

ทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ ปัญญาประดิษฐ์ที่พยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร

Attitude Toward Artificial Intelligence (AI) and Perceived AI Use Self-efficacy Predicting AI Use at Work of Personnel

กัญญพัชมา หงส์ภัทรจันทร์¹, ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร พิบูลแถว²

¹สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, s6708031816045@email.kmutnb.ac.th

²สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, pinkanok.w@arts.kmutnb.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์กับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร 3) ศึกษาความสัมพันธ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์กับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร 4) พยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากรด้วยทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ กลุ่มตัวอย่างเป็น บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 317 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์อยู่ในระดับดีที่สุด การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2) ทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์มีความสัมพันธ์กับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร ($r = .781$) 3) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์มีความสัมพันธ์กับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร ($r = .813$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์สามารถร่วมกันพยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 69.9 ($R^2 = .699$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำหลัก: ทศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์, การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์, การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงาน

Abstract

This research aimed to: (1) study the levels of attitude toward artificial intelligence (AI), perceived AI use self-efficacy, and AI use at work. (2) examine the relationship between attitude toward artificial intelligence (AI) and AI use at work. (3) examine the relationship between perceived AI use self-efficacy and AI use at work. and (4) predict AI use at work based on attitude toward artificial intelligence (AI) and perceived AI use self-efficacy. The sample consisted of 317 non-academic staff from public educational institutions in Bangkok, determined using G*Power software. Stratified random sampling was employed, and data were collected using a questionnaire. Data analysis was conducted using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation and inferential statistics included Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that the level of attitude toward artificial intelligence was at the highest level, while perceived AI use self-efficacy and AI use at work were at a high level. Attitude toward artificial intelligence ($r = .781$) and perceived AI use self-efficacy ($r = .813$) were positively correlated with AI use at work at the .01 level of significance. Furthermore, perceived AI use self-efficacy and attitude toward artificial intelligence significantly predicted AI use at work, accounting for 69.90% of the variance ($R^2 = .699$) at the .01 level of significance.

Keywords: Attitude Toward Artificial Intelligence (AI), Perceived AI Use Self-efficacy, AI Use at Work

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence หรือ AI) ได้กลายเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยภาครัฐได้นำมาใช้เพื่อยกระดับการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อน และสร้างมาตรฐานในการทำงาน รวมถึงการเตรียมความพร้อมในทุกด้านเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้เป็นรูปแบบดิจิทัล (อัญชลี จวงจันทร์, 2566) สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรภาครัฐ

และภาคเอกชนในยุคปัญญาประดิษฐ์ที่กล่าวว่าคุณประโยชน์ของการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการให้บริการของภาครัฐและภาคเอกชน คือ 1) การดำเนินงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้น 2) ช่วยการพัฒนาบริการภาครัฐและภาคเอกชนใหม่ ๆ และทำให้มีคุณภาพมากขึ้น 3) ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 4) ทำน้อยแต่ได้มากเพราะได้ผลลัพธ์จากการดำเนินงานที่ดีขึ้นโดยใช้ความพยายามน้อยลง (วสันต์ เกิดสวัสดิ์ และคณะ, 2567)

ในบริบทของสถาบันการศึกษา การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ เนื่องจากมหาวิทยาลัยเป็นองค์กรต้นแบบในการสร้างและพัฒนาบัณฑิตให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัล ดังนั้น การบูรณาการเทคโนโลยีด้านการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสมจึงมีความจำเป็น เพื่อรองรับการบริหารจัดการอุดมศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการกำหนดนโยบายและแนวทางการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างเป็นระบบ นับเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพและกระจายโอกาสทางการศึกษาให้ประเทศไทยสามารถก้าวสู่สังคมดิจิทัลในระดับสากลได้อย่างมั่นคง (อิทธิศักดิ์ ศรีดำ และคณะ, 2567) นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยหลายแห่งได้กำหนดนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้นับสนุนการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในมิติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ชี้ให้เห็นบทบาทของปัญญาประดิษฐ์ในวงจรชีวิตของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การสัมภาษณ์งาน การบริหารสวัสดิการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การจัดทำเงินเดือน ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยปัญญาประดิษฐ์ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสนับสนุนการตัดสินใจและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (ชญาอนุช จาตุรจินดา, 2564) อย่างไรก็ตาม การนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในสถาบันอุดมศึกษาควรดำเนินการภายใต้การวางแผนและการกำกับดูแลอย่างรอบคอบ ควบคู่กับการพัฒนานโยบายและแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อจัดการกับข้อจำกัดและความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น เช่น ข้อจำกัดด้านคุณภาพและความน่าเชื่อถือของข้อมูล ปัญหาการตีความผลลัพธ์จากระบบปัญญาประดิษฐ์ ข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีและทรัพยากร ตลอดจนความพร้อมของบุคลากรในการนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (พระพรชนะชน อติพโล และคณะ, 2568)

ทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ การตัดสินใจ และพฤติกรรมของบุคคลในการยอมรับเทคโนโลยี โดยมีความสัมพันธ์กับระดับความรอบคอบ ความเห็นอกเห็นใจ และการให้อภัยต่อข้อผิดพลาดที่เกิดจากระบบเทคโนโลยี งานวิจัยของ (Schepman and Rodway, 2023) ชี้ให้เห็นว่า ความไม่ไว้วางใจในองค์กรที่เพิ่มสูงขึ้นมีแนวโน้มส่งผลให้เกิดทัศนคติเชิงลบต่อปัญญาประดิษฐ์ ในขณะที่ความไว้วางใจทั่วไป (General Trust) ที่อยู่ในระดับสูงกลับสัมพันธ์กับการมองเห็นประโยชน์และศักยภาพเชิงบวกของปัญญาประดิษฐ์มากขึ้น ความแตกต่างระหว่าง “ความไว้วางใจทั่วไป” กับ “ความ

ไม่ไว้วางใจในองค์กร” สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการให้เหตุผลของสาธารณชนในการชั่งน้ำหนักระหว่างคุณประโยชน์และความเสี่ยงของการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ ดังนั้น การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรจึงมีใช้เพียงประเด็นด้านเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังเป็นความท้าทายเชิงการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องทำความเข้าใจปัจจัยด้านทัศนคติ ความไว้วางใจ และความพร้อมของบุคลากรในการยอมรับระบบปัญญาประดิษฐ์ การศึกษาความพร้อมและแนวโน้มการยอมรับดังกล่าวช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนเชิงกลยุทธ์และตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านการลงทุน การพัฒนาทักษะบุคลากร และการสื่อสารเชิงนโยบาย ทั้งนี้ หากบุคลากรมีแนวโน้มต่อต้านหรือมีทัศนคติเชิงลบต่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์ อาจส่งผลให้การนำระบบมาใช้งานไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และทำให้การลงทุนด้านเทคโนโลยีไม่เกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ อาจก่อให้เกิดความสูญเสียงบประมาณและทรัพยากรขององค์กรโดยไม่จำเป็น (กชทิปต์ พิษิตวิทยาเอก, 2566)

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการปฏิบัติงาน (AI self-efficacy) ถือเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยหลักการแล้ว บุคคลที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงย่อมมีแนวโน้มที่ตัดสินใจลงมือกระทำพฤติกรรมนั้นมากกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองต่ำ แม้ว่าผลลัพธ์จากการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ก็เพียงใดก็ตาม แต่หากยังมีความสงสัยในความสามารถของตนเองว่าสามารถดำเนินการได้สำเร็จหรือไม่ ก็อาจไม่เกิดแรงจูงใจเพียงพอที่ลงมือปฏิบัติ ดังนั้น การรับรู้ความสามารถของตนเองจึงมีบทบาทสำคัญต่อแรงจูงใจ ความพยายาม และความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูงมักเห็นคุณค่าในศักยภาพของตนเอง เกิดความเชื่อมั่น และพร้อมเผชิญกับความท้าทาย ส่งผลให้มีความพยายามมากขึ้นและมีแนวโน้มที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ธัญญรักษ์ บุญตามหุน, 2562) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีของ (Bandura, 1986) อธิบายว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง ความเชื่อมั่นของบุคคลในความสามารถของตนเองในการจัดการและดำเนินการพฤติกรรมที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ การรับรู้ความสามารถนี้ได้หมายถึงเพียงการมีทักษะหรือความรู้เท่านั้น แต่เป็นความเชื่อมั่นว่าตนสามารถนำทักษะดังกล่าวมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์จริง

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้น จึงเป็นที่มาของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาว่าทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์สามารถพยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากรหรือไม่ ผลการวิจัยที่ได้เป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการสื่อสารการตัดสินใจเชิงนโยบาย วางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการในกระบวนการทำงานร่วมกับเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์กับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์กับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร
4. เพื่อพยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากรด้วยทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์

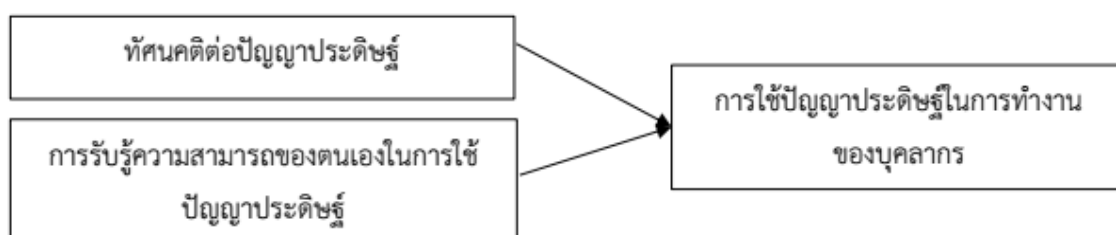
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การทราบถึงปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ นับเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำไปใช้ในการออกแบบและปรับปรุงการพัฒนาทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ให้สอดคล้องกับระดับความสามารถ ความพร้อม และทัศนคติของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ ยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างทักษะใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ตลอดจนยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายใต้บริบทของการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล

กรอบแนวคิด

ตัวแปรพยากรณ์ (Predictive Variable) มี 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์ (Attitude Toward Artificial Intelligence (AI)), การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Perceived AI Use Self-efficacy)

ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variable) คือ การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร (AI Use at Work)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ทศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์มีความสัมพันธ์กับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์มีความสัมพันธ์กับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ 3 ทศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัย A จำนวน 997 คน และมหาวิทยาลัย B จำนวน 878 คน รวม 1,875 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัย A และมหาวิทยาลัย B โดยสถิติที่ใช้สูตร Multiple Regression โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากโปรแกรม G*Power (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555) ค่าขนาดอิทธิพล (Effect size) 0.10 กำหนดค่าความเชื่อมั่น 0.01 ค่าอำนาจการทดสอบ 0.99 และใช้จำนวนตัวแปรพยากรณ์ 2 ตัวคำนวณ 253 คน ทั้งนี้เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลและทดแทนแบบสอบถามที่อาจจะไม่ได้รับคืน จึงทำการเพิ่มขนาดตัวอย่างร้อยละ 30 ดังนั้นมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 329 คน มีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของแต่ละมหาวิทยาลัยจากสูตรการคำนวณ แต่สามารถเก็บข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนได้จริงจำนวน 317 คน รายละเอียดดังนี้

$$\frac{(\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ต้องการ} \times \text{จำนวนประชากรของแต่ละมหาวิทยาลัย})}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมดของทั้งสองมหาวิทยาลัย}}$$

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรพยากรณ์ (Predictive Variable) มี 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์ (Attitude Toward Artificial Intelligence (AI)), การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Perceived AI Use Self-efficacy) และตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variable) คือ การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร (AI Use at Work)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์ จำนวน 15 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ จำนวน 11 ข้อ และส่วนที่ 4 แบบสอบถามการ

ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงาน จำนวน 17 ข้อ โดยมีระดับคะแนนการวัดโดยใช้มาตราวัดแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) มีระดับการวัด 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่าง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว จึงหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อความและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อความ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (เป็นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว, 2559) จากนั้นผู้วิจัยนำ แบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 32 คน และผู้วิจัย นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) 0.2 ขึ้นไป (เป็นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว, 2559) แต่หากพิจารณาแล้วพบว่า ข้อคำถามนั้นหากตัดทิ้งอาจจะกระทบต่อนิยามศัพท์เฉพาะ ผู้วิจัยปรับ คำข้อถามนั้นใหม่ พร้อมนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์ความ เชื่อมั่นทั้งหมดที่เหมาะสมเท่ากับ 0.70 ขึ้นไป (เป็นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว, 2559) ผลการวิเคราะห์ พบว่า แบบสอบถามที่สนคิดต่อปัญญาประดิษฐ์ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.418 ถึง 0.773 ค่าความเชื่อมั่น 0.913 โดยมีข้อคำถาม 15 ข้อผ่านเกณฑ์ทุกข้อ แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ ปัญญาประดิษฐ์มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.331 ถึง 0.787 ค่าความเชื่อมั่น 0.913 โดยมีข้อคำถาม 11 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ และแบบสอบถามการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.457 ถึง 0.889 ค่าความเชื่อมั่น 0.956 โดยมีข้อคำถาม 17 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร พบว่า ระดับทัศนคติต่อ ปัญญาประดิษฐ์อยู่ในระดับดีที่สุด การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์และการใช้ ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ จากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้น รายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร

ตัวแปร	\bar{X}	SD	ระดับ
ทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์	4.22	0.58	ดีที่สุด
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์	4.19	0.65	มาก
การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร	4.04	0.76	มาก

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์กับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร พบว่า สมมติฐานที่ 1 ทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์มีความสัมพันธ์กับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .781$) โดยสถิติที่ใช้ Pearson's Correlation Coefficient จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 รายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์กับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร

ตัวแปร	การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงาน			
	r	$r^2 \times 100$	P	ระดับความสัมพันธ์
ทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์	.781**	60.99	<.001	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์กับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร พบว่า สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์มีความสัมพันธ์กับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .813$) โดยสถิติที่ใช้ Pearson's Correlation Coefficient จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 รายละเอียดดังนี้

ตาราง 3 ความสัมพันธ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์กับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร

ตัวแปร	การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงาน			
	r	$r^2 \times 100$	P	ระดับความสัมพันธ์
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์	.813**	66.09	<.001	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์พยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากรด้วยทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ พบว่า สมมติฐานที่ 3 ทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร การนำเสนอในส่วนนี้การพยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานด้วยตัวแปรทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ โดยสถิติที่ใช้ Stepwise Multiple Regression Analysis ในการสร้างสมการพยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานโดยมีตัวแปรทั้งหมด 2 ตัวแปร รายละเอียดดังนี้

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกตัวแปรทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ที่สามารถพยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงาน

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	AdfR ²	SE _{est}	F	p
1	- การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์	.813	.660	.659	.443	612.221**	<.001
2	- การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ - ทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์	.836	.699	.697	.418	364.562**	<.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การพยากรณ์ตัวแปรการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานมีทั้งหมด 2 ตัวแปร ได้แก่ ทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ รายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์สามารถพยากรณ์ตัวแปรการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานมีค่าสหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณเท่ากับ .813 สามารถพยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานได้ร้อยละ 66 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสมการถดถอยในการพยากรณ์เท่ากับ .443

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์สามารถพยากรณ์ตัวแปรการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นลำดับที่ 2 ทำให้มีค่าสหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณเท่ากับ .836 สามารถพยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานได้ร้อยละ 69.9 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสมการถดถอยในการพยากรณ์เท่ากับ .418

ตาราง 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหารูปแบบพยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงาน

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	β	t	p
1	ค่าคงที่	.050	.163		.308	.758
	- การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการใช้ปัญญาประดิษฐ์	.952	.038	.813	24.743**	<.001
2	ค่าคงที่	-.461	.174		-2.656	.008
	- การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการใช้ปัญญาประดิษฐ์	.616	.064	.526	9.602**	<.001
	- ทศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์	.454	.072	.348	6.354**	<.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาการพยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงาน พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถนำเข้าสู่ตรสมการพยากรณ์ได้ จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์และทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์ รายละเอียดดังนี้

ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์มีความสัมพันธ์กับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ .616 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .526

ตัวแปรทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์มีความสัมพันธ์กับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ .454 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .348 สามารถเขียนสมการพยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานในรูปคะแนนดิบ รายละเอียดดังนี้

$$y' = \text{ค่าคงที่} + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$y' = -.461 + .616 (x_{\text{การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์}}) + .454 (x_{\text{ทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์}})$$

จากสมการข้างต้น สามารถอธิบายได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์และทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์ส่งผลทางบวกต่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ .616 หมายความว่า หากบุคลากรมีการรับรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น .616 หน่วย (เมื่อควบคุมให้ตัวแปรทัศนคติคงที่) และทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ .454 หมายความว่า

หากบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อปัญหาประติษฐ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้การใช้ปัญหาประติษฐ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น .454 หน่วย (เมื่อควบคุมให้ตัวแปรการรับรู้ความสามารถคงที่) สามารถเขียนสมการพยากรณ์การใช้ปัญหาประติษฐ์ในการทำงานในรูปคะแนนมาตรฐาน รายละเอียดดังนี้

$$Z'_y = \beta_1 Z_1 + \beta_2 Z_2$$

$$Z'_y = .526 (Z_{\text{การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญหาประติษฐ์}}) + .348 (Z_{\text{ทัศนคติต่อปัญหาประติษฐ์}})$$

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้คะแนนมาตรฐาน (Z-Score) ได้สมการพยากรณ์ที่แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ปัญหาประติษฐ์ในการทำงานมากที่สุด พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญหาประติษฐ์มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .526 และทัศนคติต่อปัญหาประติษฐ์มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .348 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญในการพยากรณ์สูงกว่าทัศนคติต่อปัญหาประติษฐ์ ดังนั้น ผลการวิเคราะห์พยากรณ์การใช้ปัญหาประติษฐ์ในการทำงานของบุคลากรด้วยทัศนคติต่อปัญหาประติษฐ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญหาประติษฐ์จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

สรุปผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับทัศนคติต่อปัญหาประติษฐ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญหาประติษฐ์ และการใช้ปัญหาประติษฐ์ในการทำงานของบุคลากร พบว่า ระดับทัศนคติต่อปัญหาประติษฐ์ของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.58) ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญหาประติษฐ์ของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.65) และระดับการใช้ปัญหาประติษฐ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.76)

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทัศนคติต่อปัญหาประติษฐ์กับการใช้ปัญหาประติษฐ์ในการทำงานของบุคลากร พบว่า สมมติฐานที่ 1 ทัศนคติต่อปัญหาประติษฐ์มีความสัมพันธ์กับการใช้ปัญหาประติษฐ์ในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .781$) โดยสถิติที่ใช้ Pearson's Correlation Coefficient จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญหาประติษฐ์กับการใช้ปัญหาประติษฐ์ในการทำงานของบุคลากร พบว่า สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญหาประติษฐ์มีความสัมพันธ์กับการใช้ปัญหาประติษฐ์ในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .813$) โดยสถิติที่ใช้ Pearson's Correlation Coefficient จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 ผลการวิเคราะห์พยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากรด้วยทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ พบว่า สมมติฐานที่ 3 ทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร การนำเสนอในส่วนนี้การพยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานด้วยตัวแปรทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ โดยสถิติที่ใช้ Stepwise Multiple Regression Analysis ในการสร้างสมการพยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานโดยมีตัวแปรทั้งหมด 2 ตัวแปร จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่องทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ที่พยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ รายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์มีความสัมพันธ์กับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ 1 อภิปรายได้ว่า บุคลากรมีมุมมองเชิงบวกและการเปิดรับเทคโนโลยีเป็นปัจจัยต้นทางที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้งานจริง ผลการวิจัยสะท้อนทัศนคติเชิงบวกต่อปัญญาประดิษฐ์เป็นปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่มีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจนำไปใช้จริงในบริบทการทำงาน บุคลากรที่เปิดรับเทคโนโลยีมีการรับรู้ถึงประโยชน์ และมีมุมมองเชิงบวกต่อปัญญาประดิษฐ์ มีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมการใช้งานจริงมากกว่ากลุ่มที่มีทัศนคติเชิงลบหรือมีความกังวลต่อเทคโนโลยี มีนัยสำคัญทางสถิติที่เกิดขึ้นสามารถอธิบายได้จากบริบทองค์กรและสถาบันการศึกษาที่เริ่มผลักดันนโยบายด้านดิจิทัล การนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการทำงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนเทคโนโลยี ส่งผลให้บุคลากรเกิดการรับรู้เชิงบวกต่อปัญญาประดิษฐ์อย่างต่อเนื่อง จนพัฒนาเป็นทัศนคติที่เอื้อต่อการใช้งานจริง ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของประธาน ชาญตระการ (2567) พบว่า ทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการใช้งาน AI ด้วยค่าสัมประสิทธิ์รวม 0.289

2. ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์มีความสัมพันธ์กับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูงมาก ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ 2 อภิปรายได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้บุคลากรกล้าใช้และใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างต่อเนื่องในงานจริง เนื่องจากความเชื่อมั่นว่าตนสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพลดความกลัวความผิดพลาด และเพิ่มแรงจูงใจ

ในการทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ มีนัยสำคัญของความสัมพันธ์ดังกล่าวอาจเกิดจากบริบทขององค์การมีการจัดอบรม การให้คำแนะนำเชิงเทคนิค และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ช่วยให้บุคลากรพัฒนาความเชี่ยวชาญและความมั่นใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์จนนำไปสู่พฤติกรรมการใช้งานจริง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Morales-García et al. (2025) พบว่า ความเชื่อมั่นในตนเองและความวิตกกังวลต่อ AI มีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาการพึ่งพาเครื่องมือเหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นักศึกษาที่มีระดับความวิตกกังวลและความเชื่อมั่นในตนเองสูงมักจะแสดงการพึ่งพา AI มาก โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่านักเรียนที่มีความมั่นใจในตนเองสูงในการใช้ปัญญาประดิษฐ์มีแนวโน้มที่จะใช้ปัญญาประดิษฐ์บ่อยขึ้น และการศึกษาเอกสารของธัญญรักษ์ บุญตามหนูน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยี AI (Machine Learning) ในการทำงานในอุตสาหกรรมลิซซิ่ง ผลการวิจัยได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยี AI (Machine Learning) ในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล (การรับรู้ความสามารถของตนเอง) โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.008, 0.044 และ 0.003 ตามลำดับ

3. ผลการวิจัยพบว่า ทักษะคิดต่อปัญญาประดิษฐ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์สามารถร่วมกันพยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ 3 อภิปรายได้ว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์มีความสัมพันธ์กับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ .616 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .526 และทักษะคิดต่อปัญญาประดิษฐ์มีความสัมพันธ์กับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ .454 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .348 โดยเฉพาะการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลสูงที่สุด เหตุที่ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์และทักษะคิดต่อปัญญาประดิษฐ์สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญอาจมาจากลักษณะงานที่ต้องอาศัยการลงมือปฏิบัติจริง การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าทำให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและความมั่นใจสูงมีแนวโน้มใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างต่อเนื่องและหลากหลายมากกว่า สำหรับบริบทองค์กร อาทิ นโยบายดิจิทัล การกำหนดให้ใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ในกระบวนการทำงาน การสนับสนุนด้านทรัพยากร และกิจกรรมพัฒนาทักษะ ล้วนเป็นปัจจัยแวดล้อมที่ช่วยเสริมพลังของการรับรู้ความสามารถของตนเองจนทำให้สามารถอธิบายความแปรปรวนของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ที่อธิบายว่าการรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) และการรับรู้ถึงความง่าย

ในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทัศนคติของผู้ใช้ต่อเทคโนโลยี ส่งผลกับทัศนคติต่อการใช้งาน (Attitude toward Using) ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมความตั้งใจ (Behavioral Intention) ในการใช้งาน และส่งผลให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้จริง (Actual Use) ในที่สุด แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าทัศนคติที่เป็นบวกต่อเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจนำเทคโนโลยีมาใช้ในบริบทการทำงาน จากการศึกษาเอกสารของปราโมทย์ ลือนาม (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แนวความคิดและวิวัฒนาการของแบบจำลองการยอมรับการใช้เทคโนโลยี พบว่า TAM เป็นแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้ในการทำนายงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ การรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีนั้น เป็นปัจจัยภายในที่มีบทบาทต่อพฤติกรรมของบุคคล และกำหนดว่าบุคคลนั้นสามารถใช้เทคโนโลยีที่มีความซับซ้อนให้เกิดประสิทธิภาพได้ (Ratten, 2013 อ้างถึงใน ธัญญรักษ์ บุญตามหนู, 2562) Kim and Lee (2025) ได้ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ครอบคลุมขีดความสามารถทางความคิดและพฤติกรรมที่กว้างขวางขึ้นโดยเฉพาะกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับปัญญาประดิษฐ์ รวมถึงความสามารถในการทำความเข้าใจและตีความผลลัพธ์ที่สร้างโดยปัญญาประดิษฐ์ ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการปรับตัวเข้ากับกระบวนการทำงานที่ได้รับการเสริมประสิทธิภาพด้วยปัญญาประดิษฐ์ รวมถึงความมั่นใจในการปรับเปลี่ยนกิจวัตรการทำงานที่มีอยู่พัฒนาขั้นตอนการทำงานใหม่ที่รวมเอาความสามารถของปัญญาประดิษฐ์ และรักษามาตรฐานประสิทธิภาพดังนั้น จากข้อมูลข้างต้นชี้ให้เห็นว่าผู้ที่มีทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์ที่ดีและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์มีแนวโน้มใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์มีความสัมพันธ์กับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ มีแนวโน้มที่นำปัญญาประดิษฐ์ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมุ่งเน้นการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านการใช้ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรในการปรับตัวเข้ากับระบบหรือแพลตฟอร์มการสื่อสารที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์ รวมทั้งพัฒนาความพร้อมด้านทักษะดิจิทัล (Digital Skills) นำไปสู่การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน

2. จากผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์มีความสัมพันธ์กับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อปัญญาประดิษฐ์

มีแนวโน้มที่ยอมรับและนำปัญญาประดิษฐ์ไปใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น บุคลากรจึงมีระดับความไว้วางใจต่อความถูกต้องของข้อมูลหรือคำแนะนำที่ได้รับจากปัญญาประดิษฐ์ในระดับที่ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรพัฒนากลไกการสื่อสารภายในองค์กรที่สะท้อนถึงบทบาทและประโยชน์ของปัญญาประดิษฐ์อย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการสื่อสาร การจัดการข้อมูล และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

3. จากผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อปัญญาประดิษฐ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ปัญญาประดิษฐ์สามารถร่วมกันพยากรณ์การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานของบุคลากร สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรมีแนวโน้มให้ความสนใจต่อข้อความจากเพื่อนร่วมงานมากยิ่งขึ้น เมื่อมีปัญหาประดิษฐ์เข้ามาช่วยสนับสนุน ช่วยทำให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานมีความชัดเจนและเข้าใจได้ง่ายขึ้น อีกทั้งยังช่วยลดความเสี่ยงต่อการพลาดข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรนำผลการวิจัยไปใช้ในเชิงนโยบายเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล โดยส่งเสริมการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการสนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูลและการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยกระดับคุณภาพการสื่อสารของบุคลากร

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น จริยธรรมต่อปัญญาประดิษฐ์ (AI Ethics) ปัญญาประดิษฐ์ที่อธิบายได้ (Explainable artificial intelligence (XAI) หรือ Explainable AI) ภาวะกังวลหรือรู้สึกไม่ปลอดภัยต่อปัญญาประดิษฐ์ (AI Anxiety) ภาวะเสพติดการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI Addiction) การพึ่งพาปัญญาประดิษฐ์ (AI Dependence) ความฉลาดรู้ทางปัญญาประดิษฐ์ (AI Literacy) ภาวะหลอนจากปัญญาประดิษฐ์ (AI psychosis หรือ AI-induced psychosis) ปัญญาประดิษฐ์ในกระบวนการทำงานทั่วไป (AI Artifacts in Common Work Processes) และความพร้อมในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI Readiness)

เอกสารอ้างอิง

- กชทีปต์ พิชิตวิทยาเอก. (2566). *ทัศนคติของพนักงานในระดับปฏิบัติงานของการประสานครหลวงที่มีต่อระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อประยุกต์ใช้ในการทำงาน* [บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2023/TU_2023_6633140014_17930_27923.pdf
- ชญาอนุช จาตุรจินดา. (2564). AI กับการบริหารงานบุคคล. *วารสารสังคมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 51(1), 31-50. <https://doi.org/10.61462/cujss.v51i1.691>

- ธัญญ์ริชช บุษยามาหนูน. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยี AI (machine learning) ในการทำงานในอุตสาหกรรมผลิตสิ่ง: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. [บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:174127
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). *วิธีการที่ถูกต้องและทันสมัยในการกำหนดขนาดตัวอย่าง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ประธาน ชาญตระการ. (2567). *การใช้งานและการยอมรับปัญญาประดิษฐ์ในบริบทของอุดมศึกษาไทย ผ่านกรอบทฤษฎี UTAUT*. [บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2024/TU_2024_6602030071_19564_29537.pdf
- ปราโมทย์ ลีอนาม. (2554). แนวความคิด และวิวัฒนาการของแบบจำลองการยอมรับการใช้เทคโนโลยี. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 9(1), 9-17. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/stou-sms-pr/article/view/11933>
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร พิบูลแถว. (2559). *ระเบียบวิธีวิจัยทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. ก๊อปปี้เอ็กซ์เพรส.
- พระบรมชนกชน อติพล (คำอ่อนศรี), พระคำแหง อุตโตร (สีหาจักร์) และสนุก สิงห์มาตร. (2568). การใช้ปัญญาประดิษฐ์สู่การวิจัยเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต: AI For All. *เสถียรวิทย์ปริทัศน์*, 5(2), 595-609. <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/stw/article/view/1719>
- วสันต์ เกิดสวัสดิ์, สหพัฒน์ หอมจันทร์ และกันต์ฐมนัญญา นฤโฆษกิตติภักดิ์. (2567). ปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กร ภาครัฐและภาคเอกชนในยุคปัญญาประดิษฐ์. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา (Journal of Interdisciplinary Research and Educational Innovation)*, 3(2), 31-50. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JIREI/article/view/4327>
- อัญชลี จวงจันทร์. (2566). เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) กับการบริหารงานภาครัฐ. *วิจัยปริทัศน์*, (40), 1-15. <https://prt.parliament.go.th/server/api/core/bitstreams/832d72d8-1f1e-4c0d-ac7e-fc9d3db8da4a/content>
- อิทธิศักดิ์ ศรีดำ, เพชรประภา สังฆะราม และอมรา อิทธิพงษ์. (2567). บทบาทเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ด้านการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้*, 4(1), 145-159. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jeil/article/view/266447>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.

- Kim, B.J., Lee, D.G. (2025). Self-efficacy in using artificial intelligence as a shield: mitigating the detrimental effects of organizationally prescribed perfectionism on employee stress and anxiety. *Curr Psychol*, 44, 1805-1831. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-07234-4>
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 5-55.
- Morales-García, W. C., Sairitupa-Sanchez, L. Z., Flores-Paredes, A., Pascual-Mariño, J., & Morales-García, M. (2025). Influence of Self-Efficacy in the Use of Artificial Intelligence (AI) and Anxiety Toward AI Use on AI Dependence Among Peruvian University Students. *Data and Metadata*, 4, 210. <https://doi.org/10.56294/dm2025210>
- Schepman, A., & Rodway, P. (2023). The General Attitudes towards Artificial Intelligence Scale (GAAIS): Confirmatory Validation and Associations with Personality, Corporate Distrust, and General Trust, *International Journal of Human-Computer Interaction*, 39, 2724-2741. <https://doi.org/10.1080/10447318.2022.2085400>