

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความตั้งใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4

รุ่งลาวัลย์ สกุลมาลัยทอง^{1*}

¹สาขาวิชาการเป็นเจ้าของธุรกิจ คณะการสร้างเจ้าของธุรกิจและการบริหารกิจการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

*runglawan.s@bu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความตั้งใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) และทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 สาขาวิชาการเป็นเจ้าของธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จำนวน 239 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 160 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ประโยชน์ของ AI การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน AI การรับรู้ความเป็นธรรมของ AI และทักษะด้าน AI มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติในการใช้ AI อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ทัศนคติในการใช้ AI และบรรทัดฐานทางสังคมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติและความตั้งใจในการใช้ AI ได้ร้อยละ 54.4 และ 62.8 ตามลำดับ ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาทักษะด้าน AI การส่งเสริมการรับรู้ความเป็นธรรมของระบบ AI และการสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี มีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมของนักศึกษา ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: ปัญญาประดิษฐ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความตั้งใจเชิงพฤติกรรม



Factors Influencing Attitudes and Behavioral Intentions toward the Use of Artificial Intelligence in Human Resource Management among Fourth-Year Students

Runglawan Skulmalaithong^{1*}

¹Entrepreneurship School of Entrepreneurship and Management Bangkok University

*runglawan.s@bu.ac.th

Abstract

This study aimed to investigate the factors influencing attitudes and behavioral intentions toward the use of Artificial Intelligence (AI) in Human Resource Management (HRM) among fourth-year undergraduate students. The research integrated the Technology Acceptance Model (TAM) and the Theory of Planned Behavior (TPB) as the conceptual framework. The population consisted of 239 fourth-year students majoring in Entrepreneurship at Bangkok University, while 160 valid responses were used for data analysis. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire and analyzed through descriptive statistics and multiple regression analysis. The findings revealed that perceived usefulness of AI, perceived ease of use of AI, perceived fairness of AI, and AI skills had significant positive effects on attitudes toward AI use. In addition, attitudes toward AI use and subjective norms significantly and positively influenced behavioral intentions to use AI in Human Resource Management. The proposed models explained 54.4% of the variance in attitudes and 62.8% of the variance in behavioral intentions. The findings suggest that enhancing AI skills, promoting perceptions of AI fairness, and fostering a supportive social environment for AI adoption play important roles in preparing students for the future workforce. Furthermore, the results provide practical implications for developing Human Resource Management curricula that are aligned with organizational transformation in the digital era.

Keywords: Artificial Intelligence, Human Resource Management, Behavioral Intention

1. บทนำ

ปัจจุบันปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ได้กลายเป็นเทคโนโลยีสำคัญที่มีบทบาทต่อการดำเนินงานขององค์กรในหลายด้าน อันเป็นผลจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และศักยภาพในการประมวลผลข้อมูลจำนวนมาก ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนนำ AI มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ลดต้นทุน และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ [1] โดยเฉพาะในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลที่ข้อมูลและเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร AI สามารถสนับสนุนการตัดสินใจ วิเคราะห์ข้อมูล และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในหลากหลายวิชาชีพ [2] หนึ่งในสายงานที่มีการนำ AI มาประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลาย คือ การบริหารทรัพยากร

มนุษย์ (Human Resource Management: HRM) ซึ่งครอบคลุมกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ข้อมูลพนักงาน การวางแผนอัตรากำลังคน ตลอดจนการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร โดย AI สามารถช่วยลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน เพิ่มความเร็วและความแม่นยำในการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ [3] ส่งผลให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและตลาดแรงงานในยุคดิจิทัลได้ดียิ่งขึ้น

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทักษะและลักษณะการทำงานของบุคลากรในอนาคต โดยเฉพาะนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ซึ่งอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านจากการศึกษาไปสู่การทำงาน และกำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในระยะเวลาอันใกล้ จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะดิจิทัล และความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี AI เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในอนาคต [2] อย่างไรก็ตาม แม้ AI จะได้รับการนำมาใช้ในองค์กรอย่างแพร่หลาย แต่ยังไม่อาจทราบได้อย่างชัดเจนว่านักศึกษาซึ่งกำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานมีทัศนคติและความตั้งใจในการใช้ AI เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคตมากน้อยเพียงใด ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติและความตั้งใจในการใช้ AI ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 จึงมีความสำคัญ เพื่อเตรียมความพร้อมให้สามารถประยุกต์ใช้ AI ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน

แม้ว่า AI จะมีบทบาทสำคัญและได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นในการดำเนินงานขององค์กร แต่ความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีมาใช้งานไม่ได้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว หากยังขึ้นอยู่กับการยอมรับและความตั้งใจในการใช้งานของผู้ใช้ เนื่องจากผู้ใช้งานแต่ละบุคคลมีระดับการรับรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติต่อเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการยอมรับเทคโนโลยี [4] Chatterjee et al. [5] อธิบายว่า การยอมรับปัญญาประดิษฐ์ในองค์กรได้รับอิทธิพลจากทั้งปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านองค์กร และการรับรู้ของผู้ใช้งาน สะท้อนให้เห็นว่าการอธิบายพฤติกรรมการยอมรับ AI จำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยหลายมิติ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ของ Davis [6] และทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ของ Ajzen [7] ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในการอธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความตั้งใจ และพฤติกรรมการยอมรับการใช้เทคโนโลยี

นอกจากปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีแล้ว การรับรู้ความเป็นธรรมของปัญญาประดิษฐ์ (Perceived Fairness of AI) ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสนใจเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการนำ AI มาใช้ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจด้านทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากผู้ใช้งานอาจกังวลเกี่ยวกับความลำเอียง (Bias) และความไม่เป็นธรรมของระบบ AI [8-10] หากผู้ใช้งานรับรู้ว่ารระบบ AI มีความโปร่งใส มีความเป็นธรรม และสามารถอธิบายเหตุผลของการตัดสินใจได้ ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อทัศนคติและความตั้งใจในการยอมรับการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ [10] ดังนั้น การศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้ความเป็นธรรมของ AI ร่วมกับปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีและปัจจัยทางสังคม จึงมีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจพฤติกรรมการยอมรับ AI

แม้ว่าจะมีงานวิจัยเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี AI เพิ่มมากขึ้น แต่ส่วนใหญ่มุ่งศึกษาในบริบทขององค์กรหรือพนักงานในสถานประกอบการ ขณะที่การศึกษาในบริบทของนักศึกษาระดับอุดมศึกษายังมีอยู่จำกัด โดยเฉพาะนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ซึ่งกำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านจากการศึกษาไปสู่การทำงาน และจะเป็นกำลังสำคัญของตลาดแรงงานในอนาคต การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความตั้งใจในการใช้ AI ของนักศึกษาชั้นปีจึงมีความสำคัญ ทั้งในด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่การทำงานและการพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความตั้งใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่มีเกี่ยวข้อง และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ประโยชน์ของ AI การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน AI การรับรู้ความเป็นธรรมของ AI และทักษะด้าน AI ที่มีต่อทัศนคติในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 4
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของทัศนคติในการใช้ AI และบรรทัดฐานทางสังคมที่มีต่อความตั้งใจในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 4

1.2 สมมติฐานการวิจัย

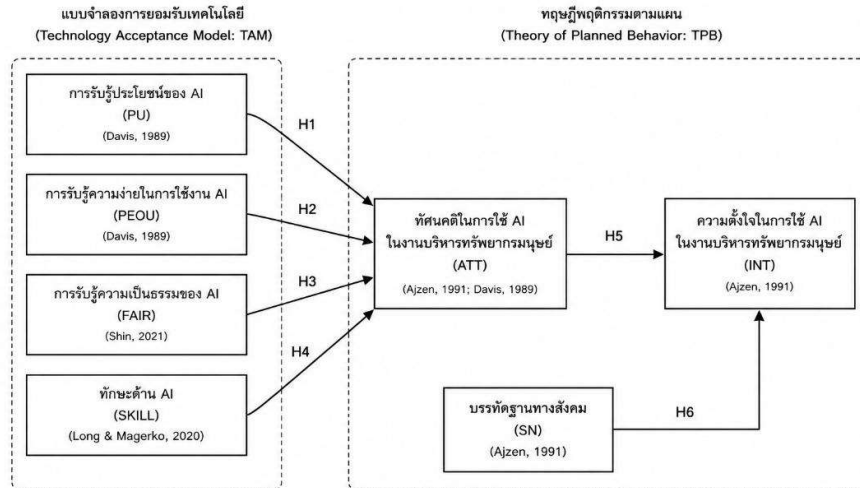
- H1: การรับรู้ประโยชน์ของ AI มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์
- H2: การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน AI มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์
- H3: การรับรู้ความเป็นธรรมของ AI มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์
- H4: ทักษะด้าน AI มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์
- H5: ทัศนคติในการใช้ AI มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์
- H6: บรรทัดฐานทางสังคมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ประยุกต์ใช้แนวคิดการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ของ Davis [6] ร่วมกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ของ Ajzen [7] เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความตั้งใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 แนวคิด TAM อธิบายว่า การรับรู้ประโยชน์ของเทคโนโลยี (Perceived Usefulness: PU) และการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use: PEOU) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทัศนคติในการยอมรับและใช้งานเทคโนโลยี ขณะที่ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB) อธิบายว่า บรรทัดฐานทางสังคม (Subjective Norm: SN) และทัศนคติ (Attitude: ATT) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (Behavioral Intention: INT)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้เพิ่มตัวแปรด้านการรับรู้ความเป็นธรรมของ AI (Perceived Fairness of AI: FAIR) จากแนวคิดด้านความโปร่งใส ความสามารถในการอธิบาย และความไว้วางใจต่อ AI ของ Shin [10] และตัวแปรทักษะด้าน AI (AI Skill) จากแนวคิดด้าน AI Literacy ของ Long and Magerko [11] เพื่ออธิบายปัจจัยเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อทัศนคติในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยกำหนดให้การรับรู้ประโยชน์ของ AI การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน AI การรับรู้ความเป็นธรรมของ AI และทักษะด้าน AI เป็นตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขณะที่ทัศนคติในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์และบรรทัดฐานทางสังคมเป็นตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังแสดงในภาพที่ 1



ที่มา (Source): ปรับปรุงจาก Davis (1989), Ajzen (1991), Shin (2021) และ Long & Magerko (2020)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความตั้งใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 ที่กำลังศึกษาในรายวิชา Human Capital Management for Entrepreneurs ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2568 สาขาวิชาการเป็นเจ้าของธุรกิจ คณะการสร้างเจ้าของธุรกิจและการบริหารกิจการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จำนวนทั้งสิ้น 239 คน

เนื่องจากประชากรมีจำนวนไม่มาก ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด (Census) แทนการสุ่มตัวอย่างเพื่อให้ครอบคลุมประชากรเป้าหมายทั้งหมด ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 176 ชุด หลังจากตรวจสอบความครบถ้วนและคุณภาพของข้อมูล ผู้วิจัยได้คัดออกแบบสอบถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล ได้แก่ การตอบคำถามไม่ผ่านข้อคำถามตรวจสอบความตั้งใจในการตอบแบบสอบถาม (Attention Check) และการตอบแบบมีรูปแบบซ้ำเดิมตลอดชุดคำถาม (Straight-lining) คงเหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 160 ชุด คิดเป็นร้อยละ 66.95 ของประชากรทั้งหมด

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) และทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

2.2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการใช้ AI ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

2.2.2 ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรดังต่อไปนี้

- การรับรู้ประโยชน์ของ AI (Perceived Usefulness: PU)
- การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน AI (Perceived Ease of Use: PEOU)
- การรับรู้ความเป็นธรรมของ AI (Perceived Fairness of AI: FAIR)
- ทักษะด้าน AI (AI Skill: SKILL)

ใช้มาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ปานกลาง 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.2.3 ตอนที่ 3 ความตั้งใจในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรดังต่อไปนี้

- ทัศนคติในการใช้ AI ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ (Attitude toward Using AI: ATT)
- บรรทัดฐานทางสังคม (Subjective Norm: SN)
- ความตั้งใจในการใช้ AI ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ (Behavioral Intention: INT)

ใช้มาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ปานกลาง 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.2.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC: Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งทุกข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละตัวแปรมากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms และส่งแบบสอบถามให้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่กำลังศึกษาในรายวิชา Human Capital Management for Entrepreneurs ภาคการศึกษาที่ 2 ปี การศึกษา 2568 โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการตอบแบบสอบถาม และการรักษาความลับของข้อมูล ก่อนดำเนินการเก็บข้อมูลจริง

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในช่วงปลายภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2568 ระหว่างเดือนมีนาคม พ.ศ. 2569 และผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Jamovi โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ เกรดเฉลี่ยสะสม ประสบการณ์การใช้ AI และความถี่ในการใช้ AI โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
- 2) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การรับรู้ประโยชน์ของ AI การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน AI การรับรู้ความเป็นธรรมของ AI ทักษะด้าน AI ทัศนคติในการใช้ AI บรรทัดฐานทางสังคม และความตั้งใจในการใช้ AI โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อทัศนคติในการใช้ AI และความตั้งใจในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทั้งนี้ ก่อนการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยพิจารณาค่า Variance Inflation Factor (VIF) และความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน (Independence of Errors) โดยพิจารณาค่าสถิติ Durbin-Watson

4) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

3. ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 160 คน ดังแสดงในตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 และเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 21–22 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 รองลงมาคือมากกว่า 22 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และต่ำกว่า 21 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ด้านเกรดเฉลี่ยสะสม (GPA) พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 3.00–3.49 จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมาคือ 2.50–2.99 จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และ 3.50 ขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ตามลำดับ โดยมีผู้ที่มี GPA ต่ำกว่า 2.50 จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8

นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนเคยมีประสบการณ์ใช้ AI และเมื่อพิจารณาความถี่ในการใช้งาน AI พบว่าส่วนใหญ่ใช้ AI 4–6 ครั้งต่อสัปดาห์ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมาคือใช้ทุกวัน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และ 1–3 ครั้งต่อสัปดาห์ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	กลุ่ม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ (Gender)	ชาย	87	54.4
	หญิง	73	45.6
อายุ (Age)	ต่ำกว่า 21 ปี	2	1.3
	21–22 ปี	114	71.3
	มากกว่า 22 ปี	44	27.5
เกรดเฉลี่ยสะสม (GPA)	ต่ำกว่า 2.50	14	8.8
	2.50–2.99	54	33.8
	3.00–3.49	61	38.1
	3.50 ขึ้นไป	31	19.4
ประสบการณ์ใช้ AI (AI Experience)	เคยใช้ AI	160	100.0
ความถี่ในการใช้ AI (AI Frequency)	นานกว่า 1 ครั้ง/เดือน	1	0.6
	1–3 ครั้ง/เดือน	6	3.8
	1–3 ครั้ง/สัปดาห์	46	28.7
	4–6 ครั้ง/สัปดาห์	55	34.4
	ทุกวัน	52	32.5

3.2 ระดับความคิดเห็นต่อตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ประโยชน์ของ AI (PUALL) การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน AI (PEOUALL) การรับรู้ความเป็นธรรมของ AI (FAIRALL) ทักษะด้าน AI (SKILLALL) ทศนคติในการใช้ AI (ATTALL) บรรทัดฐานทางสังคม (SNALL) และความตั้งใจในการใช้ AI (INTALL) ดังแสดงในตารางที่ 2 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน AI (Mean = 4.35, SD = 0.533) รองลงมาได้แก่ ทักษะด้าน AI (Mean = 4.31, SD = 0.580) ทศนคติในการใช้ AI (Mean = 4.30, SD = 0.636) และการรับรู้ประโยชน์ของ AI (Mean = 4.22, SD = 0.603) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนบรรทัดฐานทางสังคม (Mean = 4.20, SD = 0.615) ความตั้งใจในการใช้ AI (Mean = 4.20, SD = 0.733) และการรับรู้ความเป็นธรรมของ AI (Mean = 4.16, SD = 0.710) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
การรับรู้ประโยชน์ของ AI (PUALL)	4.22	0.603	มากที่สุด
การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน AI (PEOUALL)	4.35	0.533	มากที่สุด
การรับรู้ความเป็นธรรมของ AI (FAIRALL)	4.16	0.710	มาก
ทักษะด้าน AI (SKILLALL)	4.31	0.580	มากที่สุด
บรรทัดฐานทางสังคม (SNALL)	4.20	0.615	มาก
ทศนคติในการใช้ AI (ATTALL)	4.30	0.636	มากที่สุด
ความตั้งใจในการใช้ AI (INTALL)	4.20	0.733	มาก

หมายเหตุ: เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย: 4.21–5.00 = มากที่สุด, 3.41–4.20 = มาก, 2.61–3.40 = ปานกลาง, 1.81–2.60 = น้อย และ 1.00–1.80 = น้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.431–0.772 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย พบว่า ทศนคติในการใช้ AI (ATTALL) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ประโยชน์ของ AI (PUALL) การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน AI (PEOUALL) การรับรู้ความเป็นธรรมของ AI (FAIRALL) และทักษะด้าน AI (SKILLALL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยทักษะด้าน AI (SKILLALL) มีความสัมพันธ์กับทศนคติในการใช้ AI (ATTALL) สูงที่สุด ($r = .657, p < .001$) ขณะที่ความตั้งใจในการใช้ AI (INTALL) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทศนคติในการใช้ AI (ATTALL) สูงที่สุด ($r = .772, p < .001$) รองลงมาคือ บรรทัดฐานทางสังคม (SNALL) ($r = .649, p < .001$)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	PUALL	PEOUALL	FAIRALL	SKILLALL	SNALL	ATTALL	INTALL
PUALL	1						
PEOUALL	.536**	1					
FAIRALL	.431**	.485**	1				

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

ตัวแปร	PUALL	PEOUALL	FAIRALL	SKILLALL	SNALL	ATTALL	INTALL
SKILLALL	.594**	.452**	.504**	1			
SNALL	.510**	.542**	.497**	.502**	1		
ATTALL	.566**	.521**	.556**	.657**	.670**	1	
INTALL	.557**	.434**	.466**	.612**	.649**	.772**	1

หมายเหตุ: ** $p < .001$

3.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (ATTALL) โดยกำหนดให้การรับรู้ประโยชน์ของ AI (PUALL) การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน AI (PEOUALL) การรับรู้ความเป็นธรรมของ AI (FAIRALL) และทักษะด้าน AI (SKILLALL) เป็นตัวแปรอิสระ ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4 พบว่า โมเดลการถดถอยมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามในระดับค่อนข้างสูง ($R = 0.738$) และสามารถอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติในการใช้ AI ได้ร้อยละ 54.4 ($R^2 = 0.544$)

ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ประโยชน์ของ AI (PUALL) การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน AI (PEOUALL) การรับรู้ความเป็นธรรมของ AI (FAIRALL) และทักษะด้าน AI (SKILLALL) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติในการใช้ AI อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยทักษะด้าน AI มีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุด ($\beta = 0.378$, $p < .001$) รองลงมา ได้แก่ การรับรู้ความเป็นธรรมของ AI ($\beta = 0.219$, $p = .001$) การรับรู้ประโยชน์ของ AI ($\beta = 0.164$, $p = .026$) และการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน AI ($\beta = 0.156$, $p = .024$) ตามลำดับ

นอกจากนี้ ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 1.52–1.80 และค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.554–0.659 แสดงว่าไม่พบปัญหา Multicollinearity ขณะที่ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.79 ($p = 0.194$) แสดงว่าไม่พบปัญหา Autocorrelation ของค่าคลาดเคลื่อน จึงสามารถใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (ATTALL)

ความเหมาะสมของโมเดล	ค่า
R	0.738
R ²	0.544
จำนวนตัวอย่าง (N)	160

ตัวแปร	B	SE	β	t	p
ค่าคงที่ (Constant)	0.156	0.322	-	0.485	0.629
การรับรู้ประโยชน์ของ AI (PUALL)	0.173	0.077	0.164	2.248	0.026*
การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน AI (PEOUALL)	0.186	0.082	0.156	2.275	0.024*
การรับรู้ความเป็นธรรมของ AI (FAIRALL)	0.197	0.060	0.219	3.285	0.001**
ทักษะด้าน AI (SKILLALL)	0.415	0.079	0.378	5.247	< .001***

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (ATTALL) (ต่อ)

การตรวจสอบข้อบกพร่องเบื้องต้นของโมเดล	ค่า
Durbin-Watson	1.79 (p = 0.194)
VIF	1.52–1.80
Tolerance	0.554–0.659

หมายเหตุ: β = Standardized Coefficient; * p < .05, ** p ≤ .01, *** p < .001

3.5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (INTALL) โดยกำหนดให้บรรทัดฐานทางสังคม (SNALL) และทัศนคติในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (ATTALL) เป็นตัวแปรอิสระ ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 5 พบว่า โมเดลการถดถอยมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามในระดับค่อนข้างสูง ($R = 0.792$) และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ได้ร้อยละ 62.8 ($R^2 = 0.628$)

ผลการวิเคราะห์พบว่า บรรทัดฐานทางสังคม (SNALL) และทัศนคติในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (ATTALL) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยทัศนคติในการใช้ปัญญาประดิษฐ์มีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุด ($\beta = 0.612$, p < .001) รองลงมา ได้แก่ บรรทัดฐานทางสังคม ($\beta = 0.239$, p < .001)

นอกจากนี้ ผลการตรวจสอบข้อบกพร่องเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระเท่ากับ 1.81 และค่า Tolerance เท่ากับ 0.551 แสดงว่าไม่พบปัญหา Multicollinearity ขณะที่ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.92 (p = 0.534) แสดงว่าไม่พบปัญหา Autocorrelation ของค่าคลาดเคลื่อน จึงสามารถใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (INTALL)

ความเหมาะสมของโมเดล	ค่า
R	0.792
R ²	0.628
จำนวนตัวอย่าง (N)	160

ตัวแปร	B	SE	β	t	p
ค่าคงที่ (Constant)	-0.030	0.268	-	-0.111	0.911
บรรทัดฐานทางสังคม (SNALL)	0.285	0.078	0.239	3.640	< .001***
ทัศนคติในการใช้ AI (ATTALL)	0.705	0.076	0.612	9.333	< .001***

การตรวจสอบข้อบกพร่องเบื้องต้นของโมเดล	ค่า
Durbin-Watson	1.92 (p = 0.534)
VIF	1.81
Tolerance	0.551

หมายเหตุ: β = Standardized Coefficient; * p < .05, ** p ≤ .01, *** p < .001

3.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 6 พบว่า สมมติฐานทั้ง 6 ข้อได้รับการยอมรับ โดยการรับรู้ประโยชน์ของ AI (PUALL) การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน AI (PEOUALL) การรับรู้ความเป็นธรรมชาติของ AI (FAIRALL) และทักษะด้าน AI (SKILLALL) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ATTALL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ทัศนคติในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ATTALL) และบรรทัดฐานทางสังคม (SNALL) ยังมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ (INTALL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ความสัมพันธ์	ผลการทดสอบ
H1: PUALL → ATTALL	มีอิทธิพลเชิงบวก	ยอมรับ
H2: PEOUALL → ATTALL	มีอิทธิพลเชิงบวก	ยอมรับ
H3: FAIRALL → ATTALL	มีอิทธิพลเชิงบวก	ยอมรับ
H4: SKILLALL → ATTALL	มีอิทธิพลเชิงบวก	ยอมรับ
H5: ATTALL → INTALL	มีอิทธิพลเชิงบวก	ยอมรับ
H6: SNALL → INTALL	มีอิทธิพลเชิงบวก	ยอมรับ

3.7 การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่า การรับรู้ประโยชน์ของ AI มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.164$, $p = 0.026$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ของ Davis [6] ที่อธิบายว่า หากผู้ใช้รับรู้ว่าเทคโนโลยีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจะส่งผลให้เกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้งานเทคโนโลยีนั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khan et al. [12] ที่พบว่า การรับรู้ประโยชน์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการยอมรับ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงงานของ Siradhana and Arora [13] ที่พบว่าการรับรู้ประโยชน์ของ AI มีอิทธิพลโดยตรงต่อทัศนคติและความตั้งใจใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์เช่นเดียวกัน

นอกจากนี้ การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน AI มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.156$, $p = 0.024$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Davis [6] ที่ระบุว่า เทคโนโลยีที่ใช้งานง่ายจะช่วยลดความซับซ้อนและเพิ่มการยอมรับของผู้ใช้งาน โดยเฉพาะในกลุ่มนักศึกษาที่มีการใช้ AI ในชีวิตประจำวันอยู่แล้ว และสอดคล้องกับแนวคิดของ Venkatesh et al. [4] ที่อธิบายว่า การรับรู้ความง่ายในการใช้งานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี โดยเทคโนโลยีที่ผู้ใช้งานรู้สึกว่าจะสามารถเรียนรู้และใช้งานได้ง่าย จะส่งเสริมทัศนคติและความตั้งใจในการใช้งานมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้มีความแตกต่างบางส่วนจากงานของ Chatterjee et al. [5] ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการยอมรับ AI ทั้งนี้ ความแตกต่างดังกล่าวอาจเกิดจากบริบทของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะการใช้งาน AI ที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยยังพบว่า การรับรู้ความเป็นธรรมชาติของ AI มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.219$, $p = 0.001$) สะท้อนให้เห็นว่า นักศึกษาให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ความยุติธรรม และความเป็นกลางของ AI ในการตัดสินใจด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fenwick et al. [14] ที่เสนอว่า การนำ AI มาใช้ในงาน

ทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการกำกับดูแล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการใช้ AI

นอกจากนี้ ทักษะด้าน AI เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด ($\beta = 0.378, p < .001$) แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้าน AI สูง จะมีความมั่นใจและมีทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้ AI มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด AI Literacy ของ Long and Magerko [11] ที่เสนอว่า ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการประเมินและใช้งาน AI เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถใช้เทคโนโลยี AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการยอมรับมากขึ้น

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่า ทัศนคติในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด ($\beta = 0.612, p < .001$) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ของ Ajzen [7] ที่ระบุว่า ทัศนคติเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ivanov et al. [15] ที่พบว่า ทัศนคติเชิงบวกต่อ AI ส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจใช้ Generative AI อย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากนี้ บรรทัดฐานทางสังคมยังมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.239, p < .001$) แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เช่น เพื่อน อาจารย์ หรือสังคม มีผลต่อการตัดสินใจใช้ AI ของนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ของ Ajzen [7] ที่อธิบายว่า บรรทัดฐานทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรม

โดยภาพรวม ผลการวิจัยนี้ยืนยันว่าแนวคิดการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) และทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ยังคงเป็นกรอบแนวคิดที่สามารถอธิบายทัศนคติและความตั้งใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะด้าน AI ควบคู่กับการสร้างความเชื่อมั่นในประโยชน์ ความง่ายในการใช้งาน และความเป็นธรรมของ AI จะช่วยส่งเสริมการยอมรับและความพร้อมของนักศึกษา ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.8 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

3.8.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) สถาบันการศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI Skills) ของนักศึกษาอย่างเป็นระบบ ผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติ และการประยุกต์ใช้ AI ในรายวิชาที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้าน AI เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการใช้ AI มากที่สุด ซึ่งการมีทัศนคติที่ดีจะนำไปสู่ความตั้งใจในการใช้ AI ในอนาคต

2) ผู้สอนควรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นประโยชน์และความง่ายในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การใช้ AI เพื่อช่วยวิเคราะห์ข้อมูล การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมการรับรู้ประโยชน์และการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติในการใช้ AI

3) สถาบันการศึกษา องค์กร และผู้พัฒนาระบบ AI ควรให้ความสำคัญกับการออกแบบระบบ AI ที่มีความโปร่งใส สามารถอธิบายผลการตัดสินใจได้ และมีความเป็นธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้งาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความเป็นธรรมของ AI มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติในการใช้ AI

4) สถาบันการศึกษาและองค์กรควรสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการใช้ AI ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรม และการสนับสนุนจากอาจารย์ ผู้บริหาร หรือบุคคลต้นแบบ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า บรรทัดฐานทางสังคมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการใช้ AI

3.8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ศึกษากลุ่มตัวอย่างในบริบทอื่น เช่น บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหาร หรือพนักงานในองค์กร เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับ AI ระหว่างนักศึกษาและผู้ปฏิบัติงานจริง
- 2) ศึกษาดัชนีเพิ่มเติม เช่น ความไว้วางใจใน AI (AI Trust) ความเสี่ยงที่รับรู้ (Perceived Risk) ความสามารถในการอธิบายผลของ AI (Explainability) หรือความพร้อมขององค์กร (Organizational Readiness) เพื่อขยายกรอบแนวคิดในการอธิบายการยอมรับ AI ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
- 3) ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่ออธิบายเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังทัศนคติและความตั้งใจในการใช้ AI ของผู้ใช้งาน
- 4) ศึกษาค้นคว้าความแตกต่างของการยอมรับ AI ในกลุ่มผู้เรียนที่มีลักษณะแตกต่างกัน เช่น สาขาวิชา ระดับชั้นปี หรือประสบการณ์ในการใช้ AI รวมทั้งศึกษาการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติและความตั้งใจในการใช้ AI ในระยะยาว

4. สรุปผล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความตั้งใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) และ ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ของ AI (PUALL) การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน AI (PEOUALL) การรับรู้ความเป็นธรรมของ AI (FAIRALL) และทักษะด้าน AI (SKILLALL) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติได้ร้อยละ 54.4 ($R^2 = 0.544$)

เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า ทักษะด้าน AI มีอิทธิพลมากที่สุดต่อทัศนคติในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\beta = 0.378, p < .001$) รองลงมาคือ การรับรู้ความเป็นธรรมของ AI ($\beta = 0.219, p = 0.001$) การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน AI ($\beta = 0.164, p = 0.024$) และการรับรู้ประโยชน์ของ AI ($\beta = 0.156, p = 0.026$)

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ทัศนคติในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ATTALL) และบรรทัดฐานทางสังคม (SNALL) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ (INTALL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจในการใช้ AI ได้ร้อยละ 62.8 ($R^2 = 0.628$)

ทั้งนี้ ทัศนคติในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความตั้งใจในการใช้ AI ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\beta = 0.612, p < .001$) รองลงมาคือ บรรทัดฐานทางสังคม ($\beta = 0.239, p < .001$)

ผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 6 ข้อได้รับการยอมรับทั้งหมด สะท้อนให้เห็นว่ากรอบแนวคิดการวิจัยที่ประยุกต์จากแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) และทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) สามารถอธิบายทัศนคติและความตั้งใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ได้อย่างเหมาะสม



- [15] Ivanov, S., Soliman, M., Tuomi, A., Alkathiri, N. A., & Al-Alawi, A. N. (2024). Drivers of generative AI adoption in higher education through the lens of the Theory of Planned Behaviour. *Technology in Society*, 77, 102521. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102521>