Journal of Academic Surindra Rajabhat : Vol. 4 No. 2 (2026) : May- August : Article ID: e3244
วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ : ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (2569) : พฤษภาคม-สิงหาคม ISSN 2822-0870 (Print) ISSN 2822-0889 (Online)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา

Factors affecting the job performance of employees in an automotive industry company in Songkhla Province

ชุติมา สีคง[1], และ รัสรินทร์ หิรัณย์กัลยกร[2*]

Chutima Seekong[1], and Rasryne Hirankalyakorn[2]

[1-2]คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University, Thailand.

*Corresponding Author; e-mail : rasryne.h@psu.ac.th

DOI : 10.65205/jasrru.2026.e3244

Received : November 19, 2025; **Revised :** May 1, 2026; **Accepted :** May 21, 2026

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานของบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 165 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t การทดสอบค่า F การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.79, SD = 0.39) 2) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงานแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแรงจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 60.50 (R^2 = 0.605)

คำสำคัญ (Keywords) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, แรงจูงใจ, อุตสาหกรรมยานยนต์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, จังหวัดสงขลา

Abstract

This study aimed to assess the level of job performance, compare performance across different personal factors, and examine the motivational determinants influencing job performance among employees at an automotive industry company in Songkhla Province. The sample comprised 165 employees selected through stratified random sampling. Data were collected using a structured questionnaire, and analysis was conducted employing

Citation : Seekong., C., & Hirankalyakorn., R. (2026). Factors affecting the job performance of employees in an automotive industry company in Songkhla Province. *Journal of Academic Surindra Rajabhat, 4*(2), e3244. https://doi.org/10.65205/jasrru.2026.e3244

descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation), inferential tests (t-test and F-test), correlation analysis, and multiple regression analysis. The results indicated that: (1) the overall job performance of employees was high (mean = 3.79, SD = 0.39); (2) significant differences in job performance were observed across groups categorized by gender, age, highest education level, income, job position, and length of service at the 0.05 significance level; and (3) achievement motivation, career advancement motivation, and work environment motivation significantly influenced job performance ($p < 0.05$), collectively accounting for 60.50% of the variance in performance efficiency ($R^2 = 0.605$).

Keywords : Job Performance, Motivation, Automotive industry, Human Resource Management, Songkhla province

บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นหนึ่งในภาคอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศไทย โดยมีบทบาทสำคัญในการผลิตและส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ไปยังตลาดต่างประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มรถยนต์นั่งส่วนบุคคลและรถยนต์เพื่อการพาณิชย์ บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยดำเนินธุรกิจตามคำสั่งซื้อของลูกค้าและเป็นผู้ผลิตสินค้าและจำหน่ายผ่านบริษัทผู้ผลิตรถยนต์รายใหญ่ เช่น Thai Honda Manufacturing, Honda Automobile (Thailand), Thai Yamaha Motor และ Thai Suzuki Motor ซึ่งปัจจุบันอุตสาหกรรมยานยนต์ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงจากทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ทำให้ประเทศไทยต้องพัฒนาศักยภาพเพื่อคงความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก (Automotive Logistics, 2025) ซึ่งตามนโยบาย "ประเทศไทย 4.0" (พ.ศ. 2562) ที่รัฐบาลประกาศใช้ มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า (EV) เพื่อลดการพึ่งพาพลังงานฟอสซิล ทั้งนี้หลายงานวิจัยชี้ว่า การเปลี่ยนผ่านสู่ยานยนต์ไฟฟ้าอาจส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่ออุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แบบดั้งเดิม เนื่องจากรถยนต์ไฟฟ้ามีโครงสร้างที่ซับซ้อนน้อยกว่า ใช้ชิ้นส่วนน้อยกว่า และมีระบบเทคโนโลยีที่แตกต่างไปจากรถยนต์สันดาปภายใน ซึ่งเป็นสาขาที่ประเทศไทยมีความชำนาญมากกว่า (MDPI, 2023) การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทยต้องปรับตัวทั้งด้านกระบวนการผลิต การลงทุนด้านวิจัยและพัฒนา ตลอดจนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่ (ISEAS, 2025)

ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลเป็นหนึ่งในความท้าทายสำคัญของอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ อัตราการลาออกของพนักงานที่เพิ่มขึ้น และความจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ทั้งนี้ รายงานของ International Labour Organization (ILO, 2021) ชี้ให้เห็นว่าอุตสาหกรรมยานยนต์ทั่วโลกกำลังเผชิญกับความท้าทายด้านแรงงาน โดยเฉพาะในช่วงการเปลี่ยนผ่านสู่ยานยนต์ไฟฟ้า (EV) ซึ่งต้องการทักษะใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และซอฟต์แวร์ ขณะที่แรงงานจำนวนมากยังคงมีทักษะเฉพาะด้านเครื่องยนต์สันดาปภายใน (ICE) ทำให้เกิดช่องว่างทางทักษะที่สำคัญ (PwC, 2022) สำหรับประเทศไทยบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ซึ่งดำเนินธุรกิจมากว่า 50 ปี และเป็นผู้จัดจำหน่ายให้กับบริษัทชั้นนำ กำลังเผชิญกับปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล เช่น อัตราการหมุนเวียนของพนักงานที่สูงขึ้น การลาออกบ่อยครั้งของพนักงานที่มีทักษะ และการขาดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพ

Citation : ชุติมา สีคง, และ รัสรินทร์ หิรัณย์กัลยกร. (2569). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, *4*(2), e3244.
https://doi.org/10.65205/jasrru.2026.e3244

ในการทำงานขององค์กรโดยตรง จากข้อมูลสถิติของบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา พบว่าผลประกอบการของบริษัทลดลงอย่างต่อเนื่องในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา (ปี 2021–2023) โดยผลกำไรลดลงเฉลี่ยปีละ 8% นอกจากนี้ ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลยังแสดงให้เห็นถึงอัตราการจ้างงานและการเลิกจ้างงานที่เพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานฝ่ายผลิต ตัวอย่างเช่น ในปี 2023 อัตราการจ้างงานเพิ่มขึ้น 12% ในขณะที่การเลิกจ้างงานเพิ่มขึ้น 20% ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการบุคลากร

โดยเฉพาะการเลิกจ้างงานที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเสถียรขององค์กร รวมถึงประสิทธิภาพในการผลิต ซึ่งเชื่อมโยงกับความสามารถและทักษะของพนักงานที่ออกไป การสูญเสียพนักงานที่มีประสบการณ์ทำให้องค์กรต้องเผชิญกับปัญหาการฝึกอบรมและปรับตัวของพนักงานใหม่อย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้น การลาออกของพนักงานยังส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานที่ยังคงทำงานอยู่ โดยจากการสำรวจพบว่าอัตราการลาออกของพนักงานที่มีประสบการณ์เกิน 5 ปีเพิ่มขึ้นอย่างมากจาก 8% ในปี 2021 เป็น 13% ในปี 2023 ซึ่งเป็นตัวชี้วัดถึงความไม่พึงพอใจหรือความไม่เสถียรในสภาพแวดล้อมการทำงาน อันเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

จากข้อมูลที่ได้แสดงถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่สงขลา การสร้างแรงจูงใจหรือการจัดการกับความคาดหวังของพนักงานว่าการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี (Vroom, 1964) ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขเพื่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว อีกทั้งยังไม่มีการศึกษาในบริบทบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์ภาคใต้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางพัฒนากลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม เพื่อลดอัตราการลาออก เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมยานยนต์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยของ Chen (2023) ที่ระบุว่าปัจจัยด้านความสามารถ, ความผูกพัน, ค่าตอบแทน, การบริหารจัดการ และการออกแบบงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงการบูรณาการระหว่างปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เพื่อสร้างระบบนิเวศการทำงานที่ยั่งยืน ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดความคาดหวัง (Expectancy Theory) โดย

Citation : Seekong., C., & Hirankalyakorn., R. (2026). Factors affecting the job performance of employees in an automotive industry company in Songkhla Province. *Journal of Academic Surindra Rajabhat, 4*(2), e3244. https://doi.org/10.65205/jasrru.2026.e3244

ชี้ให้เห็นว่าการเพิ่มผลผลิตในองค์กรยุคใหม่ไม่ได้เกิดจากการปรับปรุงด้านใดด้านหนึ่ง แต่เกิดจากการพัฒนาทักษะควบคู่กับแรงจูงใจที่เหมาะสม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกหรือลักษณะทางประชากรศาสตร์เพียงอย่างเดียว แต่มีจุดเน้นสำคัญอยู่ที่ "ตัวงาน" และ "กลไกภายในองค์กร" เป็นหลัก โดย Dumaguing (2022) ชี้ให้เห็นประเด็นที่น่าสนใจว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมอาจไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพเท่ากับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและตัวบุคคลโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ที่ระบุว่าปัจจัยส่วนบุคคล (เช่น เพศ อายุ หรือรายได้) ไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่กลับเป็นปัจจัยภายในองค์กร (โครงสร้างและการบริหาร) และ ความสามารถของบุคลากร ที่เป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนผลงาน

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีแรงจูงใจ ข้อค้นพบของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ยังช่วยขยายความประเด็นเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานของ Dumaguing (2022) ให้ชัดเจนขึ้น โดยระบุว่า แรงจูงใจภายใน (Motivators) เช่น การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า คือฟันเฟืองหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระดับสูง ซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์นี้ยังช่วยโต้แย้งความเชื่อเชิงลบของผู้บริหาร (Management Perception) ในงานวิจัยของ Dumaguing ที่มักกังวลเรื่องการขาดงานหรือคุณภาพงานเกินจริง โดยชี้ให้เห็นว่าหากองค์กรมีการออกแบบงานและโครงสร้างที่หนุนเสริมศักยภาพ ประสิทธิภาพการทำงานจะยังคงอยู่ในระดับสูงแม้จะมีอุปสรรคด้านการบริหารจัดการอยู่บ้างก็ตาม

จากงานวิจัยของ นรินทร บุณยเกียรติ และนัทนิชา โชติพทยานนท์ (2567) แบะงานวิจัยของ ธันยพร วิศรียา และวัลภา หัตถกิจพาณิชกุล (2567) ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานในยุคหลัง COVID-19 ถูกหล่อหลอมด้วยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะเฉพาะบุคคล ปัจจัยทางจิตวิทยา และการบริหารจัดการภาระงาน โดยเฉพาะในกลุ่ม Generation Y ที่ความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ แรงจูงใจ และความเครียด กลายเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับบริบทของบุคลากรภาครัฐที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามปริมาณงานและเป้าหมายองค์กรแล้ว จะพบข้อสังเกตเชิงวิพากษ์ว่า การนิยาม "ประสิทธิภาพ" ในปัจจุบันไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการบรรลุตัวชี้วัดด้านปริมาณ (Quantity) เท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับสภาวะทางอารมณ์และปัจจัยแวดล้อมเชิงบวกในการทำงานเป็นทีม ดังนั้น องค์กรจึงไม่สามารถมุ่งเน้นเพียงผลสัมฤทธิ์ตามหน้าที่ความรับผิดชอบเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องบูรณาการการบริหารความเครียดและแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความแตกต่างรายบุคคล เพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงานที่สมดุลและยั่งยืนในสภาวะความปกติใหม่ (New Normal)

จากการสังเคราะห์งานวิจัยของ ประสิทธิ์ ใจกล้า (2566) และ ปัญญาภา อัคนิบุตร (2565) พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทั้งในส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจถูกขับเคลื่อนโดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่ม Generation Y ที่ความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม เมื่อวิพากษ์ในรายละเอียดจะพบประเด็นที่น่าสนใจว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายการบริหาร และการนิเทศงาน กลับไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานในบางบริบท ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างโครงสร้างการบริหารงานแบบดั้งเดิมกับความต้องการที่เปลี่ยนไปของคนรุ่นใหม่ ดังนั้น องค์กรยุคใหม่จึงไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการวางนโยบายจากส่วนบน (Top-down) แต่ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และผลักดันความสำเร็จรายบุคคล เพื่อให้การขับเคลื่อนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบรรลุผลลัพธ์ได้อย่างแท้จริง

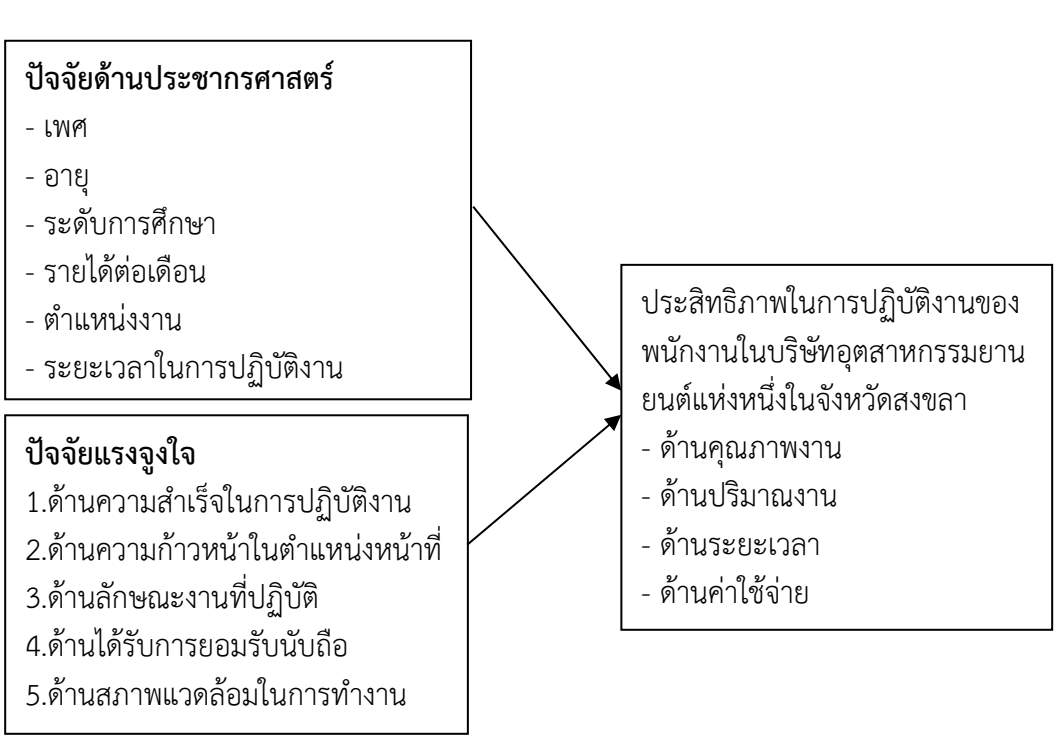
Citation : ชุติมา สีคง, และ รัสรินทร์ หิรัณย์กัลยกร. (2569). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, *4*(2), e3244.
https://doi.org/10.65205/jasrru.2026.e3244

การสังเคราะห์งานวิจัยหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานไม่ได้ถูกกำหนดเพียงจากปัจจัยภายนอกหรือลักษณะประชากรศาสตร์เช่น เพศ อายุ หรือรายได้ แต่ถูกขับเคลื่อนอย่างสำคัญโดยปัจจัยภายในองค์กร โดยเฉพาะความสามารถของบุคลากร โครงสร้างการบริหาร ความสามารถในการออกแบบงาน และระบบแรงจูงใจที่สอดคล้องกับแนวคิดความคาดหวัง งานของ Chen (2023), Dumaguing (2022), ธนภรณ์ พรรณราย (2565), นรินทร บุณยเกียรติ และนัทนิชา โชติพทยานนท์ (2567), ธันยพร วิศรียา และวัลภา หัตถกิจพาณิชกุล (2567), ประสิทธิ์ ใจกล้า (2566) และปัญญาภา อัคนิบุตร (2565) ชี้ร่วมกันว่า ประสิทธิภาพในองค์กรยุคใหม่เกิดจากความสมดุลระหว่างปัจจัยจูงใจ (เช่น การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า และแรงจูงใจภายใน) กับปัจจัยค้ำจุน (เช่น ค่าตอบแทน การบริหารจัดการ และโครงสร้างองค์กร) ซึ่งก่อให้เกิดระบบนิเวศการทำงานที่ยั่งยืนและลดความเครียดให้สอดคล้องกับความต้องการของคนรุ่นใหม่ โดยเฉพาะ Generation Y ที่ให้ความสำคัญกับทั้งผลลัพธ์ด้านปริมาณและการทำงานเป็นทีมในสภาพแวดล้อมที่มีความยืดหยุ่น ทำให้องค์กรต้องหันมาเน้นการบริหารจัดการแบบบูรณาการที่ผูกโยงทักษะ แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมเชิงบวก แทนการพึ่งพาเพียงนโยบายจากส่วนบนหรือการวัดผลผ่านตัวชี้วัดเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระ กับ ตัวแปรตาม โดยตัวแปรอิสระแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา โดยพิจารณาจากด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และค่าใช้จ่ายเป็นหลัก

Citation : Seekong., C., & Hirankalyakorn., R. (2026). Factors affecting the job performance of employees in an automotive industry company in Songkhla Province. *Journal of Academic Surindra Rajabhat, 4*(2), e3244. https://doi.org/10.65205/jasrru.2026.e3244

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้บริหาร ตำแหน่งผู้จัดการ ตำแหน่งหัวหน้างาน ตำแหน่งพนักงานทั่วไป ตำแหน่งวิศวกร รวมทั้งหมด 238 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ภายใต้ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 จากการคำนวณตัวอย่างได้จำนวน 149 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจึงเก็บกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยการแบ่งสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งงานพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 8 คน ผู้จัดการ จำนวน 5 คน หัวหน้างาน จำนวน 17 คน พนักงานทั่วไป จำนวน 120 คน วิศวกร จำนวน 15 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 165 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

Citation : ชุติมา สีคง, และ รัสรินทร์ หิรัณย์กัลยกร. (2569). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, *4*(2), e3244.
https://doi.org/10.65205/jasrru.2026.e3244

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามประเภทเลือกตอบ ใช้เก็บข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ลักษณะของงาน ความยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อประเมินความรู้สึกเห็นด้วยหรือความพึงพอใจจากน้อยไปมาก (ปัญญา ภา อัคนิบุตร, 2565)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา โดยครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน และความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ใช้มาตรอันตรภาค เรียงลำดับจากน้อยไปมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายเปิด ซึ่งเป็นคำถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือถ่ายทอดประสบการณ์ของตนได้อย่างอิสระ

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การหาความเที่ยงตรง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยด้วยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจน ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา จากนั้นหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) (จิรภัทร บุญญรัตน์, 2566) ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน มีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 จึงถือว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์สามารถนำไปใช้สอบถามได้

3.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเนื้อหา โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา จำนวน 30 ตัวอย่าง จากนั้นทำการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน จิรภัทร บุญญรัตน์, 2566) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 30 ตัวอย่าง มีค่าเท่ากับ 0.975 จึงถือว่าแบบสอบถามสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นกับพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา จำนวน 165 คน

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดและสร้างเครื่องมือในการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

5.2 วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง จังหวัดสงขลา โดยใช้สถิติ t-test เพื่อ

Citation : Seekong., C., & Hirankalyakorn., R. (2026). Factors affecting the job performance of employees in an automotive industry company in Songkhla Province. *Journal of Academic Surindra Rajabhat, 4*(2), e3244. https://doi.org/10.65205/jasrru.2026.e3244

ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และสถิติ F-test ผ่านการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

5.2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และค่าใช้จ่าย โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

5.2.3 การวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.79, SD=0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ($\overline{X}$= 3.87, SD=0.47) รองลงมา คือ ด้านระยะเวลา (Time) และด้านปริมาณของงาน (Quantity) ($\overline{X}$= 3.78 ,SD=0.46 และ 0.61) และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ($\overline{X}$= 3.73, SD=0.46) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

1.1 ด้านคุณภาพของงาน (Quality) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.87, SD =0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความรู้ความเข้าใจระบบงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี ($\overline{X}$= 3.95, SD=0.61) รองลงมา คือ ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วนเชื่อถือได้ ($\overline{X}$= 3.90, SD=0.60) และน้อยที่สุด คือ มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการทำงานเพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ($\overline{X}$= 3.75, SD =0.55) ตามลำดับ

1.2 ด้านปริมาณของงาน (Quantity) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.78, SD =0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทน ($\overline{X}$= 3.81, SD=0.64) รองลงมา คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ($\overline{X}$= 3.78, SD=0.61) และน้อยที่สุด คือ มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$= 3.63, SD =0.62) ตามลำดับ

1.3 ด้านระยะเวลา (Time) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.78, SD=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รู้สึกภูมิใจที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ($\overline{X}$= 3.82, SD=0.59) รองลงมา คือ ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรอยู่เป็นประจำ ($\overline{X}$= 3.79, SD=0.52) และน้อยที่สุด คือ มุ่งพัฒนาตนเองเพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ($\overline{X}$= 3.74, SD=0.57) ตามลำดับ

1.4 ด้านความคุ้มค่า (Cost) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.73, SD =0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า และประหยัด ($\overline{X}$= 3.79,

Citation : ชุติมา สีคง, และ รัสรินทร์ หิรัณย์กัลยกร. (2569). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, *4*(2), e3244.
https://doi.org/10.65205/jasrru.2026.e3244

SD=0.49) รองลงมา คือ สามารถปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด เช่น สาธารณูปโภคขององค์กร ($\overline{X}$= 3.76, SD=0.46) และน้อยที่สุด คือ ตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ($\overline{X}$= 3.74, SD =0.35) ตามลำดับ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับรายได้ ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน แตกต่างกัน ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงานแตกต่างกันในคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับรายได้ ระดับตำแหน่งงานและอายุงาน ด้านปริมาณของงานแตกต่างกันใน คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด และระดับตำแหน่งงาน ด้านระยะเวลาแตกต่างกันในคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับรายได้ ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกันใน คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และระดับตำแหน่งงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน แตกต่างกันใน คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับรายได้ ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	คุณลักษณะส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษาสูงสุด	ระดับรายได้	ระดับตำแหน่งงาน	อายุงาน
1. ด้านคุณภาพของงาน (Quality)	0.057	0.218	0.003*	0.000*	0.001*	0.000*
2. ด้านปริมาณของงาน (Quantity)	0.305	0.556	0.000*	0.289	0.009*	0.253
3. ด้านระยะเวลา (Time)	0.067	0.495	0.000*	0.000*	0.000*	0.002*
4. ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)	0.392	0.000*	0.024*	0.615	0.000*	0.150
5. ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.013*	0.883	0.003*	0.000*	0.000*	0.006*
รวม	**0.045***	**0.211**	**0.001***	**0.000***	**0.000***	**0.017***

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการถดถอยแบบพหุคูณของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา แสดงในตารางที่ 2

Citation : Seekong., C., & Hirankalyakorn., R. (2026). Factors affecting the job performance of employees in an automotive industry company in Songkhla Province. *Journal of Academic Surindra Rajabhat, 4*(2), e3244. https://doi.org/10.65205/jasrru.2026.e3244

ตารางที่ 2 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการถดถอยแบบพหุคูณของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.693	0.165		4.204	0.000
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.383	0.045	0.584	8.531	0.000*
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	-0.072	0.029	-0.171	-2.478	0.014*
3. ด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ	0.076	0.042	0.148	1.833	0.069
4. ด้านการยอมรับนับถือ	0.066	0.044	0.112	1.490	0.138
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.169	0.042	0.234	4.007	0.000*
$R = 0.778$, $R^2 = 0.605$, Adjusted R Square = 0.593, F = 48.78 Sig.=.000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การประมาณ (b) เท่ากับ 0.383 หมายความว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ หากระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.383 หน่วย ในทางกลับกัน หากระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงานลดลง 1 หน่วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะลดลง 0.383 หน่วยเช่นกัน

3.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การประมาณ (b) เท่ากับ -0.072 แสดงว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ หากระดับของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง 0.072 หน่วย และหากระดับของความก้าวหน้าลดลง 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.072 หน่วย

3.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การประมาณ (b) เท่ากับ 0.169 ซึ่งหมายความว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ หากระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.169 หน่วย ในทางตรงกันข้าม หากระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงานลดลง 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง 0.169 หน่วย

Citation : ชุติมา สีคง, และ รัสรินทร์ หิรัณย์กัลยกร. (2569). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, *4*(2), e3244.
https://doi.org/10.65205/jasrru.2026.e3244

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงานรองลงมา ได้แก่ ด้านระยะเวลาและด้านปริมาณของงานขณะที่ด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย อาจเป็นเพราะองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และความรับผิดชอบ ส่งผลให้การใช้ทรัพยากรภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานควรครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณ ระยะเวลา ความคุ้มค่า และความรับผิดชอบในงาน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ซึ่งพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ธันยพร วิศรียา และวัลภา หัตถกิจพาณิชกุล (2567) ซึ่งพบว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ประสิทธิ์ ใจกล้า (2566) ที่เน้นว่าความมั่นคงในงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า พนักงานที่มีลักษณะทางเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงานแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพื้นฐานส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อการรับรู้และพฤติกรรมในการทำงาน โดยเฉพาะประสบการณ์ การศึกษา และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ซึ่งพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงาน ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงาน นรินทร บุณยเกียรติ และนัทนิชา โชติพทยานนท์ (2567) ที่ศึกษาการทำงานของ Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเช่นเดียวกัน

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา โดยแรงจูงใจสามารถอธิบายความผันแปรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลาได้ร้อยละ 60.50 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงานนั้นถือว่าเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญสำหรับผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานจะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีมากขึ้นในองค์กรเพื่อเป็นปัจจัยในการบริหารงานภายในองค์กร เพราะแรงจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นหรือความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ ซึ่งจะทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นดีขึ้น มีแรงจูงใจ มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน การจูงใจเป็นวิธีการกระตุ้น (Arousal) ให้บุคลากรทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยการทุ่มเทและความพยายามมากขึ้น ทำงานอย่างมีทิศทางไม่ย่อท้อเพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการการจูงใจเป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงและตามเป้าหมาย สิ่งใด ๆ ก็ตามที่เป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การที่พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลามีแรงจูงใจที่มากขึ้นย่อมทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ

Citation : Seekong., C., & Hirankalyakorn., R. (2026). Factors affecting the job performance of employees in an automotive industry company in Songkhla Province. *Journal of Academic Surindra Rajabhat, 4*(2), e3244. https://doi.org/10.65205/jasrru.2026.e3244

ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของนรินทร บุญยเกียรติ และนัทนิชา โชติพพยานนท์ (2567) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีมและความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากร Generation Y สอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์ ใจกล้า (2566) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมเจ้าท่า ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen (2024) ได้ศึกษาวิจัย Exploring the factors that affect employee performance ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถของพนักงาน ความผูกพันทางอารมณ์ ค่าตอบแทนและสวัสดิการพื้นฐาน การบริหารจัดการองค์กร ความมุ่งมั่นขององค์กร และการออกแบบงาน เป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ดังนั้น จึงแนะนำให้องค์กรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพของพวกเขาผ่านการบริหารจัดการที่เหมาะสม ระบบรางวัล และการออกแบบงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dumaguing (2022) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท AA Manufacturing จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของบริษัทอาจไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน แต่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและพนักงานมีผลกระทบต่อระดับของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานนั้นสูงมาก ซึ่งบางครั้งอาจขัดแย้งกับความเชื่อของผู้บริหารที่คิดว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานลดลงจากปัญหาการขาดงาน การรักษาพนักงาน และปัญหาคุณภาพ ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจสภาพการทำงานได้ดียิ่งขึ้น นักวิจัยจึงมองมันจากมุมมองของพนักงานจากการรับรู้ของพนักงานที่ไม่เห็นด้วยอย่างหนักแน่นว่าไม่มีอุปสรรคในการทำงาน การบริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ควรมุ่งความสนใจไปที่การเตรียมการศึกษาและโปรแกรมที่อาจช่วยระบุปัจจัยที่อาจเป็นอุปสรรคในการทำงาน จากผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจภายในของพนักงานสูงมาก (M = 4.54) การบริหารอาจต้องการสำรวจวิธีการอื่น ๆ ในการรักษาระดับแรงจูงใจนี้ โดยการมุ่งเน้นไปที่การหาทางออกสำหรับอุปสรรคที่ขัดขวางการทำงาน เพื่อให้สามารถปรับปรุงระดับประสิทธิภาพการทำงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้บริหาร แทนที่จะมองเพียงแค่ระดับที่พนักงานรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่ควรจะเป็นในที่สุดควรมุ่งมั่นในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ พนักงานควรมีอิสระในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้พวกเขาทุ่มเทชีวิตของพวกเขาต่ออาชีพในลักษณะที่กระตุ้นพวกเขา ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรคือลูกจ้าง ประสิทธิภาพการทำงานและการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นปัญหาที่สำคัญสำหรับองค์กรซึ่งควรได้รับการศึกษาอย่างละเอียดในสภาพแวดล้อมธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงใน

Citation : ชุติมา สีคง, และ รัสรินทร์ หิรัณย์กัลยกร. (2569). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, *4*(2), e3244.
https://doi.org/10.65205/jasrru.2026.e3244

ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยที่ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่มีความสำคัญต่อทั้งทางทฤษฎีและการปฏิบัติ ดังนี้

ประการแรก ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมีมิติที่หลากหลาย ทั้งด้านคุณภาพของงาน ปริมาณของงาน ระยะเวลา และค่าใช้จ่าย แต่สิ่งที่โดดเด่นที่สุด คือ มิติด้านคุณภาพของงานซึ่งได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ให้ความสำคัญกับความถูกต้อง ความครบถ้วน และความน่าเชื่อถือของผลงานมากกว่ามิติอื่น ๆ องค์ความรู้ที่ได้จึงชี้ว่า ในอุตสาหกรรมที่ต้องอาศัยมาตรฐานการผลิตระดับสากล คุณภาพของงานถือเป็นปัจจัยหลักที่กำหนดประสิทธิภาพโดยตรง มากกว่าการพิจารณาเพียงปริมาณหรือต้นทุน

ประการที่สอง การวิเคราะห์ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน พบว่ามีผลต่อประสิทธิภาพที่แตกต่างกันไปในแต่ละมิติ ซึ่งองค์ความรู้นี้สะท้อนว่า การพัฒนาประสิทธิภาพไม่สามารถใช้แนวทางแบบเดียวกันกับพนักงานทุกกลุ่มได้ แต่จำเป็นต้องมีการออกแบบมาตรการพัฒนาและการประเมินที่เหมาะสมเฉพาะกลุ่ม (tailor-made) เช่น พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงอาจต้องการงานที่ท้าทายและระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจน ขณะที่พนักงานในตำแหน่งทั่วไปอาจให้ความสำคัญกับการสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมากกว่า

ประการที่สาม ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานไม่ได้ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพเสมอไป แม้แรงจูงใจด้านความสำเร็จและสภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพอย่างชัดเจน แต่แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งกลับมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ความรู้ใหม่นี้ชี้ให้เห็นว่า หากองค์กรไม่สามารถจัดการระบบความก้าวหน้าให้โปร่งใสและเป็นธรรม แรงจูงใจเชิงบวกอาจกลับกลายเป็นแรงกดดันหรือนำไปสู่ความไม่พอใจที่บั่นทอนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้

เมื่อสังเคราะห์องค์ความรู้ทั้งหมดเข้าด้วยกัน สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยมิได้ขึ้นอยู่กับเพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่เกิดจากการผสมผสานระหว่างคุณภาพของงาน ปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจที่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม หากองค์กรให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานคุณภาพการทำงานสูงสุด ควบคู่ไปกับการออกแบบระบบพัฒนาบุคลากรเฉพาะกลุ่ม และบริหารแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง ย่อมจะสามารถยกระดับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การกำหนดนโยบายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ภาครัฐและผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของงานเป็นหลัก ผ่านการจัดอบรมและพัฒนาทักษะเฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษามาตรฐานการผลิตที่มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ โดยควรเชื่อมโยงกับมาตรฐานสากลด้านอุตสาหกรรมยานยนต์

2. นโยบายการบริหารจัดการบุคลากรแบบเฉพาะกลุ่ม (Tailor-made HR Policy) เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงาน ส่งผลต่อ

Citation : Seekong., C., & Hirankalyakorn., R. (2026). Factors affecting the job performance of employees in an automotive industry company in Songkhla Province. *Journal of Academic Surindra Rajabhat, 4*(2), e3244. https://doi.org/10.65205/jasrru.2026.e3244

ประสิทธิภาพในแต่ละมิติแตกต่างกัน จึงควรกำหนดมาตรการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะกลุ่ม เช่น การจัดโปรแกรมพัฒนาสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Path) สำหรับพนักงานระดับวิชาชีพ และระบบการให้รางวัลหรือผลตอบแทนที่แตกต่างตามศักยภาพและความรับผิดชอบ

3. นโยบายด้านแรงจูงใจและความก้าวหน้าในตำแหน่ง ควรทบทวนและปรับระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งให้มีความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อลดปัญหาความไม่พอใจที่อาจส่งผลในทางลบต่อประสิทธิภาพการทำงาน พร้อมทั้งเสริมแรงจูงใจเชิงบวกด้านความสำเร็จในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ระบบสวัสดิการที่เหมาะสม และการสนับสนุนเครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทั้งในระดับองค์กร ผู้บริหาร ภาครัฐ และวงวิชาการ โดยในระดับองค์กรและสถานประกอบการ องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการเน้นย้ำความสำคัญของคุณภาพงาน การจัดอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง และการสร้างระบบประเมินผลที่รอบด้าน เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

2. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการออกแบบนโยบายการพัฒนาบุคลากรแบบเฉพาะกลุ่มที่สอดคล้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงาน รวมถึงการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อลดผลกระทบด้านลบจากแรงจูงใจเชิงตำแหน่งที่อาจบั่นทอนประสิทธิภาพการทำงาน

3. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับกำหนดนโยบายพัฒนาทักษะแรงงาน โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ผ่านการฝึกอบรมเชิงคุณภาพ การสนับสนุนงบประมาณ และการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมไทยในเวทีโลก

เอกสารอ้างอิง

จิรภัทร บุญญรัตน์. (2566). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อของประชาชนในการซื้อทรัพย์สินรอการขายของบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานภูเก็ต* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].

ธันยพร วิศรียา, และ วัลภา หัตถกิจพาณิชกุล. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19. *วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 11*(1), 125–146.

นรินทร บุณยเกียรติ, และ นัทนิชา โชติพิทยานนท์. (2565). ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงบประมาณ. *วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ*, *6*(3), 1–19.

Citation : ชุติมา สีคง, และ รัสรินทร์ หิรัณย์กัลยกร. (2569). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, *4*(2), e3244.
https://doi.org/10.65205/jasrru.2026.e3244

ประสิทธิ์ ใจกล้า. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย โรงพยาบาลนครพนม. *วารสารโรงพยาบาลนครพนม*, *8*(1), 94–98.

ปัญญาภา อัคนิบุตร. (2565). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล].

Automotive Logistics. (2025). *Thailand's automotive supply chain challenges and opportunities for competitiveness in ASEAN*.

Chen, X. (2024). Exploring the factors that affect employee performance. *SHS Web of Conferences*, 181, 01038.

Dumaguing, J. M. (2022). Factors influencing the level of employees' work performance in AA manufacturing company. *Journal of Business and Management Studies*, 4(2), 195–204.

International Labour Organization. (2021). *Skills development in the automotive industry: Preparing for the electrification era*. ILO.

ISEAS. (2025). *The Thai automotive industry in troubled transition*. ISEAS Perspective.

MDPI. (2023). Sustainability and the automotive supply chain: Transitioning to EVs. *Sustainability*, 15(12), 9470.

PwC. (2022). *The future of mobility: Workforce transformation in the automotive sector*. PwC Global.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

Citation : Seekong., C., & Hirankalyakorn., R. (2026). Factors affecting the job performance of employees in an automotive industry company in Songkhla Province. *Journal of Academic Surindra Rajabhat, 4*(2), e3244. https://doi.org/10.65205/jasrru.2026.e3244

Citation : ชุติมา สีคง, และ รัสรินทร์ หิรัณย์กัลยกร. (2569). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, *4*(2), e3244.
https://doi.org/10.65205/jasrru.2026.e3244