

การใช้สื่อสังคมออนไลน์มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงานบริษัทในจังหวัดบุรีรัมย์

THE USING OF SOCIAL MEDIA AFFECTING THE WORK EFFICIENCY  
OF COMPANY EMPLOYEES IN BURIRAM PROVINCE

ภาณิน สีหานอก

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในที่ทำงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดบุรีรัมย์ (2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในที่ทำงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดบุรีรัมย์ และ (3) ศึกษาการใช้สื่อสังคมออนไลน์ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในที่ทำงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดบุรีรัมย์

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือ พนักงานบริษัทในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 125,793 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน สุ่มตัวอย่างแบบสะดวก โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า (1) สื่อสังคมออนไลน์ที่พนักงานบริษัทเอกชนใช้มากที่สุด คือ ไลน์ ระยะเวลาในการใช้มากกว่า 4 ชั่วโมง และมีระดับความรู้ในระดับปานกลาง โดยใช้ในการ ประชุมมากที่สุด และสื่อยังช่วยสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับดีมาก (2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในที่ทำงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน และ (3) การใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในที่ทำงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพการทำงาน การใช้สื่อสังคมออนไลน์ จังหวัดบุรีรัมย์

### ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the use of social media in the workplace of company employees in Buriram Province, (2) to study personal factors there is an effect on work efficiency from the use of social media in the workplace of company employees in Buriram Province.; and (3) to study the use of social media there is an effect on work efficiency from the use of social media in the workplace of company employees in Buriram Province.

This research was quantitative research. The population was 125,793 employees of companies in Buriram Province. The sample size is 400 people, using convenience sampling. Using questionnaires to collect data. Statistics used in the analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, t-value, and one-way variance.

This research findings were found that: (1) the social media that private company employees use the most was Line. The duration of use was more than 4 hours, and the level of knowledge is at a moderate level. It was used most in meetings. And the media also helps build relationships with coworkers at a very good level, (2) different personal factors There was no difference in overall work performance from the use of social media in the workplace of employees of companies in Buriram Province; and (3) the use of social media differs in work efficiency from the use of social media. Online work in the workplace of company employees in Buriram Province is overall no different. Except the relationship with co-workers was different. It has a different effect on the overall work efficiency of the company's employees. Statistically significant at the .05 level.

**Keywords:** The Work Efficiency, Social Media, Buriram Province

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากพัฒนาการทางด้านเทคโนโลยีและความเจริญก้าวหน้าของสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก เนื่องด้วยคุณสมบัติของสื่อสังคมออนไลน์ที่ช่วยสนับสนุนทำให้เกิดการสื่อสารและมีการถ่ายโอนข้อมูลได้อย่างสะดวก มากขึ้น ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจนก่อให้เกิดชุมชนเสมือน (Virtual community) (Cao; et al. 2016) ด้วยคุณสมบัติดังกล่าวทำให้สื่อสังคมออนไลน์ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ในองค์กรทั้งของภาครัฐและ จนกลายมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Fu; et al. 2019) แต่จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในสถานที่ทำงานกลับพบว่ามีการวิจัยเชิงประจักษ์อยู่อย่างจำกัด ทำให้เกิดคำถามมากมายกับทั้งนักวิชาการ นักบริหารและเจ้าของกิจการว่า ในความเป็นจริงนั้นสื่อสังคมออนไลน์ มีประโยชน์ต่อองค์กรหรือไม่อย่างไร (Charoensukmongkol, 2014) นอกจากนี้แม้ว่านักวิชาการ นักบริหาร และเจ้าของกิจการจะให้ความสนใจบทบาทของสื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน แต่นักบริหารและเจ้าของกิจการยังคงกังวลใจกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของพนักงานในระหว่างทำงาน เพราะผู้บริหารและเจ้าของกิจการบางท่านคิดว่าการใช้สื่อสังคมออนไลน์อาจจะรบกวน สมรรถนะในการทำงานของพนักงาน จนอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ลดลง (Hanna et al., 2017) ยิ่งไปกว่านั้น การเติบโตอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและระบบอินเทอร์เน็ตทำให้หลายองค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการทำงาน เพราะทุกองค์กรต่างต้อง เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี การแพร่ระบาดของเชื้อโรคโคโรนา-19 และมลพิษทางอากาศจากฝุ่น PM 2.5 ทำให้พนักงานส่วนหนึ่งต้องทำงานอยู่ที่บ้าน และหากองค์กรใดห้ามพนักงานไม่ให้ใช้สื่อสังคมออนไลน์สำหรับการทำงานอาจจะเป็นการพลาดโอกาสสำคัญในการใช้นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทั้งในระดับบุคคลและองค์กร (Hanna; et al. 2017)

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ผู้ศึกษาปฏิบัติงานอยู่ เพื่อให้ทราบถึงการรูปแบบการเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social media) ต่างๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน พร้อมทั้งนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงให้ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะงานของพนักงานสายปฏิบัติงานส่วนใหญ่ เกี่ยวข้องกับงานเอกสาร การรับส่งข้อมูล งานวิชาการต่าง ๆ ตลอดจนการประสานงานและติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน รวมทั้งบุคลากรภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยาก ซับซ้อน และเพื่อให้การดำเนินงานภายในบริษัทเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องหาเครื่องมือที่ตอบสนองขอบเขตการดำเนินงานที่ครอบคลุมงานทั้งหมดของบุคลากรสายปฏิบัติงาน นั่นก็คือสื่อสังคมออนไลน์ โดยจะเก็บข้อมูลจากบุคลากรในบริษัทที่ตั้งอยู่ใน

จังหวัดบุรีรัมย์ ผลที่ได้จากการศึกษาจะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในที่ทำงาน นอกจากนี้ยังมีนัยสำคัญในทางปฏิบัติสำหรับการกำหนดนโยบายการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่พนักงาน ตลอดจนเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในการใช้ประโยชน์จากสื่อสังคมออนไลน์ให้มากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

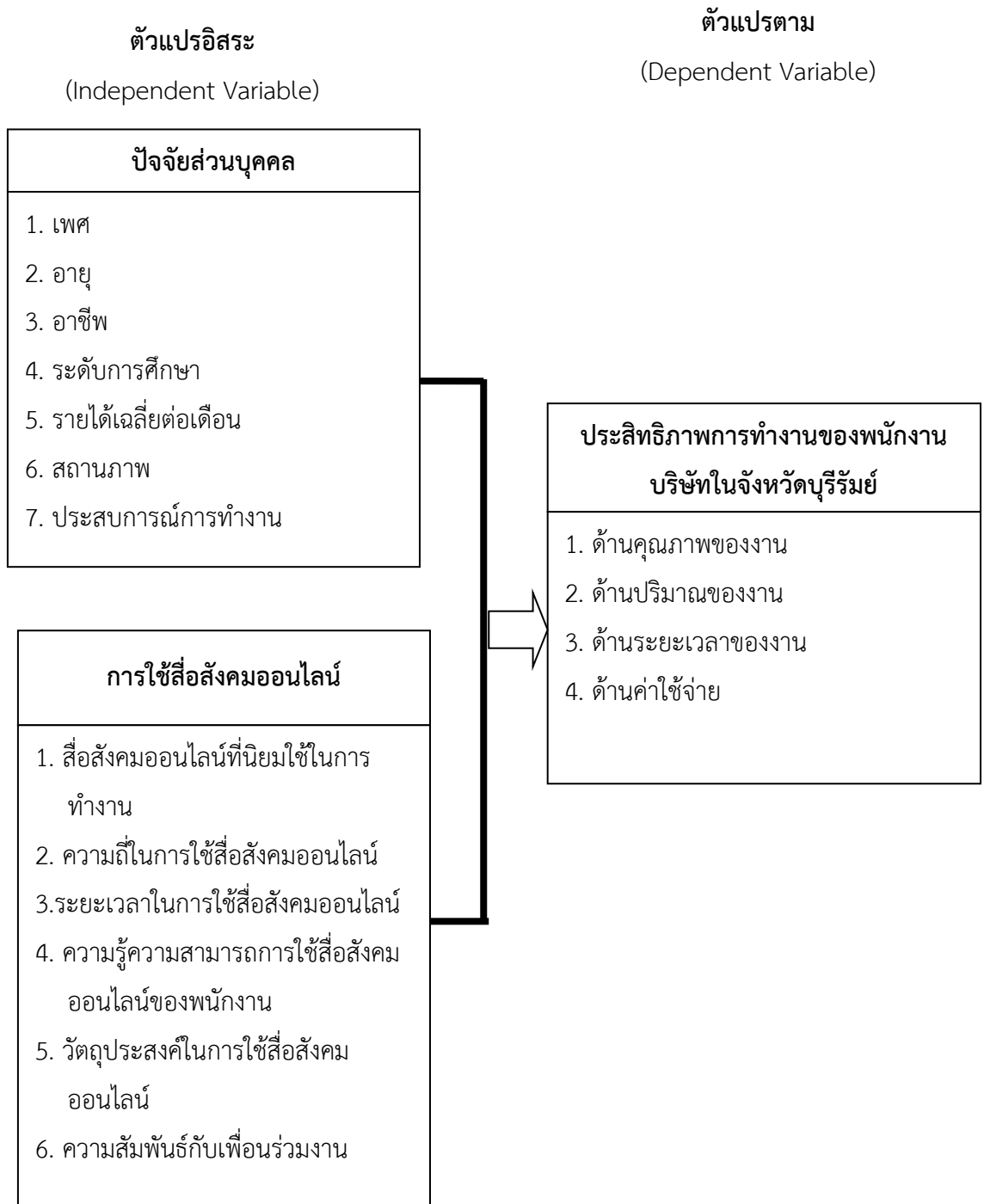
1. เพื่อศึกษาการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในที่ทำงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในที่ทำงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อศึกษาการใช้สื่อสังคมออนไลน์ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในที่ทำงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดบุรีรัมย์

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในที่ทำงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดบุรีรัมย์แตกต่างกัน
2. การใช้สื่อสังคมออนไลน์ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในที่ทำงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดบุรีรัมย์แตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การใช้สื่อสังคมออนไลน์มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์มาจากแนวคิด แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลตามแนวคิดของ Schiffman & Kanuk, 2007 และ ศิริพร สอนไชยา (2557) ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) อาชีพ (4) ระดับการศึกษา (5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (6) สถานภาพ และ (7) ประสบการณ์การทำงาน สำหรับแนวคิดการใช้สื่อสังคมออนไลน์ มาจากแนวคิดของ Judge; et.al,2001; Mogbel; et.al,2013; & Zafar; et.al,2019 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ (1) สื่อสังคมออนไลน์ที่นิยมใช้ในการทำงาน (2) ความถี่ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (3) ระยะเวลาในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (4) ความรู้ความสามารถการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของพนักงาน (5) วัตถุประสงค์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และ (6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สำหรับแนวคิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มาจากแนวคิดของ Peterson; & Plowman, 1989 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านคุณภาพของงาน (2) ด้านปริมาณของงาน (3) ด้านระยะเวลาของงาน และ (4) ด้านค่าใช้จ่าย นำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้



*ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย*

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากร คือ พนักงานบริษัทในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 125,793 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์, กุมภาพันธ์ 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 125,793 คน ใช้จำนวน 400 คน โดยกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ 5 ดังกล่าวโดยใช้ตารางของ ยามาเน (Yamane, 1967) ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกสามารถใช้เป็นตัวแทนของพนักงานบริษัทในจังหวัดบุรีรัมย์

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้ทำวิจัยได้กำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Average) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)
  - 2.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ค่า t-test
  - 2.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ค่า F-test ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

## สรุปผลการวิจัย

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

จากผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในจังหวัดบุรีรัมย์ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

- (1) เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.50 และเพศชาย ร้อยละ 40.50
- (2) อายุ ส่วนใหญ่ระหว่าง 35-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.80 รองลงมาคือ อายุ ระหว่าง 26-34 ปี ร้อยละ 17.50 อายุระหว่าง 20-25 ปี ร้อยละ 12.20 และอายุ 45-60 ปี ร้อยละ 7.50 ตามลำดับ
- (3) อาชีพ ส่วนใหญ่มีอาชีพ พนักงานบริษัทเอกชน ร้อยละ 74.20 รองลงมาข้าราชการ/ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 18.80 รองลงมาเป็น ธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 5.00 และอาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 2.00

(4) ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.50 รองลงมาคือ อนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 43.20 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 7.80 และปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 4.50 ตามลำดับ

(5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่ คือ รายได้ 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.80 รองลงมาคือ รายได้ 20,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.70 รายได้ 40,001-50,000 บาท ร้อยละ 12.50 และรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

(6) สถานภาพ ส่วนใหญ่ คือ โสด คิดเป็นร้อยละ 58.80 และรองลงมาคือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 41.30 และ

(7) ประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-6 ปี ขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.80 รองลงมาคือ ระหว่าง 3-4 ปี ร้อยละ 25.80 รองลงมาคือ 6 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 15.20 และระหว่าง 1-2 ปี ร้อยละ 9.20 ตามลำดับ

## 2. ผลการวิเคราะห์การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในที่ทำงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดบุรีรัมย์

(1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการเข้าใช้สื่อสังคมออนไลน์ประเภท ไลน์ (Line) จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 รองลงมาคือ เฟสบุ๊ก (Messenger) จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมาคือ Google Meet จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 Zoom และ Microsoft Team เท่ากันจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

(2) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ความถี่ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์จะเปิด ไว้ ตลอดทั้งวัน จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมาคือ ใช้เฉพาะต้องการรับ-ส่งข้อมูลงาน จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 และนานกว่าสัปดาห์ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 ตามลำดับ

(3) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลามากที่สุดคือ ใช้ระยะเวลามากกว่า 4 ชั่วโมง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมาคือ 3-4 ชั่วโมง จำนวน 145 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.30 ใช้ระยะเวลา 1-2 ชั่วโมง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 และใช้ระยะเวลาน้อยกว่า 1 ชั่วโมง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ

(4) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถในการใช้สื่อสังคม ออนไลน์ คือ มีความรู้ปานกลาง จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 รองลงมาคือ มีความรู้มาก จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 มีความรู้น้อย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 และไม่มี ความรู้เลย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

(5) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่วัตถุประสงค์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ใช้ประชุมออนไลน์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 รองลงมาคือ ใช้รับ-ส่งข้อมูลงาน

จำนวน 112 คน คิดเป็น ร้อยละ 28.00 เพื่อสนทนาเชื่อมสัมพันธ์ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 และเพื่อความบันเทิง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 ตามลำดับ

(6) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีมาก จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 รองลงมาคือ มีความสัมพันธ์ปานกลาง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 มีความสัมพันธ์น้อยลง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 และขาดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 ตามลำดับ

### 3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในจังหวัดบุรีรัมย์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อ ด้านประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.76$ , S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่อยู่มากที่สุดอันดับแรก ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X} = 4.77$ , S.D. = 0.22) รองลงมาคือ ด้านปริมาณของงาน ( $\bar{X} = 4.77$ , S.D. = 0.20) ด้านเวลาในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.75$ , S.D. = 0.35) และด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{X} = 4.75$ , S.D. = 0.33) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ดังนี้

(1) ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.77$ , S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่อยู่มากที่สุด อันดับแรก ได้แก่ ทำงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด ( $\bar{X} = 4.77$ , S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ ( $\bar{X} = 4.77$ , S.D. = 0.39) และทำงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ( $\bar{X} = 4.72$ , S.D. = 0.44) ตามลำดับ

(2) ด้านปริมาณของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.77$ , S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่อยู่มากที่สุด อันดับแรก ได้แก่ ปริมาณงานที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ( $\bar{X} = 4.81$ , S.D. = 0.39) รองลงมาคือ ผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ ( $\bar{X} = 4.79$ , S.D. = 0.40) และระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.72$ , S.D. = 0.44) ตามลำดับ

(3) ด้านเวลาในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.75$ , S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่อยู่มากที่สุด อันดับแรก ได้แก่ สามารถทำงานเสร็จก่อนเวลาและทำงานอื่นเพิ่มได้อีก ( $\bar{X} = 4.81$ , S.D. = 0.39) รองลงมาคือ ทำงานได้รวดเร็วตรงตามเวลาที่บริษัทกำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.73$ , S.D. = 0.44) และ สามารถทำงานเสร็จก่อนเวลาและทำงานอื่นเพิ่มได้อีก ( $\bar{X} = 4.73$ , S.D. = 0.44) ตามลำดับ

(4) ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.75$ , S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่อยู่มากที่สุดอันดับแรก ได้แก่ ลด



การใช้ทรัพยากรในออฟฟิต ( $\bar{X} = 4.79$ , S.D. = 0.40) รองลงมาคือ ลดการเดินทางโดยส่ง เอกสารทางช่องทางโซเชียลแทนหรือใช้ประชุมผ่านออนไลน์แทนการเดินทาง ( $\bar{X} = 4.73$ , S.D. = 0.44) และลดค่าใช้จ่ายทำให้กำไรเพิ่มขึ้น ( $\bar{X} = 4.73$ , S.D. = 0.44) ตามลำดับ

#### 4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในที่ทำงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน
2. การใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในที่ทำงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทโดยรวมแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### อภิปรายผลการวิจัย

จากสมมติฐานการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในสถานที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามสื่อสังคมออนไลน์ ความรู้ความสามารถในการใช้งาน สื่อสังคมออนไลน์ วัตถุประสงค์ในการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชกุล เสนาวงษ์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้สื่อสังคม ออนไลน์ของคนเจนเนอเรชั่นแซต ในยุค New Normal ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัดชัย ภัคธนกฤตโกคิน;ปัทมา รูปสุวรรณกุล;सानิต ศิริวิศิษฐ์กุล (2566) ศึกษาเรื่อง การใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในเขต อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของการใช้สื่อสังคมออนไลน์ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการทำงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดบุรีรัมย์แตกต่างกัน พบว่า สื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่นิยมใช้ในการทำงาน ความถี่ในการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ ระยะเวลาในการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ ความรู้ความสามารถในการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ และวัตถุประสงค์ในการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

บริษัทโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภัทร พุทธครุฑานนท์ (2566) การศึกษาเรื่อง องค์ประกอบการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ของลูกค้ายในจังหวัดเชียงราย กรณีศึกษา : ประเภทรถยนต์นั่งส่วนบุคคลไม่เกิน 7 คน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรด้านการยอมรับกฎเกณฑ์ด้านการหาเอกลักษณ์ระบุตัวตน ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการตั้งใจที่จะใช้งานอย่างยั่งยืน และด้านทัศนคติ มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ของลูกค้ายในจังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจซื้อรถยนต์ของลูกค้ายในจังหวัดเชียงราย ได้ร้อยละ 73.30 มีอำนาจในการพยากรณ์ (Adjusted R<sup>2</sup>) ร้อยละ 72.70 โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ของลูกค้ายในจังหวัดเชียงราย มากที่สุด ได้แก่ ด้านทัศนคติ รองลงมาคือ ความน่าเชื่อถือ การยอมรับกฎเกณฑ์ การตั้งใจที่จะใช้งานอย่างยั่งยืน และการหาเอกลักษณ์ระบุตัวตน ตามลำดับ พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์กับการตัดสินใจซื้อรถยนต์ของลูกค้ายในจังหวัดเชียงราย ประเภทรถยนต์นั่งส่วนบุคคลไม่เกิน 7 คน พบว่า ด้านการรับรู้ถึงปัญหา ด้านการประเมินทางเลือก ด้านการตัดสินใจซื้อ และด้านพฤติกรรมหลังการซื้อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัดชัย ภัคชนกฤตโกคิน;ปัทมา รูปสุวรรณกุล;सानิต ศิริวิศิษฐ์กุล (2566) ศึกษาเรื่อง การใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในเขต อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ควรเก็บข้อมูลในส่วนของผู้ประกอบการหรือผู้บริหารเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน เกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในจังหวัดบุรีรัมย์
2. ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (ธุรกิจ) สามารถนำผลเรื่องการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ไปใช้ในการวางแผน ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มากยิ่งขึ้น เพราะความสัมพันธ์ที่ดีมากส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานมากขึ้นตาม

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่ที่มีบริษัทเอกชนหนาแน่นและมีการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ประจักษ์มากกว่านี้ เพื่อตอบความกังวลของผู้บริหาร และเจ้าของกิจการ
2. ควรศึกษาการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานข้าราชการส่วนต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากกว่านี้

### บรรณานุกรม

- กฤตภัทร พุทธครุฑานนท์. (2566). **องค์ประกอบการใช้สื่อสังคมออนไลน์และพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ของลูกค้าในจังหวัดเชียงราย กรณีศึกษา : ประเภทรถยนต์นั่งส่วนบุคคลไม่เกิน 7 คน.** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ณิชากุล เสนาวงษ์. (2564). **การศึกษาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของคนเจนเนอเรชั่นแซต ในยุค New Normal ในกรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม
- ทัตชัย ภัคธนกฤตโกคิน;ปัทมา รูปสุวรรณกุล;सानิต ศิริวิศิษฐ์กุล.(2566).การใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในเขต อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี.**วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, ปีที่ 5, ฉบับที่ 4,(เม.ย. 2566), หน้า 103-113.**
- ศิริพร สอนไชยา. (2557). **ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์.(2567).**รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดบุรีรัมย์ ประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2567.**สืบค้นจาก <https://buriram.mol.go.th/news/รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดบุรีรัมย์ ประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2567>.
- Cao, Z.; Wang, H.; Mao, X.; & Luo, L. (2016). Non-canonical function of Threonyl-tRNA Syntheses Regulates Vascular Development in Zebrafish. **Biochemical and Biophysical Research Communications.** 473(1): 67-72.
- Charoensukmongkol, P. (2014). Effects of Support and Job Demands on Social Media Use and Work Outcomes. **Computers. Human Behavior.** 36: 340-349.
- Fu, Y; et al. (2019). **The Toxic Effect of Triclosan and Methyl-triclosan on Biological Pathways Revealed by Metabolomics and Gene Expression in Zebrafish Embryos.** From <https://www.Zfin.org>.

- Hanna, E.; et al. (2017). **Models for Each Gender Fit the Data Well**. From <https://www.ncbi.nlm.nih.gov>.
- Judge, T. A.; & Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-evaluations Traits-self-esteem, Generalized Self-efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-analysis. **Journal of Applied Psychology**. 86: 80-92.
- Moqbel, M.; Nevo, S.; & Kock, N. (2013). Organizational Members' Use of Social Networking Sites and Job Performance: An Exploratory Study. **Information Technology & People**. 26(3): 240-264. From <https://doi.org/10.1108/ITP-10-2012-0110>.
- Schiffman, Leon G. and Leslie Lazar Kanuk. (2000). **Customer Behavior**. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Zafar, A.; et al. (2019). **The Numerical Simulation of Effects of Porosity, Permeability and Fluid Saturation on Heat Dissipation in an Oil Reservoir**. 2<sup>nd</sup> ed., International Conference of Arabian Journal of Geosciences, Tunisia, 25-28 November 2019.