

# ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในเครือ บริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน)

CAUSAL FACTORS INFLUENCING WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE GROUP OF GMM  
GRAMMY PUBLIC COMPANY LIMITED

## ลายคราม เลิศวิทยาประสิทธิ์

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ  
สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ  
Email : laikraml@yahoo.com

## ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมยศ อวเกียรติ

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ  
Email : somyos.av@northbkk.ac.th

## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มุ่งที่จะศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในเครือ บริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน) โดยการพัฒนาตัวแบบเชิงสาเหตุจากทฤษฎีและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง และทดสอบตัวแบบกับข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 385 ตัวอย่าง โดยอาศัยการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลและสถิติที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า ตัวแบบเชิงสาเหตุสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 64 การปฏิบัติงานของบุคลากรได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ จาก 4 ปัจจัยหลัก กล่าวคือ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์การ วัฒนธรรมขององค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามลำดับ

**คำสำคัญ :** ผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

## ABSTRACT

This research was aimed at studying causal factors influencing work performance of employees in the group of GMM Grammy Public Company Limited. A causal model was developed from relevant theories and empirical studies and tested by the application of path analysis and related statistical procedures against the questionnaire-based data collected from 385 samples. It was found that the causal model could explain 64 percent of the employees' work performance. The employees work performance was significantly influenced by 4 main factors, namely, being a learning organization, organizational commitment, organizational culture, and transformational leadership of administrator, respectively.

**KEYWORDS:** Work performance, Organizational commitment, Learning organization

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลองค์กรไว้มากมาย นักวิชาการและผู้บริหารให้ความสนใจศึกษาประสิทธิผลขององค์กรด้านอื่น ๆ ที่จะส่งผลให้องค์กรสามารถบริหารจัดการได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งสิ่งที่วัดได้เด่นชัด เช่น ความสามารถในการผลิต และสิ่งที่วัดได้ยาก เช่น ตัวแปรเกี่ยวกับพฤติกรรม เนื่องจากการดำเนินการในองค์กรส่วนใหญ่มีหลายหน้าที่และมีหลายเป้าหมายที่จำเป็นจะต้องได้รับการปฏิบัติที่ครบถ้วน และทุกเป้าหมายต่างมีความสำคัญทั้งสิ้น ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กร จะถูกตัดสินด้วยผลการปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่ หรือจากการผสมผสานกันจากหลากหลายหน้าที่ (อัญชญา พานิช, 2550: 20, ปรีญช ชัยกองเกียรติ, 2551: 102, สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551: 13) อย่างไรก็ตาม การประเมินประสิทธิผลขององค์กร เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ และผลิตภาพ สามารถวัดได้จากผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Gibson, Ivancevich และ Donnelly, 2000: 15-17, Hoy และ Miskel, 2001: 293-297, ธงชัย สันติวงษ์, 2539: 335)

จากความสำคัญของผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงมีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น นวพร อัมพวา และคณะ (2556: 2) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ระดับสูงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และ Srithongrung (2011: 380-383) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของบุคลากร โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งได้มีงานวิจัยจำนวนหนึ่ง (Hogan และ Coote, 2014: 1609, หลี เทริน เทลียง, 2555: 2-3, ธิดิวดี หมั่นมี และคณะ, 2558: 24) ให้การสนับสนุนว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร ก็ได้ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันด้วยเช่นกัน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ที่ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์ภายในองค์กรภาคธุรกิจให้มีความเป็นมืออาชีพ

นอกจากนี้ Weldy (2009: 58) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้จะนำไปสู่การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน และเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ต้องมีการปรับเปลี่ยนสภาพองค์กรให้มีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัตในระดับบุคคล

ทีมงาน และองค์การ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Senge, 2006: 6-7, Marquardt, 2002: 23-25, O'Dell และ Grayson, 1998: 154-174)

บริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน) เป็นผู้นำในธุรกิจบันเทิงที่สมบูรณ์แบบ และหนึ่งเดียวที่ครบวงจรที่สุดของประเทศไทย ภายใต้ความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อยกระดับความสุขมวลรวมของสังคมอย่างยั่งยืน (จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่, 2557: 56) เนื่องด้วยบริษัทฯ เป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีบริษัทในเครือจำนวนมาก การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายตามกลยุทธ์ทางธุรกิจต้องขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย โดยเฉพาะเป็นธุรกิจที่ขับเคลื่อนด้วยสติปัญญา ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะของบุคลากรที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศ ประกอบกับสถานการณ์การขยายการลงทุนของบริษัทฯ ในด้านทีวีดิจิตอลที่สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ได้เปิดประมูลเมื่อวันที่ 26-27 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2556 บริษัทฯ ชนะการประมูล 2 ใบอนุญาต คือ ช่องทั่วไปความคมชัดสูง (HD) ในราคา 3,320 ล้านบาท และช่องทั่วไปความคมชัดปกติ (SD) ในราคา 2,290 ล้านบาท รวมเป็นเงิน 5,610 ล้านบาท นับเป็นการลงทุนที่สูงที่สุดในประวัติการลงทุนที่ผ่านมาของบริษัทฯ และยังเป็น การดำเนินการภายใต้การแข่งขันที่สูงมาก ที่จะต้องใช้งบประมาณการลงทุนในการผลิตรายการให้มีคุณภาพสูง เพื่อสร้างความนิยมให้ติดอันดับ (Rating) อีกหลายร้อยล้านบาทในแต่ละเดือน เพื่อให้ได้ส่วนแบ่งจากงบประมาณการใช้จ่ายเงินโฆษณาในตลาด ที่อยู่ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจที่ซบเซาในปัจจุบัน ซึ่งนอกจากงบประมาณใช้จ่ายเงินเพื่อการโฆษณาโดยรวมจะลดลงในทุก ๆ สื่อแล้ว จำนวนช่องทีวีดิจิตอลที่เปิดประมูลยังมีจำนวนมากถึง 24 ช่อง ซึ่งเกินความต้องการของตลาด

จึงนับเป็นการลงทุนที่ค่อนข้างจะมีความเสี่ยงสูงมาก ดังนั้น บริษัท จีเอ็มเอ็มแกรมมี่ จำกัด (มหาชน) จึงจำเป็นต้องมีการบริหารและการจัดการที่รอบคอบในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและบรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งสร้างความมั่นคงในระยะยาว คือ การเป็นผู้นำในธุรกิจบันเทิงอันดับหนึ่งของประเทศไทยอย่างยั่งยืน ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในระยะยาว มีหัวใจสำคัญอยู่ที่ประสิทธิผลการบริหารด้านผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

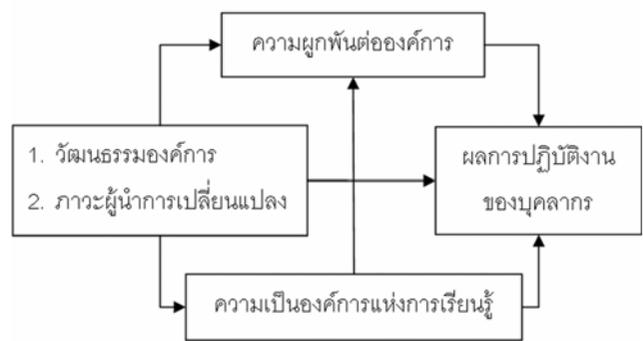
ดังที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ครบทุกมิติ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความเชื่อมโยงไปยังผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผลการวิจัยในครั้งนี้ได้รับอนุญาตจากบริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน) ให้เปิดเผยชื่อของบริษัทในงานวิจัยได้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารธุรกิจบริการหรือธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ในการวางแผนเพื่อค้นหากลยุทธ์สำหรับพัฒนาองค์การไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การแก่บุคลากร อีกทั้งนำผลการวิจัยที่ได้ ไปประยุกต์และปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งถือเป็นแนวคิดที่มีประโยชน์ในหลายมิติต่อการบริหารธุรกิจวงจรวางบ้านทั้งในประเทศไทยต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเครือบริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน) ที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเครือ บริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน)

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) เพื่อตรวจสอบตัวแบบสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Structural Equation Modelling, SEM) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้หน่วยการวิเคราะห์ระดับบุคคล (Individual Unit of Analysis) โดยยึดหลักองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมทั้งด้านทฤษฎี และผลการวิจัยเชิงประจักษ์ ที่ได้มีการยืนยันแน่ชัดมาก่อน แล้วตั้งเป็นตัวแบบโครงสร้างเชิงทฤษฎี (Hypothetical Model) ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเครือ บริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน) โดยส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การ และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรในเครือ บริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน) จาก 12 บริษัท จำนวน 2,793 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2558 จากฝ่ายบุคคล) โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยให้บริษัทย่อยเป็นชั้น แล้วสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างรวม 385 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยทำการประยุกต์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, 2552: 220-227, ปรีญนุช ชัยกองเกียรติ, 2551: 215-221, วชิระ ชนະบุตร, 2552: 194-213, สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551: 224-230, อัญญา พานิช, 2550: 269-276) แล้วพัฒนาให้สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ โดยปรับการใช้สรรพนามและประโยคให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ตอนที่ 2 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน 12 ข้อ ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การ

ของบุคลากร จำนวน 8 ข้อ ตอนที่ 4 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 19 ข้อ และตอนที่ 5 วัฒนธรรมองค์กร จำนวน 11 ข้อ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 13 ข้อ โดยแบบสอบถามตอนที่ 2-5 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ( $0.6 \leq IOC \leq 1.00$ ) และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ของ Cronbach (1951) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	$\alpha$
1. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	.850
2. ความผูกพันต่อองค์กร	.885
3. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	.972
4. วัฒนธรรมองค์กร	.917
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.959

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2558 โดยประสานงานกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล และทำการส่งแบบสอบถามให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละบริษัทด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามแล้วใน 7 วัน ผู้วิจัยได้ทำการติดตามเพื่อจัดเก็บแบบสอบถามกลับคืน และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล โดยการหาความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ โดยการหา ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis)

2. การตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบสมการโครงสร้างความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทำการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

(Confirmatory Factor Analysis: CFA) ร่วมกับการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis)

### ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 385 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.52 มีอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.71 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.60 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 77.14 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.66 และมีรายได้ 30,000-39,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.96

2. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรแฝงที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ( $\bar{X} = 4.266$ ) ส่วนตัวแปรแฝงที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ( $\bar{X} = 3.709$ ) ทั้งนี้ยังพบว่าความเบ้ของตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง -1.067 ถึง -.037 และความโด่งมีค่าอยู่ระหว่าง -.802 ถึง 1.248

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับองค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับองค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังพบว่า องค์ประกอบของตัวแปรแฝงที่นำมาศึกษาทุกตัว มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเครือ บริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าสถิติความสอดคล้องของตัวแบบตามสมมติฐานผ่านเกณฑ์ทุกค่า ดังตารางที่ 2 สรุปได้ว่าตัวแบบตามแผนภาพที่ 2 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ อีกทั้งตัวแบบการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เฉพาะกับตัวองค์ประกอบเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์เส้นทาง

อิทธิพล ดังตารางที่ 3 แสดงว่าวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 64 ( $R^2 = .64$ )

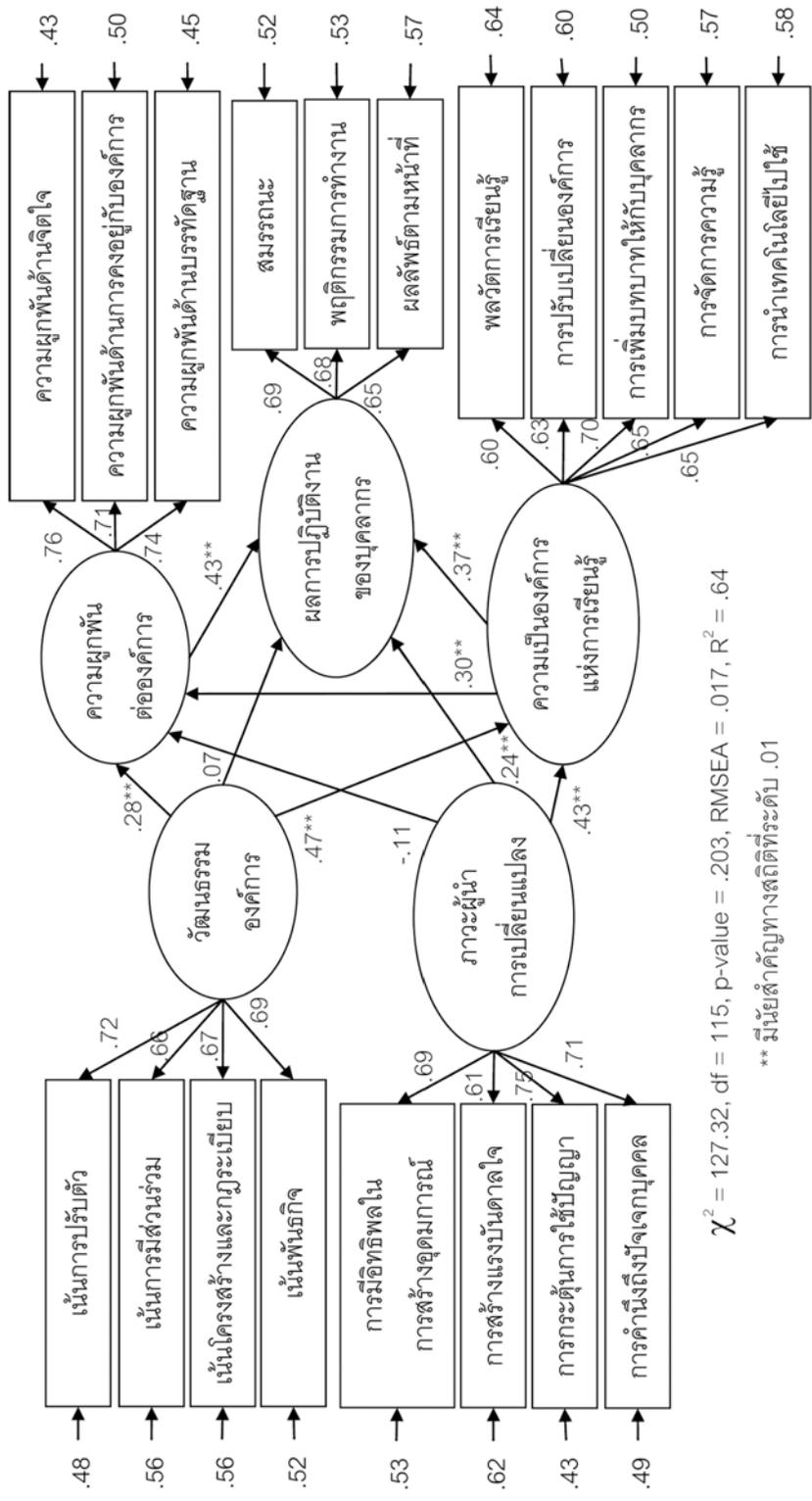
ตารางที่ 2 ค่าสถิติความสอดคล้องของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์ที่ยอมรับได้	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
$\chi^2$	p-value > .05	p-value = .203	ผ่านเกณฑ์
$\chi^2 / df$	< 3.0	1.107	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< .08	.017	ผ่านเกณฑ์
RMR	< .05	.03	ผ่านเกณฑ์
GFI	> .90	.97	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> .90	.94	ผ่านเกณฑ์
NNFI	> .90	.99	ผ่านเกณฑ์
CFI	> .90	1.00	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัจจัยที่มีอิทธิพล		ตัวแปรภายใน								
		ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้			ความผูกพันต่อองค์กร			ผลการปฏิบัติงาน		
		ทางตรง	ทางอ้อม	รวม	ทางตรง	ทางอ้อม	รวม	ทางตรง	ทางอ้อม	รวม
วัฒนธรรมองค์กร	$\gamma$	.47**	–	.47**	.28**	.14**	.42**	.07	.36**	.43**
	SE	.07	–	.07	.08	.04	.07	.07	.06	.06
	t	7.18	–	7.18	3.41	3.24	6.25	.93	5.91	6.59
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\gamma$	.43**	–	.43**	-.11	.13**	.02	.24**	.17**	.41**
	SE	.07	–	.07	.07	.04	.06	.07	.05	.07
	t	6.52	–	6.52	1.53	3.08	.30	3.45	3.19	6.14
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\beta$	–	–	–	.30**	–	.30**	.37**	.13**	.50**
	SE	–	–	–	.09	–	.09	.09	.04	.10
	t	–	–	–	3.33	–	3.33	4.20	3.13	5.21
ผลการปฏิบัติงาน	$\beta$	–	–	–	–	–	–	.43**	–	.43**
	SE	–	–	–	–	–	–	.07	–	.07
	t	–	–	–	–	–	–	6.25	–	6.25
$R^2$		.41			.23			.64		

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



$\chi^2 = 127.32, df = 115, p\text{-value} = .203, RMSEA = .017, R^2 = .64$

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แผนภาพที่ 2 ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเครือ บริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน)

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 3 ด้านเป็นองค์ประกอบที่แท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ Skinner และคณะ (2005: 18-19) ที่กล่าวว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจพิจารณาได้จากสมรรถนะ ผลลัพธ์ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ และ Robbins และ Judge (2007: 619-620) ที่ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรว่าประกอบไปด้วย 3 ประเด็น คือ ผลลัพธ์ตามภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคล พฤติกรรมการทำงาน และลักษณะอุปนิสัย อีกทั้งยังสอดคล้องกับเกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2552: 121) ที่กล่าวว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรควรพิจารณาจาก พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร และผลลัพธ์ตามภาระหน้าที่ เพราะเป็นแนวทางที่ดีที่สุดที่เป็นการผสมผสานแต่ละวิธีการอย่างเหมาะสมระหว่างนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์และเป้าหมายขององค์การ

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบการวัดองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ เป็นไปตามแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990: 1-2) และพบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ตามลำดับ อาจเนื่องมาจากสถานการณ์ของการแข่งขันที่สูงขึ้นในอุตสาหกรรมสื่อทุกประเภท และที่สำคัญคือตลาดสื่อโทรทัศน์ดิจิทัล ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจโดยรวมของอุตสาหกรรมสื่อซบเซา ดังนั้นเพื่อความอยู่รอดของบริษัท จึงต้องมีการขายกิจการบางส่วน ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ดังนั้นบุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์การได้นั้น ต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันด้านจิตใจ อีกทั้งบริษัทได้มีการยอมรับจากสังคมว่าเป็นองค์การที่มีชื่อเสียงในวงการธุรกิจบันเทิงและมีมาตรฐานสูง และบริษัทได้ให้ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ไม่ใช่แค่ตัวเงิน เช่น การเชิดชูยกย่องเป็นตัวอย่างที่ดี และการให้อำนาจการตัดสินใจในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ ยังเป็นไปตามทฤษฎีของ Maslow (1943: 370-396) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง และมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป และทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg

และคณะ (1959) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นนำมาใช้จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ Weldy (2009: 58) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้ กับการถ่ายโอนความรู้ในการฝึกอบรม จะนำไปสู่การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและเพิ่มผลประโยชน์ทางด้านกำไรให้กับองค์การ และวชิระ ชนะบุตร (2552: 129, 139-141) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความรอบรู้ในงานของบุคลากร จากผลการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการขององค์การที่เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั่วทั้งองค์การ จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผลการวิจัย พบว่าวัฒนธรรมมององค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามความคิดเห็นของบุคลากร และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ Peters และ Waterman (1982) และ Begin (2007: 3) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมมององค์การ มีส่วนสำคัญมากในการที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและสร้างเสริมความสามารถให้แก่บุคลากร อีกทั้งยังสอดคล้องกับ McShane และ Glinow (2009) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมมององค์การเน้นการปรับตัว มีส่วนช่วยสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลงและให้ความเชื่อมั่นกับความรับผิดชอบของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ Syauta และคณะ (2012: 73) และ นวพร อัมพวา และคณะ (2556: 2) ที่กล่าวว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ ยังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับเกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2552: 115, 185-188) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำสร้างการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด และ Srithongrun (2011: 380-383)

ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลในการสร้างอุดมการณ์ มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุด ต่อการซึมซับค่านิยมในองค์การ และพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามความคิดเห็นของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด ได้แก่ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นบริษัทควรส่งเสริมให้มีวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีวิธีการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อปรับใช้ความรู้ให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน ทั้งในระดับบุคคลและระดับทีมงาน รวมถึงมีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ต่างๆ และหาแนวทางแก้ไขร่วมกันด้วยการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ

2. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมากที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญในการสร้างรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การเน้นการปรับตัว เน้นการมีส่วนร่วม เน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และเน้นพันธกิจ ที่บุคลากรส่วนใหญ่ยอมรับและยินดีที่จะปฏิบัติตามเพื่อถ่ายทอดสู่บุคลากรรุ่นใหม่ต่อไป เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรแฝงที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ตามความคิดเห็นของบุคลากร อีกทั้งวัฒนธรรมองค์การสามารถที่จะสร้างความผูกพันให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่จะทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นหากบริษัทสามารถทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การได้ ผลดีที่เกิดขึ้นก็คือบุคลากรจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อบริษัท นอกจากนั้น ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรยังเป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกของบริษัทตลอดไป และมีความเต็มใจและพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ

3. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจเครือบริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น บริษัทควรสร้างค่านิยมขององค์การและวัฒนธรรมองค์การที่ต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ เช่น มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ โครงสร้าง เพื่อสนับสนุนการก้าวไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีระบบการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการเกิดการเรียนรู้ การพัฒนา มีการกระจายอำนาจให้บุคลากรได้รับผิดชอบเพื่อพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารของบริษัทควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานทั้งด้านแรงจูงใจและคุณธรรมจริยธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ผู้บริหารทำหน้าที่ที่เลี้ยงหรือผู้สอนแนะให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ผู้บริหารมีความสนใจที่จะแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาช่วยในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเชื่อถือ ยอมรับศรัทธา ยกย่อง ไว้วางใจ และจงรักภักดีต่อองค์การ รวมทั้งสามารถกระตุ้นให้บุคลากรดึงเอาความสามารถเฉพาะตนออกมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ มีหน่วยการวิเคราะห์ระดับบุคคล ดังนั้นในอนาคต ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแบบพหุระดับ (Multi-level Causal Analysis) ที่มีหน่วยการวิเคราะห์ระดับองค์การด้วย เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของตัวแบบ

2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพแบบสนทนากลุ่ม (Focus Group) ระหว่างบุคลากรในองค์การกับผู้บริหารทุกระดับ ในการประเมินองค์การที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัฒนธรรมองค์การ เพื่อร่วมกันค้นหาปัจจัยตั้งต้นและปัจจัยผล และค้นหาองค์ประกอบที่แท้จริงของผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

## เอกสารอ้างอิง

- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. 2552. "อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน รัฐวิสาหกิจ." วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.
- จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่. 2557. "ลักษณะการประกอบธุรกิจ." ใน **รายงานประจำปี 2556**, หน้า 56. กรุงเทพฯ: จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2539. **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธิดิวิทย์ หมั่นมี และคณะ. 2558. "การสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." **วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 15, 1: 17-25.
- นพพร อัมพวา และคณะ. 2556. "การศึกษาความคิดเห็นของ บุคลากรสายสนับสนุนต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร." ใน **รายงานการประชุม วิชาการประจำปี สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์และ ศึกษาศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2556**, หน้า 2-18. นครปฐม: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปริญญชัช ยัยกองเกียรติ. 2551. "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างการจัดการทุนทางปัญญา การจัดการความรู้ และประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุข." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- วชิระ ชนะบุตร. 2552. "อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อความรอบรู้ในงานของ บุคลากร บริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย." ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สัมพันธ์ กางเพ็ง. 2551. "ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบ ความตรงของตัวแบบ." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- หลี เทริน เหลียง. 2555. "โอกาสในการส่งเสริมการลงทุนของ จีนในไทยอย่างยั่งยืน วิเคราะห์จากมิติวัฒนธรรม." วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม และการจัดการสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัญญา พานิช. 2550. "องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ." ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization." **Journal of Occupational Psychology**, 63, 1: 1-18.
- Begin, D. S. 2007. **Organizational Culture Counts**. Ottawa: HRSB Concepts.
- Cronbach, L. J. 1951. "Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests." **Psychometrika**, 16, 3: 297-334.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. and Donnelly, J. H. 2000. **Organizations: Behavior, Structure, Process**. 10th ed. Massachusetts: Irwin/McGraw-Hill.
- Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard and Synderman, Barbara B. 1959. **The Motivation to Work**. New York: John Wiley & Sons.
- Hogan, S. J. and Coote, L. V. 2014. "Organizational Culture, Innovation, and Performance: A Test of Schein's Model." **Journal of Business Research**, 67: 1609-1621.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. 2001. **Educational Administration: Theory Research and Practice**. 6th ed. New York: McGraw-Hill.

Marquardt, M. J. 2002. **Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning**. 2nd ed. Palo Alto, California: Davies-Black.

Maslow, A. H. 1943. "A Theory of Human Motivation." **Psychological Review**, 50: 370-396.

McShane, Steven and Glinow, Mary V. 2009. **Organizational Behavior**. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.

O'Dell, C. and Grayson, C. J. 1998. "If We Only Knew What We Know: Identification and Transfer of Internal Best Practice." **California Management Review**, 40, 3: 154-174.

Peters, T. and Waterman, R. 1982. **In Search of Excellence**. London: Harper & Row.

Robbins, S. P. and Judge, T. A. 2007. **Organizational Behavior**. 12th ed. New Jersey: Pearson Education.

Senge, P. M. 2006. **The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization**. New York: Doubleday.

Skinner, N., et al. 2005. **Workforce Development TIPS Theory into Practice Strategies**. Adelaide: Alcohol Education and Rehabilitation Foundation Ltd (AER).

Srithongrung, A. 2011. "The Causal Relationships among Transformational Leadership, Organizational Commitment, and Employee Effectiveness." **International Journal of Public Administration**, 34, 6: 376-388.

Syauta, J. H., et al. 2012. "The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)." **International Journal of Business and Management Invention**, 1, 1: 69-76

Weldy, T. G. 2009. "Learning Organization and Transfer: Strategies for improving Performance." **The Learning Organization**, 16, 1: 58-68.



### >> **ลายคราม เลิศวิทยาประสิทธิ์**

นักศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี นิเทศศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยม) สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการเงินการธนาคาร จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท อิน ฟับลิชซิ่ง จำกัด บริษัท จีเอ็มเอ็ม อินเตอร์ ฟับลิชซิ่ง จำกัด และบริษัท จีเอ็มเอ็ม โทมส์ จำกัด



### >> **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมยศ อวเกียรติ**

จบการศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตร Doctorate of Business Administration International Business จาก University of Sarasota, U.S.A.

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต และคณบดีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาที่เชี่ยวชาญ ได้แก่ บริหารธุรกิจ การจัดการ วิจัย