

การปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

กรณีศึกษา บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม

ในจังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี

นางสาวมนลิกา จันเอียด

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 กรณีศึกษา บุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม กรณีศึกษาจังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายและความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม กรณีศึกษาจังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 230 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกัน มีผลต่อความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ไม่แตกต่างกัน อายุและอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกัน อายุและอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความวิตกในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 ต่าง ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และส่วน/กลุ่มที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายและความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2. ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า งานที่ได้รับมอบหมายโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นดีมาก คือ ความพร้อมและเต็มใจที่จะให้บริการแก่ประชาชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.70 รองลงมาคือ มุ่งที่จะปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม โดยมีเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 และ 3. ความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 ในจังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ตและจังหวัดสุราษฎร์ธานีในภาพรวมอยู่ในระดับวิตกกังวลมาก โดยบุคลากรวิตกกังวลการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารจากองค์กรอย่างเพียงพอเกี่ยวกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 การได้รับความรู้และการมีอุปกรณ์และมีมาตรฐานสำหรับการป้องกันตนเองจากการติดเชื้อโควิด 19 ระหว่างปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และ 4.10 ตามลำดับ

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน ศาลยุติธรรม โรคโควิด-19

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 (COVID-19 ย่อมาจาก Coronavirus Disease 2019) ในทั่วภูมิภาคของโลก องค์การอนามัยโลกได้ประกาศว่า การระบาดครั้งนี้เป็นภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขระหว่างประเทศ (Public Health Emergency of Concern : PHEIC) และคณะกรรมการโรคติดต่อแห่งชาติได้มีมติให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นโรคติดต่ออันตราย ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุขเรื่องชื่อและอาการสำคัญของโรคติดต่ออันตราย (ฉบับที่2) พ.ศ.2563 (อวาทิพย์ แว) การเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรนา (Coronavirus) โรคติดเชื้อไวรัสที่ทำให้เกิดโรคโควิด-19 (COVID-19) มีแนวโน้มการแพร่ระบาดเพิ่มจำนวนมากขึ้น และส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันเป็นอย่างมากเพราะเชื้อไวรัส โคโรนา หรือโควิด-19 สามารถ ติดต่อกันง่ายโดยการแพร่กระจายผ่านฝอยละอองเป็นหลัก ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อผู้ติดเชื้อไอ จาม หรือหายใจออก ฝอยละอองเหล่านี้มีน้ำหนักมากเกินกว่าจะลอยอยู่ในอากาศ และจะตกลงบนพื้นหรือพื้นผิวอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อความวิตกกังวลของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องสัมผัสติดต่อกับประชาชนที่มาติดต่อราชการโดยตรง โดยอาจติดเชื้อได้จากการหายใจเอาไวรัสเข้าสู่ร่างกายเมื่ออยู่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยโควิด-19 หรือโดยการสัมผัสพื้นผิวที่มีเชื้อไวรัสแล้วสัมผัสตา จมูก หรือปากของตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรลดน้อยลง ดังนั้นการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ โดยตรงต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (COVID-19) ที่มีส่วนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัว พร้อมทั้งจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และก่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

อย่างไรก็ตามความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เราปฏิเสธไม่ได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญที่สุดที่มีในการบริหารจัดการ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะเป็นเสมือนเครื่องจักรกลหรือกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงาน(planning)การจัดองค์การ(Organizing) การนำองค์การ(Leading)หรือภาวะการเป็นผู้นำ และเป็นผู้ควบคุมงาน (controlling) ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพผู้ซึ่งนำพาความสำเร็จให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่เห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ทุ่มงบประมาณ ในแนวทางในการ คัดเลือก ดูแล และรักษาพัฒนาอย่างเต็มที่ย่อมส่งผลที่เป็นรูปธรรมที่ทำให้ พนักงานที่อยู่ใน องค์กรเกิดความรู้สึกที่ดี มีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำงานอย่างทุ่มเทและพร้อมที่จะ อุทิศให้กับองค์กรอยู่กับองค์กรยาวนานเท่านั้น แต่ในทางกลับกันองค์กรที่มุ่งเน้นแต่ผล ประกอบการเพื่อให้ได้ซึ่งผลกำไร โดยไม่ได้ให้

ความสำคัญหรือใส่ใจต่อบุคลากรภายในองค์กร อาจส่งผลให้บุคลากรไม่มีความรู้สึกที่ดีกับองค์กร ไม่มีความรักความผูกพัน ขาดความทุ่มเท กระตือรือร้นในการทำงาน และมีโอกาสที่จะออกไปแสวงหาองค์กรที่เหมาะสมต่อไป การดูแล รักษาและการสร้างให้บุคลากรภายในองค์กรให้มีความรัก ความเต็มใจและความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กร จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญมาเป็นอันดับแรกๆ เพื่อป้องกันไม่ให้สูญเสียบุคลากรที่มีฝีมือและมีคุณภาพ (นายปริญญา สัตยธรรม, 2550 หน้า 1)

ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุ เป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่เขาประสงค์(ภาณุเดช เพ็ชรความสุข และคณะ, 2558 หน้า 16)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน จากการศึกษาของ Hackman and Oldham (1975) แสดงให้เห็นผลลัพธ์ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน เกิดจากภาวะทางจิตใจ 3 ประการ คือ การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย การได้รับผิชอบผลลัพธ์จากการทำงานและการรับรู้ผลการทำงาน ซึ่งภาวะทางจิตใจนี้มีอิทธิพลมาจากคุณลักษณะงานหลายประการ เช่น ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลป้อนกลับของงาน หากผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติมีความหมาย มีโอกาสได้ทำตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งจบ ได้มีโอกาสเห็นผลงานอันเกิดจากการปฏิบัติงานของตน ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลายตลอดจนรับรู้ว่างานที่ทำมีคุณค่าและมีผลกระทบต่อผู้อื่นจะทำให้รู้สึกว่าคุณค่า มีแรงผลักดันที่จะพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นส่วนที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (ปิยวรรณ สุกคิชฐ์, 2555, หน้า 3 - 4)

ผู้วิจัยเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม สำหรับองค์กรที่ผู้วิจัยจะศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ สำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อให้การอำนวยความสะดวกเป็นไปโดยรวดเร็วเป็นธรรม และปราศจากอคติทั้งปวง การปฏิบัติงานของบุคลากรต้องใช้ความรู้ความสามารถและที่สำคัญต้องปฏิบัติงานบริการประชาชนโดยตรง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้มุ่งความสนใจ ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ว่ามีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายและความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 อย่างไรบ้าง ผลของงานวิจัยจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายทางการบริหาร เพื่อให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานอันจะส่งผลถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและลดความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค โควิด-19

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม กรณีศึกษาจังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายและความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม กรณีศึกษาจังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี

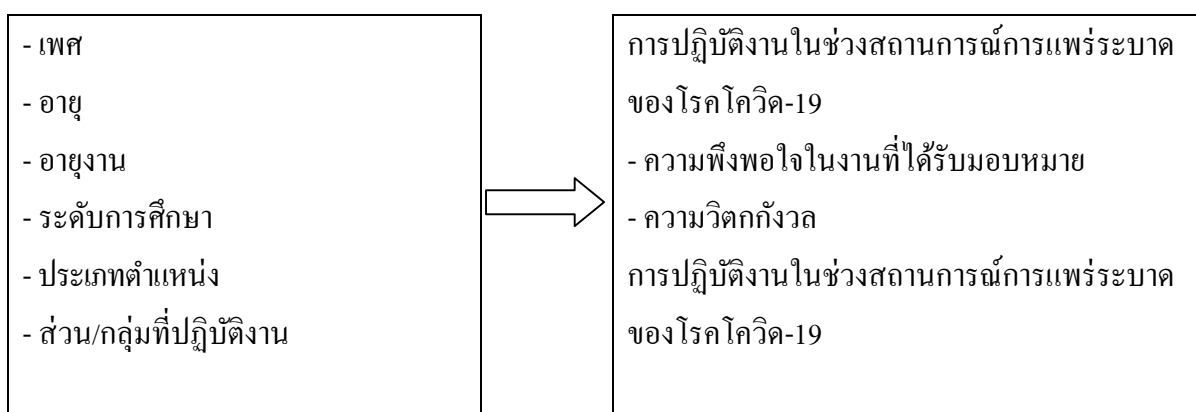
สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่แตกต่างกัน กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา เนื้อหาที่จะศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ความวิตกกังวล มีผลต่อการปฏิบัติงานช่วงงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 การปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. ขอบเขตของประชากร ขอบเขตในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในจังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 230 คน ซึ่งอยู่ปฏิบัติงานในช่วงที่ทำการเก็บข้อมูล
3. ขอบเขตทางด้านเวลา ระยะเวลาที่ทำการศึกษาวิจัยระหว่างเดือนธันวาคม 2563 – กุมภาพันธ์ 2564 และแล้วเสร็จเดือน กุมภาพันธ์ 2564

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 กรณีศึกษา : บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในจังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีสาระสำคัญในส่วนของ การดำเนินการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และได้นำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และส่วน/กลุ่มที่ปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list)

ส่วนที่ 2 คำถามเป็นการถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน

ด้านบุคลากรกึ่งงานที่ได้รับมอบหมาย

ความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19

โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Likert scale) แบ่งการวัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้
คะแนนข้อคำถามเชิงบวก

ระดับคะแนน 5	หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับคะแนน 4	หมายถึงเห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึงปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึงเห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึงไม่เห็นด้วย

คะแนนข้อคำถามเชิงลบ

ระดับคะแนน 1	หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับคะแนน 2	หมายถึงเห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึงปานกลาง
ระดับคะแนน 4	หมายถึงเห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน 5	หมายถึงไม่เห็นด้วย

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นการแปลผลตามแนวคิดของ Best and Kahn (1998) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึงเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึงปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึงเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึงไม่เห็นด้วย

ส่วนที่ 3 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่างๆ เป็นการนำปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่างๆ มาปรับปรุงในกระบวนการทำงาน เพื่อให้กระบวนการทำงานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

การวิจัยครั้งนี้ ได้ค่าแบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของประเด็น เท่ากับ 0.92 และทำการทดสอบ (Try - Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามสูตรของ Cronbach's Alpha โดยผลจากการทดสอบมีค่าแอลฟาเท่ากับ 0.885 ซึ่งมากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลใน 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 ชุด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลทางสถิติ แนวความคิดทฤษฎี และข้อมูลการค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารต่างๆ ได้แก่ ตำรา วิทยานิพนธ์ บทความทางวิชาการ ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา รวมทั้งจากแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการศึกษาครั้งนี้

- วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเนื้อหา โดยใช้วิธีสรุปประเด็นและการวิเคราะห์เนื้อหา
 2. การตรวจสอบข้อมูล ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วคัดกรองแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก และเก็บตัวอย่างเพิ่มเติม หากจำเป็น
 3. การลงรหัส นำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์แล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้แล้ว เพื่อความสะดวกในการบันทึกข้อมูลในลำดับต่อไป

4. การประมวลผลข้อมูล นำแบบสอบถามทำการบันทึกข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการประมวลผล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้
สมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่แตกต่างกัน กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทดสอบโดยใช้สถิติ Independent samples t-test และ One way ANOVA กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานีสรุปผลการวิจัยทั้งหมด 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 40-49 ปี มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการและปฏิบัติงานในส่วน/กลุ่มงานคลัง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านงานที่ได้รับมอบหมายในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก นั้นแสดงถึงมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานพร้อมและเต็มใจที่จะให้บริการแก่ประชาชน โดยพร้อมปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุดและรองลงมาในงานวิจัยด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรสำนักงานศาลยุติธรรม

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความวิตกกังวลกับการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 ในภาพรวมอยู่ในระดับวิตกกังวลมาก โดยบุคลากรวิตกกังวลการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารจากองค์กรอย่างเพียงพอเกี่ยวกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 การได้รับความรู้และการมีอุปกรณ์และมีมาตรฐานสำหรับการป้องกันตนเองจากการติดเชื้อโควิด 19 ระหว่างปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายและความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกัน มีผลต่อความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อายุและอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่องานที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกัน มีผลต่อความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และส่วน/กลุ่มที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่องานที่ได้รับมอบหมายและความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกัน มีผลต่อความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับตามทฤษฎีฮาร์เรลล์ (Harrell, 1972) กล่าวว่า เพศ มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำ ระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนในงานที่ต้องใช้ฝีมือและในงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย ส่วนอายุและอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่องานที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกัน อายุและอายุงานที่ต่างกันมีผลต่อความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และส่วน/กลุ่มที่

ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่องานที่ได้รับมอบหมายและความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลจากการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า งานที่ได้รับมอบหมายโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก คือ ความพร้อมและเต็มใจที่จะให้บริการแก่ประชาชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.70 รองลงมาคือมุ่งที่จะปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม โดยมีเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสำนักงานศาลยุติธรรม และทฤษฎีสองปัจจัย(Two-Factor Theory) กล่าวว่าความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี จึงเกิดความพึงพอใจและปลื้มใจในผลงาน

3. ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความวิตกกังวลกับการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 ในจังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ตและจังหวัดสุราษฎร์ธานีในภาพรวมอยู่ในระดับวิตกกังวลมาก โดยบุคลากรวิตกกังวลการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารจากองค์กรอย่างเพียงพอเกี่ยวกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 การได้รับความรู้และการมีอุปกรณ์และมีมาตรฐานสำหรับการป้องกันตนเองจากการติดเชื้อโควิด 19 ระหว่างปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และ 4.10 ตามลำดับ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์โดย Maslow ลำดับขั้น 2 ความต้องการความปลอดภัยหรือมั่นคง (Security of Safety Neede)

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ในการออกแบบงานและลดความวิตกกังวลในการปฏิบัติช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 กรณีศึกษานักวิชาการสำนักงานศาลยุติธรรม ในจังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัด สุราษฎร์ธานี 40-49 ปี มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการและปฏิบัติงานในส่วน/กลุ่มงานคลัง

ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ในจังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมาก โดยจะเห็นว่าเมื่อบุคลากรพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายก็พร้อมที่จะพร้อมและเต็มใจที่จะให้บริการแก่ประชาชน โดยพร้อมปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของงานและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรภายในและภายนอก ดังวิสัยทัศน์

“ศาลยุติธรรม เป็นสถาบันที่อำนวยความยุติธรรม เพื่อให้สังคมสงบสุข เป็นธรรม และเสมอภาคโดยยึดหลักนิติธรรม”

ความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

ผลจากการศึกษาความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรมีความวิตกกังวลในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 ในระดับมาก โดยบุคลากรยังกังวลต่อการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารจากองค์กรอย่างเพียงพอเกี่ยวกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 การได้รับความรู้และการมีอุปกรณ์และมีมาตรฐานสำหรับการป้องกันตนเองจากการติดเชื้อโควิด 19 ระหว่างปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1..ในส่วนของกรรับรายงานตัวผู้ต้องหาหรือจำเลยตามกำหนดนัดศาลนั้น โดยปกติจะต้องเดินทางมารายงานตัว ณ ศาลที่ผู้ต้องหาหรือจำเลยมีคดี แต่ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคฯ ในขณะนี้ ทำให้ผู้ต้องหาหรือจำเลยที่ต้องเดินทางมาตามกำหนดนัดศาลไม่สะดวกในการเดินทางมา จึงทำให้เจ้าหน้าที่ต้องหาแนวทางและดำเนินการแก้ไข ซึ่งในบางคดี ผู้ต้องหาหรือจำเลยที่หลงลืมนัด หรือไม่สามารถเดินทางมาได้ศาลก็ต้องทำการเลื่อนนัดออกไปทำให้คดีอาจเกิดความล่าช้า

2.องค์กรควรเคร่งครัดและจริงจังกับมาตรการการป้องกันในทุกภาคส่วน ทุกๆอย่างควรมีความเหมาะสมและเท่าเทียมกัน

3.การขาดความร่วมมือกันอย่างจริงจัง

4.ไม่มีระดับ มาตรฐานในการป้องกัน ที่เป็นแนวทางเดียวกัน และที่ถูกต้อง

5.ทุกคนช่วยกันดูแลตัวเองโรคระบาดก็จะหมดไป

6.ไม่ควรกังวลมากเกินไป เพราะต้องทำงานพบเจอผู้คนมากมาย แต่ถ้าหากหน่วยงานมีการป้องกันที่ดีพอ ก็ไม่น่ากังวล หน่วยงานควรมีสวัสดิการสำหรับช่วงโควิด-19 ให้กับข้าราชการและลูกจ้างที่ติดเชื้อโรคโควิด-19 ในขณะที่ปฏิบัติงานก็น่าจะเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแบบเชิงลึก ถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานและบุคลากร ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลถึงการมีประสิทธิภาพของงานมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหาร เพื่อให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมภาพลักษณ์และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

บทสรุป

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 (COVID-19) ในทั่วภูมิภาคของโลก องค์การอนามัยโลกได้ประกาศว่า การระบาดครั้งนี้เป็นภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขระหว่างประเทศ (Public Health Emergency of Concern : PHEIC) และคณะกรรมการโรคติดต่อแห่งชาติได้มีมติให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นโรคติดต่ออันตราย ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันเป็นอย่างมากเพราะเชื้อไวรัสโคโรนา หรือโควิด-19 สามารถ ติดต่อกันง่ายโดยการแพร่กระจายผ่านฝอยละอองเป็นหลัก ก่อให้เกิดความวิตกกังวลของบุคลากรสำนักงานสาขายุทธวิธีปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรลดน้อยลง ดังนั้นการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ โดยตรงต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะบุคลากรมีความสำคัญกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ บุคลากรเป็นผู้นำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นจำเป็นต้องมีการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพผู้ซึ่งนำพาความสำเร็จให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานสาขายุทธวิธี ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 และศึกษาระดับความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายและความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 กรณีศึกษาจังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าบุคลากรของสำนักงานสาขายุทธวิธีปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 บุคลากรความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยบุคลากรมีความสุขความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายพร้อมให้บริการและเต็มใจที่จะให้บริการแก่ประชาชนและปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และส่วนของความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 บุคลากรส่วนใหญ่ยังวิตกกังวลต่อการได้รับความรู้และการมีอุปกรณ์ที่เพียงพอและมีมาตรฐานสำหรับการป้องกันตนเองจากการติดเชื้อโควิด 19 ระหว่างปฏิบัติงาน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นบุคลากรของสำนักงานสาขายุทธวิธีปฏิบัติงานต้องมีการป้องกันตนเองตามประกาศของทางราชการเกี่ยวกับการป้องกันตนเองจากโควิด-19 อย่างเคร่งครัดแล้วโรคระบาดก็จะหมดไป

บรรณานุกรม

- กรชนวัฒน์ วุฒิญาณ 5814590026** รองศาสตราจารย์ระวีวรรณ ศรีศรีรามกรัน ความพึงพอใจ
การเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบออนไลน์ผ่านทางโปรแกรม Skype ของนักเรียนใน
สถาบันสอนภาษา ECC
- กนกวรรณ มณีนาย, แสงดาว ประสิทธิ์สุข ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเรียนรู้แบบ
ออนไลน์ (e-learning) ของพนักงานธนาคารออมสิน เขตสุราษฎร์ธานี บัณฑิตวิทยาลัย
กลุ่มวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- จิตภา พิทักษ์กรสกุล(2557) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
- นายชัยศ อุดมกิจชนกุล การศึกษาความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการร้านหนังสือ สารนิพนธ์
ตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2558
- นายชาญกิจ อ่างทอง (2558) การศึกษาความพึงพอใจในการใช้บริการโรงพยาบาลเอกชน ของคน
วัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สารนิพนธ์ของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2558
- นิมะ หุตาคม. (2541).ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี
สถานีโทรทัศน์ไอทีวี.ภาคนิพนธ์ ปรินญามหาบัณฑิต.คณะพัฒนาสังคม สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ตฤฉา จำปาวัลย์ ความวิตกกังวลตามสถานการณ์ State Anxiety หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวารสารพุทธ
จิตวิทยา ปีที่3 ฉบับที่1 (มกราคม-มิถุนายน 2561)
- ธานี กล่อมใจ จรรยา แก้วใจบุญ ทักษิภา ชัชชวรัตน์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีพะเยา ความรู้
และพฤติกรรมของประชาชนเรื่องการป้องกันตนเอง จากการติดเชื้อไวรัสโคโรนา สาย
พันธุ์ใหม่ 2019
- ปิยวรรณ สุกดิษฐ์.(2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ คุณลักษณะงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การ ของพนักงานบริษัท พานาโซนิค ออโต้โมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิก(ประเทศไทย)
จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย รามคำแหง.

ปริญญา สัตยธรรม.(2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิจารณ์ คงคาน้อย.(2547).การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตน้ำบางเขนของการประปานครหลวง.สารนิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต. โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ขงยุทธ แฉล้มวงษ์ (2563 ,สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย) ศึกษาผลกระทบจากโควิด - 19 ที่มีต่อเศรษฐกิจและการจ้างงาน : กรณีศึกษาแรงงานหญิง

ภาสินี นามสนธิ คุณลักษณะงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานกรณีศึกษา : บุคลากร สำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดชุมพร จังหวัดระนอง และจังหวัดสุราษฎร์ธานี:2560 สารนิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มหาวิทยาลัยมหิดลคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก บทความ โควิดคืออะไร จาก <https://www.gj.mahidol.ac.th/main/covid19/covid19is/> สำนักงานศาลยุติธรรม. ระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยการแบ่ง ส่วนราชการ. สืบค้นจาก. www.coj.go.th

อวทิพย์ แว นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานสุขศึกษา โรงพยาบาลศูนย์ยะลา COVID-19 กับการเรียนรู้สู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพในวันนี้ วารสารสมาคมวิชาชีพสุขศึกษา ปีที่ 35 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน พ.ศ.2563(หน้า 24-27)

นายอชิษฐ์ พรหมมาก ความพึงพอใจและพฤติกรรมภายหลังการเรียนรู้จริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานผ่านบทเรียน Online Compliance Training ธนาคารแห่งประเทศไทย สารนิพนธ์ของการศึกษาตามหลักสูตร รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ) สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะ รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2558

ขงยุทธ แฉล้มวงษ์ (2563 ,สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย) ศึกษาผลกระทบจากโควิด - 19 ที่มีต่อเศรษฐกิจและการจ้างงาน : กรณีศึกษาแรงงานหญิง

อภิญา ยุทธชาติ (วารสารทันตภิบาล ปีที่31 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2563) ความวิตกกังวลต่อการเรียนวิชาคลินิกผสมผสานของนักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาทันตสาธารณสุข วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). *Work re-design*. Reading, MA: Addison Wesley.