

ความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย

Intention to Use Generative AI for Work of Private Sector Employees in Thailand

ภักภณ รอดเพชร¹ กัมปนาท ศิริโยธา²
Phakkhaphon Rodphet, Kampanat Siriyota

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย มีรูปแบบการวิจัยเป็นเชิงปริมาณ วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามออนไลน์ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเก็บจากพนักงานเอกชนในประเทศไทยที่เคยใช้ Generative AI เพื่อการทำงานอย่างน้อย 1 ครั้งในช่วงเวลา 1 ปีที่ผ่านมา ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น วิธีการสุ่มแบบเจาะจง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ด้วย (1) สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (2) สถิติเชิงอนุมานใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ วิธี Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเอกชนในประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทยโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทศนคติในการใช้งาน สภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งาน บรรทัดฐานส่วนบุคคล การรับรู้ถึงประโยชน์ และบริบทองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน

คำสำคัญ (Keywords) : ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี; ความตั้งใจใช้งาน Generative; พนักงานเอกชน

Abstract

This research aimed to study the factors affecting the intention to use Generative AI for work of private employees in Thailand. The research design was quantitative, and the research method was survey. The research instrument was an online questionnaire. Data were collected from private employees in Thailand, using Generative AI for work at least once in the past year. Non-probability sampling and purposive sampling were used. Data analysis used (1) descriptive statistics: frequency, percentage, mean, and standard deviation, and (2)

Received: 2025-07-21 Revised: 2025-08-05 Accepted: 2025-08-06

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น Master Student in Marketing, Faculty of Business Administration and Accountancy, Khon Kaen University. E-mail: Phakkhaphon.r@kkumail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น Assistant Professor, Faculty of Business Administration and Accountancy, Khon Kaen University. E-mail: skumpa@kku.ac.th

inferential statistics using multiple regression, Enter method at a statistical significance level of 0.05.

The research results found that the private employees in Thailand had opinions on factors affecting the intention to use Generative AI for work of private employees in Thailand at a very agree level. And the results of the hypothesis testing found that attitude towards use, facilities for use, personal norm, perceived usefulness and organizational context influenced the intention to use Generative AI for the work of private employees in Thailand, statistically significant at the 0.01 and 0.05 levels, in accordance with the hypothesis.

Keywords: technology acceptance theory; generative usage intention; private employees

บทนำ (Introduction)

เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI (Artificial Intelligence) ได้เข้ามามีบทบาทต่อการทำงานเกือบจะทุกสาขาอาชีพของคนทั่วโลก เนื่องจากการที่ AI มีระบบประมวลผลที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีให้เลือกใช้งานได้หลายประเภทตามวัตถุประสงค์การใช้งาน และหลากหลายอุตสาหกรรมมากขึ้น จึงทำให้มีงานการศึกษาวิจัยจำนวนมากที่มุ่งศึกษาการเตรียมความพร้อมในการปรับตัว เมื่อต้องเข้าสู่ยุคของ AI หรือ AI DisruptionAge (Phoonsawat et al., 2022 อ้างถึงใน อัจฉรวรรณ สุขเกิด, 2568: 132-144) หากพิจารณาถึง AI ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่มีการทำงานอย่างชาญฉลาดไปจนถึงระบบขั้นสูงที่สามารถเลียนแบบกระบวนการคิดของมนุษย์ได้ เช่น การคิด การคำนวณ การวิเคราะห์ข้อมูล และถูกพัฒนาต่อเนื่องมาเป็น Generative AI (Gen-AI) คือ AI ที่ถูกออกแบบมาโดยเฉพาะให้มีความสามารถในการ “สร้างใหม่” จากชุดข้อมูลที่มีอยู่ ด้วยอัลกอริทึมแบบ Generative Model ที่สามารถนำมาใช้งานหลายประเภท เช่น การสร้างภาพ การประมวลผล การสร้างเสียงดนตรี และให้ผลลัพธ์ในรูปแบบข้อความ รูปภาพ หรือเพลงแตกต่างกันไปตามข้อมูลที่ถูกป้อนเข้าไป (Prompt) (มลทินี ตรีสอน และคณะ, 2568: 64-76) AI สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) Traditional AI (TAI) เชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเสมือนกับการทำหน้าที่เป็นสมองซีกซ้าย และ (2) Generative AI (Gen AI) เปรียบเสมือนสมองซีกขวาที่ถนัดด้านความคิดสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่สามารถเทียบเคียงศักยภาพของมนุษย์ได้และอยู่ในช่วงกำลังพัฒนา (อัจฉรวรรณ สุขเกิด, 2568: 133) ปัจจุบันผู้บริหารต่างให้ความสำคัญกับเรื่อง Big Data โดยมีความต้องการจัดการข้อมูลที่มีอยู่เหล่านั้นให้สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เช่น การนำข้อมูลพฤติกรรมการใช้บริการของลูกค้ามาวิเคราะห์ และหาวิธีการในการตอบสนองลูกค้าในรูปแบบใหม่ จึงทำให้เทคโนโลยี AI และ Generative AI ถูกมองว่าเป็นทางเลือกที่ดีในการนำมาใช้เพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันที่เหนือคู่แข่ง (ขันติพงศ์ ใจหล้า และคณะ, 2568: 326-344) แต่การนำเทคโนโลยี AI มาใช้ในองค์กรนั้นจะมีผลกระทบให้เกิดความเปลี่ยนแปลงระบบและกระบวนการทำงานของพนักงาน ดังนั้น พนักงานจะต้องเรียนรู้ทักษะใหม่เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ แต่ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของพนักงานแต่ละคนอาจไม่เท่ากัน รวมถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยี AI ได้ จึงทำให้องค์กรต้องทบทวนนโยบายจากการคำนึงถึงพนักงาน ระบบ เทคโนโลยี และการเตรียมความพร้อมเพื่อให้การลงทุนนำเทคโนโลยี AI มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่ามากที่สุด (พิมลพรรณ คำรินทร์, 2568: 1-14)

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาถึงความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย ด้วยการศึกษাপัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งศึกษาตามทฤษฎีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology Acceptance Model: TAM) (Davis, 1989 อ้างถึงใน มลทินี ตรีสอน และคณะ, 2568: 64-76) ที่ได้นำเสนอแนวคิดไว้ว่าบรรทัดฐานส่วนบุคคล (Subjective Norm) สภาพสิ่งแวดล้อมในการใช้งาน (Facilitating Condition) การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) การรับรู้ความง่าย (Perceived Ease of Use) บริบทด้านองค์กร (Organization Context) ทศนคติต่อการใช้งาน Generative AI (Attitude Towards AI Use) ส่งผลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย (Behavioral Intention of Use) (Ali & Freimann, 2021 อ้างถึงใน วนิดา ตะนุรักษ์ 2560: 41-53 ; Singh et al. 2020 อ้างถึงใน รัชณี ขอบศิลป์ และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์, 2564: 36-50)

เนื่องจากการนำ Generative AI มาใช้ในการทำงานขององค์กรเอกชนยังเป็นเรื่องใหม่ที่องค์กรเอกชนต่าง ๆ ยังไม่มีแผนการรองรับการใช้งานของพนักงาน ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องมีการศึกษาถึงความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการใช้งาน Generative AI ที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงคาดหวังว่าผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานเอกชนในประเทศไทยเกิดความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี Generative AI จัดสรรทรัพยากร สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานให้เกิดการใช้งาน Generative AI ได้อย่างคุ้มค่ากับการลงทุนมากที่สุด และส่งเสริมให้เกิดการใช้งานข้อมูลที่ต้องการ ความรับผิดชอบ จริยธรรมที่ดี และการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยที่องค์กรเกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

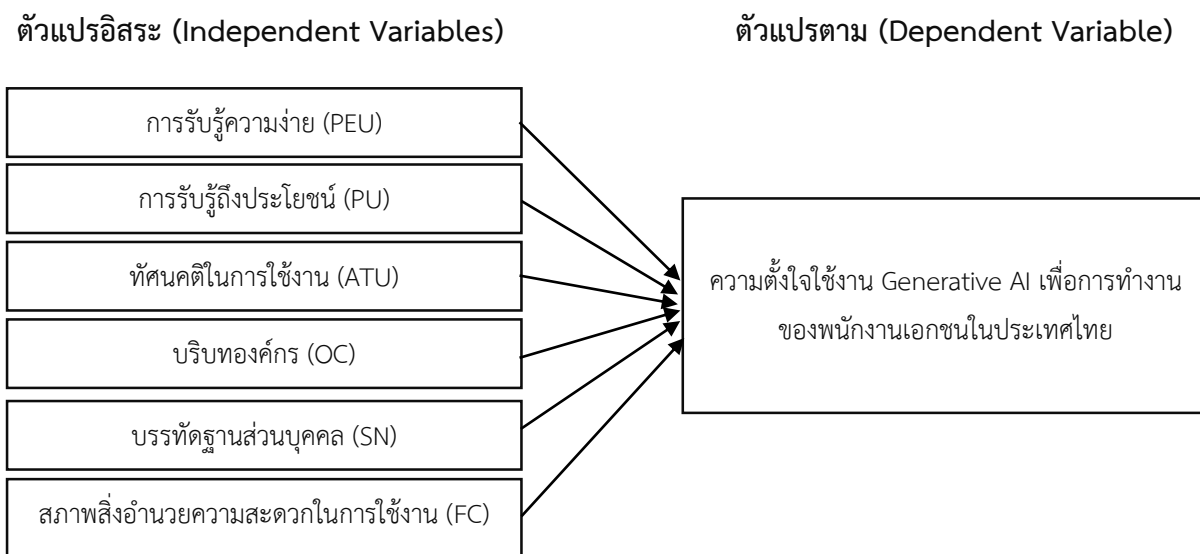
เพื่อศึกษาถึงปัจจัยของที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

ปัจจัยการรับรู้ความง่าย การรับรู้ถึงประโยชน์ ทศนคติในการใช้งาน บริบทองค์กร สภาพสิ่งแวดล้อม ความสะดวกในการใช้งานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การศึกษาถึงปัจจัยของที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย มีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย
ที่มา: ผู้วิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาในทฤษฎีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (TAM) (Davis, 1989) โดยศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เกี่ยวกับการรับรู้ความง่าย (PEU) การรับรู้ถึงประโยชน์ (PU) ทัศนคติต่อการใช้งาน (ATU) บริบทองค์กร (OC) บรรทัดฐานส่วนบุคคล (SN) สภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวกในการใช้งาน (FC) และความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย (BIU)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานเอกชนในประเทศไทย จำนวน 15,974,520 คน (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2567: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเอกชนในประเทศไทยที่เคยใช้ Generative AI เพื่อการทำงานอย่างน้อย 1 ครั้งในช่วงเวลา 1 ปีที่ผ่านมา ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจึงเลือกใช้สูตรการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ Cochran ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน เพื่อผลการวิจัยที่ดีจึงกำหนดใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อความคลาดเคลื่อนของข้อมูล (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2564: 86)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตพื้นที่ในการรวบรวมข้อมูล คือ พนักงานเอกชนในประเทศไทย จำนวน 15,974,520 คน (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2567: ออนไลน์)

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2567-เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 รวมระยะเวลา 3 เดือน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประยุกต์ใช้คำถามจากงานวิจัยของ Ali & Freimann (2021) Jain et.al (2022) และ Kandoth & Shekhar (2022) และ Tomatzky & Fleischer (1990) ที่มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) อยู่ในระดับสูง โดยคำถามกำหนดให้มีมาตรวัดแบบ Interval Scale กำหนดตามมาตรวัดระดับของ Likert's Scale 5 ระดับ (ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด ถึง ระดับเห็นด้วยมากที่สุด)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือใช้การตรวจสอบคุณภาพด้วยวิธีการนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อเรื่อง (Content Validity) จากอาจารย์ที่ปรึกษาและการเปรียบเทียบกับวรรณกรรม แล้วจึงนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยใช้ตัวอย่างทดสอบ 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งแบบสอบถามนี้มีค่า สัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.866 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.700 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (Reliability) นำไปใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลได้ (ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ, 2559: 37)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี บทความ และงานวิจัยก่อนหน้า โดยมุ่งเน้นแหล่งที่มีความเป็นทางการและน่าเชื่อถือ เช่น เว็บไซต์หน่วยงานรัฐ ธนาคาร บริษัทสำรวจข้อมูล ศูนย์วิจัยของสถาบันทางการเงิน และบทความวิเคราะห์ตลาด

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน คือ (1) การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามในการใช้แบบฟอร์มสำรวจออนไลน์ Google Form โดยส่งลิงก์ข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่างทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Network) ที่คาดว่าจะเป็ชุมชนที่กลุ่มตัวอย่างเป็สมาชิกอยู่ เช่น กลุ่มคนทำงาน กลุ่มพนักงานออฟฟิศ กลุ่มคนใช้ AI/Generative AI เป็นต้น โดยชี้แจงถึงคุณสมบัติเป็นผู้ที่สามารถตอบแบบสอบถามนี้ได้ และ (2) การประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยทำการแปลงข้อมูลจาก Google Form ให้อยู่ในรูปแบบรหัสข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล จากนั้นจึงประมวลผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency: n) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) วิธี Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564: 28)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของพนักงานเอกชนในประเทศไทย

พนักงานเอกชนในประเทศไทย จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 248 คน (ร้อยละ 62.00) อายุ 20-29 ปี จำนวน 275 คน (ร้อยละ 68.80) ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน

195 คน (ร้อยละ 48.80) ลักษณะของงานกลุ่มงานบริหาร/HR/การตลาด จำนวน 180 คน (ร้อยละ 45.00) รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 208 คน (ร้อยละ 52.00) ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี จำนวน 175 คน (ร้อยละ 43.80) และประสบการณ์ใช้ AI หรือ Generative AI เพื่อการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 227 คน (ร้อยละ 56.80)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทยโดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อตั้งใจใช้งาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านการรับรู้ความง่าย (PEU)	3.84	1.06	เห็นด้วยมาก	4
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ (PU)	3.96	0.95	เห็นด้วยมาก	1
ด้านทัศนคติในการใช้งาน (ATU)	3.90	0.96	เห็นด้วยมาก	3
ด้านบริบทองค์กร (OC)	3.91	1.01	เห็นด้วยมาก	2
ด้านบรรทัดฐานส่วนบุคคล (SN)	3.75	1.04	เห็นด้วยมาก	6
ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวกในการใช้งาน (FC)	3.81	1.08	เห็นด้วยมาก	5
รวม	3.86	1.01	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 1 พนักงานเอกชนในประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทยโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 1.01)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ (PU) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = 0.95) รองลงมา ด้านบริบทองค์กร (OC) ค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 1.01) ด้านทัศนคติในการใช้งาน (ATU) ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.96) ด้านการรับรู้ความง่าย (PEU) ค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 1.01) ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวกในการใช้งาน (FC) ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D. = 1.08) และด้านบรรทัดฐานส่วนบุคคล (SN) ค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D. = 1.04) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการรับรู้ความง่าย (PEU)

ด้านการรับรู้ความง่าย (PEU)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
การใช้ Generative AI เป็นเรื่องง่ายสำหรับฉัน	3.86	1.13	เห็นด้วยมาก	1
ฉันสามารถทำงานได้ตอบกับ Generative AI อย่างเข้าใจชัดเจน	3.81	1.04	เห็นด้วยมาก	3
การเรียนรู้การใช้ Generative AI ในอุตสาหกรรมของฉัน เป็นเรื่องง่าย	3.85	1.12	เห็นด้วยมาก	2
รวม	3.84	1.06	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 2 พนักงานเอกชนในประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อด้านการรับรู้ความง่าย (PEU) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 1.06)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ (PU)

ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ (PU)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
ฉันคิดว่า Generative AI เป็นผู้ช่วยในการทำงานระดับมืออาชีพ	3.92	0.98	เห็นด้วยมาก	3
ฉันคิดว่า Generative AI ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.99	1.01	เห็นด้วยมาก	1
ฉันคิดว่า Generative AI ช่วยพัฒนาความเป็นมืออาชีพของฉัน	3.98	1.02	เห็นด้วยมาก	2
รวม	3.96	0.95	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 3 พนักงานเอกชนในประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ (PU) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = 0.95)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านทัศนคติในการใช้งาน (ATU)

ด้านทัศนคติในการใช้งาน (ATU)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
ท่านชอบการทำงานร่วมกับ Generative AI	3.78	1.08	เห็นด้วยมาก	3
ท่านคิดว่าการได้ใช้งาน Generative AI เป็นเรื่องที่ดี	3.93	1.01	เห็นด้วยมาก	2
ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้งาน Generative AI	4.00	1.04	เห็นด้วยมาก	1
รวม	3.90	0.96	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4 พนักงานเอกชนในประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อด้านทัศนคติในการใช้งานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.96)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านบริบทองค์กร (OC)

ด้านบริบทองค์กร (OC)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรผลักดันให้มีการนำเทคโนโลยี AI มาใช้ในการทำงาน	3.91	1.09	เห็นด้วยมาก	2
ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรกำหนดนโยบาย วางแผนการนำเทคโนโลยี นำ Generative AI มาใช้ในการทำงานอย่างเป็นระบบ	3.88	1.08	เห็นด้วยมาก	3
ผู้บริหารระดับปฏิบัติการหรือหัวหน้างานมีการกระตุ้นให้พนักงานนำ Generative AI มาใช้ในการทำงาน	3.95	1.01	เห็นด้วยมาก	1
รวม	3.91	1.01	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 5 พนักงานเอกชนในประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อด้านบริบทองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 1.01)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านบรรทัดฐานส่วนบุคคล (SN)

ด้านบรรทัดฐานส่วนบุคคล (SN)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรผลักดันให้มีการนำเทคโนโลยี AI มาใช้ในการทำงาน	3.91	1.09	เห็นด้วยมาก	2
ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรกำหนดนโยบายวางแผนการนำเทคโนโลยี นำ Generative AI มาใช้ในการทำงานอย่างเป็นระบบ	3.88	1.08	เห็นด้วยมาก	3
ผู้บริหารระดับปฏิบัติการหรือหัวหน้างานมีการกระตุ้นให้พนักงานนำ Generative AI มาใช้ในการทำงาน	3.95	1.01	เห็นด้วยมาก	1
รวม	3.91	1.01	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 6 พนักงานเอกชนในประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อด้านบรรทัดฐานส่วนบุคคล อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 1.01)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านสภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวก (FC)

ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวก (FC)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
องค์กรของฉันได้จัดให้มีระบบคอมพิวเตอร์ที่รองรับการทำงาน Generative AI	3.84	1.15	เห็นด้วยมาก	1
องค์กรของฉัน Generative AI มาใช้ในการทำงาน	3.80	1.15	เห็นด้วยมาก	3
องค์กรของฉันจัดฝึกอบรมการใช้ Generative AI ให้กับพนักงาน	3.81	1.20	เห็นด้วยมาก	2
รวม	3.81	1.08	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 7 พนักงานเอกชนในประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อด้านสภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวก อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D. = 1.08)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงาน (BIU)

ความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงาน (BIU)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
ฉันตั้งใจที่จะใช้ Generative AI สำหรับงานระดับมืออาชีพของฉันในอนาคต	3.97	1.01	เห็นด้วยมาก	1
ฉันตั้งใจที่จะใช้ Generative AI ในการทำงานให้บ่อยมากขึ้น	3.91	0.99	เห็นด้วยมาก	3
ฉันตั้งใจที่จะปรับใช้ Generative AI เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	3.94	1.02	เห็นด้วยมาก	2
รวม	3.94	0.94	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 8 พนักงานเอกชนในประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อของความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D. = 0.94)

3. ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson (Pearson Product Moment Correlation-r) ตัวแปรแต่ละตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.714-0.870 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.800 อธิบายได้ว่า ตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันระดับปกติ สามารถนำตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปรนี้ไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

ตารางที่ 9 ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis วิธี Enter

ตัวแปรอิสระ	Collinearity		β	S.E.	Beta	t	Sig.
	Tolerance	VIF					
Constant			0.410	0.088		4.658	0.000**
PEU	0.251	3.984	0.011	0.037	0.012	0.280	0.779
PU	0.226	4.432	0.200	0.044	0.203	4.533	0.000**
ATU	0.144	6.934	0.349	0.055	0.359	6.407	0.000**
OC	0.150	6.657	0.108	0.051	0.116	2.120	0.035*
SUN	0.204	4.909	0.196	0.043	0.217	4.599	0.000**
FAC	0.226	4.432	0.269	0.039	0.308	6.884	0.000**

R= 0.907^a, R²=0.822, Adjusted R² = 0.820, SEE=0.40051,
Dubrin-Watson = 1.873, F=303.282, Sig=0.000^b

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 9 พบว่า ผลการทดสอบด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ (MRA) วิธีการ Enter ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง (R=0.907) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การพยากรณ์ (R²=0.822) หรือมีค่าทำนายสมการ ได้ร้อยละ 82.20 มีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.873 อยู่ในเกณฑ์ช่วง 1.500 - 2.500 อธิบายได้ว่าไม่มีปัญหาหระหว่างความคลาดเคลื่อนกับเวลา เนื่องมาจากมีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบภาคตัดขวาง (Cross Sectional)

เนื่องจากมีค่า VIF ไม่เกิน 10.00 และมีค่า Tolerance มากกว่า 0.20 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564: 246) สรุปว่าสามารถนำตัวแปรเหล่านี้ไปใช้ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ (MRA) และใช้พยากรณ์ความสัมพันธ์ได้

จากการทดสอบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Linear Regression) อาศัยการวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (MRA) วิธีการ Enter โดยที่สมการมีตัวแปรอิสระรวม 6 ตัวแปร และพบตัวแปรอิสระจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ (PU) ทศนคติในการใช้งาน (ATU) บริบทองค์กร (OC) บรรทัดฐานส่วนบุคคล (SN) และสภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวกในการใช้งาน (FC) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$INT = 0.410 + 0.200PU + 0.349ATU + 0.108OC + 0.043SN + 0.269FC$$

ผลการพยากรณ์ว่า ทักษะคิดในการใช้งาน (ATU) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นลำดับแรก (Beta = 0.359) โดยมีความสัมพันธ์ที่อยู่ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ถ้าทักษะคิดในการใช้งาน (ATU) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทยเพิ่มขึ้น 0.349 หน่วย

ผลการพยากรณ์ว่า สภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งาน (FC) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นลำดับที่สอง (Beta = 0.308) โดยมีความสัมพันธ์ที่อยู่ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ถ้าสภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งาน (FC) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทยเพิ่มขึ้น 0.269 หน่วย

ผลการพยากรณ์ว่า บรรทัดฐานส่วนบุคคล (SN) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นลำดับที่สาม (Beta = 0.217) โดยมีความสัมพันธ์ที่อยู่ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ถ้าบรรทัดฐานส่วนบุคคล (SN) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทยเพิ่มขึ้น 0.196 หน่วย

ผลการพยากรณ์ว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ (PU) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นลำดับที่สี่ (Beta = 0.203) โดยมีความสัมพันธ์ที่อยู่ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ถ้าการรับรู้ถึงประโยชน์ (PU) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทยเพิ่มขึ้น 0.200 หน่วย

ผลการพยากรณ์ว่า บริบทองค์กร (OC) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นลำดับที่ห้า (Beta = 0.116) โดยมีความสัมพันธ์ที่อยู่ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ถ้าบริบทองค์กร (OC) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทยเพิ่มขึ้น 0.108 หน่วย

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การรับรู้ถึงประโยชน์มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย เนื่องจากพนักงานเอกชนคิดว่า Generative AI ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Wang et al. (2023 อ้างถึงใน ชฎารัฐ ขวัญนาค และศรายุทธ อินตะนัย 2566: 142-154) ที่อธิบายไว้ว่าการยอมรับเทคโนโลยีถูกกำหนดว่าเป็นสถานะจิตใจของบุคคลเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีที่เป็นการใช้งานด้วยความสมัครใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัยย์ญาติ โรจวิสิฐภัทร์ และอรพรรณ คงมาลัย (2566: 159-174) ที่พบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยี

ทักษะคิดในการใช้งานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย เนื่องจากพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้งาน Generative AI สอดคล้องกับงานวิจัยของ

Chatterjee et al. (2021 อ้างถึงใน อัจฉรวรรณ สุขเกิด, 2568: 132-144) ที่พบว่าทัศนคติส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้งาน ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ร่วมกับระบบการจัดการลูกค้า (CRM) หรือ AI - Integrated CRM

ด้านบริบทองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย เนื่องจากผู้บริหารระดับปฏิบัติการหรือหัวหน้างานมีการกระตุ้นให้พนักงานนำ Generative AI มาใช้ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Alhashmi et al. (2019 อ้างถึงใน มลทินี ตรีสอน และคณะ, 2568: 64-76) พบว่าบริบทองค์กรมีและพฤติกรรมความตั้งใจในการใช้งานในการดำเนินโครงการปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในหน่วยงานด้านสุขภาพรัฐบาลดูไบ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ (UAE)

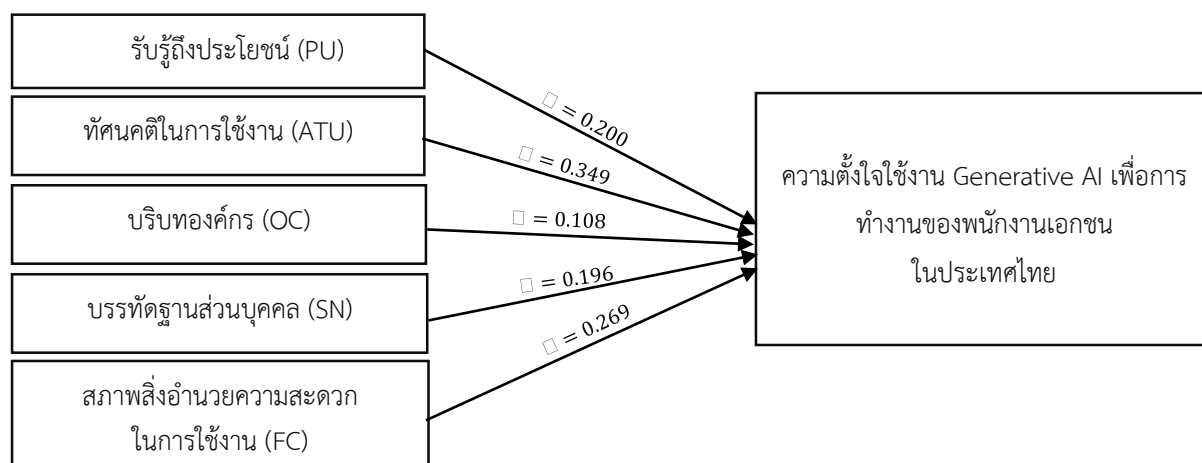
ด้านบรรทัดฐานส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย เนื่องจากการที่พนักงานมีค่านิยมที่ดีต่อการใช้งาน Generative AI เล็งเห็นถึงความสำคัญต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรวรรณ สุขเกิด (2568: 132-144) ที่พบว่าบรรทัดฐานส่วนบุคคลส่งผลเชิงบวกต่อปัจจัยความตั้งใจในการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์กลุ่มพนักงานออฟฟิศในประเทศไทย

ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวกมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย เนื่องจากการที่องค์กรได้จัดให้มีระบบคอมพิวเตอร์ที่รองรับการทำงาน Generative จัดฝึกอบรมการใช้ Generative AI ให้กับพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชณี ขอบศิลป์ และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ (2564: 48) ที่พบว่าด้านสภาพสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดและการยอมรับในการทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

การรับรู้ความง่ายไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย เนื่องจากการที่พนักงานได้เคยทดลองใช้ Generative AI แล้วรับรู้ว่าการใช้งานนั้นง่าย แต่วิธีการที่ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีระดับความยากง่ายสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kandoth & Shekhar (2022 อ้างถึงใน มลทินี ตรีสอน และคณะ, 2568: 64-76) ที่ทำการวิจัยแล้วพบเพียงการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้ประโยชน์จากการใช้งาน และทัศนคติต่อการใช้อุปกรณ์เสมือนจริง มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้งาน โดยที่ไม่พบว่าการรับรู้ความง่าย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ ทัศนคติในการใช้งาน (ATU) สภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวกในการใช้งาน (FC) บรรทัดฐานส่วนบุคคล (SN) การรับรู้ถึงประโยชน์ (PU) และบริบทองค์กร (OC) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทย ตามลำดับ ดังแสดงในภาพที่ 2 โดยทฤษฎีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (TAM) สามารถทำนายความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานของพนักงานเอกชนในประเทศไทยได้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย
ที่มา: ผู้วิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านทัศนคติในการใช้งาน องค์กรภาคเอกชนควรส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้งาน Generative AI การได้ใช้งาน Generative AI เป็นเรื่องที่ดี และส่งเสริมให้พนักงานชอบการทำงานร่วมกับ Generative AI

1.2 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งานองค์กรเอกชนควรจัดให้มีระบบคอมพิวเตอร์ที่รองรับการทำงาน Generative AI การจัดฝึกอบรมการใช้ Generative AI ให้กับพนักงาน และองค์กรนำ Generative AI มาใช้ในการทำงาน

1.3 ด้านบรรทัดฐานส่วนบุคคล องค์กรเอกชนควรใช้การส่งเสริมให้พนักงานเกิดการมีค่านิยมที่ดีต่อการใช้งาน Generative AI การใช้งาน Generative AI มีความสำคัญต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้สึกมีภาระผูกพันเมื่อทำงานร่วมกับ Generative

1.4 ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ องค์กรเอกชนควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้ และสร้างมุมมองความคิดว่าการที่คิดว่า Generative AI ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น Generative AI ช่วยพัฒนาความเป็นมืออาชีพ และคิดว่า Generative AI เป็นผู้ช่วยในการทำงานระดับมืออาชีพ

1.5 ด้านบริบทองค์กร องค์กรเอกชนควรมีนโยบายให้ผู้บริหารระดับปฏิบัติการหรือหัวหน้างานมีการกระตุ้นให้พนักงานนำ Generative AI มาใช้ในการทำงาน ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรผลักดันให้มีการนำเทคโนโลยี AI มาใช้ในการทำงาน และผู้บริหารระดับสูงในองค์กรกำหนดนโยบาย วางแผนการการนำเทคโนโลยี นำ Generative AI มาใช้ในการทำงานอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งถัดไปควรทำการศึกษาเชิงปริมาณเกี่ยวกับความตั้งใจใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงานโดยเฉพาะเจาะจงกลุ่ม เช่น กลุ่มงานบริหาร/HR/การตลาด และกลุ่มวิทยาศาสตร์/วิศวกร ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีขนาดใหญ่

2.2 การวิจัยครั้งถัดไปควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) กับกลุ่มผู้บริหารองค์กรเอกชนและพนักงานเอกชนเพื่อหาแนวทางในการนำ Generative AI มาใช้งานอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยอยู่บนพื้นฐานความมีจริยธรรม

เอกสารอ้างอิง (References)

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2564). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขันติพงศ์ ใจหล้า, ภาวิณี ทองแย้ม และฉณการ ภักดิ์พงษ์. (2568). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ของ พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก. 11(1): 326-344.
- ชฎารัฐ ขวัญนาค และศรายุทธ อินตะนัย. (2566). ผลกระทบของนวัตกรรมทางการตลาดอิเล็กทรอนิกส์ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. 13(3): 142-154.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2567). จำนวนผู้ใช้งานทำ จำแนกตามสถานภาพทำงาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://app.bot.or.th/BTWS_STAT/statistics/BOTWEBSTAT.aspx?reportID=627&language=th สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2568
- พิมลพรรณ คำรินทร์. (2568). การตรวจสอบภายในยุคดิจิทัล : บทบาท เทคโนโลยี และแนวปฏิบัติ. วารสาร บัญชีปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. 10(1): 1-14.
- มลทินี ตรีสอน, ไชยดา พาหุพัฒนกร และปาริฉัตร แดงเนื้อเหลือง. (2568). ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการนำไปใช้ใน การจัดการคลังสินค้าของพนักงานใน จังหวัดปทุมธานี. Journal of Social Science for Local Development Rajabhat Mahasarakham University. 9(2): 64-76.
- รัชนี ขอบศิลป์ และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์. (2564). การรับรู้ความง่าย การรับรู้ประโยชน์ ทศนคติและการยอมรับในการทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งใน เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี. วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. 10(1): 36-50.
- วนิดา ตะนุรักษ์. (2560). อิทธิพลของทัศนคติต่อการใช้งานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อพฤติกรรมความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีของพนักงานอุตสาหกรรมการค้าส่งและค้าปลีกไทย. Journal of the Association of Researchers. 22(1): 41-53.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุข. (2559). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- อัจฉรวรรณ สุขเกิด. (2568). การยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์. 27(1): 132-144.

- อัยยัญดา โรจวิสิฐภัทร์ และอรพรรณ คงมาลัย. (2566). การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับกระบวนการทำงานหุ่นยนต์อัตโนมัติ (Robotic Process Automation: RPA) ในงานบัญชีและการเงิน. **วารสารการบัญชีและการจัดการ**. 19(3): 159-174.
- Ali. K., & Freimann. K. (2021). **Applying the Technology Acceptance Model to AI decisions in the Swedish Telecom Industry**. Karlskrona, Sweden.
- Alhashmi. S., Alshurideh. M. T., Krudi. B. A., & Salloum. S. A. (2019). A Systematic Review of the Factors Affecting the Artificial Intelligence Implementation in the Health Care Sector. **Advances in Intelligent Systems and Computing**. 2020(1): 37-49. DOI:10.1007/978-3-030-44289-7_4
- Chatterjee, S. , Rana, N, Tamilmani, K & Sharma, A. (2021). The effect of AI-based CRM on organization performance and competitive advantage: An empirical analysis in the B2B context. **Industrial Marketing Management**. 97(2): 205-219. DOI:10.1016/j.indmarman.2021.07.013
- Davis. F. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use and user acceptance of information technology. **MIS Quarterly**. 13(1): 319-340. DOI: <https://doi.org/10.2307/249008>
- Jain. R., Grag. N., & Khera. S. N. (2022). Effective human–AI work design for collaborative decision-making. **Kybernetes**. 2022(1): 1-20. DOI:10.1108/K-04-2022-0548
- Kandoth.S., & Shekhar. S. K. (2022). Social influence and intention to use AI: the role of personal innovativeness and perceived trust using the parallel mediation model. **Forum Scientiae Oeconomia**. 10(3): 1-20.
- Phoonsawat, G., Wanpeng, R., Homsai, S., & Pongsophon, P. (2022). Artificial intelligence and science teaching. **Journal of Industrial Education**. 21(1): 1-8.
- Singh. G, Bhardwaj. G, Singh. S. K & Kuma. A. (2020). Technology Acceptance Model to Assess Employee's Perception and Intention of Integration of Artificial Intelligence and Human Resource Management in IT Industry. **International Journal of Advanced Science and Technology**. 29(3)1: 1485-11490.
- Tornatzky, L.G. and Fleischer, M. (1990). **The Processes of Technological Innovation**. Lexington Books, Lexington.
- Wang. C., Ahmad. S. F., Ayassah. A.Y.A. B., Awwad. E. M., Ishad. M., Al-Razgan. M., Khan. Y., & Han. H. (2023). An empirical evaluation of technology acceptance model for Artificial Intelligence in E-commerce. **Heliyon**. 9(1): 1-20. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18349>