข่งขัน การปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องเรียนรู้ และพัฒนาความคิดให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพร้อมที่จะริเริ่มสร้างสรรค์และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนรู้และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หากผู้ปฏิบัติงานมีคุณสมบัติดังกล่าวก็จะเป็นผู้ได้ใช้พลังอำนาจของตัวเองได้เต็มศักยภาพ เพราะว่าหนทางแก้ปัญหาจะต้องเริ่มที่ตนเอง และมีความสามารถในการที่จะเลือกตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตเพราะฉะนั้นบุคคลสามารถเลือกที่จะทำสิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นผลดีต่อองค์กร ต่อผู้อื่น และนำชีวิตตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพผู้ปฏิบัติงานให้มีความสามารถที่จะเรียนรู้และมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง (Covey, 2004)

ปัจจุบันได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำรงชีวิต สามารถมีแนวทางในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล ตลอดจนสามารถที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต แนวคิดหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางคือ แนวคิด 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง ตามแนวคิดของสตีเฟน อาร์. โควี (Covey, 1989) ได้ศึกษาถึงหลักการพื้นฐานในการเป็นคนที่มีประสิทธิผลและเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จและความสุขที่แท้จริงในชีวิต ซึ่งประกอบด้วยอุปนิสัย 7 ประการ คือ 1) ต้องเป็นฝ่ายเริ่มทำก่อนหรือพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า 2) เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ 3) ทำตามลำดับความสำคัญ 4) คิดแบบชนะ/ชนะ 5) เข้าใจคนอื่นก่อนจะให้คนอื่นเข้าใจตน 6) ประสานพลัง 7) ลับเลื่อยให้คม หากมีอุปนิสัยทั้ง 7 ประการนี้ก็จะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Covey, 1989)

อุปนิสัยเริ่มต้นทำก่อนหรือความเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า เป็นอุปนิสัยเบื้องต้นที่สำคัญที่สุดของคนที่จะมีประสิทธิผลในทุกสถานการณ์ และอุปนิสัยที่เหลืออีก 6 ประการ จะพัฒนาได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการพัฒนาอุปนิสัยที่ 1 คือ พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า

พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า เป็นอุปนิสัยเบื้องต้นที่สำคัญที่สุดของคนที่จะมีประสิทธิผลในทุกสถานการณ์ ผู้ที่มีความคิดก้าวหน้าจะมีลักษณะเป็นผู้ที่คิดหาทางเลือกตอบสนองต่อสถานการณ์ที่แสดงถึงความสามารถในการรับผิดชอบตัวเองได้ สามารถคิดริเริ่มกระทำการต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องรอให้เกิดอะไรขึ้นก่อน โดยเห็นโอกาสที่จะริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น ในขณะที่ผู้อื่นเห็นว่าเป็นปัญหา มีแนวคิดของการกระทำให้สิ่งที่เป็นอย่างนั้นดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ สามารถมองเห็นประโยชน์จากแหล่งทรัพยากรที่มีอยู่ แล้วคิดหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นสามารถเป็นแบบอย่างให้กับคนอื่น ๆ ได้ และสามารถคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยการเปลี่ยนแปลงแนวคิดของตนเองก่อน พร้อมกับเลือกที่จะกระทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นด้วยตนเองไม่ใช่เป็นเพราะสถานการณ์ที่เกิดขึ้นรอบตัวเป็นตัวกำหนดให้กระทำด้วยการรับรู้ความสามารถของตนเอง การตระหนักถึงขอบเขตที่ตัวเองสามารถทำได้ โดยคิดว่าตนเองจะเป็นอะไร ตนเองมีข้อดีข้อด้อยอย่างไรบ้างแล้ว

พยายามทำในสิ่งที่ตนเองสามารถทำได้เต็มที่อย่างดีที่สุดด้วยตนเอง การที่เราจะรู้จักสร้างการกระทำที่มาจากตนเองนั้นเราสามารถนำพฤติกรรมแบบมีความคิดก้าวหน้าเข้ามาใช้พัฒนาตนเองได้ โดยพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลให้ผู้ที่มีพัฒนาตนเองนั้นมีบุคลิกภาพในเชิงรุก มีอิสระในการหาทางเลือกของตนเองต่อสิ่งกระตุ้น แสดงออกโดยการเป็นผู้มีความรับผิดชอบในชีวิตของตนเอง สามารถตัดสินใจเลือกได้อย่างมีอิสระ มีความมุ่งมั่นที่จะทำการใด ๆ ด้วยการวางแผนไว้ล่วงหน้าเสมอ มีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนาสิ่งต่าง ๆ หรือการรับรู้ความรู้ความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา

ความเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า ดังที่กล่าวมาเป็นอุปนิสัยที่ส่งผลให้ผู้ที่มีพัฒนาในด้านนี้เป็นผู้ประสบความสำเร็จในการทำงานและไม่ทำให้เกิดความทุกข์ ขณะเดียวกันผู้ที่มีอุปนิสัยในด้านนี้ยังเป็นกำลังใจให้ผู้อื่นทำแบบเดียวกับตน คุณลักษณะความเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้าเป็นลักษณะของบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการขององค์กรยุคใหม่ (Covey, 2004)

หลาย ๆ สถาบันในองค์กรต่าง ๆ ได้เสนอแนะว่าผู้ปฏิบัติงานควรจะมี ความชำนาญในงานนั้น ๆ เนื่องจากว่าพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าเป็นองค์ประกอบสำคัญในโครงสร้างของการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยและจากผลลัพธ์ที่ได้จะพบว่าพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าเป็นพฤติกรรมที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่เชื่อมโยงเรื่องของพฤติกรรม คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความรับผิดชอบ (Crant, 2000)

พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า ในองค์กรสามารถที่จะยกระดับได้มากกว่าการจัดการในส่วนอื่น ๆ และเป็นผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการทำงานขององค์กร (Bateman & Crant, 1999) เนื่องจากว่าพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้ามีกรอบรูปแบบความคิดและการประเมินที่แตกต่างกันออกไป คำจำกัดความของพฤติกรรมการเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า นั้นถ้าเอาจากหลาย ๆ อย่างมารวมกันก็จะให้ความหมายที่ไม่ค่อยแน่ชัด จึงได้จำกัดถึงพฤติกรรมการเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า โดยดูจากการเพิ่มขึ้นจากสถานะในปัจจุบันหรือการริเริ่มความคิดใหม่ ๆ ซึ่งรวมไปถึงแนวทางเลือกที่เกิดขึ้นมากกว่าการปรับเปลี่ยนสถานะเงื่อนไข

จากแนวคิดดังกล่าว เป็นแนวคิดใหม่ผู้วิจัยต้องการนำมาศึกษากับคนไทย โดยนำมาศึกษาพัฒนา กับผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในหน่วยงานภาครัฐ โดยเลือกศึกษากับเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี ในปัจจุบันจังหวัดชลบุรีมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเทศบาลตำบล เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2552 จำนวน 29 แห่ง โดยมีอำนาจหน้าที่ในเรื่องต่าง ๆ เช่น รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรมฯ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาเทศบาล เพื่อปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ การพัฒนาพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ การบริหารงานขององค์กรใด จะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จ สาเหตุที่ศึกษาจากหน่วยงานภาครัฐเพราะว่าในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ต่างประสบปัญหาในเรื่องของผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ตัวของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแสดงบทบาทความมีคุณค่าที่โดดเด่นของตนเองเป็นเหตุให้ไม่เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารระดับสูง ประกอบกับขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของ

ตนเองเพื่อให้เรียนรู้ เท้าทันกับการเปลี่ยนแปลงของความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งจนบุคลากรตามไม่ทัน จึงกลายเป็นความล้าสมัยซึ่งเป็นจุดอ่อนสำคัญทำให้เป็นอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพในที่สุด โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ ตัวผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการถูกมองว่ามีการปฏิบัติงานแบบเช้าชามเย็นชาม ลักษณะดังกล่าวเป็นระบบหรือการทำงานที่เป็นตัวถ่วงความเจริญของประเทศชาติ มีข้าราชการไทยเป็นจำนวนมากที่คิดว่าตนเองคือชนชั้นสูง ส่วนประชาชนคือชนชั้นระดับล่าง ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวนี้ได้มีการวิเคราะห์ลักษณะของปัญหามีสาเหตุมาจากอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากตัวผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการโดยเน้นที่อุปนิสัยของข้าราชการไทย เพราะอุปนิสัยของข้าราชการเป็นสภาวะทางจิตใจที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของข้าราชการในอดีตกลุ่มอิทธิพลที่มีอำนาจควบคุมและกำหนดนโยบายการปกครองประเทศไทย คือ กลุ่มผู้นำทหารระดับสูง กลุ่มนักธุรกิจชั้นนำ และกลุ่มข้าราชการ อีกทั้งนโยบายต่าง ๆ ของประเทศ ก็ได้เกิดขึ้นจากรัฐธรรมนูญ การเลือกตั้ง หรือจากรัฐสภา แต่เกิดจากอำนาจของระบบราชการสมัยใหม่ ซึ่งแสดงออกผ่านข้าราชการทั้งสิ้น ถึงกับมีคำกล่าวว่า ในอดีต ประเทศไทยปกครองโดยระบอบ "อำมาตยาธิปไตย" (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549)

จากการศึกษาปัญหาของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลว่า ผู้ปฏิบัติงานมีองค์ประกอบพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าเหมือนกับผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในงานวิจัยของแครนท์ (Crant, 2000) หรือไม่ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second-Order Confirmatory Factor Analysis: Second-Order CFA) เพื่อยืนยันองค์ประกอบพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า และพัฒนาโมเดลองค์ประกอบพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของคนไทย ซึ่งผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในการนำแนวทางดังกล่าวไปพัฒนาพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อันส่งผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่จะมีศักยภาพในการบริหารจัดการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

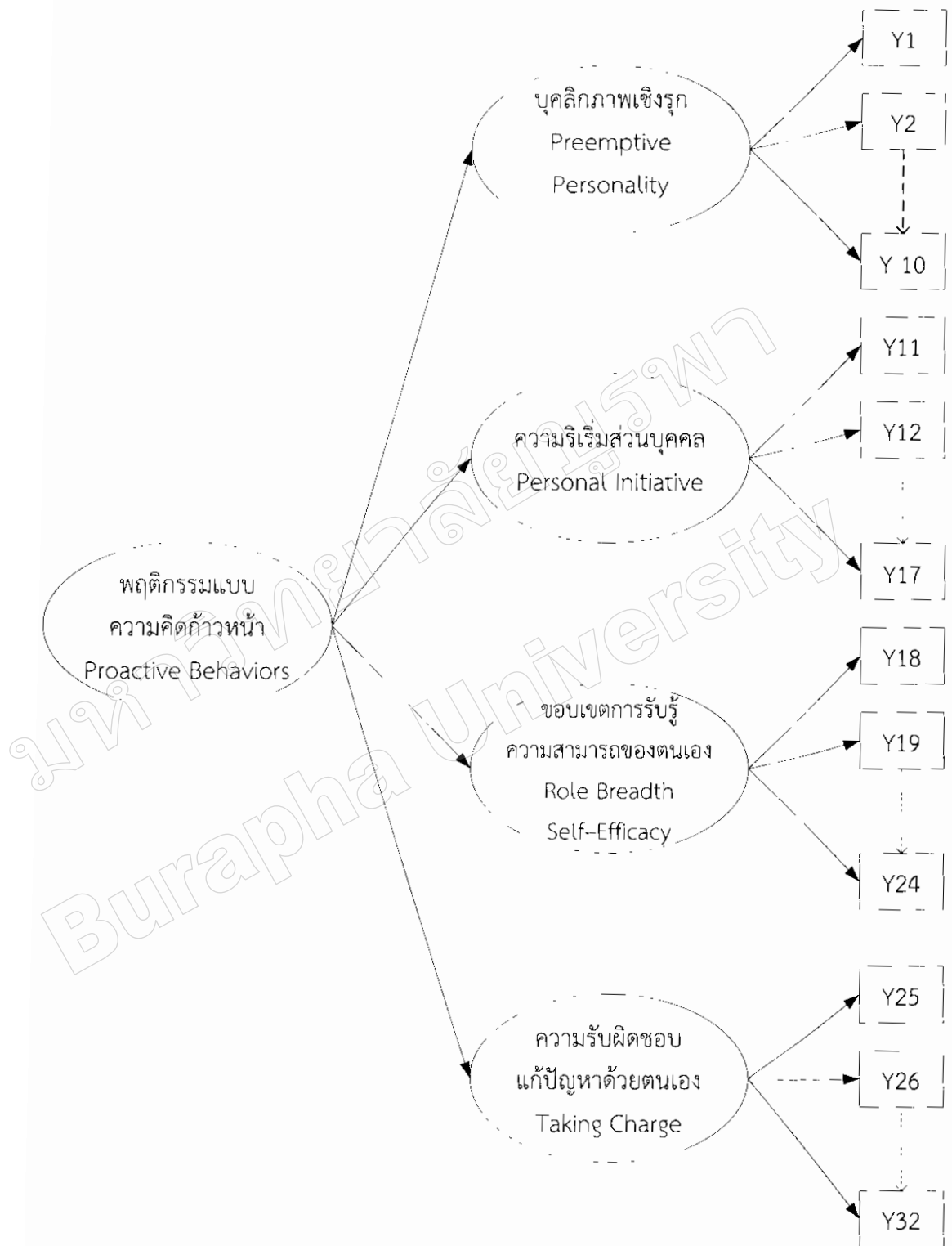
1. เพื่อพัฒนาโมเดลการวัดพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

โควี (Covey, 1989) กล่าวว่า พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า เป็นอุปนิสัยเบื้องต้นที่สำคัญที่สุดของคนที่จะมีประสิทธิผลในทุกสถานการณ์ ผู้ที่มีความคิดก้าวหน้าจะมีลักษณะเป็นผู้ที่คิดหาทางเลือกตอบสนองต่อสถานการณ์ที่แสดงถึงความสามารถในการรับผิดชอบตัวเองได้ สามารถคิดริเริ่มกระทำการต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องรอให้เกิดอะไรขึ้นก่อน โดยเห็นโอกาสที่จะริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในขณะที่ผู้อื่นเห็นว่าเป็นปัญหา มีแนวคิดของการกระทำให้สิ่งที่เป็นอย่างนั้นดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

สามารถมองเห็นประโยชน์จากแหล่งทรัพยากรที่มีอยู่ แล้วคิดหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น สามารถเป็นแบบอย่างให้กับคนอื่น ๆ ได้ และสามารถคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยการเปลี่ยนแปลงแนวคิดของตนเองก่อน พร้อมกับเลือกที่จะกระทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นด้วยตนเอง ไม่ใช่เป็นเพราะสถานการณ์ที่เกิดขึ้นรอบตัวเป็นตัวกำหนดให้กระทำด้วยการรับรู้ความสามารถของตนเอง การตระหนักถึงขอบเขตที่ตัวเองสามารถทำได้ โดยคิดว่าตัวเองจะเป็นอะไร ตนเองมีข้อดีข้อด้อยอย่างไรบ้างแล้วพยายามทำในสิ่งที่ตนเองสามารถทำได้อย่างเต็มที่อย่างดีที่สุดด้วยตนเอง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า ผู้วิจัยจึงนำผลสรุปดังกล่าว มาทำการศึกษากับผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี โดยพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดโมเดลการวัดพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลสมมติฐานองค์ประกอบพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า

สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality) ความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal Initiative) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Role Breadth Self-Efficacy) และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Taking Charge)
2. โมเดลพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีโมเดลสมมติฐานองค์ประกอบพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าที่ใช้ในการศึกษา แสดงดังภาพที่ 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ได้องค์ประกอบพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี เพื่อนำไปสร้างแบบวัดพฤติกรรมแบบสอบถามความก้าวหน้าสำหรับบุคคลทั่วไป
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล และบุคคลทั่วไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มีขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

1. ประชากร คือ ผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี ปี พ.ศ. 2555 จำนวน 29 แห่ง รวมทั้งสิ้น 3,417 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี ปี พ.ศ. 2555 จำนวน 29 แห่ง รวมทั้งสิ้น 480 คน
3. การวิจัยนี้ศึกษาองค์ประกอบพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า 4 ด้าน ได้แก่
 - 3.1 บุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality)
 - 3.2 ความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal Initiative)
 - 3.3 ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Role Breadth Self-Efficacy)
 - 3.4 ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Taking Charge)

นิยามศัพท์เฉพาะ

พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า (Proactive Behaviors) หมายถึง การกระทำของบุคคลที่ประพฤติด้อย่างเคยชิน จนเป็นนิสัย มีบุคลิกภาพในเชิงรุก มีอิสระในการหาทางเลือกของตนเองต่อสิ่งกระตุ้น แสดงออกโดยการเป็นผู้มีความรับผิดชอบในชีวิตของตนเอง สามารถตัดสินใจเลือกได้อย่างมีอิสระ มีความมุ่งมั่นที่จะทำการใด ๆ ด้วยการวางแผนไว้ล่วงหน้าเสมอ มีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนาสิ่งต่าง ๆ และสามารถประเมินขอบเขตการรับรู้ความรู้ความสามารถของตนเองได้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. บุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ไม่ถูกจำกัดโดยแรงบังคับของสภาวะแวดล้อม พยายามเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม หาโอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความพยายามจนกระทั่งทำให้ความคิดของตนออกมาเป็นความจริง

2. ความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal Initiative) หมายถึง พฤติกรรมการทำงานอย่างหนึ่งที่ประกอบด้วย พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง พิจารณาด้วยความคิดทางบวกหรือใช้วิธีทำงานเชิงรุก ตลอดจนใช้ความมานะพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้

3. ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Role Breadth Self-Efficacy) หมายถึง การที่บุคคลสามารถประเมินความเชื่อมั่นหรือความมั่นใจของบุคคล ว่าตนมีความสามารถที่แสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้น จนประสบความสำเร็จหรือได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ แต่ถ้าเหตุการณ์นั้นบุคคลสามารถประเมินแล้วแต่คาดหวังว่าตนมีความสามารถไม่พอที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นก็มีแนวโน้มที่บุคคลจะไม่แสดงพฤติกรรมนั้น ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนมีผลต่อการเลือกกระทำและความพยายามในการกระทำ

4. ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Taking Charge) หมายถึง พฤติกรรม หรือการกระทำในสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่นพยายาม พากเพียร และเต็มใจ ไม่ละทิ้ง หรือหลีกเลี่ยงทอดทิ้งงาน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และหากมีข้อผิดพลาดก็จะใส่ใจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเต็มใจ

ผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล หมายถึง พนักงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี ที่ปฏิบัติงานในระดับสายงานผู้ปฏิบัติการ ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่ตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

ประเภทวิชาชีพเฉพาะ

- (1) วิชาชีพเฉพาะกายภาพบำบัด
- (2) วิชาชีพเฉพาะการทันตแพทย์
- (3) วิชาชีพเฉพาะการพยาบาล
- (4) วิชาชีพเฉพาะการแพทย์
- (5) วิชาชีพเฉพาะการสัตวแพทย์
- (6) วิชาชีพเฉพาะเภสัชกรรม
- (7) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมเครื่องกล
- (8) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมไฟฟ้า
- (9) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมโยธา
- (10) วิชาชีพเฉพาะสถาปัตยกรรม
- (11) วิชาชีพเฉพาะรังสีการแพทย์
- (12) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมชลประทาน
- (13) วิชาชีพเฉพาะวิทยาศาสตร์การคอมพิวเตอร์

ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

- (1) ด้านการผังเมือง
 - (2) ด้านการฝึกอบรม
 - (3) ด้านการสืบสวนสอบสวน
 - (4) ด้านตรวจสอบบัญชี
 - (5) ด้านนิติกร
 - (6) ด้านโบราณคดี
 - (7) ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน
 - (8) ด้านวิชาการคลัง
 - (9) ด้านวิชาการบัญชี
 - (10) ด้านวิชาการพัฒนาชุมชน
 - (11) ด้านวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์
 - (12) ด้านวิชาการสัตวบาล
 - (13) ด้านวิชาการสาธารณสุข
 - (14) ด้านวิชาการสิ่งแวดล้อม
 - (15) ด้านวิชาการสุขาภิบาล
 - (16) ด้านวิศวกรรม
 - (17) ด้านอื่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด
- ซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามลักษณะงานในตำแหน่ง