

# นวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์ และทัศนคติของพนักงาน ที่ส่งผลต่อความปลอดภัย ในการจัดเก็บข้อมูลของพนักงานในองค์กร

## The Impact of Artificial Intelligence Innovations on Employee Data Storage Security

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง นวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์ และทัศนคติของพนักงาน ที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการจัดเก็บข้อมูลของพนักงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับนวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์ 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติ 3) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านความปลอดภัยของข้อมูล และ 4) เพื่อศึกษานวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์ และทัศนคติของพนักงานที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของข้อมูลพนักงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำนวน 180 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในระดับมาก โดยตระหนักว่าการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลต้องได้รับความยินยอมและระบุนวัตกรรมอย่างชัดเจน ด้านความคิดเห็นของพนักงานที่เกี่ยวกับนวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์อยู่ในระดับมาก โดยการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านทัศนคติพบว่า พนักงานมีการยอมรับและความเชื่อมั่นต่อการใช้ AI ในระดับมาก สรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของข้อมูลพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การประมวลผลข้อมูลและความเชื่อมั่นของพนักงาน

**คำสำคัญ:** ปัญญาประดิษฐ์, ความปลอดภัยข้อมูลพนักงาน, ข้อมูลส่วนบุคคล

### Abstract

This quantitative research, titled “ The Impact of Artificial Intelligence Innovations on Employee Data Storage Security,” aims to: 1) examine employees’ opinions regarding artificial intelligence (AI) innovation; 2) study their attitudes toward AI 3) examine the level of opinions regarding data security 4) investigate the influence of AI innovation and employee attitudes on the security of employee data within organizations. The study sample consisted of 180 employees working in Mueang District, Songkhla Province, selected through purposive sampling. Data were collected using an online questionnaire and analyzed using descriptive statistics (percentage, mean, and standard deviation)

and multiple regression analysis. The results revealed that recognizing personal data collection requires consent and a clearly defined purpose. Employees' opinions on AI innovation were also at a high level, with the data collection process receiving the highest mean score. Regarding attitudes, employees expressed strong acceptance and confidence in the use of AI technology. In conclusion, the study found that the data processing factor and employee confidence significantly influenced the security of employee data, which was statistically significant at the 0.05 level. These findings highlight the importance of both technological competence and positive employee attitudes in enhancing the protection and secure management of employee information within organizations.

**Keywords:** artificial intelligence, employee data security, personal data

## บทนำ

ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลได้กลายเป็นส่วนสำคัญของชีวิตประจำวัน ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากในหลากหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจ อุตสาหกรรม การแพทย์ การศึกษา หรือแม้กระทั่งการใช้ชีวิตประจำวันของมนุษย์ ความสามารถของ AI ในการประมวลผลข้อมูลจำนวนมาก การวิเคราะห์ และการเรียนรู้จากข้อมูล ทำให้เกิดนวัตกรรมและความก้าวหน้าในหลายมิติความก้าวหน้าและ พัฒนาการของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ทำให้ในหลาย ๆ ธุรกิจ หลีกเลียงไม่ได้ที่จะนำ เทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์มาใช้ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจ อุตสาหกรรมในส่วนการผลิตมีการใช้เทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนการผลิต ยืดอายุการใช้งานของเครื่องจักร อีกทั้งเพื่อควบคุมคุณภาพและความปลอดภัยในการผลิต (ศุภวัฒน์ เคหาบาล, 2566)

ปัจจุบันปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ได้ถูกนำไปใช้ทำงานในหลากหลายฟังก์ชันซึ่ง AI เป็นส่วนสำคัญที่เข้ามาช่วยในการทำงานในด้านต่างๆ เช่น ในด้านการด้านการดูแลรักษาความปลอดภัยปฏิเสธไม่ได้ว่าในยุคที่เทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญอย่างมากในการดำเนินชีวิต ทั้งในด้าน ธุรกิจ ธุรกิจด้านการเงิน ข้อมูลส่วนบุคคล การป้องกันจึงต้องใช้เทคโนโลยี AI เข้ามาช่วย เช่น มีการใช้เอกสารปลอมแปลงมาใช้ในการทำธุรกรรมในองค์กร จึงได้มีระบบซอฟต์แวร์แอนตี้ไวรัสที่มีเทคโนโลยี AI อยู่เบื้องหลังการทำงาน ด้วยระบบ Machine Learning เลยทำให้ระบบขององค์กรมีความปลอดภัยมากขึ้น ทั้งนี้ระบบรักษาความปลอดภัยต้องมีการป้องกันในการไม่ละเมิดพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล PDPA

ด้วยเหตุนี้กลุ่มผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัญญาประดิษฐ์และทัศนคติของพนักงานมีส่วนสำคัญในการรักษาความปลอดภัยต่อข้อมูลของพนักงานในองค์กรอย่างไร การจัดเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การประมวลผลข้อมูลของปัญญาประดิษฐ์มีอิทธิพลต่อความปลอดภัยของข้อมูลหรือไม่ หรือปัจจัยด้านทัศนคติ ทั้งการยอมรับการใช้ AI และ

ความเชื่อมั่นของพนักงาน จะส่งผลอย่างไรต่อความปลอดภัยของข้อมูล ทั้งนี้ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 หรือ PDPA ที่จะคุ้มครองให้ข้อมูลส่วนบุคคลไม่ถูกนำไปใช้โดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลหรือถูกนำไปใช้อย่างไม่ถูกต้อง

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่เกี่ยวกับนวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาระดับความปลอดภัยของข้อมูล
4. เพื่อศึกษานวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์และทัศนคติของพนักงานที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของข้อมูลพนักงาน

ในองค์กร

## แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

### 1.แนวคิดนวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์

#### 1.1 ความหมายของนวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์

Stuart Russell และ Peter Norvig ผู้เขียนหนังสือ "Artificial Intelligence: A Modern Approach" ซึ่งถูกตีพิมพ์ครั้งแรกในปี 1995 ได้ให้นิยาม AI ว่า "การศึกษาและออกแบบตัวแทนอัจฉริยะ ซึ่งเป็นระบบที่รับรู้สภาพแวดล้อมและดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย"

ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence) ประกอบด้วย 2 คำ คือ ปัญญา (Intelligence) ซึ่งหมายถึง ความฉลาด ความรอบรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการเรียนรู้ คิววิเคราะห์ วางแผน ตอบสนอง และแก้ไขปัญหา ซึ่งมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีเหตุผล มีความสามารถในการรับรู้ สามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมหรือปัญหาได้ ด้วยการใช้อุปกรณ์ "ประดิษฐ์" หมายถึง สิ่งที่ถูกคิดค้น สร้างขึ้น ซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นด้วยธรรมชาติ ดังนั้นเมื่อนำทั้งสองมารวมกัน ความฉลาดที่สร้างขึ้นให้กับสิ่งไม่มีชีวิต ทำให้มีความสามารถคล้ายคลึง หรือเลียนพฤติกรรมมนุษย์ในด้านการเรียนรู้ ให้เหตุผล หรือสามารถแก้ไขปัญหาได้ใกล้เคียง ทดเทียบกับมนุษย์

กล่าวได้ว่าปัญญาประดิษฐ์หมายถึง การศึกษาและการสร้างเครื่องจักร โดยเฉพาะโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ที่มีความสามารถในการรับรู้ เรียนรู้และสามารถแก้ไขปัญหาได้คล้ายกับมนุษย์ ซึ่งเป็นระบบที่รับรู้สภาพแวดล้อมและดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

#### 1.2 ความสำคัญและหลักการทำงานของนวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์

นวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์ มีบทบาทสำคัญในหลายด้านของการใช้ชีวิตประจำวัน ตั้งแต่การใช้งานของแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือที่มีการแนะนำเนื้อหาที่ผู้ใช้เกิดความสนใจ การใช้งานแชทบอทในการให้คำแนะนำและการตอบคำถามและการแปลภาษาอัตโนมัติที่มีความแม่นยำสูง ทั้งนี้ AI ยังช่วยให้การใช้ชีวิตมีความสะดวกสบายและง่ายมากยิ่งขึ้น คุณสมบัติของ AI ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาต่าง ๆ ได้แก่ AI มีการเรียนรู้ซ้ำ ๆ และสามารถเรียนรู้ได้เองจาก

การศึกษาข้อมูลเหล่านั้น, สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกได้ดี, เพิ่มความฉลาดให้กับผลิตภัณฑ์ด้วยระบบถามตอบอัตโนมัติ, ค้นหาโครงสร้างและความสม่ำเสมอของข้อมูลด้วยระบบอัลกอริทึม, มีการป้องกันข้อมูล หรือป้องกันชุดคำสั่งส่งผลให้ประมวลผลได้โดยอัตโนมัติ ด้วยคุณสมบัติดังกล่าวจึงทำให้ AI ได้รับความนิยมในการนำมาประยุกต์และใช้งานในยุคปัจจุบัน

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน

ทัศนคติ (Attitude) คือ ปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งจะประเมินภาพรวมของพฤติกรรมจากความเชื่อถือ ไม่ว่าจะ เป็นความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรม บุคคลที่ประเมินพฤติกรรมและเชื่อว่าให้ผลเชิงบวกบุคคลจะมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรม ในทางตรงกันข้ามถ้าผลการประเมินเป็นเชิงลบบุคคลจะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรม

Thurstone and Chave (1966) ได้กล่าวถึงแนวคิดของทัศนคติว่าเป็นการแสดงความรู้สึกภายในที่สะท้อนว่าบุคคลมีแนวโน้มพอใจหรือไม่พอใจต่อบางสิ่ง โดยทัศนคติ สามารถแบ่ง ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) ซึ่งจะทำให้เกิดการปฏิบัติทางบวก(Act Positively) เช่น พฤติกรรมในการยอมรับและเห็นด้วยต่อสิ่งต่าง ๆ
2. ทัศนคติเชิงลบ (Negative Attitude) ซึ่งจะทำให้เกิดการปฏิบัติทางลบ (Act Negatively) เช่น พฤติกรรมในการต่อต้านและไม่เห็นด้วยต่อสิ่งต่าง ๆ

โดยสรุป ทัศนคติ หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของมนุษย์ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ ซึ่ง จะแสดงออกมาผ่านพฤติกรรม อาจเป็นพฤติกรรมเชิงบวกหากรู้สึกดี และอาจเป็นพฤติกรรมเชิงลบหากมีรู้สึกไม่ดี การรู้สึกเช่นนั้น อาจเกิดจากองค์ประกอบของอิทธิพลของการยอมรับเทคโนโลยี และการสร้างความเชื่อมั่นในการดูแลข้อมูลของพนักงานที่ดี กล่าวคือการยอมรับเทคโนโลยี เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจากจิตใจของมนุษย์ โดยเริ่มตั้งแต่การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยี การตัดสินใจ และการแสดงพฤติกรรมยอมรับ สู่การนำเทคโนโลยีไปใช้จริง ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับกระบวนการเรียนรู้ และการตัดสินใจ (Decision Making) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับ และใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ส่วนความเชื่อมั่นของพนักงานเป็น พื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร ซึ่งองค์กรควรให้ความดูแลและข้อผูกมัดที่ดีการให้ความสะดวกสบาย การแก้ไขสถานการณ์ความขัดแย้ง

## 3. แนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัยของข้อมูล

ความปลอดภัยของข้อมูลเป็นวิธีการหนึ่งในการปกป้องข้อมูลดิจิทัลจากการเข้าถึง ความเสียหาย หรือการโจรกรรมโดยไม่ได้รับอนุญาต เป็นการปกป้องความปลอดภัยของข้อมูลทุกรูปแบบ จัดการและควบคุมการเข้าถึงจากมุมมองด้านความปลอดภัยทางกายภาพ ซึ่งรวมถึงความปลอดภัยเชิงตรรกะของแอปพลิเคชันซอฟต์แวร์ แต่ด้วยการพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่และระบบอินเทอร์เน็ตที่ตอบสนองความต้องการในชีวิตประจำวันของผู้คนในปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดระบบที่ซับซ้อนมากซึ่งยากต่อการตรวจสอบและรักษาความปลอดภัย และพฤติกรรมของผู้บริโภคก็เริ่มตระหนักถึง

ความสำคัญของความเป็นส่วนตัวของข้อมูลมากขึ้น หน่วยงานต่างๆ ได้มีการประกาศใช้ ส่งผลให้มีการประกาศใช้ กฎระเบียบเพิ่มเติมทั่วโลกเพื่อปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล ตัวอย่างเช่น สหภาพยุโรปได้ตรากฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฉบับใหม่ที่เรียกว่า General Data Protection Regulation (GDPR) หรือ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภคแห่ง แคลิฟอร์เนียในสหรัฐอเมริกาซึ่งมีข้อกำหนดด้านความปลอดภัยของข้อมูล ฯลฯ มูลค่าทางธุรกิจของข้อมูลมีขนาดใหญ่ มาก การสูญเสียความลับทางการค้าหรือทรัพย์สินทางปัญญา (IP) อาจส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือขององค์กรใน อนาคต

แนวคิดนี้ครอบคลุมถึงการรักษาความปลอดภัยข้อมูลทุกด้าน ซึ่งรวมถึงความปลอดภัยทางกายภาพของ ฮาร์ดแวร์และอุปกรณ์จัดเก็บข้อมูล รวมถึงการควบคุมการดูแลระบบและการเข้าถึง นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงความ ปลอดภัยเชิงตรรกะของแอปพลิเคชันซอฟต์แวร์ นโยบายและขั้นตอนขององค์กรอีกด้วย หากนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง กล ยุทธ์การรักษาความปลอดภัยข้อมูลที่มีประสิทธิภาพจะปกป้องทรัพย์สินข้อมูลขององค์กรจากกิจกรรมทางอาชญากรรม ทางไซเบอร์ นอกจากนี้ยังป้องกันภัยคุกคามจากภายในและข้อผิดพลาดของมนุษย์ ซึ่งยังคงเป็นสาเหตุหลักของการ ละเมิดข้อมูลในปัจจุบัน

ความปลอดภัยของข้อมูลเกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มการมองเห็นขององค์กร เกี่ยวกับตำแหน่งของข้อมูลสำคัญและการใช้งาน โดยในอุดมคติ เครื่องมือเหล่านี้ควรสามารถป้องกันการ เช่น การ เข้ารหัสการปกปิดข้อมูล และการแก้ไขไฟล์ที่ละเอียดอ่อน และควรทำให้การรายงานเป็นแบบอัตโนมัติเพื่อปรับปรุง กระบวนการตรวจสอบและปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านกฎระเบียบ

กล่าวได้ว่า ข้อมูลพนักงานที่มีการนำเทคโนโลยีหรือปัญญาประดิษฐ์เข้ามาใช้ จะมีความปลอดภัยมากขึ้นน้อย เพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับหน่วยงาน หรือองค์กรมีการเตรียมการในการ ปกป้องข้อมูลจากการเข้าถึง การรักษาความลับ และการ คำนึงถึงความถูกต้อง การการพร้อมใช้งานของข้อมูล อย่างระมัดระวัง

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กชทีปต์ พิษิตวิทยาเอก (2566) ศึกษาทัศนคติของพนักงานในระดับปฏิบัติงานของการประปานครหลวงที่มีต่อระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงาน ในระดับปฏิบัติงานของการประปานครหลวงในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร นนทบุรีและสมุทรปราการ จำนวน 345 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) พบว่าทั้ง 4 ปัจจัยที่ผู้วิจัยได้ ตั้งสมมติฐาน ล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการยอมรับการนำเอาระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านทัศนคติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ของเทคโนโลยี ปัจจัยด้านความง่ายใน การใช้เทคโนโลยี และปัจจัยด้านองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารขององค์กรสามารถนำเอาข้อมูลผลการวิจัยในครั้งนี้ ไป ประกอบการวางแผนและตัดสินใจในการนำเอาระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาประยุกต์ใช้ในการทำงานของการประปา นครหลวง

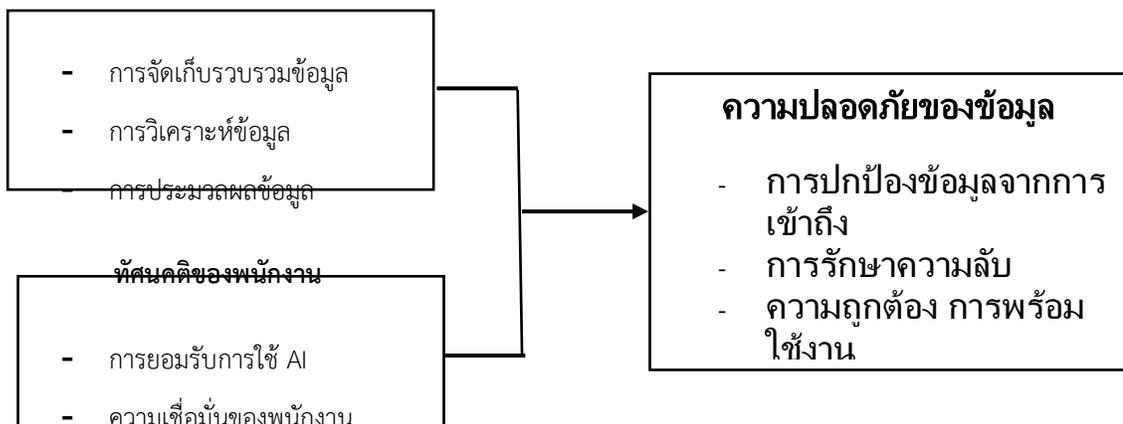
ธัญญรักษ์ บุญตามหนูน (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยี AI (Machine Learning) ในการทำงานในอุตสาหกรรมลิซซิ่งกรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยได้พบว่า ปัจจัยที่ ส่งผลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยี AI (Machine Learning) ในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล (การรับรู้ความสามารถของตนเอง) โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.008, 0.044 และ 0.003 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น ในการนำเทคโนโลยี AI (Machine Learning) มาใช้ในการทำงาน ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงการสื่อสารความรู้และความเข้าใจแก่พนักงานเกี่ยวกับเทคโนโลยี AI (Machine Learning) ทั้งในด้านการใช้งาน และประโยชน์ที่จะได้รับ และจะต้องวางแผนกำหนดนโยบายขององค์กร รวมถึงการมอบหมายงานให้แก่พนักงาน ให้มีความสอดคล้องกับการนำเทคโนโลยี AI (Machine Learning) มาใช้ เพื่อให้พนักงานเกิดการยอมรับในรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป

อภิสรรา ศรัทธูแก้วฟ้า (2566) ศึกษาผลกระทบจากการยอมรับใช้งานเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในประเทศไทย เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบความตั้งใจในการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ โดยการประยุกต์ทฤษฎีแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (The Technology Acceptance Model :TAM) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย โดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มพนักงานออฟฟิศในประเทศไทย ผู้ที่มีประสบการณ์ใช้งานหรือคุ้นเคยกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการทำงาน จำนวน 456 คนและทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยพบว่าจากการวิเคราะห์ปัจจัยทำให้สามารถจัดกลุ่มตัวแปรใหม่ได้ดังนี้ ปัจจัยการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ปัจจัยการรับรู้ความสามารถในการใช้ ปัจจัยการรับรู้ประโยชน์จากการใช้งาน และปัจจัยทัศนคติ ส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยยะสำคัญต่อความตั้งใจในการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Behavioral Intention) ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า มีจำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ปัจจัยการรับรู้ความสามารถในการใช้งาน ปัจจัยการรับรู้ประโยชน์จากการใช้งาน และปัจจัยทัศนคติ ส่งผลเชิงบวกต่อปัจจัยความตั้งใจในการใช้งานปัญญาประดิษฐ์

## 5. กรอบแนวคิด

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดดังแสดงในภาพที่ 1

### นวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์



## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. **ประชากร** ในการศึกษาครั้งนี้คือ กลุ่มพนักงานที่ทำงานในองค์กรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยขนาดใหญ่แต่ไม่ทราบจำนวน
2. **กลุ่มตัวอย่าง** ผู้วิจัย นำแนวคิดของ Cochran, W. G. (1977) ที่กล่าวถึงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ทราบประชากรใช้หลักการสัดส่วนประชากรที่  $P=0.5$  (ความแปรปรวนสูงสุด) ร่วมกับระดับความเชื่อมั่น 95% ( $Z=1.96$ ) และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ( $e=0.05$ ) ซึ่งมีจำนวน 360 กลุ่มตัวอย่าง โดยการเก็บข้อมูลครั้งนี้ได้ 180 ตัวอย่าง คิดเป็น ร้อยละ 50
3. **การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง** ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกจากประชากรที่มีคุณสมบัติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก
4. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** แบบสอบถาม (Questionnaire)

5. **การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regress Analysis) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง นวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์ ทักษะคนคิ ที่ส่งผลต่อความ ปลอดภัยในการจัดเก็บข้อมูล โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ 4 ขั้นตอนคือ 1) ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับ นวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์ 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะคนคิ 3) ระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของ ข้อมูล และ 4) นวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์ และทักษะคนคิของพนักงานที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของข้อมูลพนักงานใน องค์กร

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของนวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์

(n = 180)

นวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
การจัดเก็บรวบรวมข้อมูล	4.37	0.66	มาก
การวิเคราะห์ข้อมูล	4.33	0.70	มาก
การประมวลผลข้อมูล	4.32	0.69	มาก
รวม	4.34	0.68	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับนวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.34 S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การจัดเก็บรวบรวมข้อมูล อยู่ในระดับสูงสุด ( $\bar{x}$  = 4.37 S.D. = 0.66) รองลงมาคือ การวิเคราะห์ข้อมูล ( $\bar{x}$  = 4.33 S.D. = 0.70) และการประมวลผลข้อมูลอยู่ใน ระดับต่ำที่สุด ( $\bar{x}$  = 4.32 S.D. = 0.69)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับทักษะคนคิของพนักงาน

ทักษะคนคิ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
การยอมรับการใช้AI	4.26	0.70	มาก
ความเชื่อมั่นของพนักงาน	4.15	0.76	มาก
รวม	4.21	0.73	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับนวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์ที่ส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความปลอดภัยของข้อมูลพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$  S.D. = 0.73) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การยอมรับการใช้ AI อยู่ในระดับสูงสุด ( $\bar{X} = 4.26$  S.D. = 0.70) และต่ำสุดคือ ความเชื่อมั่น ของพนักงาน ( $\bar{X} = 4.15$  S.D. = 0.76)

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความปลอดภัยของข้อมูล

ความปลอดภัยของข้อมูล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การปกป้องข้อมูลจากการเข้าถึง	4.41	0.55	มาก
การรักษาความลับ	4.51	0.55	มากที่สุด
ความถูกต้อง การพร้อมใช้งาน	4.46	0.55	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.46</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความปลอดภัยของข้อมูลพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.46$  S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรักษาความลับ อยู่ในระดับสูงสุด ( $\bar{X} = 4.51$  S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ความถูกต้อง การพร้อมใช้งาน ( $\bar{X} = 4.46$  S.D. = 0.55) และการปกป้องข้อมูลจากการเข้าถึงอยู่ในระดับต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 4.41$  S.D. = 0.55)

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ นวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์ และทัศนคติของพนักงานที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของข้อมูลพนักงาน

Model	SS	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	24.030	2	12.015	93.932	.000
Residual	22.640	177	.128		
Total	46.670	179			

Model	B	Beta	Std.Error	T	Sig.
ค่าคงที่ (constant)	1.751		.200	8.773	.000
การประมวลผลข้อมูล	.421	.496	.059	7.113	.000
ความเชื่อมั่นของพนักงาน	.215	.285	.053	4.092	.000

\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

$$R = 0.718 \quad R^2 = .515 \quad SEE = .358$$

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regress Analysis) แบบมีขั้นตอน พบว่ามีปัจจัยทั้งหมด 2 ตัว ที่สามารถพยากรณ์นวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์ที่ส่งผลต่อความปลอดภัยข้อมูลพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐานสูงสุด คือ การประมวลผลข้อมูล (Beta=.496) รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นของพนักงาน (Beta=.285) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวทำนายนวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์ที่ส่งผลต่อความปลอดภัยข้อมูลพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ภาพในการทำนายเท่ากับ 0.515 หรือร้อยละ 51.1

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง นวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์ที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการจัดเก็บข้อมูลของ พนักงานสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับนวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์ ด้านการ จัดเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ นวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และนวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์ด้านการประมวลผลข้อมูลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสรา คชรัฐแก้วฟ้า (2566) เรื่อง “การยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของพนักงานออฟฟิศในประเทศไทย” โดยพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์และการรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความ ตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีAI อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติผลการศึกษานี้จึงตอกย้ำว่า การรับรู้เชิงบวกของ พนักงานต่อระบบ AI มีความสัมพันธ์โดยตรงกับระดับการยอมรับและการใช้งานในองค์กร

2. ระดับทัศนคติของพนักงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทัศนคติด้านการยอมรับการใช้AI มีค่าเฉลี่ยมาก ซึ่ง สอดคล้องกับทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี(Technology Acceptance Model: TAM) ที่ระบุว่า การรับรู้ถึง ประโยชน์และการใช้งานที่ง่ายจะนำไปสู่การยอมรับ และทัศนคติด้านความเชื่อมั่นของพนักงานมีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญลักษณ์บุญตามहनุน (2562) ที่ศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีAI (Machine Learning) ในการทำงานในอุตสาหกรรมลิสซิ่ง” โดยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) มีผลโดยตรงต่อการยอมรับเทคโนโลยีAI โดยพนักงานที่มีความเชื่อมั่นสูงจะมี แนวโน้มยอมรับและใช้AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

3. ระดับความปลอดภัยของข้อมูลพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความปลอดภัยของข้อมูล ด้านการรักษาความลับ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความถูกต้อง การพร้อมใช้งานและความปลอดภัยของข้อมูล ด้านปกป้องข้อมูลจากการเข้าถึง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dynamic Intelligence Asia ที่ชี้ว่า AI สามารถเสริมระบบความปลอดภัยได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายอย่างเคร่งครัด

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของนวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์และทัศนคติ ส่งผลโดย ตัวแปรย่อยด้านการประมวลผลข้อมูลของนวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์ และ ตัวแปรย่อยของทัศนคติ ด้านความเชื่อมั่นของพนักงาน ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อความปลอดภัยของข้อมูลสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญรักษ์ บุญตามहनุน (2562) เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยี AI (Machine Learning) ในการทำงานในอุตสาหกรรมลิซซิ่ง” ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและทัศนคติของบุคลากรมีอิทธิพลต่อการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี AI อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูลและยกระดับความปลอดภัยของข้อมูลภายในองค์กรให้สูงขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

1. ขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุม งานวิจัยนี้มุ่งเน้นที่พนักงานในอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อเพิ่มความเฉพาะเจาะจงและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย ควรมีการกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น พนักงานในอุตสาหกรรมที่ใช้ AI ในการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลเป็นหลัก (การเงิน การแพทย์ หรือเทคโนโลยี) หรือพนักงานในองค์กรที่มีขนาดต่างกัน (ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติและความเข้าใจ

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบด้านกฎหมายและจริยธรรม ของการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และประมวลผล โดยเฉพาะในมิติที่เกี่ยวข้องกับ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) ของประเทศไทย และกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสากล เช่น GDPR ของสหภาพยุโรป เพื่อสร้างความเข้าใจที่ครอบคลุมทั้งด้านกฎหมาย จริยธรรม และมาตรการคุ้มครองข้อมูล

## เอกสารอ้างอิง

กชทีปต์ พิชิตวิทยาเอก. (2566). ทัศนคติของพนักงานในระดับปฏิบัติงานของการประปานครหลวงที่มีต่อระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อประยุกต์ใช้ในการทำงาน. โครงการหลักสูตรปริญญาโทออนไลน์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศุภวัฒน์ เคาบาล (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ที่มีปัญญาประดิษฐ์

Wanphichit Chintrakulchai. (2564). Digital Transformation & PDPA เรื่องใหม่ที่องค์กรไทยต้องใส่ใจ. วารสารดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ. 45-52.

ญาณิศา ยอดประเสริฐ. (2565). การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลสาธารณะตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 : กรณีกิจกรรมสื่อมวลชนและกิจกรรมของรัฐสภา. คณะนิติศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศุริยภัทร ศรีรัตนพงษ์. (2564). การรับรู้แบรนด์องค์กร การรับรู้ความเสี่ยงเรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และความตั้งใจในการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน). คณะนิติศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชญัญรักษ์บุญตามหนูน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยี AI (Machine Learning) ในการทำงาน ในอุตสาหกรรมลิสซิ่งกรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรีศรา ธาณีใหญ่. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ลักษณะภัทร ลิ้มเทียมเจริญ. (2562). การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลที่เสียชีวิต. คณะนิติศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรศรา กิจมหาตระกูล. (2561). แนวทางการกำหนดมาตรการเพื่อควบคุมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) ในการสอบบัญชี. คณะนิติศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิสรดา ศษรัฐแก้วฟ้า. (2566). การศึกษาผลกระทบจากการยอมรับใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในประเทศไทย. วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุภวัฒน์ เคาบาล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ที่มีปัญญาประดิษฐ์. วิทยาลัยนวัตกรรม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Augusta University. (2023). 10 Types of Information Security. <https://shorturl.asia/nW46l>, IBM (ม.ป.ป.). What is data security?. <https://shorturl.asia/LExO6>
- Perceptra. (2023). Data Security เก็บข้อมูลอย่างไรให้ปลอดภัย. <https://shorturl.asia/VuCQg>
- Stronghold Data. (2023). Benefits of Information Security for Business. <https://shorturl.asia/75Wec>
- Wanphichit Chintrakulchai. (2564). Digital Transformation & PDPA เรื่องไม่ใหม่ที่องค์กรไทยต้องใส่ใจ. <https://shorturl.asia/PqZfd>