



การศึกษาการยอมรับการใช้ Generative AI ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน A Study of Generative AI Adoption and Usage in Work Operations Among Personnel of the Department of Labour Protection and Welfare

ประกายแก้ว ทับสุวรรณ^{1*}, และกิริติ คชนทาวา^{2*}

^{1,2}สาขานิเทศศาสตร์ คณะสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Prakaikaew Tubsuwan^{1*}, and Kirati Kachentawa^{2*}

^{1,2}Faculty of Mass Communication, Ramkhamhaeng University

*Corresponding author: 6712340008@rumail.ru.ac.th

Received: April 21, 2025 / Revised: May 12, 2026 / Accepted: May 20, 2026

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความรู้ แรงจูงใจ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะ และ การยอมรับการใช้งาน Generative AI (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระดับความรู้ กับทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน Generative AI (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์แรงจูงใจกับทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน Generative AI (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์สมรรถนะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลกับทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน Generative AI และ (5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ทัศนคติกับการยอมรับการใช้งาน Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 200 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ Generative AI อยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการใช้ Generative AI อยู่ในระดับมาก สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ทักษะต่อการใช้ Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานอยู่ในระดับมาก และการยอมรับการใช้งาน Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) ระดับความรู้มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการ ใช้ Generative AI (2) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อ การใช้ Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน (3) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการ ใช้ Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และ (4) ทักษะของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความ สัมพันธ์กับการยอมรับการใช้งาน Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ทักษะ, การยอมรับการใช้งาน Generative AI, การปฏิบัติงาน



Abstract

The objectives of this research are (1) investigate the levels of knowledge, motivation, digital technology competency, attitudes, and acceptance toward the use of Generative Artificial Intelligence (Generative AI) (2) examine the relationship between knowledge and attitudes toward the use of Generative AI (3) investigate the relationship between motivation and attitudes toward the use of Generative AI (4) examine the relationship between digital technology competency and attitudes toward the use of Generative AI and (5) investigate the relationship between attitudes and the acceptance of Generative AI usage in the work performance of personnel under the Department of Labour Protection and Welfare. The sample consisted of 200 personnel from the Department of Labour Protection and Welfare, selected through multistage sampling. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The findings revealed that the levels of knowledge, motivation, digital technology competency, attitudes toward the use of Generative AI, and acceptance of Generative AI usage were all at a high level. Furthermore, knowledge, motivation, and digital technology competency were significantly correlated with attitudes toward the use of Generative AI. In addition, attitudes were significantly correlated with the acceptance of Generative AI usage in work performance at the .05 level of statistical significance.

Keywords: Attitude, Acceptance of Generative AI Usage, Work Performance

1. บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน และการทำงานของมนุษย์อย่างกว้างขวาง และได้รับการพัฒนาอย่างรวดเร็วจนกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานทั้งในภาคเอกชน ภาคการศึกษา และภาครัฐ การนำ AI มาปรับใช้ในกระบวนการทำงานสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพได้ถึงร้อยละ 40-60 ซึ่งช่วยสร้างโอกาสการเจริญเติบโตให้แก่องค์กรและธุรกิจ เพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และความปลอดภัย รวมทั้งช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน และตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (อุษคม เจียรจินดา, 2563) กระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานหลักด้านการบริหารจัดการกำลังแรงงานของประเทศ มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจดิจิทัลและสังคมฐานความรู้ การบูรณาการเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เข้ากับภารกิจของกระทรวงแรงงานจึงเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ลดขั้นตอน

การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในภาครัฐมีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน การลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างความโปร่งใส และการยกระดับการให้บริการประชาชนให้มีความรวดเร็ว แม่นยำ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของแรงงานและสถานประกอบการได้อย่างทันท่วงที แผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พ.ศ. 2565-2570 ได้กำหนดยุทธศาสตร์สำคัญในการส่งเสริมการประยุกต์ใช้ AI ในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชนอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 5 มุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสนับสนุน และการประยุกต์ใช้ AI ในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ดังกล่าว หน่วยงานภาครัฐทุกแห่ง รวมถึงกระทรวงแรงงาน จึงจำเป็นต้องพัฒนาและนำ AI มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการสื่อสารภาครัฐ การให้บริการประชาชน การจัดการฐานข้อมูล และการวิเคราะห์แนวโน้มเชิงนโยบายในอนาคตอย่างเป็นระบบ (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2565) กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักของภาครัฐที่มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานของประเทศ ทั้งด้านการพัฒนากำลังแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน เพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (กระทรวงแรงงาน, 2566)

การนำ Generative AI มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรม จึงมิได้มีเป้าหมายเพื่อทดแทนแรงงานมนุษย์ แต่เพื่อเสริมพลังให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การใช้ Generative AI ในการปฏิบัติงานภายในกรมนี้ได้ก่อให้เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์และความกังวลของบุคลากรในหลายมิติ โดยบุคลากรบางส่วนมีความวิตกว่าปัญญาประดิษฐ์อาจเข้ามาทดแทนบทบาทและตำแหน่งงานในอนาคต การนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประสิทธิผลจึงมีได้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับการยอมรับของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใช้งานโดยตรง (Rogers, 2003) การยอมรับเทคโนโลยี คือ การตัดสินใจของบุคคลที่จะนำเทคโนโลยีไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยเป็นกระบวนการที่เริ่มตั้งแต่การรับรู้ การถูกชักจูง การตัดสินใจ การนำไปใช้ และการยืนยันการปฏิบัติ ซึ่งความรวดเร็วของกระบวนการขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคคลและลักษณะของเทคโนโลยี (นวรรตน์ ช่วยบุญชู, อรจันทร์ ศิริโชติ, และเจษฎา นกน้อย, 2562)

ดังนั้น การศึกษาการยอมรับการใช้ Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อกำหนดแนวทางเชิงนโยบายการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการออกแบบการประยุกต์ใช้ AI ในการทำงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน และสนับสนุนการทำงานของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ แรงจูงใจ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลต่อทัศนคติ และการยอมรับการใช้งาน Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับ Generative AI กับทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการใช้ Generative AI กับทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลกับทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน Generative AI กับการยอมรับการใช้งาน Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2. ทบทวนวรรณกรรม

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เป็นเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นเพื่อจำลองความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และการเรียนรู้ของมนุษย์ โดยมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการทำงาน การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนในหลากหลายบริบท (ชญาดา สื่อสุวรรณวิสิฐ, 2567)

Generative Artificial Intelligent หรือ Generative AI คือ ปัญญาประดิษฐ์รูปแบบหนึ่งที่แตกแขนงมาจาก เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์แบบดั้งเดิม เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์แบบดั้งเดิมเป็นเทคโนโลยีที่ใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อ แก้ไขปัญหาเฉพาะ คาดการณ์ หรือดำเนินการโดยมีกฎเกณฑ์และรูปแบบที่ชัดเจน มีจุดมุ่งหมายเพื่อจำลองความฉลาด การเรียนรู้ และการตัดสินใจของมนุษย์เพื่อช่วยมนุษย์ทำงานให้สำเร็จโดยยังอาศัยข้อมูลจากมนุษย์ หรือกล่าวได้ว่าเป็นเทคโนโลยีระดับ กว้างที่ถูกพัฒนาขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลในการนำไปแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจ (Bommasani, R., Hudson, D. & A., Adeli, 2021) ในขณะที่ Generative AI ออกแบบมาเพื่อสร้างข้อมูลใหม่จากฐานข้อมูลที่มีอยู่ ซึ่งมักเป็นชุดข้อมูล ขนาดใหญ่ และเป็นการเลียนแบบความคิดสร้างสรรค์เสมือนมนุษย์ โดยมุ่งเน้นที่การสร้างข้อความ ได้ดั่ง รูปภาพ เพลงและอื่นๆ ตามคำสั่งที่มนุษย์ป้อนเข้าไป โดยความสามารถของ Generative AI มาจากการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีการเรียนรู้เชิงลึก และสามารถนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาสร้างผลลัพธ์ใหม่ ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้นได้อย่างไม่สิ้นสุด

Generative AI มีโครงสร้างการทำงานคล้ายกับนักลอกเลียนผ่านการเรียนรู้จากชุดข้อมูลขนาดใหญ่และใช้ ความรู้ที่สร้างขึ้นใหม่ โดยใช้เทคนิค Machine Learning (ML) อันเป็นสาขาย่อยของปัญญาประดิษฐ์และเป็นแอปพลิเคชัน ที่ช่วยให้ระบบสามารถเรียนรู้ และปรับปรุงตนเองจากประสบการณ์โดยอัตโนมัติ โดยไม่จำเป็นต้องมีการเขียนโปรแกรม ขึ้นโดยเฉพาะ (Bommasani et al., 2021) ทำให้ Machine Learning เป็นองค์ประกอบสำคัญของ Generative AI รวมทั้ง โมเดล Large Language Models (LLM) หรือโมเดลภาษาขนาดใหญ่ ที่มีความโดดเด่นในด้านความสามารถในการประมวลผล ภาษาธรรมชาติ เนื่องจากจะช่วยฝึกโมเดลเพื่อวิเคราะห์ชุดข้อมูลและจดจำรูปแบบต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ยังมี Machine Learning ที่สำคัญประเภทหนึ่งในการฝึกโมเดล Generative AI นั่นคือ Deep Learning ซึ่งเกี่ยวข้องกับการแบ่งชั้นโครงข่ายประสาท เทียมเพื่อทำความเข้าใจข้อมูลที่ซับซ้อนในด้านการทำงาน Generative AI มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ กล่าวคือการ ป้อนข้อมูล Generative AI ได้รับการป้อนข้อมูลจากผู้ใช้งานอย่างต่อเนื่องโดยเป็นข้อมูลจำนวนมาก ข้อมูลเหล่านี้จะถูก นำไปใช้เป็นวัตถุดิบ การจดจำรูปแบบ Generative AI มีอัลกอริทึมที่ถูกออกแบบมาเพื่อเรียนรู้ในเชิงลึก และทำให้สามารถ วิเคราะห์ข้อมูลผ่านการอบรม กฎเกณฑ์ โครงสร้าง และความน่าจะเป็นทางสถิติที่จะนำไปสู่การจัดระเบียบเนื้อหา โดยระบบ จะทำความเข้าใจรูปแบบและความสัมพันธ์พื้นฐานของเนื้อหา ก่อนประมวลผลเป็นผลงานต่าง ๆ โดยเป็นการทำงานผ่าน

การอ้างอิงจากภาพหรือวิดีโอต้นฉบับ การสร้างเนื้อหา Generative AI ทำงานโดยใช้โมเดล Machine Learning เพื่อเรียนรู้รูปแบบและความสัมพันธ์ในชุดข้อมูลของเนื้อหาที่มนุษย์สร้างขึ้น จากนั้นจะใช้รูปแบบที่เรียนรู้ในการสร้างเนื้อหาใหม่ เนื่องจากการได้รับการฝึกฝนจากข้อมูลข้อความจำนวนมาก ทำให้ทราบโครงสร้างประโยค สลีลา การไหลลื่นทางความคิด และวิธีการใช้ภาษาในบริบทต่างๆ จนสามารถสร้างประโยคที่ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ และสามารถปรับแต่งเนื้อหาได้ และการปรับแต่งและการทำซ้ำ Generative AI ถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การสร้างเนื้อหาสามารถเรียนรู้ได้อย่างไม่สิ้นสุด นำไปสู่ความสามารถในการปรับแต่งความเข้าใจและปรับปรุงคุณภาพและความสมจริงของงานสร้างสรรค์ได้อย่างต่อเนื่อง

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับระดับความรู้

ความรู้เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคลโดยหมายถึงข้อมูล ข้อเท็จจริง และประสบการณ์ที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิทยา ด้านธำรงกุล, 2565) ความรู้เป็นผลลัพธ์ของการผสมผสานระหว่างข้อมูล ความเข้าใจ และการตีความของบุคคล ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน (กิตติพงษ์ พงศ์ศิริ, 2565) ทฤษฎีการทางปัญญาที่เกิดจากการสังสมประสบการณ์ ทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ ซึ่งช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถในการทำงาน และมีลักษณะเป็นพลวัตที่สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบทและประสบการณ์ของบุคคล ในด้านประเภทของความรู้ สามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ ความรู้ที่ชัดแจ้ง และความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลโดยความรู้ที่ชัดแจ้งเป็นความรู้ที่สามารถจัดเก็บ ถ่ายทอด และเผยแพร่ได้อย่างเป็นระบบผ่านสื่อต่าง ๆ ขณะที่ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลเป็นความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะบุคคล ซึ่งมีลักษณะยากต่อการถ่ายทอดโดยตรง (รัตน อินทร์แก้ว, 2566) ความรู้ทั้งสองประเภทมีบทบาทสำคัญร่วมกัน โดยความรู้ที่ชัดแจ้งช่วยให้เกิดการถ่ายทอดและการนำไปใช้ซ้ำได้ง่าย ส่วนความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลมีความยืดหยุ่นและเป็นแหล่งสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่มีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล โดยเกี่ยวข้องกับพลังภายในและภายนอกที่กระตุ้นให้เกิดการกระทำเพื่อบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็นแรงจูงใจภายใน ซึ่งเกิดจากความพึงพอใจในกิจกรรม และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเกิดจากรางวัลหรือแรงกดดันจากภายนอก แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่กำหนดความเข้มข้น ทิศทาง และความคงทนของความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจเป็นผลจากความต้องการภายในที่เชื่อมโยงกับพฤติกรรมการทำงาน และมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร (Schermerhorn, 2011) ในด้านทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) อธิบายว่าพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากความต้องการที่มีลำดับขั้น ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการเติมเต็มศักยภาพตนเอง โดยเมื่อความต้องการระดับล่างได้รับการตอบสนอง บุคคลจะมุ่งสู่ความต้องการระดับที่สูงขึ้น ในบริบทสมัยใหม่ที่ความต้องการของบุคคลไม่ได้เรียงลำดับอย่างตายตัว Herzberg (1959) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานออกเป็นปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจ เช่น ความสำเร็จและความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งช่วยลดความไม่พึงพอใจ เช่น เงินเดือนและสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าการลดความไม่พึงพอใจไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้โดยตรง แต่ต้องอาศัยปัจจัยจูงใจร่วมด้วย และ Vroom (1964) ได้เสนอทฤษฎีความคาดหวังแรงจูงใจเกิดจากการประเมินความคุ้มค่าของความพยายาม โดยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความคาดหวัง ความเชื่อมโยงของผลลัพธ์ และคุณค่าของรางวัล บุคคลจะมีแรงจูงใจสูงเมื่อเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการและรางวัลนั้นมีคุณค่าแรงจูงใจเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคคลกับพฤติกรรมปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลจากทั้งปัจจัยภายในและภายนอก รวมถึงกระบวนการประเมินเชิงเหตุผลของบุคคลมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จขององค์กร



2.4 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นแนวคิดสำคัญที่ใช้ในการอธิบายศักยภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยหมายถึงความสามารถเชิงบูรณาการที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและบรรลุเป้าหมายขององค์กร (สุพัตรา ศรีวัฒน์, 2565) สมรรถนะเป็นการผสมผสานขององค์ประกอบทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปัจจัยด้านจิตวิทยา เช่น ทักษะคิดและแรงจูงใจ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในการทำงาน องค์ประกอบของสมรรถนะ McClelland (1973) อธิบายว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะภายในที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงลึก เช่น แรงจูงใจ บุคลิกภาพ และภาพลักษณ์ตนเอง เป็นปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคล สำหรับการจำแนกประเภทของสมรรถนะ สามารถแบ่งออกได้หลายมิติ ได้แก่ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นความสามารถพื้นฐานของบุคลากรในองค์กร สมรรถนะตามสายงาน ซึ่งเป็นความรู้และทักษะเฉพาะด้าน สมรรถนะด้านการบริหาร เกี่ยวข้องกับการวางแผนและการตัดสินใจ สมรรถนะเชิงเทคนิคเป็นทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงาน สมรรถนะเชิงพฤติกรรม เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสมรรถนะเชิงแนวคิดเกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังรวมถึงสมรรถนะตามระดับความลึก และสมรรถนะดิจิทัลมีความสำคัญในยุคการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

ทัศนคติเป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่สะท้อนถึงความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจและการแสดงออกของพฤติกรรม กนกพร สุขสมบุญ (2565) ทัศนคติเป็นแนวโน้มทางความคิดและความรู้สึกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงบวกหรือเชิงลบ ทัศนคติเป็นความพร้อมทางจิตใจที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ และมีอิทธิพลต่อการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ทัศนคติเป็นโครงสร้างทางจิตวิทยาที่ประกอบด้วยความเชื่อและความรู้สึก ซึ่งกำหนดทิศทางของพฤติกรรม และทัศนคติเป็นการประเมินค่าเชิงบวกหรือเชิงลบที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับหรือปฏิเสธสิ่งใหม่ ๆ ด้านองค์ประกอบของทัศนคติ นักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม โดยองค์ประกอบทั้งสามมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ การรับรู้หรือความเชื่อจะส่งผลต่อความรู้สึก และนำไปสู่แนวโน้มการแสดงพฤติกรรม (แพรวดา สนองฝัน, 2567) ทัศนคติ สามารถพิจารณาได้หลายมิติ ได้แก่ (1) มิติของทิศทาง แบ่งเป็นทัศนคติเชิงบวกและเชิงลบส่งผลต่อการยอมรับหรือปฏิเสธสิ่งต่าง ๆ (2) มิติของระดับความเข้มแข็ง ระดับอ่อน ปานกลาง และเข้มแข็ง ระดับอิทธิพลต่อพฤติกรรม และ (3) มิติของแหล่งกำเนิด ทัศนคติที่เกิดจากประสบการณ์ตรงและการเรียนรู้ทางอ้อม มีความแตกต่างกันในด้านความมั่นคงและอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทัศนคติเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการบูรณาการระหว่างความคิด ความรู้สึก และประสบการณ์ และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบททางสังคมและการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญต่อการยอมรับเทคโนโลยีและการตัดสินใจของบุคคลในบริบทต่าง ๆ

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี

ทฤษฎีการยอมรับและใช้เทคโนโลยี ซึ่งได้รับการพัฒนาขึ้นโดย Venkatesh (2003) โดยการบูรณาการทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการศึกษาวิจัยการยอมรับเทคโนโลยี (Manutworakit & Choocharukul, 2022) การยอมรับและการใช้งานเทคโนโลยีของบุคคลได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ ความคาดหวังด้านความพยายาม อิทธิพลทางสังคม และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้งาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมและการตัดสินใจใช้งานเทคโนโลยีของบุคคล การยอมรับเทคโนโลยีไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับบริบทขององค์กร ประสบการณ์ของผู้ใช้งาน และการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เข้ามามีบทบาทต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การลดขั้นตอนการดำเนินงาน และการสนับสนุนการตัดสินใจของบุคลากร ส่งผลให้แนวคิด

ดังกล่าวได้รับการนำมาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมการยอมรับเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะการยอมรับการใช้งานในองค์กรภาครัฐและภาคธุรกิจในปัจจุบัน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้มุ่งวิเคราะห์ตัวแปรหลัก 5 ด้าน ได้แก่ ระดับความรู้ แรงจูงใจ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะคิด และระดับการยอมรับการใช้งาน Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 2,014 คน (กองการเจ้าหน้าที่, 2569)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 200 คน โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนโดยเริ่มจากการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อคัดเลือกบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีการใช้ Generative AI ในการปฏิบัติงาน จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่ายในการคัดเลือกหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมฯ จำนวน 4 หน่วยงาน จากทั้งหมด 12 สำนัก/กอง ด้วยวิธีการจับฉลาก เพื่อให้เกิดความเป็นกลางและลดอคติในการคัดเลือกหน่วยงาน และใช้การกำหนดโควตาเพื่อกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานละ 50 คน รวมทั้งสิ้น 200 คน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้ข้อมูลมีความสมดุลและเหมาะสมต่อการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความถี่ในการใช้งาน Generative AI

ตอนที่ 3 ปัจจัยของผู้รับสาร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ Generative AI

ตอนที่ 4 แรงจูงใจในการใช้ Generative AI

ตอนที่ 5 สมรรถนะด้านเทคโนโลยี

ตอนที่ 6 ทักษะคิดต่อการใช้ Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตอนที่ 7 การยอมรับการใช้งาน Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การออกแบบและการทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการออกแบบเครื่องมือที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อคำถามที่วัดตัวแปรหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งจัดทำเป็นรายชื่อภายใต้ประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงทั้งเนื้อหา ความถูกต้องของสำนวนภาษา และความชัดเจนของคำถามให้เหมาะสมและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. เสนอผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 3 ท่าน เพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) ผลการประเมินคุณภาพด้วยดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) ได้แต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดีมาก (≥ 0.50) แสดงว่าแบบประเมินมีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ทดลองได้



5. การทดสอบเครื่องมือเบื้องต้น (Try-Out) นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างทดลอง จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างหลักของการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก ของแต่ละข้อคำถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.957 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับสูง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าวิจัยทำการประมวลผลข้อมูล โดยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ สามารถจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา เพื่อเป็นการอธิบายให้ทราบถึงลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยเป็นค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ทดสอบสมมติฐาน เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สถิติค่าความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

4. ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุประมาณ 35-44 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งข้าราชการ ปฏิบัติงานหน่วยงานส่วนกลาง และประสบการณ์ปฏิบัติงาน 1-3 ปี และความถี่ในการใช้งาน Generative AI 1-3 วันต่อสัปดาห์ ใช้งานทุกวัน 1-3 ครั้งต่อเดือน

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้ ความเข้าใจ แรงจูงใจ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะคิด และการยอมรับการใช้งาน Generative AI ของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตัวแปร	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ Generative AI	3.81	0.534	มาก
2. แรงจูงใจการใช้ Generative AI	4.09	0.618	มาก
3. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้ Generative AI	3.91	0.574	มาก
4. ทักษะคิดต่อการใช้ Generative AI	4.14	0.612	มาก
5. การยอมรับการใช้งาน Generative AI	4.12	0.586	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ Generative AI ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ Generative AI ($\bar{X} = 3.81, SD = 0.534$) แรงจูงใจในการใช้ Generative AI ($\bar{X} = 4.09, SD = 0.618$) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการใช้ Generative AI ($\bar{X} = 3.91, SD = 0.574$) ทักษะคิดต่อการใช้ Generative AI มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.14, SD = 0.612$) และการยอมรับการใช้งาน Generative AI ($\bar{X} = 4.12, SD = 0.586$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ระดับความรู้เกี่ยวกับ Generative AI ของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับทัศนคติที่มีต่อการใช้ Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.502 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. แรงจูงใจในการใช้ Generative AI ของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับทัศนคติที่มีต่อการใช้ Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.714 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับทัศนคติที่มีต่อการใช้ Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.548 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ทัศนคติที่มีต่อการใช้ Generative AI ของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากกับการยอมรับการใช้งาน Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.819 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สามารถสรุปได้ดังนี้

ตาราง 2

สรุปผลการทดสอบผลสมมติฐาน

รายละเอียดสมมติฐาน	<i>r</i>	ระดับความสัมพันธ์	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ระดับความรู้เกี่ยวกับ Generative AI มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการใช้ Generative AI ในการปฏิบัติงาน	0.502**	ปานกลาง	ยอมรับ
แรงจูงใจในการใช้ Generative AI มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการใช้ Generative AI ในการปฏิบัติงาน	0.714**	สูง	ยอมรับ
สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการใช้ Generative AI ในการปฏิบัติงาน	0.548**	ปานกลาง	ยอมรับ
ทัศนคติต่อการใช้ Generative AI มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการใช้งาน Generative AI ในการปฏิบัติงาน	0.819**	สูงมาก	ยอมรับ

5. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาการยอมรับการใช้งาน Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีประเด็นที่นำมาอภิปราย โดยยึดตามสมมติฐาน ดังนี้

ทัศนคติที่มีต่อการใช้ Generative AI ของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับการยอมรับการใช้งาน Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ($r = 0.819$) ทัศนคติเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรภาครัฐ กล่าวคือ หากบุคลากรมีการรับรู้เชิงบวกต่อ Generative AI ว่าสามารถช่วยลดภาระงาน เพิ่มความรวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้เกิดความเต็มใจในการยอมรับและนำเทคโนโลยีมาใช้มากขึ้น การยอมรับเทคโนโลยีไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้หรือสมรรถนะด้านดิจิทัลเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับการรับรู้คุณค่าและประโยชน์ของเทคโนโลยีต่อการทำงานจริงในบริบทของหน่วยงานราชการด้วย บุคลากรส่วนใหญ่จะมีทัศนคติเชิงบวก



ต่อ Generative AI แต่ยังคงมีความกังวลว่า AI จะเข้ามาทดแทนการทำงานของมนุษย์ในบางภารกิจ โดยเฉพาะงานด้านเอกสาร งานวิเคราะห์ข้อมูล หรือการให้บริการข้อมูลเบื้องต้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงานและบทบาทของบุคลากรในอนาคต ดังนั้น หน่วยงานจึงควรสร้างความเข้าใจว่า AI เป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงานมากกว่าการทดแทนบุคลากร ควบคู่กับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและการส่งเสริมการใช้ AI อย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มการยอมรับและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริอมร กาวีระ และภัทรนันท์ ภัฏจันวีภาพร (2568) ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และทรัพยากรองค์กรต่อสมรรถนะการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการร้านค้ากาแฟในจังหวัดตาก” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้เทคโนโลยี AI ในการดำเนินกลยุทธ์การตลาด ดิจิทัลอันดับแรก คือ ทักษะคิดในการใช้เทคโนโลยี และการรับรู้ประโยชน์ของเทคโนโลยี ความต้องการของลูกค้าและการแข่งขัน ทรัพยากรและต้นทุน ความรู้และทักษะ และการสนับสนุนจากองค์กร และผลลัพธ์จากการใช้เทคโนโลยี AI คือ ช่วยเพิ่มยอดขายของร้าน ช่วยเพิ่มภาพลักษณ์และการจดจำแบรนด์ และช่วยเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า และสอดคล้องกับ กนกพร สุขสมบุรณ์ (2565) ศึกษาพบว่า แนวโน้มทางความคิดและความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อแสดงพฤติกรรมในลักษณะเชิงบวกหรือเชิงลบ โดยทัศนคติเป็นผลมาจากประสบการณ์ การเรียนรู้ และการรับรู้ของบุคคล และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบททางสังคมและสิ่งแวดล้อม ประภาพร โสภารักษ์ (2565) ศึกษาพบว่า ทัศนคติเป็นความพร้อมทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีแนวโน้มตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ในลักษณะเฉพาะ โดยทัศนคติเกิดจากการสะสมประสบการณ์และการเรียนรู้ และมีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมและการปรับตัวของบุคคลในสังคม และแพรวดา สอนองฝัน (2567) ทัศนคติเป็นการประเมินค่าของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในเชิงบวกหรือเชิงลบ สะท้อนผ่านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม ศึกษาพบว่าโดยเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับหรือปฏิเสธสิ่งใหม่ ๆ และมีบทบาทต่อการตัดสินใจของบุคคล

แรงจูงใจในการใช้ Generative AI ของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับทัศนคติที่มีต่อการใช้ Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ($r = 0.714$) ซึ่งสูงกว่าความสัมพันธ์ของความรู้และสมรรถนะด้านดิจิทัล สะท้อนให้เห็นว่า ในบริบทของหน่วยงานภาครัฐแรงจูงใจอาจเป็นปัจจัยสำคัญต่อการก่อรูปทัศนคติของบุคลากรมากกว่าความรู้หรือทักษะเพียงอย่างเดียว เนื่องมาจากบุคลากรให้ความสำคัญกับประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้ Generative AI โดยตรง เช่น การลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน การเพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และการช่วยสนับสนุนการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้บุคลากรที่รับรู้ถึงคุณค่าของเทคโนโลยีเกิดแรงจูงใจและพัฒนาทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้งานมากขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวยังสะท้อนว่า แม้บุคลากรจะมีความรู้หรือสมรรถนะด้านดิจิทัลในระดับดี หากขาดแรงจูงใจหรือยังมีความกังวลว่า AI อาจเข้ามาทดแทนการทำงานของมนุษย์ ก็อาจไม่ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในบริบทของหน่วยงานราชการที่บุคลากรอาจให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงานและบทบาทหน้าที่ของตนเองในอนาคต ดังนั้น การส่งเสริมการใช้ Generative AI ในองค์กรจึงไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัล แต่ควรสร้างแรงจูงใจผ่านการสื่อสารถึงประโยชน์ของ AI สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทยาภรณ์ พุ่มพวง และคณะ (2568) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งานของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีทัศนคติและการรับรู้เชิงบวกต่อเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์โดยเครื่องมือ AI ที่นักศึกษาใช้มากที่สุดคือ ChatGPT Canva และ Google Gemini การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พบว่าตัวแปรทุกคู่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 การรับรู้ความง่ายต่อการใช้งาน การรับรู้ประโยชน์ และทัศนคติต่อการใช้งานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ทัศนคติในเชิงบวกเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ผลักดันให้นักศึกษามีความตั้งใจใช้งานเทคโนโลยี AI สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน และนโยบายส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในสถาบันอุดมศึกษา สอดคล้องกับทฤษฎี Maslow (1943) พฤติกรรมของมนุษย์ถูกขับเคลื่อนโดยความต้องการมีลักษณะเป็นลำดับขั้นโดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานไปสู่ความต้องการระดับสูงสุด ได้แก่

(1) ความต้องการทางกายภาพ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย (2) ความต้องการความปลอดภัย เช่น ความมั่นคงในชีวิตและงาน (3) ความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (4) ความต้องการการยอมรับนับถือ และ (5) ความต้องการเติมเต็มศักยภาพตนเองเป็นระดับสูงสุดของการพัฒนามนุษย์ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจของบุคคลไม่ได้เกิดขึ้นแบบสุ่ม มีลำดับขั้นและพัฒนาไปตามระดับความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว โดยเมื่อความต้องการในระดับล่างได้รับการตอบสนองเพียงพอ และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุน เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมการทำงาน และนโยบายองค์กร เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้โดยตรง ทฤษฎีนี้มีความสำคัญในการแยกแยะว่าการลดความไม่พึงพอใจไม่เท่ากับการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นแนวคิดที่แตกต่างจากทฤษฎีแบบดั้งเดิม นอกจากนี้ ทฤษฎีของ Herzberg ยังสะท้อนให้เห็นว่าการออกแบบงานที่มีความท้าทายและความหมายจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับทัศนคติที่มีต่อการใช้ Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ($r = 0.548$) สมรรถนะด้านดิจิทัลจะเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี แต่เพียงการมีทักษะหรือความสามารถด้านดิจิทัลอาจไม่เพียงพอที่จะทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อ Generative AI ได้ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรภาครัฐบางส่วนยังมีความกังวลเกี่ยวกับความซับซ้อนของเทคโนโลยี ความถูกต้องของข้อมูล หรือผลกระทบของ AI ต่อบทบาทการทำงานในอนาคต จึงทำให้สมรรถนะด้านดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในระดับปานกลางเท่านั้นการยอมรับเทคโนโลยีในบริบทของหน่วยงานราชการไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะด้านดิจิทัลเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับการรับรู้ประโยชน์ ความเชื่อมั่นในการใช้งาน และความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรด้วย ดังนั้น หน่วยงานจึงควรพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลควบคู่กับการสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นในการใช้ AI เพื่อให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมและเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ัญญพัทธ์ ศักดิ์บุญญารัตน์ (2568) ศึกษาเรื่อง ผลการพัฒนาสมรรถนะการสร้างสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลโดยใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ (AI) ของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูผู้สอนที่ได้รับการฝึกอบรมด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบมีสมรรถนะการสร้างสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลโดยใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ (AI) ภาพรวมอยู่ในระดับดี และ (2) ครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลโดยใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ (AI) ได้แก่ ควรตั้งกลุ่มชุมชนครุรักษ์ปฏิบัติเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้ AI เป็นเครื่องมือสร้างสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลให้ครอบคลุมกระบวนการคิดเชิงออกแบบ รวมทั้งควรรวบรวมตัวอย่างการใช้งานและวิธีการแก้ไขปัญหาการใช้งานเว็บแอปพลิเคชันต่างๆ เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคระหว่างการสร้างสื่อการเรียนรู้ดิจิทัล ข้อค้นพบสำคัญ คือ เมื่อมีแนวทางและเครื่องมือที่เหมาะสม ครูผู้สอนสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และใช้ AI สร้างสื่อการเรียนรู้หรือนวัตกรรมทางการศึกษาได้จริงตามบริบทสถานศึกษา ถือเป็นมุมมองใหม่ที่ช่วยขยายขอบเขตของการพัฒนาครูในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับ สุพัตรา ศรีวิวัฒน์ (2565) ศึกษาพบว่า ความสามารถเชิงบูรณาการของบุคคลที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามบริบทขององค์กร และก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อนุสรณ์ อินทวงศ์ (2565) ศึกษาพบว่า การแสดงออกของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เช่นความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงทัศนคติ วิสัยทัศน์ แรงจูงใจ ฯลฯ ที่ใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้เกิดผลงานที่สร้างสรรค์ความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกอบรมและการฝึกฝน โดยใช้เวลาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพในองค์กร อันจะนำไปสู่องค์กรคุณภาพในอนาคต และสมรรถนะเป็นการผสมผสานของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่บุคคลสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการประยุกต์ใช้ในบริบทที่หลากหลาย



ระดับความรู้เกี่ยวกับ Generative AI ของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับทัศนคติที่มีต่อการใช้ Generative AI ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ($r = 0.502$) ความรู้เป็นพื้นฐานสำคัญของการทำความเข้าใจและการรับรู้ประโยชน์ของเทคโนโลยี แต่การมีความรู้เพียงอย่างเดียวอาจยังไม่เพียงพอที่จะก่อให้เกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้ Generative AI ได้ในระดับสูง บุคลากรภาครัฐบางส่วนยังมีความกังวลเกี่ยวกับความถูกต้องของข้อมูล ความน่าเชื่อถือของ AI รวมถึงผลกระทบต่อบทบาทการทำงานในอนาคต จึงทำให้ความรู้มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในระดับปานกลาง การยอมรับเทคโนโลยีในหน่วยงานราชการไม่ได้ขึ้นอยู่กับองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับการรับรู้ถึงประโยชน์ ความเชื่อมั่นในการใช้งาน และความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรด้วย ดังนั้น หน่วยงานจึงควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ Generative AI ควบคู่กับการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของ AI ในฐานะเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน เพื่อช่วยลดความกังวลและเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์ชนันท์ ทองทา (2566) ศึกษาเรื่อง ทัศนคติในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาของบริหารจัดการเก็บข้อมูลสถิติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ผลการศึกษา พบว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความเข้าใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด สอดคล้องกับวิทยา ด่านธำรงกุล (2565) ศึกษาพบว่า ข้อมูล ข้อเท็จจริง และประสบการณ์ที่บุคคลได้รับผ่านกระบวนการเรียนรู้และการรับรู้ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล โดยความรู้ไม่ได้เป็นเพียงการจดจำ แต่เป็นความสามารถในการทำความเข้าใจ และประยุกต์ใช้ข้อมูลในบริบทที่หลากหลาย ความรู้เป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ กิตติพงษ์ พงศ์ศิริ (2565) ศึกษาพบว่า ความรู้เป็นผลลัพธ์ของกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างข้อมูล ความเข้าใจ และการตีความของบุคคล ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยความรู้มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาตนเอง ทรรศการทางปัญญาที่เกิดจากการสังสมข้อมูล ประสบการณ์ และการเรียนรู้ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยความรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและองค์กรในยุคสังคมฐานความรู้

6. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

6.1.1 กำหนดนโยบายส่งเสริมการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้ Generative AI อย่างเป็นระบบ โดยกำหนดให้เทคโนโลยีดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรสู่ดิจิทัล พร้อมทั้งสื่อสารวิสัยทัศน์และประโยชน์ของ AI อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเกิดการรับรู้เชิงบวกและยอมรับการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

6.1.2 กำหนดนโยบายในการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร เช่น การกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้ AI ในงาน การให้รางวัลหรือการยกย่องบุคลากรที่สามารถนำ AI ไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยี

6.1.3 กำหนดนโยบายพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยบูรณาการทักษะด้าน AI และดิจิทัลเข้าไว้ในแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่

6.1.4 ส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับ Generative AI เช่น การจัดทำหลักสูตร AI Literacy การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ และการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ และลดความกังวลในการใช้งานเทคโนโลยี

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

6.2.1 ควรจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การทดลองใช้เครื่องมือ Generative AI ในสถานการณ์จริง และการนำเสนอกรณีตัวอย่างความสำเร็จเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์เชิงบวกและความมั่นใจในการใช้งาน

6.2.2 ควรดำเนินกิจกรรมเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจ เช่น การจัดประกวดนวัตกรรมการใช้ AI ในงาน การใช้ระบบ Gamification หรือการสร้างชุมชนการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน

6.2.3 ควรจัดอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการใช้งาน AI อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การใช้งานเครื่องมือ AI สำหรับงานเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูล หรือการสร้างสื่อดิจิทัล พร้อมทั้งมีระบบพี่เลี้ยงเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการใช้งานจริง

6.2.4 ควรจัดทำคู่มือ แนวปฏิบัติ และคลังความรู้เกี่ยวกับ Generative AI ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร รวมถึงการจัดอบรมทั้งระดับพื้นฐานและระดับขั้นสูง เพื่อให้บุคลากรสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

6.3 ข้อจำกัดของการวิจัย

6.3.1 การวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเวลาเดียว (Cross-sectional Study) จึงไม่สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างตัวแปรได้อย่างชัดเจน

6.3.2 กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพียงหน่วยงานเดียว จึงอาจมีข้อจำกัดในการอ้างอิงผลการวิจัยไปยังหน่วยงานภาครัฐอื่นที่มีบริบทการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6.3.3 การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบรายงานตนเอง อาจส่งผลให้เกิดความเอนเอียงของข้อมูลจากวิธีการวัด (Common Method Bias) รวมทั้งการตอบแบบสอบถามตามการรับรู้หรือความคาดหวังของผู้ตอบ

6.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) สามารถอธิบายเพียงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แต่ไม่สามารถระบุอิทธิพลหรือความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้โดยตรง



7. เอกสารอ้างอิง

- กนกพร สุขสมบุรณ์. (2565). *ทัศนคติของบุคลากรที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2565). *แผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติเพื่อ การพัฒนาประเทศไทย พ.ศ. 2565–2570*. ค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2569, จาก <https://www.mdes.go.th/>
- กระทรวงแรงงาน. (2566). *แผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2566–2570*. ค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2569, จาก <https://www.mol.go.th>
- กานต์ชนัน ทองทา. (2566). *ทัศนคติในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากร: กรณีศึกษา กองบริหารจัดเก็บข้อมูลสถิติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย.
- กิตติพงษ์ พงศ์ศิริ. (2565). การสรรหาและการรักษาพนักงานในองค์กรธุรกิจไทย: การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์. *วารสารการบริหาร และพัฒนา*, 10(2), 58-74.
- กองการเจ้าหน้าที่. (2569). *ข้อมูลจำนวนบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน*. ค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2569, จาก <https://www.labour.go.th/>
- ชญาดา สือสุวรรณวิสิฐ. (2567). *การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้านด้วยปัญญาประดิษฐ์ โดยใช้กระบวนการคิด เชิงออกแบบเพื่อส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน และการรู้ซึ่งถึงความรู้สึกของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญญพัทธ์ ศักดิ์บุญญารัตน์. (2568). ผลการพัฒนาสมรรถนะการสร้างสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลโดยใช้ เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ (AI) ของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ. *การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ เภยจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 15 เล่มที่ 3 ศึกษาศาสตร์*.
- นวรรตน์ ช่วยบุญชู, อรจันทร์ ศิริโชติ และเจษฎา นกน้อย. (2562). การยอมรับเทคโนโลยีและคุณภาพ การบริการที่มีอิทธิพล ต่อความจงรักภักดีของผู้ใช้บริการธนาคารอิเล็กทรอนิกส์. *วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 11(1), 31-52.
- ประภาพร โสภารักษ์. (2565). *ปัจจัยด้านทัศนคติที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรใน องค์กร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิทยาภรณ์ พุ่มพวง และคณะ. (2568). ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งานของ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. *วารสารวิทยาการจัดการวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์*, 7(2), 173–187.
- แพรวดา สอนองฝัน. (2567). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัตนา อินทร์แก้ว. (2566). *การจัดการความรู้และผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิทยา ดำนอรวงกุล. (2565). การพัฒนาทักษะการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในยุค AI. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 44(169), 1-22.
- ศิริอมร กาวีระ และภัทรนันท์ ภัฏจันวีภาพร. (2568). อิทธิพลของการยอมรับเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์และทรัพยากรองค์กร ต่อสมรรถนะการตลาดดิจิทัลของผู้ประกอบการร้านค้าในจังหวัดตาก. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*, 3(6), 1045-1063.



- สุพัตรา ศรีวัฒน์. (2565). *สมรรถนะของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรภาครัฐ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนุสรณ์ อินทวงศ์. (2565). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของผู้ใช้บริการวิดีโอสตรีมมิ่ง*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุษคม เจียรจินดา. (2563). *เทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร*. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 3(2), 63-64.
- Bommasani, R., Hudson, D. A., & Adeli, E., (2021). *On the opportunities and risks of foundation models*. Stanford University.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons, New York.
- Manutworakit, P., & Choocharukul, K. (2022). Factors influencing battery electric vehicle adoption in Thailand expanding the unified theory of acceptance and use of technology's variables. *Sustainability*, 14, 8482.
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for Competence Rather than for "Intelligence"*. *American Psychologist*, 28, 1-14.
- Rogers, E.M. (2003). *Diffusion of Innovations*. New York: Free Press.
- Schermerhorn, J. R. (2011). *Introduction to management*. John Wiley & Sons, New York.
- Venkatesh, V. et al. (2003). User acceptance of information technology: Towards a unified view. *MIS Quarterly*, 27, 425-478.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley and Sons.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.) New York: Harper and Row.