หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายขายในกลุ่มบริษัทผลิตอาหารและเครื่องดื่มชั้นนำของประเทศไทย
คำสำคัญ	การมีส่วนร่วมในการทำงาน / ความผูกพันต่อองค์การ / ปัจจัยด้านองค์การ / พนักงานฝ่ายขาย / อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม
ชื่อนักศึกษา	พชร รุ่งเลิศสกุล
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราพร ระโหฐาน
ระดับการศึกษา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
พ.ศ.	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ และ 2) ปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายขายในกลุ่มบริษัทผลิตอาหารและเครื่องดื่มชั้นนำของประเทศไทย ปัจจัยด้านองค์การที่ศึกษาประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสเติบโตในสายอาชีพ และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานฝ่ายขายในอุตสาหกรรมดังกล่าว จำนวน 324 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ One-way ANOVA และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์(เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ขอบเขตภูมิภาคการขาย) พบว่าปัจจัยด้านสถานภาพและขอบเขตพื้นที่การขายมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในส่วนของปัจจัยด้านองค์การพบว่า ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (β = 0.335) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานและความผูกพัน

SPU CHONBURI

ต่อองค์การ ตามมาด้วยลักษณะของงาน (β = 0.219) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (β =0.155) และด้านโอกาสเติบโตในทางอาชีพ (β =0.159)

ผลการวิจัย ระบุว่า ปัจจัยด้านสถานภาพและขอบเขตพื้นที่การขาย ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุด รองลงมาคือด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสเติบโตในสายอาชีพ และด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ตามลำดับ ซึ่งองค์การควรนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในการออกแบบนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นและสร้างเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนเพื่อรักษาบุคลากรฝ่ายขายในอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม

SPU CHONBURI

Thesis Title	Factors Influencing Work Engagement and Organizational Commitment of Sales Personnel in Thailand's Leading Food and Beverage Industry
Keywords	Work Engagement / Organizational Commitment / Organizational Factors / Sales Personnel / Food and Beverage Industry
Student	Pachara Runglertsakun
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr.Jiraporn Rahothan
Level of Study	Master of Business Administration
Faculty	Graduate College of Management, Sripatum University at Chonburi
Year	2026

ABSTRACT

The objectives of this research were to investigate: 1) personal factors affecting work engagement and organizational commitment, and 2) organizational factors influencing work engagement and organizational commitment among sales employees within leading food and beverage companies in Thailand. The organizational factors studied comprised six dimensions: supervisory support, work environment, job characteristics, compensation and benefits, career growth opportunities, and work-life balance.

This study employed a quantitative research methodology. Data were collected via 5-point Likert scale questionnaires from a sample of 324 sales employees in the industry. Data analysis was performed using descriptive statistics (Mean and Standard Deviation) and inferential statistics for hypothesis testing, including One-way ANOVA and Multiple Regression Analysis.

The findings revealed that among demographic factors (gender, age, marital status, educational level, tenure, average monthly income, and sales territory), marital status and sales territory significantly influenced work engagement and organizational commitment. Regarding organizational factors, work-life balance (β =0.159) was the most significant predictor of work engagement and organizational commitment, followed by job characteristics (β =0.155), career growth opportunities (β = 0.219), and supervisory support (β = 0.335).

SPU CHONBURI

The research concludes that marital status and sales territory are key determinants of work engagement and organizational commitment. Given that work-life balance is the most influential factor, organizations should leverage these insights to design flexible work policies and establish clear career paths. Such strategies are essential for enhancing employee retention among sales personnel in the food and beverage industry.

SPU CHONBURI