

การใช้สื่อสังคมออนไลน์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่อาศัยอยู่ใน
ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

วรัญญา เสริมไชยพัฒน์, ศุภกาญจน์ แก้วศรีนวล, อุทัยวรรณ พัทธกิจจำนงค์,
นภตล นววิศิษฐ์กุล, วรรณภรณ์ บริพันธ์ และ สันชัย ลั้งแท้กุล

สาขาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณมหาวิทยาลัยทักษิณ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

sunchai.l@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเปรียบเทียบกับพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ และปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการในพื้นที่ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ จำนวน 250 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA และ Pearson 'R Correlation (R) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษายปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.88 มีอายุ 23-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.00 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 43.20 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.40 มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 88.80 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.40 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.40 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 2-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.40

ผลการศึกษาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ พบว่าภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับใช้งานบางโอกาสโดยมีค่าเฉลี่ย 3.22 หากพิจารณารายด้านพบว่า การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในเวลาทำงาน อยู่ในระดับใช้งานบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 ขณะที่ การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อส่วนบุคคล อยู่ในระดับใช้งานบางโอกาส โดยมีค่าเฉลี่ย 3.06 ผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 หากพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในเห็นด้วยระดับมาก โดยประสิทธิภาพด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพด้านผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย 4.03, 3.94 และ 3.71 ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และอายุงานแตกต่างกันประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน และพบว่าการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการทำงาน และการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในเรื่องส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับมีความสัมพันธ์กันบ้างและมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม โดยมีค่า $r = (-0.026)$ และ $r = (-0.042)$ ตามลำดับ แสดงว่าถ้าพนักงานการใช้สื่อสังคมออนไลน์มากขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

คำสำคัญ: สื่อสังคมออนไลน์, ประสิทธิภาพการทำงาน, อำเภอเมืองจังหวัดสงขลา

บทนำ

ปัจจุบันเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของคนทุกเพศทุกวัย มีการติดต่อสื่อสารกันหลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับความสนใจของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการแชร์บทความ ข่าวสาร รูปภาพ ความคิด ผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ เช่น Facebook Instagram หรือจะเป็นการสนทนาแบบแชททั้งแบบเห็นหน้าและไม่เห็นหน้า ผ่าน Line Whats App

และสื่อสังคมออนไลน์อื่นๆ อีกมากมาย ซึ่งแอปพลิเคชันเหล่านี้ถือเป็นเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่มีประโยชน์มากสำหรับชีวิตในยุคปัจจุบัน โดยที่ผู้คนเริ่มหันมาใช้สื่อสังคมออนไลน์แทนสื่อแบบเดิมๆ กันมากขึ้น ช่วยให้การสื่อสารข้อมูลถึงกันสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว การใช้สื่อสังคมออนไลน์มักใช้ในลักษณะของงานอดิเรก สื่อสารกันระหว่างบุคคลหรือการสื่อสารระหว่างกลุ่มจากนั้นได้มีการขยายการประยุกต์ใช้สู่การทำธุรกิจ ซึ่งได้รับการตอบรับจากผู้สนใจอย่างกว้างขวาง สามารถสื่อสารข้อความต่างๆ ได้เพียงครั้งเดียวและรับทราบข้อความพร้อมกันทุกคน เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและไม่ทำให้ใจความของข้อมูลผิดเพี้ยนไป ถือว่าเป็นสิ่งที่มีประสิทธิภาพอย่างมาก โดยเฉพาะในยุคที่มี 4G สามารถรับรู้ข่าวสารได้ทันเหตุการณ์โดยไม่ต้องรอข่าวจากสื่อโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และไม่ว่าจะอยู่ที่แห่งใดก็สามารถรับรู้ข่าวสารข้อมูลต่างๆ อย่างทันทั่วถึง [1] เครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นการเชื่อมโยงกันของบุคคลหลายๆ กลุ่มมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ในสังคม หรือมีกิจกรรมต่างๆ และความสนใจที่คล้ายกัน มีการตอบโต้สื่อสารระหว่างกันของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลผ่านอินเทอร์เน็ตเครือข่ายสังคมออนไลน์จึงเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารทำกิจกรรมต่างๆ แลกเปลี่ยนข้อมูล และมีการแสดงความคิดเห็นไปมา นำไปสู่การประยุกต์ใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์กับชีวิตประจำวัน เช่น การสื่อสาร การศึกษา การตลาด บันเทิง สื่อสารการเมือง ฯลฯ ผู้คนให้ความสำคัญกับเครือข่ายสังคมออนไลน์หรือโลกเสมือนจริงนี้มากขึ้น จนกลายเป็นกิจวัตรประจำวันของชีวิตคนในปัจจุบันและหลายคนที่ไม่สามารถขาดสิ่งเหล่านี้ได้เลย ทำให้มีแนวโน้มค่อนข้างชัดเจนว่าสื่อสังคมออนไลน์ จะเป็นสื่อหลักของผู้คนในโลกอนาคตอย่างแท้จริง [2] ในยุคที่อินเทอร์เน็ตกำลังเป็นที่นิยมและได้รับการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่งจากการพัฒนาของสังคม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสื่อสารจากการสื่อสารในแบบดั้งเดิมมาสู่การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารในยุคดิจิทัลแห่งโลกเสมือนจริงเกิดเป็นยุคแห่งการสื่อสารแบบไร้พรมแดน

การใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นเหมือนดาบสองคม ส่วนที่ส่งผลกระทบต่อคนที่คือเรื่องการสูญเสียเวลากับสิ่งเหล่านี้ แม้สิ่งที่เราทำจะเป็นประโยชน์ ถ้าเราอยู่แต่กับสังคมการก้มหน้าในเรื่องของการใช้เวลาที่มากเกินไป จนเริ่มรบกวนการทำหน้าที่ปกติในแต่ละวันเช่น ถึงเวลาต้องรับประทานอาหาร แต่กลับรู้สึกว่าจะไม่กินก็ได้ หรือ ถึงเวลาต้องนอนก็ไม่หลับนอน ซึ่งความจริงแล้วมันส่งผลไม่ดีนักอีกอย่างต้องยอมรับว่าการสื่อสารผ่านอุปกรณ์เหล่านี้ไม่สามารถทดแทนการพูดคุยแบบเผชิญหน้ากันได้ ไม่ใช่เพียงแค่การที่เรามีเพื่อนอยู่ใน Facebook หรือ ใน Line มากมาย แต่ในโลกแห่งความเป็นจริงการที่เราไปไหนแล้วไม่มีคนคุยด้วยหรือไม่มีการสื่อสารต่อหน้ากับคนอื่น ทำให้คุณไม่มีเพื่อนที่แท้จริงในสังคม เพราะว่าทักษะทางสังคมที่เรียกว่า “Face to face” คือ การมองหน้า หรือสบตากัน การมีจังหวะในการพูดคุยบางคนเสียไปเลย เช่น เวลาจะพูดกับคนอื่นรู้สึกประหม่า หรือว่าไม่เข้าหาคนอื่น หรือวางตัวไม่ถูก หรือว่าภาษาเป็นปัญหา เพราะภาษาที่ใช้ในโซเชียลเน็ตเวิร์ค ไม่ค่อยปกติถึงเวลาเป็นเรื่องของการมากขึ้นมักเริ่มมีปัญหาและกังวลกับการใช้ภาษาที่ถูกต้อง แต่ในทางกลับกันถ้าใช้ด้วยความพอดีก็จะเกิดประโยชน์อย่างมากเช่นกัน

จากการที่สื่อสังคมออนไลน์เข้ามามีบทบาทในหลายๆ ด้านเป็นอย่างมาก ไม่เว้นแม้แต่ในเรื่องของการทำงาน นับเป็นเครื่องมือที่องค์กรต่างๆ เริ่มมีการนำเว็บเครือข่ายสังคมออนไลน์ไปประยุกต์ใช้ในการทำธุรกิจกันมากขึ้นในการวางกลยุทธ์ไปจนถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรและพนักงานในองค์กร เพราะสามารถเชื่อมโยงแหล่งข้อมูลเพื่อการสืบค้นขยายการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นับว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์อย่างมากหากพัฒนาให้มีความเหมาะสมกับการใช้งาน จากการศึกษาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการใช้สื่อสังคมออนไลน์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ทำงานในสถานประกอบการ ในพื้นที่ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยต้องการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 อายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่างกัน

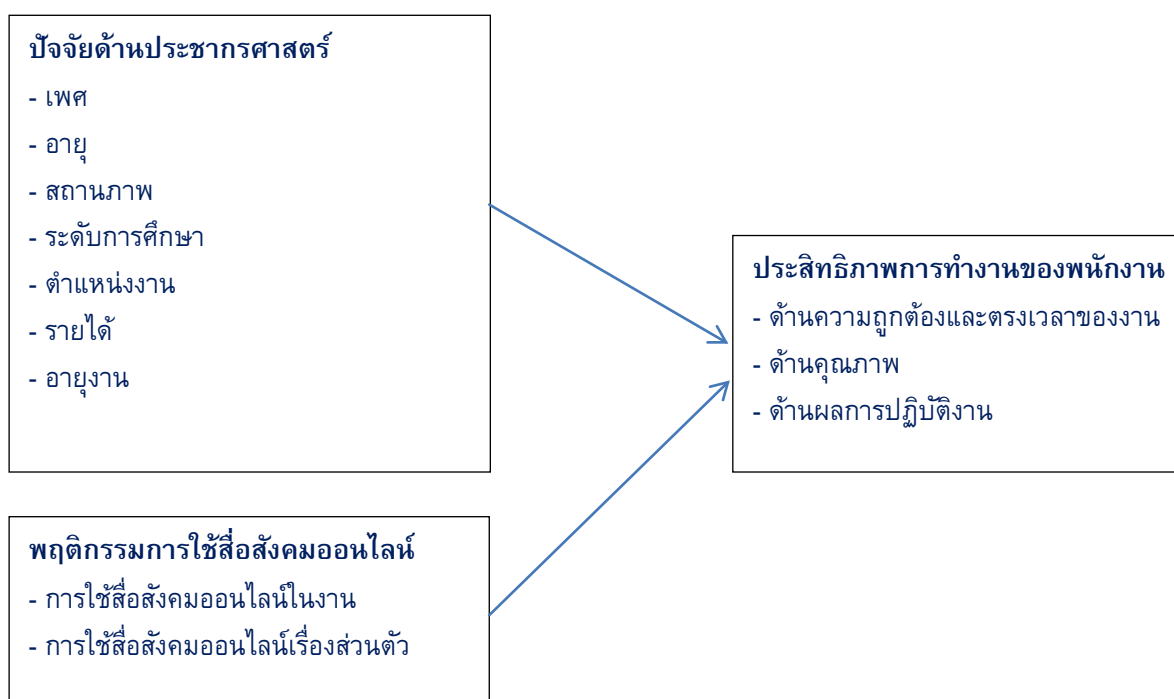
สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2.1 การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการทำงานสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2.2 การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อส่วนบุคคลสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาการใช้สื่อสังคมออนไลน์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ที่ทำงานในสถานประกอบการพื้นที่ ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรดังนี้ 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และอายุงาน 2) ปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการทำงาน และการใช้สื่อสังคมออนไลน์เรื่องส่วนตัว และ 3) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ด้านคุณภาพ และด้านผลการปฏิบัติงาน โดยสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีการกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง : ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ ในเขตพื้นที่ ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental/Convenience sampling) จำนวน 250 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล : ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเพื่อวัดประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตั้งแต่ 1-5 ดังนี้ (1 = ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด, 2 = ระดับความเห็นด้วยน้อย, 3 = ระดับความเห็นด้วยปานกลาง, 4 = ระดับความเห็นด้วยมาก และ 5 = ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด) ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ทั้งด้านการใช้เพื่อการทำงาน และการใช้ในเรื่องส่วนตัว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตั้งแต่ 1-5 ดังนี้ (1 = ระดับไม่ใช้งานเลย, 2 = ระดับการใช้งานน้อยครั้ง, 3 = ระดับการใช้งานบางครั้ง, 4 = ระดับการใช้งานบ่อยครั้ง, 5 =

ระดับการใช้งานเป็นประจำ) ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และอายุงาน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ : ทดสอบความสอดคล้องของแบบสอบถามด้วยการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถาม และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) จากแบบสอบถามที่ใช้ในการทดสอบ (Pre-Test) จำนวน 30 ชุด พบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.70

การวิเคราะห์ข้อมูล : ใช้โปรแกรม SPSS วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา เป็นการบรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยใช้ค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ เปอร์เซนต์ไทล์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (คะแนน 4.21-5.00 = ระดับเห็นด้วยมากที่สุด, 3.41-4.20 = ระดับเห็นด้วยมาก, 2.61-3.40 = ระดับความเห็นด้วยปานกลาง, 1.81-2.60 = ระดับเห็นด้วยน้อย, 1.00-1.80 = ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด) ส่วนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างด้านปัจจัยพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ จะใช้ค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ เปอร์เซนต์ไทล์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (คะแนน 4.21-5.00 = ระดับการใช้งานเป็นประจำ, 3.41-4.20 = ระดับการใช้งานบ่อยครั้ง, 2.61-3.40 = ระดับการใช้งานบางครั้ง, 1.81-2.60 = ระดับการใช้งานนานๆครั้ง, 1.00-1.80 = ระดับการไม่ใช้งานเลย) นอกจากนี้ใช้สถิติเชิงอ้างอิงเพื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าสถิติ t-test One-way ANOVA ส่วนการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าสถิติ f-test และทดสอบสมมุติฐานในการหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้วยค่าสถิติ Pearson's Correlation (R) โดยแปลค่าระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (0 = ไม่มีความสัมพันธ์กัน, 0.01-0.25 = ความสัมพันธ์กันบ้าง, 0.26-0.55 = มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง, 0.56-0.75 = มีความสัมพันธ์กันสูง, 0.76-0.99 = มีความสัมพันธ์กันสูงมาก และ 1.00 = มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์แบบ

ผลและอภิปรายผล

ผลการศึกษาการใช้สื่อสังคมออนไลน์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ทำงานในสถานประกอบการ ในพื้นที่ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา มีผลการศึกษาดังนี้

ปัจจัยประชากรศาสตร์ : พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.88 มีอายุ 23-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.80 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 43.20 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.40 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 20.40 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 88.80 รองลงมาคือ หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 10.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.40 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.40 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 2-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.40 รองลงมาคือมีอายุงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.80

พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์

ตารางที่ 1 แสดงผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในภาพรวมอยู่ในระดับใช้งานบางครั้งโดยมีค่าเฉลี่ย 3.22 หากพิจารณารายด้านพบว่า การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในเวลาทำงาน อยู่ในระดับใช้งานบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 ขณะที่การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อส่วนบุคคลอยู่ในระดับใช้งานบางครั้ง โดยมีความเฉลี่ย 3.06

ตารางที่ 1 พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์

พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในเวลาทำงาน	3.42	0.76	ใช้งานบ่อยครั้ง
2. การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อส่วนบุคคล	3.06	0.78	ใช้งานบางครั้ง
ภาพรวม : พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์	3.22	0.71	ใช้งานบางครั้ง

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 2 แสดงผลศึกษาพบว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยประสิทธิภาพด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพด้านผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพด้านความถูกต้องและตรงเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.03 3.94 3.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ด้านความถูกต้องและตรงเวลา	3.71	0.50	เห็นด้วยระดับมาก
2. ด้านคุณภาพ	4.03	0.53	เห็นด้วยระดับมาก
3. ด้านผลการปฏิบัติงาน	3.94	0.57	เห็นด้วยระดับมาก
ภาพรวม : ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	3.89	0.43	เห็นด้วยระดับมาก

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่ายอมรับสมมติฐานที่ 1.2 คือพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมยศ แยมเมือง [3] และ ทรงศักดิ์ ศรีสวย [4] ที่พบว่าอายุมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากบุคคลที่มีช่วงวัยสูงขึ้นจะมีความรับผิดชอบมากขึ้นตามลำดับ และผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนชนก จันยัง [5] ที่พบว่าอายุของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไรต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจจะเนื่องมาจากองค์กรไม่แสวงหากำไรอาจมีระบบงานที่ไม่เข้มงวดเหมือนธุรกิจโดยทั่วไป และผลการศึกษาปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 และ 1.3-1.7 นั่นคือ ปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และอายุงานแตกต่างกันประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนชนก จันยัง [5] ที่พบว่าเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และอดิสรณ์ อันสงคราม [6] พบว่าเพศ และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการใช้งานโซเชียลมีเดียไม่แตกต่างกัน ซึ่ง อมร โต๊ะทอง [7] พบว่าวัยรุ่นส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่เพื่อการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนมากที่สุด ซึ่งอาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้ ส่วนผลการศึกษาของ ปณิชา นิตพรมงคล [8] พบว่าพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์มีความสัมพันธ์กับ เพศ และระดับการศึกษา

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตัวแปร	สถิติทดสอบ	p-value	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.1 เพศต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่างกัน	t = 1.84	0.16	ปฏิเสธ
1.2 อายุต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่างกัน	f = 2.73	0.04	ยอมรับ
1.3 สถานภาพต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่างกัน	f = 1.95	0.12	ปฏิเสธ
1.4 ระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่างกัน	f = 1.09	0.34	ปฏิเสธ
1.5 ตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่างกัน	f = 0.41	0.67	ปฏิเสธ
1.6 รายได้ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่างกัน	f = 2.33	0.06	ปฏิเสธ
1.7 อายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่างกัน	f = 1.70	0.17	ปฏิเสธ

สมมติฐานที่ 2 : พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมีความสัมพันธ์กันบ้างและมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม โดยมีค่า $r = (-0.026)$ และพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในเรื่องส่วนตัวสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมีความสัมพันธ์กันบ้างและมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามเช่นเดียวกัน โดยมีค่า $r = (-0.042)$

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

สมมติฐาน	Pearson's Correlation	แปลผล
2.1 การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการทำงานสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	- 0.026	ปฏิเสธ
2.2 การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในเรื่องส่วนตัวสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	- 0.042	ปฏิเสธ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาการวิจัยเรื่องการใช้สื่อสังคมออนไลน์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ทำงานในสถานประกอบการ ในพื้นที่ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา กำหนดขนาดตัวอย่าง จำนวน 250 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้สถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ เพื่อแจกแจงความถี่ ในการจัดลำดับชั้นของข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและวัดการกระจายลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ให้ข้อมูล และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย t-test, One-way ANOVA และ Pearson 'R Correlation (R) ในการทดสอบความแตกต่างและหาความสัมพันธ์ ในกรณีพบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.88 มีอายุ 23-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.00 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 43.20 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.40 มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 88.80 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.40 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.40 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 2-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.40

ผลการศึกษาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ พบว่าภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับใช้งานบางโอกาสโดยมีค่าเฉลี่ย 3.22 หากพิจารณารายด้านพบว่า การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในเวลาทำงาน อยู่ในระดับใช้งานบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 ขณะที่ การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อส่วนบุคคล อยู่ในระดับใช้งานบางโอกาส โดยมีค่าเฉลี่ย 3.06

ผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 หากพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในเห็นด้วยระดับมาก โดยประสิทธิภาพด้านคุณภาพประสิทธิภาพด้านผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย 4.03, 3.94 และ 3.71 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และอายุงานแตกต่างกันประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 พบว่าการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการทำงาน และการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในเรื่องส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับมีความสัมพันธ์กันบ้างและมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ข้อเสนอแนะ

1. ในปัจจุบันสื่อสังคมออนไลน์เข้ามามีบทบาทกับการดำเนินชีวิตเป็นอย่างมาก องค์กรควรนำสื่อสังคมออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์โดยการเชื่อมโยงเครือข่ายองค์กรเข้าไว้ด้วยกันเพื่อง่ายต่อการบริหารงานและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. พนักงานนิยมใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ในการติดต่อสื่อสาร หาข้อมูลข่าว หรือ ติดตามสถานการณ์ประจำวัน เพราะเครือข่ายสังคมออนไลน์กลายเป็นแหล่งข้อมูลขนาดใหญ่ ที่มีเรื่องราวจากทั่วโลกมารวมไว้ เพียงแต่การเข้าถึงและเลือกใช้ ต้องคำนึงถึงช่วงเวลาในการใช้ เพื่อไม่ให้กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

บรรณานุกรม

- [1] พัชรภรณ์ ไกรชุมพล. ทศนคติและพฤติกรรมการสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ในการสร้างชื่อเสียง : กรณีศึกษา ยูทูบ (Youtube). บัณฑิตศึกษา คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ, 2554.
- [2] ปัทมिता ทองเจือพงษ์. ปัจจัยและผลกระทบของการเสพติดสมาร์ตโฟนต่อประสิทธิภาพการทำงานโรคกลัวไม่มีสมาร์ตโฟน ใช้. วารสารระบบสารสนเทศด้านธุรกิจ. 2559; ปีที่ 2, หน้า 40-52.
- [3] สมยศ แยมเผื่อน. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ, 2551.
- [4] ทรงศักดิ์ ศรีสวย. พฤติกรรมการใช้สื่อออนไลน์ที่มีผลต่อการตอบสนองของผู้บริโภค. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา, 2554, หน้า 292-295.
- [5] รัตน์ชนก จันยัง. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรไม่แสวงผลกำไร. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี, 2556.
- [6] อติสรณ์ อันสงคราม. ผลกระทบจากการใช้โซเชียลมีเดียของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. คณะนิเทศศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม. กรุงเทพฯ, 2556.
- [7] อมร โต๊ะทอง. พฤติกรรมและผลกระทบจากการใช้อินเทอร์เน็ตผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ของวัยรุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2560. จาก <https://goo.gl/1g3XiR>.
- [8] ปณิชา นิตพรมงคล. พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2560. จาก <https://www.scribd.com/doc/178924372>.