การมีส่วนร่วมและความผูกพันธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สายงานสาขา

ทิพวิมล อ้นจันทร์

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการมีส่วนร่วมและความผูกพันธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขามีวัตถุประสงค์ในการวิจัย(1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขา (2) ปัจจัยการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขาและ(3) ปัจจัยความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขากลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยคือพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขาทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane จำนวน400 คนใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างไปทำการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าไคสแคว (Chi-Square)

ผลการวิจัย พบว่า

พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง21-30 ปีมีสถานภาพโสดมีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระยะเวลาของการทำงานระหว่าง1-7 ปีและมีรายได้10,000-20,000 บาทต่อเดือนโดยปัจจัยการมีส่วนร่วมได้แก่ได้แก่การปฏิบัติงานผลประโยชน์และการประเมินผลปัจจัยความผูกพันได้แก่ได้แก่ด้านความรู้สึกด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานทางสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติα=0.001

ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

การบริหารองค์การให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งไว้นั้นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องหลายปัจจัยซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการผลักดันการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จหรือมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสภาพการแข่งขันทางธุรกิจซึ่งเป็นผลจากการจัดการทรัพยามนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งสิ้นจึงทำให้ทุกองค์การให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการเพิ่มสมรรถนะในการทำงานแก่พนักงานทั้งในด้านการเพิ่มความรู้ความสามารถและสร้างคุณค่าให้กับองค์การ (พนาดุลยพัชร์, 2556: 3)

สมรรถนะของพนักงานสามารถเสริมสร้างได้ด้วยกระบวนการต่างๆเช่นการฝึกอบรมการให้คำแนะนำและการเรียนจากประสบการณ์แต่ทั้งนี้การทำงานของพนักงานจะให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้นพนักงานจะต้องมีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานและพัฒนาองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งเมื่อองค์การมีพนักงานที่มีความพร้อมทั้งทักษะความรู้และความสามารถที่จะทำงานและพัฒนาองค์การได้นั้นองค์การจะต้องมีการพัฒนาหาวิธีที่จะยึดเหนี่ยวจิตให้แก่พนักงานได้อย่างเต็มที่โดยทำให้พนักงานรับรู้ได้ว่าองค์การที่พนักงานทุกคนอยู่นั้นให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนและทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและรับรู้ต่อการให้มีส่วนร่วมในการทำงานและดำเนินงานขององค์การอีกทั้งยังต้องให้พนักงานรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ขององค์การเมื่อเขามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การเป็นไปตามเป้าหมายทั้งนี้พนักงานเปรียบเสมือนขุนทรัพย์ที่สำคัญขององค์การในการดำเนินกิจการจึงทำให้องค์การจะต้องสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกผันในการทำงานของพนักงานที่มีต่อองค์การ

องค์การทุกองค์ให้ความสำคัญการสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกผันในการทำงานเนื่องจากสามารถช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานและสร้างแรงผลักดันในการทำงานได้จึงทำให้องค์การต่างๆพยายามสร้างแรงผลักดันให้กับพนักงานในองค์การ(เจษฎานกน้อย, 2560) โดยกลุ่มธุรกิจที่ได้ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมและความผูกผันของพนักงานคือธุรกิจธนาคารเนื่องจากในปัจจุบันการแข่งขันระหว่างธนาคารด้วยกันมีความรุนแรงสูงโดยเฉพาะในเรื่องความพึงพอใจในการให้บริการของพนักงานลูกค้าจะให้ความสำคัญที่มีความสะดวกสบายรวดเร็วรวมทั้งสร้างความเป็นกันเองกับลูกค้าและมีการนำเอาเทคโนโลยีต่างๆเข้ามาช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือจึงทำให้ธนาคารที่ได้ให้ความสำคัญในการให้บริการแก่ลูกค้าโดยในประเทศไทยจะมีธนาคารที่เป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐที่เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนทั้งการออมเงินหรือการให้สินเชื่อในด้านแต่ละด้านซึ่งมีธนาคารที่ให้ความสำคัญแก่ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในการให้สินเชื่อเพื่อนำไปเป็นเงินทุนหมุนเวียนปรับปรุงกิจการหรือซื้อเครื่องมือเครื่องจักรที่เกี่ยวข้องในกิจการคือธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย(ธพว)ซึ่งทางธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยยังได้รับรางวัลรัฐวิสาหกิจดีเด่นประจำปี2561 ด้าน“พัฒนาองค์กรดีเด่น”และ“ความร่วมมือเพื่อการพัฒนา” ซึ่งธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของธนาคารกระทรวงการคลังและกระทรวงอุตสาหกรรม

ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยเป็นธนาคารที่ให้บริการทางการเงินกับSMEs ไทยรายเล็กด้านสินเชื่อด้านร่วมลงทุนอีกทั้งยังช่วยเหลือและพัฒนาผู้ประกอบการเชิงรุกด้านการตลาดด้านการจัดการและด้านการผลิตเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยเน้นนวัตกรรมเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์และยังสร้างความพึงพอใจและความผูกพันแก่ลูกค้าภายใต้ระบบการให้บริการและกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยซึ่งทำให้ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยจะต้องให้ความสำคัญกับพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยในการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยมีค่านิยมองค์การที่เรียกว่า SME-D Culture ซึ่งประกอบด้วย4 ประการคือ(1) S : Synergy ประสานความร่วมมือ2) M : Morality ยึดถือจรรยา3) E : Efficiency ตอบโจทย์คุ้มค่าและ4) D : Development พัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย. ให้ความสำคัญค่านิยมองค์การเป็นอย่างมากเพื่อที่จะสามารถขับเคลื่อนธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยไปข้างหน้าได้พนักงานทุกคนจะต้องปฏิบัติงานและปฏิบัติให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์การแต่ในปัจจุบันการให้ความสำคัญของพนักงานต่อค่านิยมองค์การไม่ได้ทั่วถึงหรือไม่สอดคล้องกับค่านิยมองค์การจึงทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานที่จะก่อให้ประสิทธิภาพลดลงซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยมีการพัฒนาองค์การชะลอหรือช้าลงได้ซึ่งค่านิยมองค์การจะเป็นส่วนที่ได้รับผลจากการมีส่วนร่วมของพนักงานและจากความผูกพันธ์มีต่อองค์การนั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยการมีส่วนร่วมและความผูกพันธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขาเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยที่มีต่อการดำเนินกิจการให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขา

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขาที่ตอบแบบสอบถามได้แก่เพศอายุสถานภาพการสมรสระดับการศึกษาระยะเวลาของการทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขาจำนวน 597คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ทำการวิจัย

การวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมและความผูกพันธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยทำการศึกษาพนักงานที่ประจำสายงานสาขาเท่านั้น

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนธันวาคม2561 - กุมภาพันธ์2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

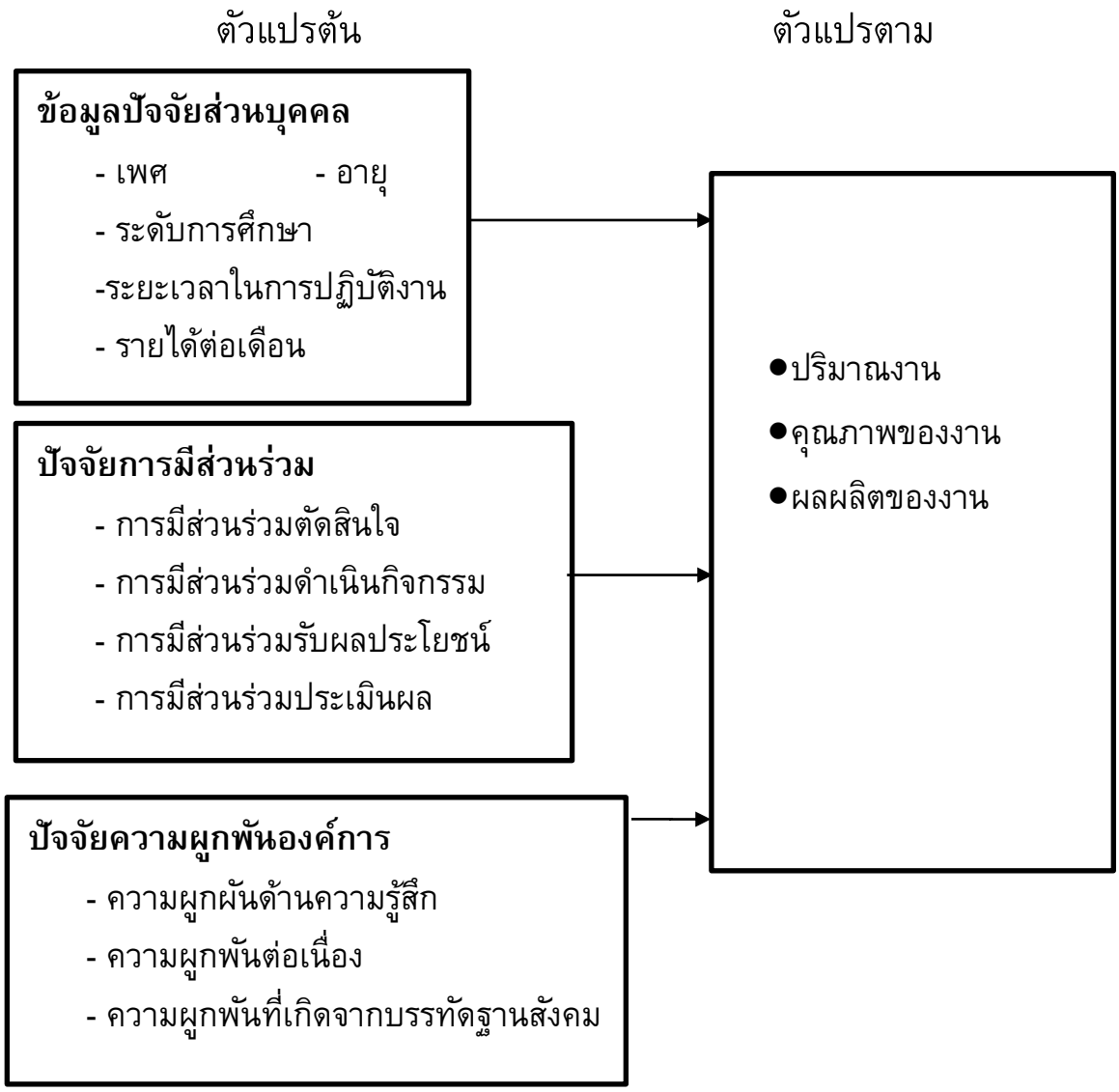
1. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรและนำไปวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. สามารถนำผลการวิจัยไปวางแผนในการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมหรือกิจกรรมต่าง ๆเพื่อนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสามารถมีแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความผูกพันที่มีต่อธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสูงขึ้น

4. องค์การที่อยู่กลุ่มธนาคารหรือองค์การอื่นที่มีความสนใจสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยนำไปปรับใช้หรือประยุกต์ใช้กับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตนเองได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaires)ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมาด้วยตนเองโดยกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามจากการศึกษาจากเนื้อหาทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งได้ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมตรงตามสิ่งที่ต้องการศึกษาโดยแบ่งเป็น3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขาสายงานสาขาประกอบด้วยเพศอายุสถานภาพการสมรสระดับการศึกษาระยะเวลาของการทำงานและอัตราเงินเดือนค่าจ้าง

ส่วนที่2 ข้อมูลปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขาสายงานสาขาประกอบด้วยการมีส่วนร่วมตัดสินใจการมีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรมการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมประเมินผล

ส่วนที่3ข้อมูลปัจจัยความผูกพันของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขาสายงานสาขาประกอบด้วยความผูกผันด้านความรู้สึกความผูกพันต่อเนื่องและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานสังคม

ส่วนที่4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขาสายงานสาขาประกอบด้วยปริมาณงานคุณภาพของงานและผลผลิตของงาน

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิดังนี้

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)เป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานธพว. สายงานสาขา

3.4.2ข้อมูลทุติยภูมิ(Secondary Data) เป็นการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือเอกสารทฤษฎีแนวคิดรายงานของธนาคารการค้นคว้าอิสระและงานวิจัยเอกสารอ้างอิงอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมความผูกพันประสิทธิภาพการทำงานและธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขา

3.4.2ข้อมูลทุติยภูมิ(Secondary Data) เป็นการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือเอกสารทฤษฎีแนวคิดรายงานของธนาคารการค้นคว้าอิสระและงานวิจัยเอกสารอ้างอิงอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมความผูกพันประสิทธิภาพการทำงานและธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลักเกณฑ์ทางสถิติเชิงพรรณนาโดยสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

(1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติพรรณนาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยค่าความถี่ค่าร้อยละและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(2) ข้อมูลปัจจัยการมีส่วนร่วมในการทำงานข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์การและข้อมูลปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมและความผูกพันธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยกรณีศึกษาสายงานสาขาจำกัดโดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้3 ข้อดังนี้

1)เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขา

2) เพื่อศึกษาปัจจัยการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขา

3) เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขา

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

1) พนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาของการทำงานระหว่าง 1-7 ปี และมีรายได้ 10,000-20,000 บาทต่อเดือน

2) ปัจจัยการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สายงานสาขาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ α=0.001 ได้แก่การปฏิบัติงานผลประโยชน์และการประเมินผลส่วนที่เหลือไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธพว. สายงานสาขา

3) ปัจจัยความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ α=0.001 ได้แก่ด้านความรู้สึกด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานทางสังคม ส่วนที่เหลือไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปเป็นข้อ ยุติให้ทราบถึงข้อเท็จจริงโดยมีการนำเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือขัดแย้งได้ ดังนี้

1. จากผลวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของกองบริการการศึกษา (2557) ที่กล่าวว่า การดำเนินงาน/กิจกรรมต่างๆ โดยภาพรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากของการทำงานของบุคลากรกองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. จากผลวิจัยพบว่า ปัจจัยความผูกพันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย.สายงานสาขาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ α= 0.001 ซึ่งมีความใกล้เคียงกับการศึกษาของ ที่กล่าวว่าภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ α=0.05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมและความผูกพันธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สายงานสาขา พบว่าปัจจัยการมีส่วนร่วม เกี่ยวกับการตัดสินใจ ไม่มีส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สายงานสาขา ซึ่งทางธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยจะต้องมีการปรับปรุงหรือพัฒนากระบวนการการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการตัดสินใจ เพื่อที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสายงานสาขา

บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2540). *แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540- 2544).*กรุงเทพฯ.

กองบริหารการศึกษา. 2557. *การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร*. โครงการวิจัยกอง บริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กันตยา เพิ่มผล. (2541). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า.*กรุงเทพฯ ; จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เจษฎา นกน้อย. (2560). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ ; สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยวัฒน์ กิตติ. (2555). *การมีส่วนร่วมของพนักงาน บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ลำพูน ในการดำเนินกิจกรรม TPM ต่อการบริหารงานคุณภาพ*. รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต. เชียงใหม่ ; มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.

ณรงค์ ณ เชียงใหม่. (2545). *การมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน.* วารสารรูสมิแล, 23(2-3), 1-7.

ปาริชาต บัวเป็ง. 2554. *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด).* บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกผันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดกิ้นอินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด).* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ; มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2543). *กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา.*กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

เปลวเทียน เสือเหลือง. (2557). *การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยางยนต์.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ; มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พนา ดุลยพัชร์. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการจัดการทรัพยากรมนษย์*. สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ภรณี กีร์ติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ.* กรุงเทพฯ ; สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

วัชรี ธุวธรรมและคณะ. (2526). *ระบบพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ.

ศิริพร สอนไชยา. (2557). *ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ; มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). *การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ; มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สนธยา พลศรี. (2550). *เครือข่ายของการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). *สังคมวิทยาองค์การ.* กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2537). *ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของปะชาชนในการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.