

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขต จังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

The Working Effectiveness of Staff of The Cooperative Auditing Department in The Roi-Gaen-Sarasin Group

อมร โทท่า,¹

Amorn Thotham,¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 112 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ด้านลักษณะงาน และด้านการจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านบุคคล อยู่ในระดับมาก 2) พนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ด้านบุคคล ด้านลักษณะงาน และด้านการจัดการไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการจัดการแตกต่างกัน และ 4) พนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการจัดการแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ควรมุ่งเน้นด้านบุคคลโดยการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้มีความรู้ความสามารถทางการบัญชีอย่างต่อเนื่อง มอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน และส่งเสริมคุณภาพจิตให้เกิดความรู้ความผูกพันในองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการทำงาน ; สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ; จังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

¹ บข.ม. อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

¹ Accounting Department, Faculty of Management Sciences Rajabhat Maha sarakham University

Abstract

The topics of this study were: 1) working effectiveness of staffs at the cooperative auditing department in Roi-Gaen-Sarasin group; and 2) compare working effectiveness of staff at the cooperative auditing department in Roi-Gaen-Sarasin group using sex, age, education, and work experience as the template. Questionnaires were the instrument for collecting data from 112 staffs in the cooperative auditing department of Roi-Gaen-Sarasin group. The statistics used for data were mean, standard deviation, t-test and F-test.

The results show: 1) the staff of the cooperative auditing department agreed, at a high level, with the concept of working effectiveness as a whole and in aspects of job description and management. They also agreed with including factors that affect working effectiveness at a high level. 2) The mixed gender staff with different work experience did not have differences of opinion as a whole in aspects of person, job description, and management; 3) the staff with different ages had differences of opinion as a whole in the aspect of management; and 4) the staffs with different education levels had differences of opinion as a whole in the aspect of management. Thus, the conclusion may be that it behooves managers of the cooperative auditing department in the Roi-Gaen-Sarasin group to focus on the individual by developing their knowledge and ability to continue accounting. Clearly assigned duties promote quality of the mind, knowledge, and commitment to the organization.

Keywords: working effectiveness; cooperative auditing department; Roi-Gaen-Sarasin group

บทนำ

การบริหารคนในยุคปัจจุบัน ก็ยังถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น อันดับต้นๆ ของการบริหารจัดการองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม ซึ่งการขับเคลื่อนประเทศในยุค 4.0 นั้น จะต้องพัฒนาเศรษฐกิจให้มีเสถียรภาพ การปรับระบบกลไกการทำงานและบทบาทของหน่วยงานภาครัฐ (Institution) และการพัฒนาศักยภาพของคนไทย (วิโรจน์สันติประภาพ, 2560 : เว็บไซต์) ซึ่งกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจตลอดจนทัศนคติอันจะเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นคือ การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานที่ขึ้นการพัฒนาบุคลากรช่วยส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้

ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ (สมาน รั้งสโยทฤฎี, 2556 : 80) กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว นั้นปฏิบัติงานได้ ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ เป็นพันธกิจในการตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล พัฒนามาตรฐานการบัญชีสหกรณ์ และส่งเสริมความรู้การจัดการทำบัญชีและการบริหารจัดการด้านการเงิน การบัญชีแก่สหกรณ์และเกษตรกรและการให้คำปรึกษาแนะนำด้านการเงินการบัญชีแก่สหกรณ์และเกษตรกร (สำนักงานตรวจ

บัญชีสหกรณ์มหาสารคาม, 2560 : เว็บไซต์) ซึ่งการจะตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ได้นั้น ส่วนสำคัญที่สุดคือบุคลากรในองค์กรที่จะต้องมีความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานด้านการตรวจสอบบัญชีเพื่อปฏิบัติงานตามพันธกิจที่กำหนดไว้ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใส่ใจในคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงาน ให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานและองค์กรจำเป็นต้องมีรูปแบบกลไกในการพัฒนาพนักงานให้เก่งขึ้น ไม่ปล่อยให้เขาหลงผิด ลองถูก หรือใช้แต่ประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมาแต่เพียงเท่านั้นจะช่วยให้ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน (วิลาวรรณ ธิพิศาล, 2556 : 1)

ประสิทธิภาพในการทำงาน (Performance) ของบุคลากรที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ส่วนหนึ่งจะต้องมาจากพนักงานเอง (Person) ที่มีขวัญกำลังใจ มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน การกำหนดลักษณะงาน (Job Description) อย่างเป็นระบบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญในงานต่างๆ และการสร้างระบบบริหารจัดการ (Management) ที่ดีขององค์กร (ทิวา ปฏิญาณสังข์, 2553 : 17-18) ดังนั้น องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญ of ทรัพยากรบุคคล และจำเป็นต้องรู้ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานและการพัฒนาของบุคลากรในองค์กรให้สามารถนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเป็นอย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัด

ร้อยแก่นสารสินธุ์ และผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ช่วยให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล สนับสนุนผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่งเสริมให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และมีศักยภาพในการแข่งขันได้ในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

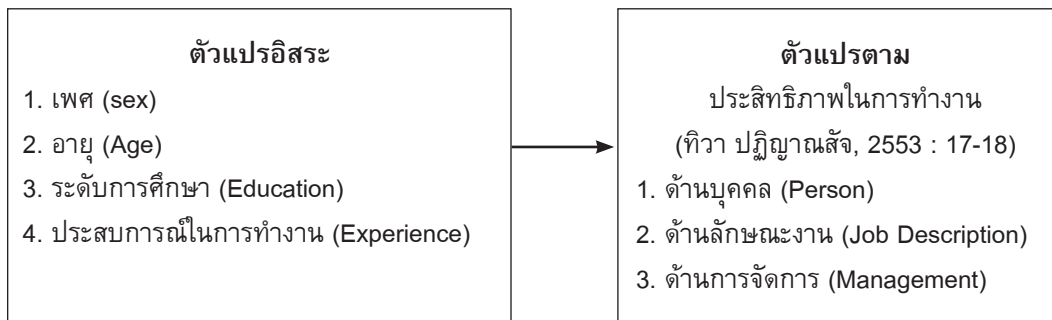
สมมุติฐานในการวิจัย

พนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้การศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จากวัตถุประสงค์ข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประสิทธิภาพในการทำงาน (Performance) หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้นๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด โดยเป็นการประหยัดงบประมาณ แรงงาน เวลา และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจจนเกิดความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย (ทิวา ปฏิญาณสัง, 2553 : 17-18)

1. ด้านบุคคล (Person) หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความคิด ทักษะ คติริเริ่มสร้างสรรค์ ขยัน อดทน เสียสละ ซื่อสัตย์ ยุติธรรม รับผิดชอบ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่มีอคติ ไม่เห็นแก่ตัว เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน จงรักภักดีต่อองค์กร มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

2. ด้านลักษณะงาน (Job Description) หมายถึง ลักษณะของเนื้องาน เช่น ความน่าสนใจของงาน งานมีความท้าทายแปลกใหม่ เปิดโอกาสการศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ฐานะทางวิชาชีพและขนาดขององค์กร ตลอดจนความยากง่ายของงาน เป็นต้น

3. ด้านการจัดการ (Management) หมายถึง การบริหารงานในหน่วยงานที่ทำให้พนักงานมีความมั่นคงในงาน มีโอกาสก้าวหน้า มีอำนาจในการตัดสินใจ ค่าตอบแทนตนตลอดจน สวัสดิการเหมาะสม มีเพื่อนร่วมงานที่ดี

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 221 คน ประกอบด้วย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 62 คน จังหวัดขอนแก่น จำนวน 77 คน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 44 คน และจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 40 คน (สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์, 2559 : เว็บไซต์) และกลุ่มตัวอย่าง (Samples) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 140 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 43) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งจำแนกพนักงานตรวจบัญชี

สหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ตามเขตพื้นที่ กำหนดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตามสัดส่วน และทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเจาะจง

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามความมุ่งหมาย และกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เขตพื้นที่ จำนวนพนักงานในปัจจุบัน ระยะเวลาในการดำเนินการ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยครอบคลุมข้อมูลเนื้อหาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบุคคล จำนวน 9 ข้อ ด้านลักษณะงาน จำนวน 5 ข้อ และด้านการจัดการ จำนวน 8 ข้อ ซึ่งได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ ทิวา ปฏิญาณสังข์ (2559 : 183)

3. ค่าความเชื่อมั่นและเที่ยงตรง

การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant power) โดยใช้เทคนิค Item – total Correlation ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.552 - 0.863 และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.865 – 0.928

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ คือ ดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง พร้อมตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของเอกสารเตรียมนำส่งไปรษณีย์ ยื่นขอหนังสือราชการจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยแนบพร้อมทั้งแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 12 มกราคม 2560 – 15 กุมภาพันธ์ 2560 ซึ่งได้รับแบบสอบถามจำนวน 112 ฉบับ มีความครบถ้วน สมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80 ของกลุ่มตัวอย่าง จึงได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 2.1 t-test
 - 2.2 F-test (ANOVA)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	21	18.75
1.2 หญิง	91	81.25
รวม	112	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	29	25.90
2.2 30 - 40 ปี	45	40.17
2.3 41 - 50 ปี	20	17.85
2.4 มากกว่า 50 ปี	18	16.07
รวม	112	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	94	83.92
3.2 สูงกว่าปริญญาตรี	18	16.07
รวม	112	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 3 ปี	16	14.28
4.2 3 - 6 ปี	32	28.57
4.3 7 - 10 ปี	21	18.75
4.4 มากกว่า 10 ปี	43	38.40
รวม	112	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 81.25) อายุ 30 - 40 ปี (ร้อยละ 40.17) รองลงมา น้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 25.90) ระดับการศึกษา ปริญญาตรี (ร้อยละ 83.92) รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 16.07)

และประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 38.40) รองลงมา 3 - 6 ปี (ร้อยละ 28.57)

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ประกอบด้วย เขตพื้นที่ จำนวนพนักงานในปัจจุบัน และระยะเวลาในการดำเนินงาน

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เขตพื้นที่		
1.1 จังหวัดร้อยเอ็ด	38	34.00
1.2 จังหวัดกาฬสินธุ์	23	20.53
1.3 จังหวัดขอนแก่น	23	20.53
1.4 จังหวัดมหาสารคาม	28	25.00
รวม	112	100.00
2. จำนวนพนักงานในปัจจุบัน		
2.1 น้อยกว่า 20 คน	0	00.00
2.2 20 - 30 คน	4	3.57
2.3 31 - 40 คน	7	6.25
2.4 มากกว่า 40 คน	101	90.17
รวม	112	100.00
3. ระยะเวลาในการดำเนินงาน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	7	6.25
3.2 5 – 10 ปี	7	6.25
3.3 11 – 15 ปี	5	4.50
3.4 มากกว่า 15 ปี	93	83.03
รวม	112	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ด (ร้อยละ 34.00) จำนวนพนักงานในปัจจุบัน มากกว่า 40 คน (ร้อยละ 90.17) รองลงมา 31 – 40 คน (ร้อยละ 6.25) ระยะเวลาในการดำเนินงาน มากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 83.03) รอง

ลงมา น้อยกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี (ร้อยละ 6.25)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านของพนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านบุคคล	4.50	0.51	มาก
2. ด้านลักษณะงาน	4.53	0.55	มากที่สุด
3. ด้านการจัดการ	4.52	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	4.52	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.53$) และด้านการจัดการ ($\bar{X} = 4.52$) และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านบุคคล ($\bar{X} = 4.50$)

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม และเป็นรายด้านของพนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มีเพศแตกต่างกัน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ชาย		หญิง		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านบุคคล	4.50	0.57	4.50	0.50	0.036	0.971
2. ด้านลักษณะงาน	4.51	0.60	4.53	0.53	0.165	0.870
3. ด้านการจัดการ	4.44	0.61	4.54	0.47	0.856	0.394
โดยรวม	4.48	4.57	4.52	0.46	0.368	0.714

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านของพนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มีอายุแตกต่างกัน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
1. ด้านบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	0.740	0.247	2.940	0.424
	ภายในกลุ่ม	108	28.322	0.262		
	รวม	111	29.062			
2. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.240	0.747	2.581	0.057
	ภายในกลุ่ม	108	31.244	0.289		
	รวม	111	33.484			
3. ด้านการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.435	0.812	3.485	0.018*
	ภายในกลุ่ม	108	25.154	0.233		
	รวม	111	27.589			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.672	0.557	2.464	0.066
	ภายในกลุ่ม	108	24.429	0.226		
	รวม	111	26.101			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพ

ในการทำงานของพนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

4.1 เพศ

ทุกด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านลักษณะงาน และด้านการจัดการ ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

4.2 อายุ

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 ระดับการศึกษา

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านของพนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านบุคคล	4.47	0.53	4.66	0.36	1.879	0.069
2. ด้านลักษณะงาน	4.51	0.56	4.62	0.47	0.758	0.450
3. ด้านการจัดการ	4.49	0.51	4.73	0.36	2.453	0.020*
โดยรวม	4.49	0.50	4.67	0.37	1.453	0.149

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการ

จัดการมากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม และ เป็นรายด้านของพนักงาน สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
1. ด้านบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	1.319	0.440	1.711	0.169
	ภายในกลุ่ม	108	27.743	0.257		
	รวม	111	29.062			
2. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.753	0.584	1.989	0.120
	ภายในกลุ่ม	108	31.731	0.294		
	รวม	111	33.484			
3. ด้านการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.066	0.355	1.448	0.233
	ภายในกลุ่ม	108	26.522	0.246		
	รวม	111	27.589			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.310	0.437	1.902	0.134
	ภายในกลุ่ม	108	24.791	0.230		
	รวม	111	26.101			

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านลักษณะงาน และด้านการจัดการ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ สามารถอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. พนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม ด้านลักษณะงาน และด้านการจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้มอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทำให้พนักงานเข้าใจในเนื้อหาของงานได้เป็นอย่างดี สามารถตีวิเคราะห์ที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน ทำให้งานที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ได้ ผู้บริหารได้สนับสนุนให้พนักงานก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเอาใจใส่ต่อความต้องการของบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ในสำนักงาน และองค์กรมีระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อช่วยให้สามารถเรียนรู้และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีศนา พิมพา (2558 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับดีมาก มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ดีที่สุด

2. พนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านบุคคล อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก พนักงานมีความขยัน อดทน และเสียสละเพื่องาน มีความคิดในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ และยังมีการปรับปรุงพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติญาภรณ์ ศรีจำปา (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า นักบัญชีในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานด้านคุณภาพของลักษณะส่วนตัว ด้านความร่วมมือ ด้านความน่าไว้วางใจ และด้านความคิดริเริ่ม อยู่ในระดับมาก

3. พนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านบุคคล ด้านลักษณะงาน และด้านการจัดการไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ทั้งชายและหญิงที่ทำเกี่ยวกับงานตรวจบัญชีสหกรณ์ มีความสามารถในการทำงานที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างดีและมีลักษณะการทำบัญชีอย่างมีแบบแผน และพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง และมีการทำความเข้าใจในเนื้อหาของงานร่วมกันระหว่างพนักงาน ส่งผลให้ การทำงานมีประสิทธิภาพ และถูกต้องสมบูรณ์ จึงไม่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติญาภรณ์ ศรีจำปา

(2557 : ทบทย่อ) พบว่า นักบัญชีในสถานประกอบการ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณภาพลักษณะส่วนตัว ด้านความร่วมมือ ด้านความน่าไว้วางใจ และด้านความคิดริเริ่ม ไม่แตกต่างกัน

4. พนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการจัดการ แตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี จะมีวุฒิทางการตัดสินใจ และความรอบคอบในการทำงานดีกว่า พนักงานที่อายุน้อยกว่า และถือว่าเป็นกลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน (2550 : บทคัดย่อ) พบว่า นักบัญชีธนาคารเพื่อการเกษตร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอกที่จบการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน แตกต่างกัน

5. พนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการจัดการ แตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ย่อมมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งวุฒิการศึกษาถือเป็นบันไดขั้นต้นในกานพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ มีประสิทธิภาพต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน (2550 : บทคัดย่อ) พบว่า นักบัญชีธนาคารเพื่อการเกษตร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอกที่จบการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่ง

แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน แตกต่างกัน

6. พนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ด้านบุคคล ด้านลักษณะงาน และด้านการจัดการ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น พนักงานทุกคนควรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีความขยันและอดทนต่อหน้าที่ไม่ว่าจะเริ่มปฏิบัติงานหรือมีประสบการณ์ในการทำงานมานานก็ตามย่อมตั้งใจทำงานส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตินาภรณ์ ศรีจำปา (2557 : ทบทย่อ) พบว่า นักบัญชีในสำนักงานสหกรณ์จังหวัด นครพนมที่มี อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ แตกต่างกัน มีความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณภาพของลักษณะส่วนตัว ด้านความร่วมมือ ด้านความคิดริเริ่ม ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

โดยสรุป สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ด้านลักษณะงาน และด้านการจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านบุคคล อยู่ในระดับมาก ดังนั้น การส่งเสริมให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานนั้นจะต้องมุ่งเน้นด้านบุคคลโดยการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้มีความรู้ความสามารถทางการบัญชีอย่างต่อเนื่อง มอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน และส่งเสริมคุณภาพจิตให้เกิดความรู้ความผูกพันในองค์กร พร้อมทั้งจัดสวัสดิการต่างๆ ให้พนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในนำผลวิจัยไปใช้ดังนี้

1.1 ด้านบุคคล ควรมีโอกาสส่งเสริมสุขภาพกาย และสุขภาพจิตให้แก่พนักงาน

1.2 ด้านลักษณะงาน มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมถึงเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่องาน

1.3 ด้านการจัดการ จัดสวัสดิการต่างๆ ที่มีให้แก่พนักงานควรมีความเหมาะสมและเพียงพอ ผู้บริหารปรับตัวและยืดหยุ่นในการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในพื้นที่อื่น ๆ เช่น กรุงเทพมหานคร ฯลฯ ภาคตะวันออก เชียงเหนือตอนบน เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรศึกษาวิจัยในเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้เข้าถึงปัญหาและได้ข้อมูลการวิจัยที่มีประสิทธิภาพและเป็นจริงมากที่สุด

2.4 การศึกษาครั้งต่อไป ควรเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่พนักงานในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์สหกรณ์ ในเขตจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

เอกสารอ้างอิง

- กัญญานันท์ ภัทร์สรณ์สิริ. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร*. (วิทยานิพนธ์ บข.ม.) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิวา ปฏิญาณสัจ. (2553). *ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ บข.ม.) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- นิติญาภรณ์ ศรีจำปา. (2557). *ประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในสถานประกอบการเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ บข.ม.) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปริศนา พิมพ์พา. (2558). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม*. (วิทยานิพนธ์ บข. ม.) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน. (2550). *ประสิทธิภาพการทำงาน of นักบัญชีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (ฝ่ายกิจการส.9)*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ บข.ม.) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิรุไท สันติประภพ. (2560). *การปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 ไม่ใช่ทางเลือก แต่เป็นทางที่เลี่ยงไม่ได้*. ค้นเมื่อ 2 มกราคม 2560. จาก <https://medium.com/@waruth/>.
- วิลาวรรณ รัชพิศาล. (2556). *การปฏิบัติงานที่ดี*. ค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2559. จาก : <https://bongkotsakorn.wordpress.com>.
- สมาน รังสีโยทภักดิ์. (2556). *แนวทางการปฏิบัติงาน*. ค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2559. จาก : <http://www.oae.go.th>.
- สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์. (2559). *ประวัติความเป็นมา*. ค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2559. จาก : <http://www.cad.go.th>.
- สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัดกาฬสินธุ์. (2559). *ประวัติความเป็นมา*. ค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2559. จาก <http://kalasin.cad.go.th>.
- สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น. (2559). *ประวัติความเป็นมา*. ค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2559. จาก <http://khonkaen.cad.go.th>.
- สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัดมหาสารคาม. (2559). *ประวัติความเป็นมา*. ค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2559. จาก <http://mahasarakham.cad.go.th>.
- สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัดร้อยเอ็ด. (2559). *ประวัติความเป็นมา*. ค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2559. จาก <http://roiet.cad.go.th>.
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. (วิทยานิพนธ์ บข.ม.) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.