

แรงจูงใจในการทำงานและการเรียนรู้เทคโนโลยี AI ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้
เทคโนโลยี AI ของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการจัดการพลังงานในอาคารของ
ธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง

The influence of work motivation and AI technology learning on the
adoption decision of organizational personnel for building energy
management in a major Thai commercial bank

ชาลี เพ็ญประไพ¹, รศ.ดร.ทองฟู ศิริวงศ์²

Charlee Penprapai, Assoc.Prof. Assoc.Dr.Tongfu siriwong

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Master of Business Administration Ramkhamheng University

Charlee.penprapai@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการจัดการพลังงานในอาคารของธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาการเรียนรู้เทคโนโลยี AI ของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการจัดการพลังงานในอาคารของธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง 3) เพื่อศึกษาถึงการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการจัดการพลังงานในอาคารของธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง 4) เพื่อศึกษาถึงการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการจัดการพลังงานในอาคารของธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานสายงานอำนวยการกลางของธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง มีที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายของงานวิจัยได้แก่พนักงานสายงานอำนวยการกลางรวม 220 คน โดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane (1973) มีระดับในความเชื่อมั่นจำนวนร้อยละ 95 การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.981 มีความคลาดเคลื่อนประมาณร้อยละ 5 ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งได้ทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยผลการวิเคราะห์พบว่ามีความแตกต่าง/ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่งงานอยู่ผู้จัดการ และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี (2) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3) การเรียนรู้เทคโนโลยี AI โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกันโดยด้านการฝึกฝนและการเสริมแรงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4) การตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านการรับรู้ประโยชน์ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้การตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า แรงจูงใจในการทำงานสภาวะการทำงาน ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหารงานขององค์กร รายได้และค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน การบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับ และการเรียนรู้เทคโนโลยี AI ในด้านความเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวร การฝึกฝนที่ได้รับการเสริมแรง และการเปลี่ยนแปลงในศักยภาพของพฤติกรรม ส่งผลในเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, การเรียนรู้เทคโนโลยี AI, การตัดสินใจเลือกใช้, การจัดการพลังงานในอาคาร

Abstract

This study aimed to investigate (1) the work motivation of personnel for energy management in the building of a large Thai commercial bank, (2) their learning of artificial intelligence (AI) technology, (3) their decision-making in adopting AI technology, and (4) the adoption decisions classified by personal factors. A quantitative approach was employed, with a sample of 220 employees from the Central Administration Division, determined using Taro Yamane's (1973) formula at a 95% confidence level. Data were collected through questionnaires with a reliability coefficient of 0.981 and analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis at a significance level of 0.05.

The findings revealed that most respondents were female, aged 31–40 years, held a bachelor's degree, worked as managers, and had 11–15 years of experience. Work motivation, AI technology learning, and AI adoption decisions were all rated at a high level, with job security, training and reinforcement, and perceived usefulness scoring highest in their respective dimensions. Personal factors such as marital status and education level showed no significant differences in AI adoption decisions. Furthermore, work motivation factors including working conditions, achievement, relationships with subordinates, responsibility, policies, compensation, job security, supervision, and recognition—as well as AI learning factors, such as permanent changes, reinforced training, and behavioral potential,

were found to positively influence the decision to adopt AI technology. Keywords: Work Motivation, AI Technology Learning, Decision-Making, AI Adoption, Energy Management, Commercial Bank

Keywords: Work Motivation, AI Technology Learning, Adoption Decision, Energy Management in Buildings

บทนำ

เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เป็นเทคโนโลยีที่มีศักยภาพในการเรียนรู้ วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลเชิงลึก โดยอาศัยการจัดการข้อมูลและการใช้เหตุผลเพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน AI จัดเป็นนวัตกรรมที่สามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (self-learning) ทำให้สามารถประยุกต์ใช้ในระบบการทำงานที่ต้องการความแม่นยำ ความรวดเร็ว และการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในปัจจุบัน การประยุกต์ใช้ AI มีบทบาทสำคัญในหลายอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจการเงิน การแพทย์ การผลิต รวมถึงภาคพลังงานซึ่งเป็นภาคส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา โดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีการใช้พลังงานจำนวนมาก การนำ AI มาใช้ในการจัดการพลังงาน (Energy Management) สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างเป็นรูปธรรม

ในปัจจุบัน องค์กรจำนวนมากยังคงพึ่งพากระบวนการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นการบันทึกข้อมูล การจัดทำรายงาน หรือการวิเคราะห์ข้อมูลด้านพลังงานของอาคาร ซึ่งข้อมูลเหล่านี้มีปริมาณมากและซับซ้อน การจัดการโดยใช้แรงงานมนุษย์เพียงอย่างเดียวไม่เพียงใช้เวลานาน แต่ยังมีโอกาสเกิดข้อผิดพลาดด้านความถูกต้องและแม่นยำ ส่งผลให้กระบวนการทำงานขาดประสิทธิภาพ (International Energy Agency, 2022) ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารองค์กรจึงให้ความสำคัญกับการนำ Big Data ที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์อย่างสูงสุด เช่น การนำมาปรับในกระบวนการงานที่ทำซ้ำ นำมาใช้ควบคุมและวิเคราะห์การใช้งานพลังงานของอาคาร เพื่อเป็นปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงการคาดการณ์ความต้องการใช้พลังงานในอนาคตเพื่อวางแผนกลยุทธ์การจัดการพลังงานให้เหมาะสม (Ma, Cooper, Daly, & Ledo, 2020) ดังนั้นเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถช่วยองค์กรจัดการข้อมูลพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ AI มีความสามารถในการเรียนรู้ วิเคราะห์ และคาดการณ์จากข้อมูล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ

ผู้วิจัยจึงได้ให้ความสนใจในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและการเรียนรู้เทคโนโลยี AI ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการจัดการพลังงานในอาคารของธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่งเนื่องจากเห็นว่ามีผลสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและการปฏิบัติ เพราะจะช่วยให้ผู้ใช้งานและผู้บริหารสามารถเข้าใจปัจจัยเชิงจิตวิทยาและการเรียนรู้ที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี

ตลอดจนสามารถกำหนดแนวทางส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยี AI อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในองค์กรได้ที่สามารถทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงแรงจูงใจและการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกนำมาใช้งานและยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีในองค์กรได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการจัดการพลังงานในอาคารของธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาการเรียนรู้เทคโนโลยี AI ของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการจัดการพลังงานในอาคารของธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาถึงการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการจัดการพลังงานในอาคารของธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาถึงการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการจัดการพลังงานในอาคารของธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานและการเรียนรู้เทคโนโลยี AI ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการจัดการพลังงานในอาคารของธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

Frederick Herzberg ,1959 กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยที่กล่าวถึงการตอบสนองความต้องการแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยภายในหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจเชิงบวก ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ Robbins (2005) แรงจูงใจคือกระบวนการที่กำหนดความตั้งใจของบุคคลในระดับที่เกี่ยวข้องกับ ความพยายาม ทิศทาง และความคงอยู่ของพฤติกรรม ที่ใช้ในการบรรลุเป้าหมายเฉพาะ

แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เทคโนโลยี AI

การเรียนรู้เทคโนโลยี AI หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรหรือผู้ใช้งาน มีการเปลี่ยนแปลงในศักยภาพของพฤติกรรม ในการทำความเข้าใจ การใช้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้อง ค่อนข้างถาวร และเกิดจาก การฝึกฝนที่ได้รับการเสริมแรง เช่น การฝึกอบรม การลงมือใช้งานจริง หรือการได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ Kimble (1964) ให้ความหมายว่าการเรียนรู้คือ 1) การเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวรในศักยภาพของพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงชั่วคราว เช่น การตอบสนองจากอารมณ์ 2) การเรียนรู้ไม่จำเป็นต้อง

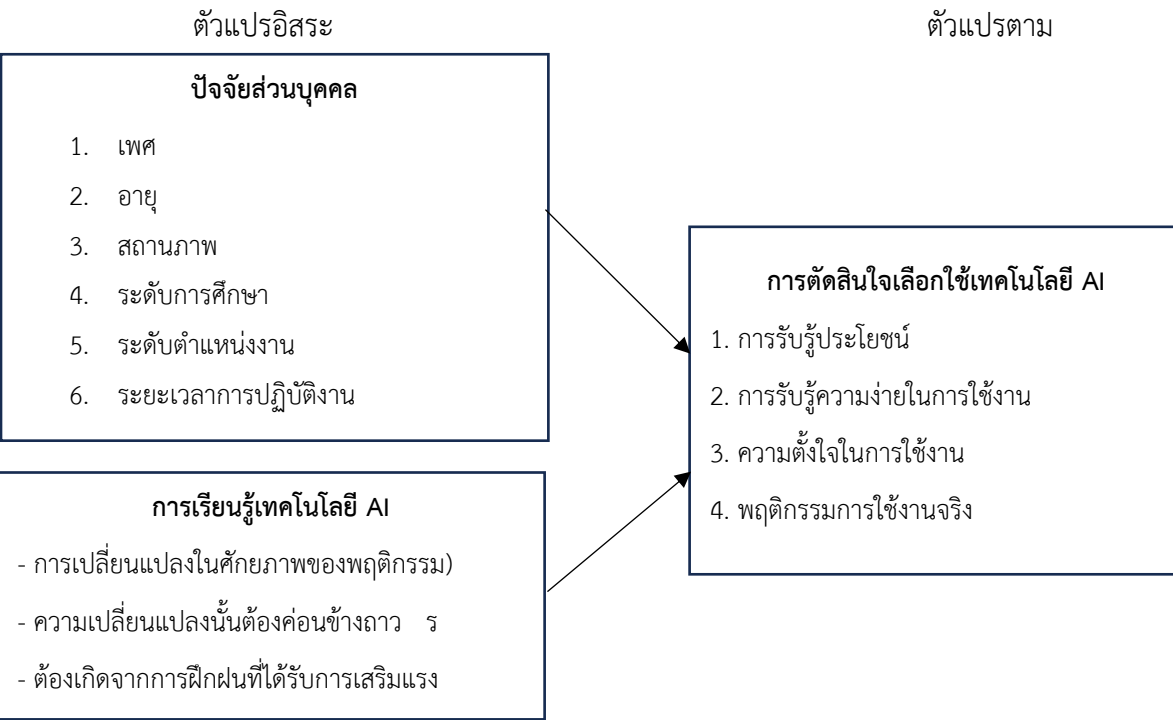
แสดงพฤติกรรมออกมาทันทีแต่เป็นการเพิ่มพูนที่จะปรากฏเมื่อสถานการณ์เอื้ออำนวย 3) การฝึกฝนที่ได้รับแรงเสริม และปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Kimble คือการฝึกฝนซ้ำ ๆ (Practice) และการได้รับแรงเสริม (Reinforcement) ซึ่งอาจเป็นรางวัล การยอมรับ หรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ที่ตามมาหลังจากแสดงพฤติกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI

Davis, (1989) การตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธการใช้งานระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในบริบทของการทำงานและองค์กร ทฤษฎี TAM ถือเป็นหนึ่งในแบบจำลองที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในวงวิชาการและภาคธุรกิจ เนื่องจากสามารถอธิบายพฤติกรรมของผู้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีระบบและชัดเจนในปัจจุบัน TAM ได้รับการขยายผลและประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง รวมถึงในบริบทของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) โดยเฉพาะในองค์กรที่นำ AI มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลหรือบริหารจัดการพลังงาน เช่น ระบบควบคุมอาคารอัจฉริยะ การจัดการการใช้ไฟฟ้า ฯลฯ การนำ TAM มาใช้ในการศึกษาการยอมรับ AI ช่วยให้สามารถเข้าใจพฤติกรรมของผู้ใช้งานภายในองค์กรได้ชัดเจน และสามารถนำผลลัพธ์ไปออกแบบกลยุทธ์การสื่อสารฝึกอบรม และส่งเสริมการใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

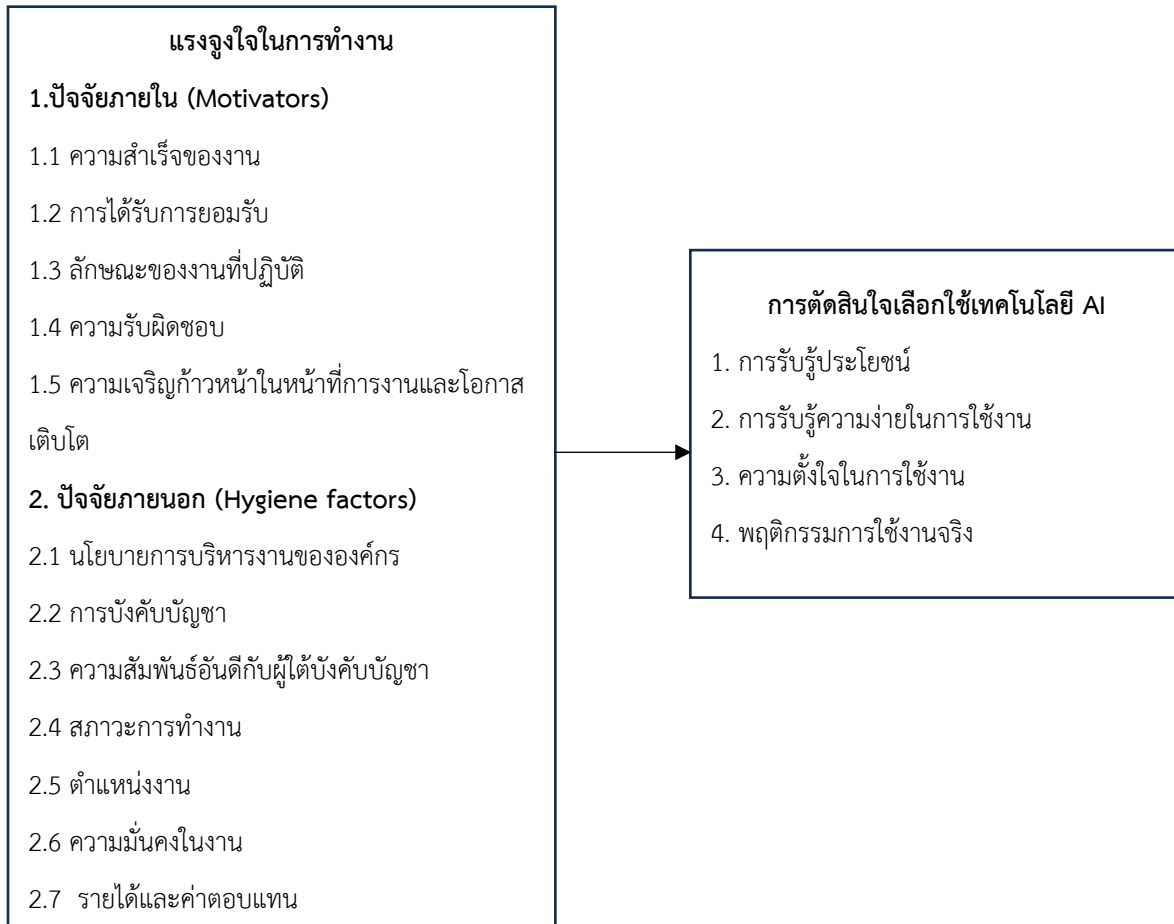
กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิง ปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดของ Herzberg's Two-Factor Theory (1959) แรงจูงใจในการทำงาน แนวคิดของ การเรียนรู้เทคโนโลยี AI และ Kimble, (1964)การตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ของ Davis (1989) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Reserce) โดยใช้วิธีการศึกษาแบบสอบถาม (questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานสายงานอำนาจการกลางของธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง มีที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายของงานวิจัยได้แก่พนักงานสายงานอำนาจการกลางรวม 220 คน โดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane (1973) มีระดับในความเชื่อมั่นจำนวนร้อยละ 95 มีความคลาดเคลื่อนประมาณร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 142 ตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มร้อยละ 5 ประมาณ 7 ตัวอย่าง เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 149 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Personal Information) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการจำแนกกลุ่มตัวอย่างและวิเคราะห์เปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยภายใน (Motivator factors) ประกอบด้วย 1. ความสำเร็จของงาน 2. การได้รับการยอมรับ 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสเติบโต และปัจจัยภายนอก (Hygiene factors) ประกอบด้วย 6. นโยบายการบริหารงานขององค์กร 7. การบังคับบัญชา 8. ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา 9. สภาพการทำงาน 10. ตำแหน่งงาน 11. ความมั่นคงในงาน 12. รายได้และค่าตอบแทน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเรียนรู้เทคโนโลยี AI ได้แก่ 1. การเปลี่ยนแปลงในศักยภาพของพฤติกรรม 2. ความเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวร 3. การฝึกฝนที่ได้รับการเสริมแรง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ได้แก่ 1 การรับรู้ประโยชน์ 2 การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน 3. ความตั้งใจในการใช้งาน

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการจัดการพลังงานในอาคารของธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน (Philip Kotler ,2000) แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยภายใน (Motivator factors) ประกอบด้วย 1. ความสำเร็จของงาน 2. การได้รับการยอมรับ 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสเติบโต และปัจจัยภายนอก (Hygiene factors) ประกอบด้วย 6. นโยบายการบริหารงานขององค์กร 7. การบังคับบัญชา 8. ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา 9. สภาพการทำงาน 10. ตำแหน่งงาน 11. ความมั่นคงในงาน 12. รายได้และค่าตอบแทน (Herzberg's Two-Factor Theory ,1959) การเรียนรู้เทคโนโลยี AI ได้แก่ 1. การเปลี่ยนแปลงในศักยภาพของพฤติกรรม 2. ความเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวร 3. การฝึกฝนที่ได้รับการเสริมแรง (Kimble, 1964) และการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ได้แก่ 1 การรับรู้ประโยชน์ 2 การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน 3. ความตั้งใจในการใช้งาน (Davis (1989)

สถิติที่ใช้ในงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ 1) ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้เพื่ออธิบายลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้ตัวชี้วัด ได้แก่ ค่าร้อยละ แสดงสัดส่วนของข้อมูลในแต่ละกลุ่มเมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูล

ทั้งหมด ค่าเฉลี่ยเลขคณิตใช้แสดงค่ากลางของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมา ซึ่งสะท้อนระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงการกระจายของข้อมูลในแต่ละข้อคำถาม

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

การทดสอบค่าที (t-test): ใช้สำหรับเปรียบเทียบค่ากลางของข้อมูลที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม เช่น เพศชายและหญิง การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA): ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลในกรณีที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เช่น กลุ่มอายุต่างกัน หรือระดับการศึกษาต่างกัน หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จะใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการจัดการพลังงานในอาคารของธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง

จากการวิจัย พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 54.36 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 44 คน (ร้อยละ 29.53) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 91 คน (ร้อยละ 61.07) มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับ ผู้จัดการ จำนวน 66 คน (ร้อยละ 44.3) และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-15 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน (ร้อยละ 41.61)

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.858, S.D. = 0.907) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.018, S.D. = 0.756) รองลงมาคือ ความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.016, S.D. = 0.964) และค่าต่ำสุดคือ การได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย = 3.704, S.D. = 0.927)

3. ปัจจัยด้านการเรียนรู้เทคโนโลยี AI

ด้านการเรียนรู้เทคโนโลยี AI โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.629, S.D. = 0.920) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเปลี่ยนแปลงในศักยภาพของพฤติกรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.70, S.D. = 0.806) รองลงมาคือ ความเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวร (ค่าเฉลี่ย = 3.65, S.D. = 0.947) และต่ำสุดคือ การฝึกฝนที่ได้รับการเสริมแรง (ค่าเฉลี่ย = 3.54, S.D. = 1.006)

4. ปัจจัยด้านการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ของพนักงานสายงาน ด้านการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.747, S.D. = 0.920) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความตั้งใจในการใช้งาน (ค่าเฉลี่ย = 3.834, S.D. = 0.919) รองลงมา

คือ การรับรู้ประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย = 3.756, S.D. = 0.896) พฤติกรรมการใช้งานจริง (ค่าเฉลี่ย = 3.708, S.D. = 0.930) ขณะที่ การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 3.688, S.D. = 0.934)

5. แรงจูงใจในการทำงานและการเรียนรู้เทคโนโลยี AI ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการจัดการพลังงานในอาคารของธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและการเรียนรู้เทคโนโลยี AI ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการจัดการพลังงานในอาคารของธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านสถานะการทำงาน ด้านสถานะการทำงาน ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหารงานขององค์กร รายได้และค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน การบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับรวมถึงการเรียนรู้เทคโนโลยี AI ด้านความเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวร การฝึกฝนที่ได้รับการเสริมแรง การเปลี่ยนแปลงในศักยภาพของพฤติกรรม ล้วนส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ค่า Adjusted R Square เท่ากับ .987 แสดงว่าตัวแปรอิสระดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ได้ร้อยละ 98.70 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 1.30 เป็นอิทธิพลจากปัจจัยอื่นที่ไม่ได้ถูกรวมไว้ในการศึกษา เมื่อพิจารณาลำดับความสำคัญของตัวแปร พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน สถานะการทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI มากที่สุด รองลงมาคือแรงจูงใจในการทำงาน ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหารงานขององค์กร รายได้และค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน การบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับ และการเรียนรู้เทคโนโลยี AI ด้าน ความเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวร การฝึกฝนที่ได้รับการเสริมแรง การเปลี่ยนแปลงในศักยภาพของพฤติกรรม ตามลำดับ

ทั้งนี้ สมการเชิงถดถอยที่ได้สามารถนำมาใช้ในการทำนายการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ของพนักงานสายงานอำนวยการกลางธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถเขียนในรูปสมการทำนายคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{y} = 2.074(1.9) + 1.277(1.1) + 1.007(1.8) + 0.966(2.2) + 0.858(1.10) + 0.556(2.3) + 0.481(1.4) + 0.447(1.6) + 0.442(1.12) + 0.405(1.11) + 0.321(1.7) + 0.275(2.1) + 0.233(1.2)$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและการเรียนรู้เทคโนโลยี AI ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการจัดการพลังงานในอาคารของธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่งนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภายในองค์กรสายงาน
อำนวยการกลาง ธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน
ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผล
ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการบริหารงานขององค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานสายงานอำนวยการ
กลางที่ดูแลเกี่ยวกับการจัดการพลังงานขององค์กรสามารถแสดงศักยภาพและความสามารถได้อย่างเสรีใน
การตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI เพื่อมาจัดการพลังงานขององค์กรโดยปราศจากการแบ่งแยกหรือเลือก
ปฏิบัติ การที่ไม่พบความแตกต่างด้านการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ระหว่างพนักงานกลุ่มนี้ บ่งชี้ถึง
วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งหล่อหลอมให้พนักงานมีค่านิยมร่วมกันและยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร
เดียวกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ พงษ์พันธ์ โพธิ์โรจน์, กฤติยา อิศวเรศตระกูล และวณิชญดา วาจิ
รัมย์ (2566) ซึ่งศึกษาการยอมรับและตัดสินใจเลือกใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อให้บริการด้านการแพทย์ใน
ประเทศไทยโดยพบว่า ระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อความแตกต่างของการยอมรับและการตัดสินใจเลือกใช้
ปัญญาประดิษฐ์

2. แรงจูงใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายใน
องค์กรสายงานอำนวยการกลาง ธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
โดยเฉพาะด้านสภาวะการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่บ่งชี้ถึงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่
ช่วยป้องกันความไม่พอใจในการทำงาน เช่น ความปลอดภัย ความสะดวก และเครื่องมือพร้อมใช้งาน
ขณะเดียวกัน ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดซึ่งแสดงถึงความจำเป็นที่องค์กรควรให้
ความสำคัญมากยิ่งขึ้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญนากลิ่นบุญเรือง (2564) ที่ศึกษา
แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือข่าย ดับเบิล เอ (1991) จำกัด
(มหาชน) ซึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านเพศ ระดับการศึกษา ผู้บริหารควรรับรู้
ความง่ายในการใช้งานและการรับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีในการทำงานของพนักงานที่มีปัจจัยส่วน
บุคคลแตกต่างกันเพื่อให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีอย่างทั่วถึง

3. การเรียนรู้เทคโนโลยี AI ผลการศึกษาพบว่า การเรียนรู้เทคโนโลยี AI ของบุคลากรภายใน
องค์กรสายงานอำนวยการกลาง ธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
โดยเฉพาะด้าน ความเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวรได้รับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ การฝึกฝนที่ได้รับการ
เสริมแรง สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศและระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ AI ทำให้
บุคลากรไม่เพียงแต่เรียนรู้เพื่อใช้งานเท่านั้น แต่ยังเกิด การเปลี่ยนแปลงเชิงถาวร ที่ช่วยเสริมศักยภาพใน
การทำงาน และเตรียมความพร้อมต่อการขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคต

4. การตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรภายในองค์กรสายงาน
อำนวยการกลาง ธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ
มาก โดยเฉพาะความตั้งใจในการใช้งาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงบุคลากรมีความพร้อมและทัศนคติเชิง
บวกต่อการนำ AI มาใช้ในงานจริง เห็นคุณค่าและประโยชน์ของ AI ต่อการทำงาน และมีแนวโน้มสูงที่จะใช้

งานจริงในอนาคต ซึ่งเป็นสัญญาณเชิงบวกต่อความสำเร็จของการปรับใช้เทคโนโลยีในองค์กร ขณะเดียวกัน ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนถึงบุคลากรยังมองว่าการใช้เทคโนโลยี AI มีความซับซ้อนและไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานจริง องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาโปรแกรมที่ใช้ทำงานง่ายขึ้น จัดการฝึกอบรมที่เหมาะสม และสร้างระบบสนับสนุนที่ชัดเจน เพื่อเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวก และเพิ่มโอกาสในการนำ AI ไปใช้ได้จริงในระยะยาว

5 แรงจูงใจในการทำงานและการเรียนรู้เทคโนโลยี AI ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและการเรียนรู้เทคโนโลยี AI ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวร ตำแหน่งงาน การฝึกฝนที่ได้รับการเสริมแรง ตำแหน่งงาน การฝึกฝนที่ได้รับการเสริมแรง ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหารงานขององค์กร รายได้และค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน การบังคับบัญชา การเปลี่ยนแปลงในศักยภาพของพฤติกรรม การได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ของพนักงานสายงานอำนวยการกลางธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรเหล่านี้สามารถอธิบายและทำนายการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ได้ร้อยละ 98.7 เมื่อพิจารณาความสำคัญของแต่ละตัวแปร พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน สภาพการทำงานมีอิทธิพลมากที่สุดต่อการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI สะท้อนถึงบทบาทของพนักงานในการมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจและการควบคุมงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในการทำงาน รองลงมาคือ แรงจูงใจด้าน ความสำเร็จ ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลและความสำเร็จในหน้าที่การงาน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการให้รางวัลตอบแทนเมื่อบรรลุเป้าหมาย จึงเป็นกลไกสำคัญที่กระตุ้นให้พนักงานพัฒนาตนเองและผลงานอย่างต่อเนื่อง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ แตกต่าง กันการเลือกใช้เทคโนโลยี AI ของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง แตกต่างกัน จากผลการทดสอบ พบว่า 1.)ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษาที่ แตกต่างกัน ก่อให้เกิดความไม่แตกต่าง ของการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2.)ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน มีผลให้การตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI แตกต่างกัน ของการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น สมมติฐานที่ 1 ได้รับการยอมรับเพียงบางส่วน กล่าวคือ ตัวแปรด้านอายุ ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ในขณะที่ปัจจัยด้าน สถานภาพ ระดับการศึกษา ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและการเรียนรู้เทคโนโลยี AI ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่ ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหารงานขององค์กร รายได้และค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน การบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับ และการเรียนรู้เทคโนโลยี AI ความเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวร การฝึกฝนที่ได้รับการเสริมแรง การเปลี่ยนแปลงในศักยภาพของพฤติกรรม ล้วนส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานและการเรียนรู้เทคโนโลยี AI บางด้านมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการจัดการพลังงานในอาคารของธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง และสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางเชิงนโยบายในการบริหารจัดการพลังงานในอาคารต่อไป

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและการเรียนรู้เทคโนโลยี AI ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการจัดการพลังงานในอาคารของธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาวะการทำงาน ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหารงานขององค์กร รายได้และค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน การบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับรวมถึงการเรียนรู้เทคโนโลยี AI ด้านความเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวร การฝึกฝนที่ได้รับการเสริมแรง การเปลี่ยนแปลงในศักยภาพของพฤติกรรม ล้วนส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี



ภาพที่ 2. องค์ความรู้จากงานวิจัย

สรุป

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการจัดการพลังงานในอาคารของธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 54.36 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 44 คน (ร้อยละ 29.53) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 91 คน (ร้อยละ 61.07) มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับ ผู้จัดการ จำนวน 66 คน (ร้อยละ 44.3) และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-15 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน (ร้อยละ 41.61)

2. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.858, S.D. = 0.907) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.018, S.D. = 0.756) รองลงมาคือ ความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.016, S.D. = 0.964) และค่าต่ำสุดคือ การได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย = 3.704, S.D. = 0.927)

3. การวิเคราะห์การเรียนรู้เทคโนโลยี AI โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.629, S.D. = 0.920) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเปลี่ยนแปลงในศักยภาพของพฤติกรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.70, S.D. = 0.806) รองลงมาคือ ความเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวร (ค่าเฉลี่ย = 3.65, S.D. = 0.947) และต่ำสุดคือ การฝึกฝนที่ได้รับการเสริมแรง (ค่าเฉลี่ย = 3.54, S.D. = 1.006)

4. การวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.747, S.D. = 0.920) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความตั้งใจในการใช้งาน (ค่าเฉลี่ย = 3.834, S.D. = 0.919) รองลงมาคือ การรับรู้ประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย = 3.756, S.D. = 0.896) พฤติกรรมการใช้งานจริง (ค่าเฉลี่ย = 3.708, S.D. = 0.930) ขณะที่ การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 3.688, S.D. = 0.934)

5. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อการจัดการพลังงานในอาคารของธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

5.1 เพศ ที่แตกต่างกัน การตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI รวม แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อายุ ที่แตกต่างกัน การตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI รวม แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยเมื่อนำมาวิเคราะห์รายคู่พบความแตกต่างจำนวน 4 คู่ ได้แก่ อายุ 21-30 ปีกับ31-40 ปี อายุ21-30 ปีกับ51 ปีขึ้นไป อายุ31-40 ปีกับ41-50 ปี และอายุ 31-40 ปีกับ51 ปีขึ้นไป

5.3 สถานภาพ ที่แตกต่างกัน การตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI รวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.4 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน การตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI รวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.5 ระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน การตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI รวม แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อนำมาวิเคราะห์รายคู่พบความแตกต่างจำนวน 8 คู่ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการกับ

หัวหน้างาน ระดับปฏิบัติการกับผู้จัดการ ระดับปฏิบัติการกับผู้บริหารกลุ่มงาน ระดับหัวหน้างานกับผู้จัดการ ระดับหัวหน้างานกับผู้บริหารกลุ่มงาน และระดับผู้จัดการกับผู้บริหารกลุ่มงาน ระดับผู้จัดการกับผู้บริหารฝ่ายงานขึ้นไปและระดับผู้บริหารกลุ่มงานกับผู้บริหารฝ่ายงานขึ้นไป

5.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน การตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยี AI รวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยเมื่อนำมาวิเคราะห์รายคู่พบความแตกต่างจำนวน 3 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีกับ11-15 ปี การปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีกับ16 ปีขึ้นไป และการปฏิบัติงาน 5-10 ปีกับ16 ปีขึ้นไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ด้านนโยบายองค์กร ผู้บริหารควรนำผลวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเชิงนโยบาย โดยส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน (ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก) เช่น การสร้างความมั่นคงในงาน การยอมรับ การให้รางวัล และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีและพร้อมรับเทคโนโลยี AI

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา เน้นการออกแบบโปรแกรมฝึกอบรม AI ที่มีการเสริมแรงต่อเนื่อง (reinforced practice) ให้พนักงานได้ลงมือปฏิบัติจริง เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมที่ยั่งยืน

ด้านการจัดการพลังงาน การบูรณาการผลวิจัยสามารถนำไปใช้กำหนดมาตรการด้านพลังงาน เช่น การจัดทำโครงการ AI ในระบบควบคุมพลังงาน (Building Energy Management) เพื่อช่วยลดต้นทุนด้านพลังงาน และสอดคล้องกับนโยบาย ESG และเป้าหมาย Net Zero

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยนี้ศึกษาพนักงานสายงานอำนาจการกลางของธนาคารเพียงกลุ่มเดียว การวิจัยต่อไปควรขยายไปยังหน่วยงานอื่น ๆ เช่น ฝ่ายธุรกิจ หรือสาขาภูมิภาค เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมาก

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) งานนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก การวิจัยครั้งต่อไปควรเสริมด้วยวิธีเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) หรือการสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อให้เข้าใจเหตุผลและมุมมองของพนักงานต่อ AI ได้ละเอียดมากขึ้น

เปรียบเทียบระหว่างอุตสาหกรรม การศึกษาในอนาคตอาจนำผลการวิจัยไปเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมอื่น เช่น พลังงาน อสังหาริมทรัพย์ หรือโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงเปรียบเทียบในการนำ AI มาใช้จัดการพลังงาน

เอกสารอ้างอิง

ฉันทน์นันทน์ สมบูรณ์รัตน์โชค วิสันต์ ลมไธสง และชัยณรงค์ ชัยจินดา. (2567). ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการเรียนรู้ ของนักศึกษารายวิชา BUS331 การเป็นผู้ประกอบการ: วารสารสหศาสตร์ ศรีปทุม ชลบุรี.

สุปริญญา คุ่มถนอม. (2567). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคมแห่งหนึ่ง,การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วุฒิ วัชรโถมประเสริฐ, (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ของพนักงานปฏิบัติการ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี:วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

บุญนำ กลิ่นบุญเรือง. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือ บริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน),การค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง: วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณิชารีย์ กิตติคุณศิริ.(2562).ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์แชทบอท,วิทยานิพนธ์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรพร นาคประทุม (2564). ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่มีผลต่อความพร้อม ในการนำเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการบริหารโครงการ.วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ธนากรกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). (2567). รายงานประจำปี 2567 (แบบ 56-1 One Report) [สื่ออิเล็กทรอนิกส์].

Luthans, F. (2011). Organizational behavior: An evidence-based approach (12th ed.). New York: McGraw-Hill.

Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. MIS Quarterly, 13(3), 319–340.

Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. Organizational Behavior and Human Performance, 4(2), 142–175.

Kimble, G. A. (1964). Hilgard and Marquis' conditioning and learning. New York: Appleton-Century-Crofts.

Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley & Sons.