

**ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลังจากการอบรม
การใช้ปัญญาประดิษฐ์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร
Work Performance Efficiency After Artificial Intelligence Training
Among State Enterprise Employees in the Bangkok Metropolitan Region**

อติพร จิตรอมรภาคย์
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Atiporn Jitamornpark
E-mail : 64141991058@rumail.ru.ac.th
Department of Management, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลังจากการอบรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligent : AI) ของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานครโดยการตั้งสมมติฐาน (1) ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลังจากการอบรมได้แตกต่างกันหรือไม่ (2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลังจากการอบรม

การอบรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเน้นที่รูปแบบการใช้งาน ระดับความเข้าใจและผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร ได้แก่ด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย โดยการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 400 คน จากองค์กรราชการวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติอนุมาน (Inferential Statics) สมมติฐานที่ 1 ทดสอบโดยการวิเคราะห์ One - Way Anova และทดสอบสมมติฐานที่ 2 โดยการวิเคราะห์ Multiple linear Regression Analysis

จากการค้นคว้าศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลังการอบรมการใช้งาน ปัญญาประดิษฐ์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนประชากร 400 คนกลุ่มตัวอย่างที่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65, อายุ 26 - 40 ปี ร้อยละ 47, สถานภาพโสด ร้อยละ 48.75, ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 53.75, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 50,000 บาท ร้อยละ 32 และ อายุงาน มากกว่า 20 ปี ร้อยละ 34.75 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ความพึงพอใจในระดับสูงกว่าร้อยละ 80

คำสำคัญ: ปัญญาประดิษฐ์, ประสิทธิภาพปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objective of this study is to examine the performance efficiency of state enterprise employees in the Bangkok Metropolitan Area. after undergoing training in the use of Artificial Intelligence (AI). The study is based on two main hypotheses: (1) Do personal factors - such as gender, age, education level, monthly income, years of service, and job position - significantly influence performance efficiency after AI training. (2) Do work performance factors-namely work quality, workload, time, and cost - affect performance efficiency after the training.

This study explores the impact of artificial intelligence (AI) training on job performance, with a focus on usage patterns, levels of understanding, and the resulting effects on the performance of both personnel and the organization. The aspects considered include work quality, work quantity, time, and costs. The study was conducted using a sample group of 400 employees from a state-owned banking enterprise located in Bangkok. A questionnaire was used as the primary data collection instrument. The data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics. Hypothesis 1 was tested using One-Way ANOVA, while Hypothesis 2 was tested using Multiple Linear Regression Analysis.

Based on the findings from this study, the job performance of state enterprise employees in Bangkok improved after undergoing training in the use of artificial intelligence. The data analysis was based on responses collected through questionnaires. The demographic analysis of the 400 respondents revealed that the majority were female (65%), aged between 26 and 40 years (47%), single (48.75%), held a bachelor's degree (53.75%), had an average monthly income between 30,001 and 50,000 baht (32%), and had more than 20 years of work experience (34.75%).

The research results indicated that most employees demonstrated significantly improved efficiency in using artificial intelligence. Their satisfaction level with the training and AI implementation was high, with more than 80% expressing satisfaction.

Keyword : Artificial Intelligence, Work performance

บทนำ

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญ หลากหลายภาคส่วน ทั้งในด้านธุรกิจ อุตสาหกรรมและภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรรัฐวิสาหกิจ ที่มีความจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับความก้าวหน้า ทางเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ การอบรมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ จึงถือเป็นกลยุทธ์สำคัญ ที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานและเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร การอบรมการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่เท่านั้น แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจสูงสุด อย่างไรก็ตาม การวัดผลของการอบรมดังกล่าว ยังคงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ เพื่อประเมินว่าองค์ความรู้ที่ได้รับสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร หลังจากเข้ารับการอบรมการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ โดยมุ่งหวังผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ ผลกระทบของการอบรมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเสนอแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรการอบรมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยวัตถุประสงค์ของการวิจัยการอบรมปัญญาประดิษฐ์ การวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพหลัง การอบรมปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ลดข้อผิดพลาดและเพิ่มความแม่นยำในการทำงาน
3. เพิ่มปริมาณงานอย่างมีคุณภาพในเวลาที่กำหนด
4. ศึกษาหลังการอบรมพนักงานรัฐวิสาหกิจสามารถลดเวลาและต้นทุนการทำงานได้หรือไม่

5. เพื่อให้พนักงานในองค์กรได้เรียนรู้และเลือกศึกษาเลือกใช้ Neural Network ได้แก่ อัลกอริทึมของปัญญาประดิษฐ์เช่น Machine Learning & Deep Learning ได้มากขึ้น
6. เพื่อปรับปรุงกระบวนการการอบรมการอบรมด้านปัญญาประดิษฐ์ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
7. เพื่อปรับปรุงการอบรมด้านการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
8. เพื่อศึกษาการใช้ปัญญาประดิษฐ์ให้ถูกต้องตามกฎหมาย ใช้ได้อย่างยั่งยืนและมีจริยธรรมอย่างมีมาตรฐาน โดยทั่วกันทั้งองค์กร

สมมติฐานของการวิจัย

1. สมมติฐานหลัก การอบรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ เพศ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงานเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพหลังการอบรมการใช้งานปัญญาประดิษฐ์
2. สมมติฐานย่อย
 - 2.1 พนักงานที่ผ่านการอบรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์สามารถปฏิบัติงานได้เร็วขึ้นเมื่อเทียบกับก่อนอบรม
 - 2.2 พนักงานที่ผ่านการอบรมมีความถูกต้องและแม่นยำในการทำงานสูงขึ้นเมื่อเทียบกับก่อนอบรม
 - 2.3 พนักงานที่ผ่านการอบรมทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เนื่องจากการใช้ปัญญาประดิษฐ์ช่วยลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน
 - 2.4 ระดับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. สมมติฐานทางเลือก (H0) การอบรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลังการอบรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา
 - 1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน
 - 1.1.2 ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพหลังการอบรม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชากรที่ทำงานในธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 3,300 คน ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ข้อมูลประชากร ณ เดือน มกราคม 2568 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 385 ตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงเก็บกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

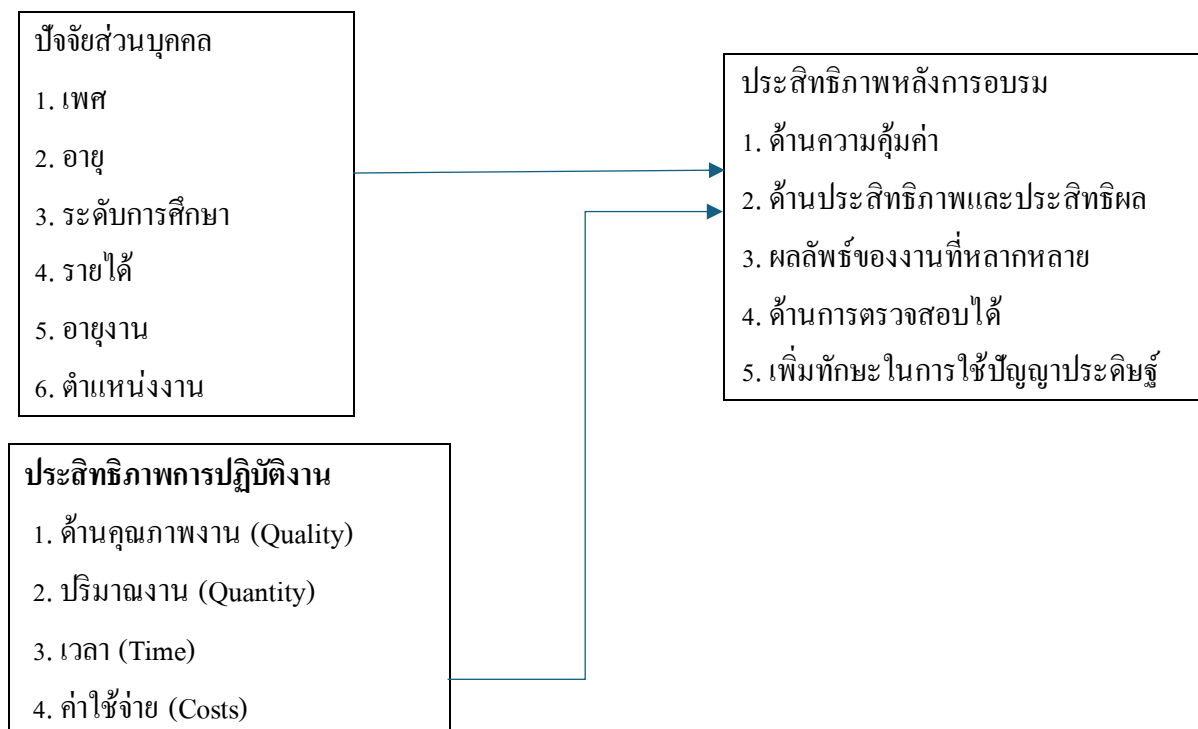
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการทำวิจัยครั้งนี้ เริ่มทำตั้งแต่ กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2568

กรอบแนวคิดการวิจัย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลังการอบรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับหลังการอบรม การใช้ปัญญาประดิษฐ์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขต กรุงเทพมหานคร มีประโยชน์ที่ได้รับหลายด้านทั้งระดับบุคคลและองค์กรดังนี้

1. ด้านบุคลากร

1.1 เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและทักษะการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ได้แก่ Machine learning & Deep learning และ NLP ได้มากขึ้น

1.2 พนักงานสามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้อย่างรวดเร็วถูกต้องแม่นยำขึ้น

1.3 พนักงานสามารถวิเคราะห์การใช้ข้อมูลและอัลกอริทึม เพื่อแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 พนักงานสามารถประยุกต์การใช้งานปัญญาประดิษฐ์ เพื่อสร้างนวัตกรรมระบบใหม่ใช้ส่วนตัวและในองค์กรได้

2. ด้านประสิทธิภาพการทำงาน

2.1 ช่วยให้ทำงานได้เร็วขึ้น สามารถลดงานที่ซ้ำซ้อน เช่นลดการประมวลผลข้อมูลขนาดเล็กและขนาดใหญ่ การตอบอีเมลอัตโนมัติ

2.2 ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างแม่นยำ ตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากมนุษย์ ช่วยให้องค์กรทำงานได้ราบรื่น

3. ด้านธุรกิจและองค์กร

3.1 ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกแนวโน้มด้านตลาด และพฤติกรรมของลูกค้าความเสี่ยงทางธุรกิจ

3.2 การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในงานบริการลูกค้า ตอบแชทบอทแบบเรียลไทม์

3.3 ช่วยลดต้นทุนและเพิ่มผลกำไร ลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต

4. ด้านความโปร่งใส

4.1 ช่วยให้ชีวิตประจำวันมีความสะดวกสบายมากขึ้น เช่น Google Assistant & Siri และระบบบ้านอัจฉริยะ ใช้ในด้านสุขภาพ และการวางแผนด้านการเงิน ฯ

4.2 สามารถเพิ่มทักษะพัฒนาตัวเองเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี สร้างโอกาสใหม่ ๆ ในโลกดิจิทัล การปรับปรุงการทำงาน โดยใช้ ปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่นใช้ให้ถูกต้องตามกฎหมาย เลือกใช้อย่างถูกต้องโดยเท่าเทียมกัน

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย ได้แก่

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หลักการของประสิทธิภาพการทำงาน ประสิทธิภาพหมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากร (เวลา คน เงิน เทคโนโลยี) เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายในระดับสูงสุด โดยมีต้นทุนต่ำสุด (Drucker, 1993)

2. การอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลักการและกระบวนการอบรม การอบรม (Training) เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Noe, 2013) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการอบรม ได้แก่ เนื้อหาการอบรมที่สอดคล้องกับงาน, วิธีการอบรม, ความพร้อมของผู้เข้าอบรม, และการสนับสนุนจากองค์กรการประเมินผลหลังอบรมประเมินว่าความรู้หรือทักษะใหม่ถูกนำมาใช้จริงหรือไม่ และส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพ

3. การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ในองค์กรความหมายของปัญญาประดิษฐ์ ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) คือระบบคอมพิวเตอร์ที่สามารถเลียนแบบพฤติกรรมของมนุษย์ เช่น การคิด การเรียนรู้ การวิเคราะห์ และการตัดสินใจ (Russell & Norvig, 2010) AI กับภาคการทำงานของรัฐวิสาหกิจ ปัจจุบันหลายรัฐวิสาหกิจนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้งานบริการลูกค้า เช่น Chatbot งานเอกสารอัตโนมัติ, การวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้า, และระบบการบริหารภายในเพื่อเพิ่มความรวดเร็วและลดต้นทุน ทักษะที่จำเป็นในการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ พนักงานต้องมีความรู้พื้นฐานด้านดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ และสามารถปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่พัฒนาการอย่างรวดเร็ว

4. นโยบายการพัฒนาด้านดิจิทัล เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของรัฐวิสาหกิจ นโยบายภาครัฐและรัฐวิสาหกิจในยุคดิจิทัลสนับสนุนการใช้ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อยกระดับคุณภาพบริการและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เช่น นโยบาย Thailand 4.0 ความท้าทายในการปรับใช้งานปัญญาประดิษฐ์ เช่น การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง, ขาดความเข้าใจ, ขาดงบประมาณ, หรือขาดผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กร

ตัวชี้วัดประสิทธิภาพ ได้แก่ ปริมาณงาน (Productivity), คุณภาพงาน (Quality), ความตรงต่อเวลา (Timeliness), การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Efficiency), และความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer Satisfaction) Kirkpatrick Model เป็นโมเดลที่นิยมใช้วัดผลการอบรม 4 ระดับ ได้แก่ ปฏิกริยา (Reaction), การเรียนรู้ (Learning), พฤติกรรม (Behavior), และผลลัพธ์ (Results) Millet (1954,P.4) PetersonandPlo wman (1989) สรุปแนวคิดองค์กรที่มีประสิทธิภาพคือ 1. คุณภาพของงาน (Quality) คือผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสูงที่ผู้ผลิตและผู้บริโภคได้ใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าพึงพอใจในผลิตภัณฑ์นั้นสูงสุด หากเป็นประเภทบริการ คือตอบสนองต่อลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ สร้างประโยชน์ต่อองค์กรและลูกค้า 2. ปริมาณ

งาน (Quantity) คือ ปริมาณงานที่เป็นไปตามความคาดหวังในแผนงาน หรือเป้าหมายขององค์กรรัฐวิสาหกิจที่ตั้งไว้ 3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินการปรับเปลี่ยน ได้ถูกต้องและเหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ 4. ค่าใช้จ่าย (Cost) คือ ต้นทุนในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องประหยัดและเหมาะสมกับปริมาณงาน ในจำนวนเวลาที่กำหนด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่

1. การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของพนักงานโรงแรมกรุงเทพมหานคร โดยนางสาวปาริฉัตร วิชากรณกุล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร (2563)
2. ปัญญาประดิษฐ์เป็นเทคโนโลยีในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สาขาคอมพิวเตอร์ (Computer Science) ประกอบด้วยความรู้ทางวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ให้เรียนรู้และเข้าใจความสามารถของมนุษย์ และใช้โปรแกรมเลียนแบบให้มีความสามารถคล้ายมนุษย์ โดยใช้ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ให้สามารถทำงานแทนมนุษย์และส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ได้ อ้างถึง สุกมล มุ่งพัฒนาสุนทร (2563)
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับรองลงคือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลาและปริมาณงานอยู่ลำดับสุดท้าย นฤมล ไทรตระกูล (2564)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลังจากการอบรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้ เก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถามออนไลน์กับพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นจำนวน 400 คน และ นำข้อมูลมาวิเคราะห์เป็น 4 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพหลังการอบรม
- ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเอง โดยออกแบบสอบถาม (Questionnaires) จากการรวบรวมข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้จัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยและประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานหลังการอบรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 4 ส่วนหลัก ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผลตอบแบบสอบถามโดยให้เลือกคำตอบ ใช่ คือหากได้รับการอบรมให้ทำแบบสอบถามต่อ หากยังไม่เคยรับการอบรม ให้ยุติการทำแบบสอบถาม ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง และเติมคำตอบที่ตรงกับตัวของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน โดยให้เลือกคำตอบแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง และเติมคำตอบที่ตรงกับตัวของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ ซึ่งคำถามเป็นลักษณะปลายปิด (Closed ended questions)

ข้อ 1 เพศ เป็นคำถามมี 3 ตัวเลือก (Dichotomous Question) และระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อ 2 อายุ เป็นคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) และระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อ 3 สถานภาพ เป็นคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) และระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อ 4 ระดับการศึกษา เป็นคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) และระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) และระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อ 6 อายุงาน เป็นคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) และระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย เป็นคำถามลักษณะแบบคำถามปลายปิดและ เป็นรูปแบบ Likert scale 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพหลังการอบรม เป็นคำถามลักษณะแบบคำถามปลายปิดและเป็นรูปแบบ Likert scale 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ โดยกำหนดการให้คะแนน ดังนี้ ระดับที่ 1 ปรับปรุง, ระดับที่ 2 พอใช้ , ระดับที่ 3 ปานกลาง , ระดับที่ 4 ดี, ระดับ 5 ดีมาก

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพหลังการอบรม และท้ายข้อคำถาม เป็นข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนการสร้างและทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบเครื่องมือส่วนที่ 1 – 2

การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ขอบเขตการศึกษา

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผลงานการวิจัย หลักการ วิธีการเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ และแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลังจากการอบรม การใช้ปัญญาประดิษฐ์ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร โดยออกแบบคำถามให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

4. นำแบบสอบถามที่สร้างฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณาความถูกต้อง เรียบร้อย และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านได้แก่

5.1 ดร.ชยาภรณ์ แสงเฟื่อง

5.2 ดร.เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย

5.3 ดร.วัชรพงษ์ ดันท์พรชัย

เพื่อทดสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การวิจัยและนิยามศัพท์ และความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการคิดคำนวณค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC (Index of item – Objective congruence) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิจะพิจารณาและให้คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC ดังนี้ คะแนน +1 คะแนน 0 คะแนน -1 คะแนน ความสอดคล้อง เนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา เนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา เนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา ทั้งนี้ นำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านมาคิดคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (IOC) โดยกำหนดสูตรการคำนวณดังนี้

$$IOC = R/N$$

IOC คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง

R คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยเกณฑ์การยอมรับค่าสัมประสิทธิ์ IOC คือ ข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรง คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป หากข้อคำถามมีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ถือได้ว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย จำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลังการอบรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร ผ่านเกณฑ์ทุกข้อคำถาม

6. นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้กับประชากรในธนาคารรัฐวิสาหกิจ เขตจตุจักร เพื่อทำการก่อนศึกษา (Pre - Test) จำนวน 40 คน เพื่อทดสอบว่ากลุ่มตัวอย่าง พนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความเข้าใจแบบสอบถามหรือไม่ หากคุณภาพของเครื่องมือและนำมาคำนวณความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของ Cronbach's Alpha ซึ่งค่าจะแสดงถึงระดับความคงที่ ของแบบสอบถาม ดังนั้นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หลังการอบรมการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 และแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การใช้งานปัญญาประดิษฐ์ของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 ซึ่งเป็นค่าแบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือตามเกณฑ์มาตรฐานและสามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป การทดสอบเครื่องมือส่วนที่ 3 และ 4 การทดสอบโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของ Cronbach's Alpha ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ ประสิทธิภาพหลังการอบรม เพื่อทำการก่อนศึกษา (Pre - Test) จำนวน 40 คน เพื่อทดสอบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจแบบสอบถามหรือไม่ และหากคุณภาพของเครื่องมือและนำมาคำนวณความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.982

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. การศึกษานี้เป็นแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลังการอบรมการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้วิธีการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามออนไลน์ (Google form) ส่งทางสื่อออนไลน์ครบจำนวน 400 คน

2. ทำการตรวจสอบข้อมูล จำนวน 400 ชุด

3. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ประมวลผลผ่านระบบโปรแกรม SPSS ที่สามารถอ่านค่าได้ทางสถิติในรูปแบบตารางและนำมาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้ สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะ ของข้อมูล และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติเชิงพรรณนา ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย X (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน (Quality), ปริมาณงาน (Quantity), เวลา (Time), ค่าใช้จ่าย (Costs)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 สมมติฐานที่ 1 ทดสอบโดยการวิเคราะห์ One - Way Anova เพื่อทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน งานต่างกันจะทำให้มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลังจากการอบรมได้ต่างกันหรือไม่

2.2 สมมติฐานที่ 2 ทดสอบโดยการวิเคราะห์ Multiple linear Regression Analysis เพื่อทดสอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน, ปริมาณงาน, เวลา, ค่าใช้จ่าย, มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลังจากการอบรม

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับที่มีประสิทธิภาพสูง คือ ปริมาณงาน ค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพของงาน และเวลา ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ประสิทธิภาพหลังการอบรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ระดับที่มีประสิทธิภาพในทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลังจากการอบรม ทดสอบโดยการวิเคราะห์ One - Way Anova ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกันทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลังจากการอบรมได้ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และ ค่าใช้จ่ายมีผลต่อส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลังจากการอบรม โดยการวิเคราะห์ Multiple linear Regression Analysis สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้าน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย การปฏิบัติงานหลังจากการอบรมอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้าน คุณภาพของงาน ไม่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลังจากการอบรม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า การอบรมการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะในด้านการประมวลผลข้อมูล การวิเคราะห์เชิงลึก และการลดระยะเวลาในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในภาครัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการทำงาน พนักงานที่ได้รับการอบรมสามารถนำเครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) มาช่วยในการตัดสินใจและวางแผนการทำงานได้ดีขึ้น ส่งผลให้เกิดการลดความผิดพลาด และเพิ่มความแม่นยำในการดำเนินงาน นอกจากนี้พนักงาน รัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร มีทัศนคติเชิงบวกต่อการนำปัญญาประดิษฐ์เข้ามาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงาน พร้อมด้วยความสามารถในการเรียนรู้ และเลือกใช้งานปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างหลากหลายมากขึ้น อย่างไรก็ตามพบว่ามี ความแตกต่างด้าน ความพร้อมและทักษะพื้นฐานของพนักงานแต่ละคน ซึ่งส่งผลต่อระดับการนำปัญญาประดิษฐ์ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ดังนั้นการอบรมควรมีการออกแบบให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่มีพื้นฐานต่างกัน รวมถึงมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องหลังการอบรม สรุปหลังการอบรมการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ ช่วยเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจอย่างมีนัยสำคัญ แต่ควรมีการวางแผนการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในระยะยาว ต่อไป

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลังการอบรมการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่

1. องค์กรภาครัฐวิสาหกิจควรจัดความสำคัญให้มีการจัดอบรมการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ในระดับต้น ๆ ในแผนการปฏิบัติงาน

2. ควรให้ผู้เข้าอบรมได้ทดลองใช้ปัญญาประดิษฐ์ ในการปฏิบัติงานจริงในการอบรม
3. ควรมีเนื้อหาในการวิจัยหลังการอบรมที่ครอบคลุมการปฏิบัติงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ
4. การจัดการข้อมูล การวิเคราะห์ และงานบริการลูกค้า ยังมีข้อจำกัดในด้านทักษะและการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมของการใช้งานดังกล่าว
5. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแผนอบรมและนโยบาย การนำปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ไปใช้ในองค์กรรัฐวิสาหกิจอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- อัจฉรา เค้นเจริญโสภณ, (2560) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ณิชาธิ์ กิตติคุณศิริ, (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์แชทบอท การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเทคโนโลยี วิทยาลัยนวัตกรรมการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- คณาวุฒิ อินทร์แก้ว, ศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์, (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร งานวิจัยนี้ได้รับจากงบประมาณรายได้ประจำปีงบประมาณ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- ปาริฉัตร วิชฎากรณ์กุล, (2563) การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของพนักงานโรงแรมในกรุงเทพมหานคร การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร
- เพทาย ทรัพย์กะสินธุ์, (2563) แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศ สายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- สมศรี พุทธธรรมวงศ์, (2563) แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนด้านปัญญาประดิษฐ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของการค้าปลีกยุคใหม่การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
- วรลักษณ์ หิมะกลัศ, (2566) การทบทวนวรรณกรรมว่าด้วยการใช้ AI ในการศึกษา Literature review on the use of AI in education สืบค้นโดยสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

- ณดาธร ภรณ์วรานนท์, (2566) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุ ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อภิศรา ชษฐาแก้วฟ้า, (2566) การศึกษาผลกระทบจากการยอมรับใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในประเทศไทย การค้นคว้าอิสระ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- สุพัตรา ปากดี, (2566) แนวทางการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- อัญชลี จวงจันทร์, (2566) เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) กับการบริหารงานภาครัฐ ฉบับที่ 40 เดือนพฤศจิกายน 2566
- กันตณัฐ พึ่งแย้ม, (2566) การยอมรับปัญญาประดิษฐ์ในอุตสาหกรรมการออกแบบ การค้นคว้าอิสระ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- อัศรา ธรรมมาสถิตกุล, (2566) รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ การศึกษาการใช้ ปัญญาประดิษฐ์เพื่อพัฒนาเมทาดาตาภาพถ่ายดิจิทัล โครงการวิจัยประเภทงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัยเงินรายได้ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- วรรณิดา กอเงินกลาง, ศรีณัษฐ ศศิธนากรแก้ว, ภานนท์ คุ่มสุภา, (2567) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับและพฤติกรรมการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ แซทจีพีทีอย่างต่อเนื่อง การค้นคว้าวิจัยคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร
- Konrad Sowa, Alek sandra Przegalinska, (2568) From Expert Systems to Generative Artificial Experts: A New Concept for Human-AI Collaboration in Knowledge Work,
(<https://www.jair.org/index.php/jair/article/view/17175>)