การรับรู้ข่าวสาร ความต้องการ และความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปนของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

อำพล แสนสุข
นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะนิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
ดร.ปริยา อาห์ลุวาเลีย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะนิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ: 11 มีนาคม 2568
วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ: 22 มีนาคม 2568
วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 23 มีนาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ข่าวสาร ความต้องการ และความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปน ของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลแบบในรูปแบบการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อวัดผลเพียงครั้งเดียว โดยศึกษากับผู้บริหาร ฝ่ายบุคคลของ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ที่รับแรงงาน จากโครงการไอเอ็ม เจ แปน เข้าทำงาน และต้องเป็นผู้ที่มีการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานจากโครงการ ไอเอ็ม เจแปน ที่อยู่ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ครอบคลุมพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบโควตา และสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติ สถิติ F-test/One-Way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์มากที่สุด โดยมีจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมา คือ อุตสาหกรรมการเกษตร จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และน้อยที่สุด คือ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

พื้นที่ตั้งของสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี มากที่สุด โดยมีจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมาคือ จังหวัดระยอง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 และน้อยที่สุด คือจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1) กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะสถานประกอบการที่แตกต่างกันมีการรับรู้ เกี่ยวกับแรงงานจากโครงการ ไอเอม เจแปน จากสื่อออนไลน์ไม่แตกต่างกัน

2) กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะของสถานประกอบการแตกต่างกัน มีความต้องการแรงงานจากโครงการ ไอเอ็ม เจแปน โดยรวม แตกต่างกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอุตสาหกรรมการเกษตร มีความ

ต้องการแรงงานจากโครงการ ไอเอ็ม เจแปน โดยรวม มากกว่า อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมดิจิทัล

3) กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการเปิดดำเนินการของสถานประกอบการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจแรงงานจากโครงการ ไอเอ็ม เจแปน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การรับรู้ข่าวสาร ความต้องการ ความพึงพอใจ สถานประกอบการ โครงการไอเอ็ม เจแปน

Information Perceptions, Requirements and Satisfactions of Establishments Toward Labours from IM Japan Project of Department of Employment, Ministry of Labour

Amphol Saensuk
Master's Degree Student, Faculty of Communication Arts, Sripatum University at Chonburi
Dr.Pariya Ahluwalia
Assistant Professor, Faculty of Communication Arts, Sripatum University at Chonburi

Received: 11 March 2025
Revised: 22 March 2025
Accepted: 23 March 2025

Abstract

This research aims to examine the awareness, demand, and satisfaction of enterprises regarding workers from the IM Japan program under the Department of Employment, Ministry of Labor. This is a quantitative study conducted using a survey research approach, measuring responses at a single point in time. The study focuses on executives and human resource personnel from ten target industries that employ workers from the IM Japan program. The participants must have awareness of IM Japan workers and be located within the Eastern Economic Corridor (EEC), covering Chonburi, Rayong, and Chachoengsao provinces. A total of 400 respondents were selected using quota sampling and accidental sampling techniques. The statistical methods employed for data analysis include descriptive statistics and the F-test/One-Way ANOVA.

The findings indicate that the majority of enterprises are in the automotive industry, with 189 respondents (47.3%), followed by the agricultural industry with 59 respondents (14.8%). The tourism industry had the least representation, with only 15 respondents (3.8%).

Regarding the geographical distribution of enterprises, Chonburi had the highest number of respondents at 196 (49.0%), followed by Rayong with 117 respondents (29.3%), and Chachoengsao with the lowest number at 87 respondents (21.7%).

The hypothesis testing results reveal that:

1. Enterprises with different characteristics exhibit no significant difference in their awareness of IM Japan workers through online media.

2. Enterprises with different characteristics have varying levels of demand for IM Japan workers. Specifically, the agricultural industry demonstrates a higher demand for IM Japan workers compared to the automotive, food processing, tourism, and digital industries.

3. Enterprises with different operational durations show no significant difference in their overall satisfaction with IM Japan workers.

These findings provide valuable insights into the employment dynamics of IM Japan workers in the EEC region and can serve as a reference for policymakers to enhance workforce alignment with industry needs.

Keywords: Information Perceptions, Requirements, Satisfactions of establishments toward Labours from IM Japan Project of Department of Employment, Ministry of Labour

บทนำ (Introduction)

แรงงานเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งเป็นที่ต้องการของภาคอุตสาหกรรมทั่วโลก (World Bank, 2020) ในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างแรงงานไทยได้รับผลกระทบจากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยี แนวโน้มการลงทุนจากต่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ส่งผลให้ความต้องการแรงงานมีการปรับเปลี่ยนไปตามแนวโน้มของภาคอุตสาหกรรม (Office of the National Economic and Social Development Council, 2022)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะจะเป็นที่ต้องการของตลาด แต่พบว่ามีปัญหาด้านการจ้างงานเกิดขึ้นในกลุ่มแรงงานที่ผ่านโครงการฝึกอบรมระหว่างประเทศ เช่น โครงการไอเอ็ม เจแปน (IM Japan) ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานของประเทศไทย และเป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้แรงงานไทยไปฝึกอบรมและทำงานในประเทศญี่ปุ่นเป็นระยะเวลา 3 ปี ก่อนกลับมาทำงานในประเทศไทย (Ministry of Labour, Thailand, 2021)

อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นคือแรงงานที่สำเร็จโครงการดังกล่าวจำนวนมากกลับพบว่าไม่มีโอกาสในการจ้างงานในระดับต้นๆ ของตลาดแรงงาน แม้จะมีประสบการณ์การทำงานจากประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นหนึ่งในประเทศที่มีมาตรฐานด้านอุตสาหกรรมสูง (JETRO, 2023) เหตุการณ์นี้นำไปสู่คำถามสำคัญว่า เหตุใดสถานประกอบการในประเทศไทยจึงไม่พิจารณารับแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปน เข้าทำงานในระดับที่เหมาะสมกับประสบการณ์

ดังนั้น การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะต้องการการวิเคราะห์ว่าทำไมแรงงานจาก ไอเอ็ม เจแปนกลุ่มนี้จึงประสบปัญหาการว่างงานหรือถูกจัดให้อยู่ในระดับแรงงานทั่วไปแทนที่จะได้รับการพิจารณาให้เข้าทำงานในตำแหน่งที่มีศักยภาพสูงกว่าเมื่อเทียบกับแรงงานกลุ่มอื่นๆ ที่ไม่มีประสบการณ์ต่างประเทศ สาเหตุของปัญหานี้อาจเกิดจากหลายปัจจัย เช่น การขาดการประชาสัมพันธ์หรือสร้างความรับรู้เกี่ยวกับศักยภาพของแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปนให้กับสถานประกอบการในประเทศไทย ช่องว่างระหว่างทักษะที่แรงงานได้รับจากโครงการกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมไทย หรือข้อจำกัดด้านการยอมรับมาตรฐานการทำงานที่ได้รับจากญี่ปุ่นในระบบแรงงานไทย (Asian Development Bank, 2022)

ด้วยเหตุนี้ การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปน ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยพิจารณา 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปน 2) ความต้องการแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปน และ 3) ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่จ้างแรงงานจากโครงการดังกล่าว

พื้นที่ EEC ถือเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศไทย มีการลงทุนจากบริษัทญี่ปุ่นเป็นจำนวนมากในอุตสาหกรรมเป้าหมาย 10 ประเภท ซึ่งหลายอุตสาหกรรมต้องการ

แรงงานที่มีทักษะเฉพาะทางสูง (Board of Investment of Thailand, 2023) การศึกษานี้จะช่วยให้เห็นแนวโน้มของการจ้างงานแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปน รวมถึงความท้าทายที่สถานประกอบการอาจเผชิญ และนำเสนอแนวทางเชิงนโยบายเพื่อปรับปรุงโครงการให้สามารถตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทยในตลาดแรงงานระหว่างประเทศในอนาคต (ILO, 2023)

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะสถานประกอบการกับการรับรู้ข่าวสาร เกี่ยวกับแรงงาน จากโครงการไอเอ็ม เจแปน
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะสถานประกอบการกับความต้องการแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปน
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะสถานประกอบการกับความพึงพอใจต่อแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปน

การทบทวนวรรณกรรม และกรอบแนวคิด และสมมติฐานการวิจัย (Literature Review and Conceptual Framework and Research Hypothesis)

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของสถานประกอบการ

ลักษณะของสถานประกอบการที่มีผลต่อการเติบโตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในประเทศไทย โดยเน้นถึงคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่สำคัญและลักษณะของสถานประกอบการที่สามารถส่งผลต่อการขยายตัวของธุรกิจในระยะยาว

สุธีรา อะทะวงษา (2555, หน้า 1-149) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการและลักษณะของสถานประกอบการที่มีผลต่อการเจริญเติบโตของวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดกลางของประเทศไทย โดยเน้นศึกษาคุณลักษณะของผู้ประกอบการและลักษณะของสถานประกอบการที่ส่งผลต่อการเติบโตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในประเทศไทย

ณัฐวุฒิ ศรีสมบัติ (2565, หน้า 92-138) ได้อธิบายถึงแนวโน้มของสถานประกอบการในยุคดิจิทัล พบว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (IoT) มาใช้ในการดำเนินงานนั้นสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิผล โดยเทคโนโลยีเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กรในหลายๆ ด้าน

1. การใช้ AI (Artificial Intelligence) การใช้ AI ในการวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจอัตโนมัติ ช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์แนวโน้มตลาด หรือปรับปรุงกระบวนการผลิตได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ซึ่งลดความเสี่ยงในการตัดสินใจและเพิ่มความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด

2. การใช้ IoT (Internet of Things) ช่วยเชื่อมโยงอุปกรณ์ต่างๆ ภายในองค์กรทำให้สามารถติดตามข้อมูลการดำเนินงานแบบเรียลไทม์ เช่น การตรวจสอบสภาพเครื่องจักรและการจัดการคลังสินค้า การใช้ IoT จึงช่วยลดปัญหาจากการสูญเสียข้อมูลและทำให้การจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

อุบลวรรณ ภวกานนท์ (2554) ให้ความหมายการรู้สึกและการรับรู้คือ การที่อวัยวะความรู้สึกมีหน้าที่รับข้อมูลที่อยู่รอบๆ ตัวเรา ส่งผ่านเส้นประสาทขึ้นสู่สมอง ข้อมูลเหล่านั้นจะอยู่ในรูปแบบของพลังงานต่างๆ และอวัยวะรับความรู้สึกแต่ละชนิดจะมีการรับได้ไม่เหมือนกัน ข้อมูลเร้าอวัยวะรับความรู้สึกให้แปรพลังงานเหล่านั้นเป็นกระแสประสาทเดินทางสู่สมองจะเกิดความรู้สึกขึ้นมา

นธกฤต วันต๊ะเมล์ (2555) กล่าวถึง การรับรู้หมายถึง การรับรู้เป็นกระบวนการที่แต่ละบุคคลทำการเลือกสรร (Selection) จัดระเบียบ ซึ่งในแต่ละคนนั้นย่อมมีการรับรู้และตีความหมายที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับลักษณะของสิ่งเร้า รวมไปถึงลักษณะของผู้รับสารด้วย

ดารา ทีปะปาล (2557) กล่าวถึง การรับรู้หมายถึง กระบวนการในการแปลข้อมูลจากสิ่งเร้าจากแหล่งต่างๆ ออกมาเป็นภาพ โดยสิ่งเร้าที่เกิดขึ้น อาจทำให้การตีความและการตีความหมายจากการรับรู้แตกต่างกัน ถึงแม้จะเป็นตัวกระตุ้นจากสิ่งเร้าตัวเดียวกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการแรงงาน

บุญเดิม พันรอบ (2553, หน้า 3-10) ได้กล่าวถึงความต้องการแรงงานว่า ในการดำเนินงานขององค์กรแต่ละแห่ง จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติและทักษะที่เหมาะสมกับลักษณะงานและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสร้างความมั่นคงในการดำเนินกิจการในระยะยาว การมีบุคลากรที่มีคุณภาพไม่เพียงแต่ช่วยให้องค์กรสามารถผลิตสินค้าและบริการได้อย่างมีมาตรฐาน แต่ยังช่วยให้สามารถพัฒนา นวัตกรรม และปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงของตลาดได้อย่างรวดเร็ว ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการแรงงาน

1. แนวโน้มตลาดแรงงาน องค์กรควรพิจารณาถึงแนวโน้มตลาดแรงงาน ซึ่งรวมถึงอัตราการว่างงาน การเติบโตของอุตสาหกรรม และความต้องการในสาขาอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย หากตลาดแรงงานมีแนวโน้มขยายตัว ความต้องการแรงงานก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ในขณะเดียวกัน หากมีการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง เช่น การลดลงของแรงงานในบางอุตสาหกรรม หรือการเพิ่มขึ้นของแรงงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะด้าน องค์กรก็จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแนวโน้มเหล่านี้

2. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ระบบอัตโนมัติ ปัญญาประดิษฐ์ และดิจิทัลแพลตฟอร์ม มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางของตลาดแรงงาน เทคโนโลยีเหล่านี้อาจลดความต้องการแรงงานในบางสาขาอาชีพ เช่น งานที่ต้องใช้แรงงานซ้ำ ๆ หรือมีความซับซ้อนน้อย แต่ในขณะเดียวกันก็เพิ่มความต้องการแรงงานที่มีทักษะเฉพาะทาง เช่น วิศวกรระบบ นักวิเคราะห์ข้อมูล และผู้เชี่ยวชาญด้านปัญญาประดิษฐ์ ดังนั้น องค์กรต้องเตรียมพร้อมในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้

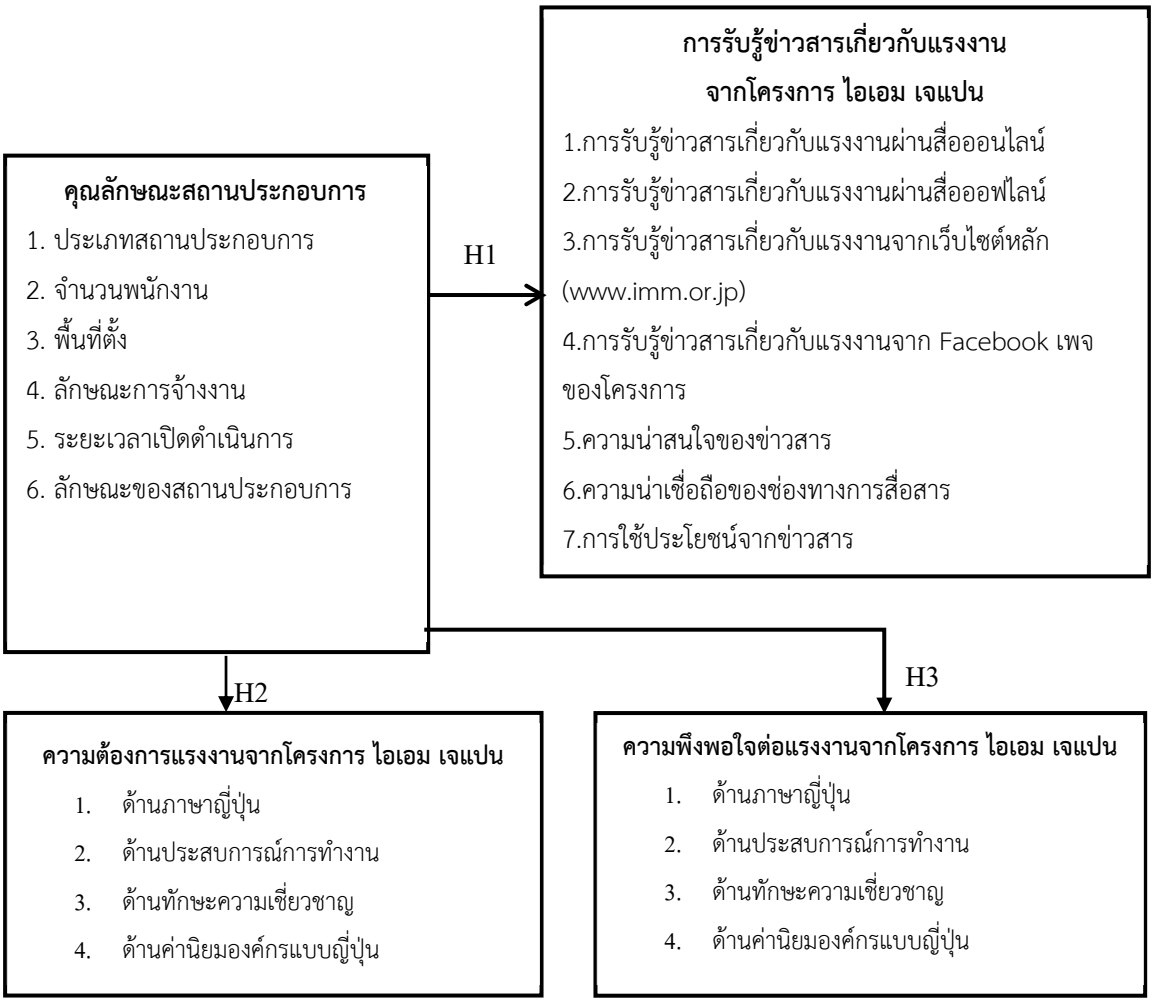
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคล ในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจ ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจ ไว้แตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ของผู้ที่ทำการศึกษา ดังนี้

กนก อภิชาติบุตร (2544, หน้า 28) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมายในระดับหนึ่ง โดยความรู้สึกดังกล่าวนั้นจะลดลงหรือไม่นั้น อาจเกิดได้จากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นว่าได้รับการตอบสนองตามต้องการหรือไม่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้า แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรที่ต้องการจะศึกษาโดยมีกรอบแนวคิดของการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณลักษณะสถานประกอบการที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ข่าวสาร เกี่ยวกับแรงงานจากโครงการไอเอม เจแปน แตกต่างกัน

2. คุณลักษณะสถานประกอบการที่แตกต่างกัน มีความต้องการแรงงานจากโครงการ ไอเอม เจแปน แตกต่างกัน

3. คุณลักษณะสถานประกอบการที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อแรงงานจากโครงการ ไอเอม เจแปน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษา “การรับรู้ข่าวสาร ความต้องการ และความพึงพอใจ ของสถานประกอบการ ที่มีต่อแรงงาน จากโครงการไอเอ็ม เจแปน ของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน” ครั้งนี้ใช้รูปแบบการศึกษาวิจัยเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารฝ่ายบุคคลของ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ที่รับแรงงานจากโครงการ ไอเอ็ม เจแปน เข้าทำงาน และต้องเป็นผู้ที่มีการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานจากโครงการ ไอเอ็ม เจแปน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ คือผู้บริหารฝ่ายบุคคลของ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งเป็นสถานประกอบการที่อยู่ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ครอบคลุมพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ที่รับแรงงานจากโครงการ ไอเอ็ม เจ แปน เข้าทำงาน และต้องเป็นผู้ที่มีการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานจากโครงการ ไอเอ็ม เจแปน รวมทั้งสิ้น 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะสถานประกอบการ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close-Ended Response Question) แบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานโครงการ ไอเอม เจแปน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการแรงงานจากโครงการ ไอเอ็ม เจแปน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปน

การสร้างเครื่องมือการศึกษา

การสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1.ผู้ศึกษาได้ศึกษาข้อมูลจากแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย คือแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของสถานประกอบการ แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการแรงงาน แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโครงการไอเอ็ม เจแปนและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

2.นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม

3.นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหาและความเหมาะสมที่จะใช้ในการเก็บข้อมูล และพิจารณาแก้ไขปรับปรุงให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

4. ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง เพื่อนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาจนได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ

5.นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุง พิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิไปใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัยต่อไป

การทดสอบเครื่องมือ

ก่อนนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบเครื่องมือโดยทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเพื่อตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษา (Wording) และความชัดเจน (Clarity) เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขและเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงแล้วไปทดสอบก่อนเก็บข้อมูลจริง เพื่อหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

2. การทดสอบความน่าเชื่อถือ(Reliability) ผู้ศึกษาได้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ซึ่งตามหลักของคอนบราค (Cronbach) โดยแบ่งออกเป็นตอน ดังนี้

2.1 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน จากโครงการไอเอ็ม เจแปน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

2.2 ความต้องการแรงงาน จากโครงการไอเอ็ม เจแปน ได้ค่าค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

2.3 ความพึงพอใจแรงงาน จากโครงการไอเอ็ม เจแปน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

จึงสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือของแบบสอบถามครั้งนี้ว่า มีความเชื่อมั่นได้อยู่ในเกณฑ์ดีสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไปได้ ผลปรากฏว่าได้ค่า Cronbach Alpha-Coefficient โดยรวม

เท่ากับ 0.90 ซึ่งตามหลักของคอนบราคได้กำหนดความเชื่อมั่นไว้ที่ 0.80 ขึ้นไป (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538, หน้า 200) ดังนั้นจึงถือว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นสูง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลครบถ้วน ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ตามวิธีการวิจัยทางสถิติและดำเนินการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS For Windows การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความแปรปรวน (Variance) และนำเสนอข้อมูลในตารางเพื่ออธิบายเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistical Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย ค่าสถิติ F-Test/One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของตัวแปรและสถิติ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย (Research Results)

การนำเสนอการศึกษาวิจัย เรื่อง “การรับรู้ข่าวสาร ความต้องการ และความพึงพอใจ ของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปน ของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน” โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 400 คนทำการวิเคราะห์ผลการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะสถานประกอบการ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์มากที่สุด โดยมีจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมา คือ อุตสาหกรรมการเกษตร จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และน้อยที่สุด คือ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

ขนาดขององค์กรส่วนใหญ่อยู่ในองค์กรที่มีพนักงาน 50 – 150 คน มากที่สุด โดยมีจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมา คือ มีพนักงาน 151 - 250 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และน้อยที่สุด มีพนักงานไม่เกิน 50 คน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

พื้นที่ตั้งของสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี มากที่สุด โดยมีจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมาคือ จังหวัดระยอง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 และน้อยที่สุด คือจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7

ลักษณะการจ้างงานคือรับทั้งแรงงานในประเทศและแรงงานต่างชาติมากที่สุด โดยมีจำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 รองลงมา คือ รับเฉพาะแรงงานในประเทศ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 และน้อยที่สุด คือ รับเฉพาะแรงงานต่างชาติ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ระยะเวลาการเปิดดำเนินกิจการ อยู่ในช่วงระหว่าง 5-15 ปี มากที่สุด โดยมีจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ 16-25 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 และน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

ลักษณะของสถานประกอบการ เป็นบริษัทจำกัด (Limited Company) มากที่สุด โดยมีจำนวน 369 คน คิดเป็นร้อยละ 92.3 รองลงมา คือ บริษัทมหาชน (Public Company) จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแรงงาน จากโครงการไอเอ็ม เจแปน

ประเภทสื่อออนไลน์ (Online) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ข่าวสาร จากเว็บไซต์ของโครงการ (www.imm.or.jp) มากที่สุด โดยมีจำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 รองลงมา คือ จาก Facebook จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และน้อยที่สุด คือ จาก Line จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ประเภทสื่อออฟไลน์ (Offline) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ข่าวสาร ผ่านการประชาสัมพันธ์จากเจ้าหน้าที่โครงการ มากที่สุด โดยมีจำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมา คือ ผ่านงานสัมมนาหรือนิทรรศการ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และน้อยที่สุด คือ ผ่านวิทยุ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

จากเว็บไซต์หลักของโครงการไอเอ็ม เจแปน (www.imm.or.jp) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ รับรู้ข่าวสารเมื่อมีความต้องการรับสมัครงาน มากที่สุด โดยมีจำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 รองลงมา คือ เปิดรับเป็นประจำ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 และน้อยที่สุด คือ ไม่เคยเปิดรับข่าวสารเลย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

จาก Facebook เพจของโครงการ ไอเอ็ม เจแปน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เปิดรับข่าวสารเมื่อมีความต้องการรับสมัครงาน มากที่สุด โดยมีจำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมา คือ เปิดรับนานๆ ครั้ง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และน้อยที่สุด คือ ไม่เคยเปิดรับข่าวสารเลย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

ความน่าสนใจในการนำเสนอข่าวสารเกี่ยวกับแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสนใจข่าวสาร มากที่สุด โดยมีจำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 รองลงมา คือ มีความสนใจปานกลาง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และน้อยที่สุด คือ ไม่น่าสนใจ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ความน่าเชื่อถือของสื่อที่เผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เชื่อถือจากการสื่อสารผ่านเจ้าหน้าที่ของโครงการ มากที่สุด โดยมีจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมา คือ การบอกต่อจากรุ่นพี่ของโครงการไอเอ็ม เจแปน จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 และน้อยที่สุด คือ การเผยแพร่ผ่านสื่อมวลชน (Mass Media) จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

ความสามารถในการนำข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานไปใช้ประโยชน์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ นำไปใช้เมื่อมีโอกาส มากที่สุด โดยมีจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมา คือ การนำไปใช้เมื่อมีความต้องการรับสมัครงาน จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 และน้อยที่สุด คือ การนำไปใช้เป็นประจำ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0

แนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีแนวโน้มที่จะเปิดรับ มากที่สุด โดยมีจำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 78.0 รองลงมา คือ กลุ่มที่ไม่แน่ใจ จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่ไม่มีแนวโน้มจะเปิดรับ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตอนที่ 3 ความต้องการแรงงาน จากโครงการ ไอเอ็ม เจแปน

ด้านภาษาญี่ปุ่น ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความต้องการแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปนด้านภาษาญี่ปุ่น โดยรวม ค่าเฉลี่ย 3.92 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มากที่สุดคือ ทักษะการฟัง (Listening) โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ทักษะการพูด (Speaking) ค่าเฉลี่ย 4.00 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ทักษะการเขียน (Writing) ค่าเฉลี่ย 3.85 อยู่ในระดับมาก

ด้านประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความต้องการแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปน ด้านประสบการณ์การทำงาน โดยรวม ค่าเฉลี่ย 3.89 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มากที่สุดคือ มีมุมมองและวิสัยทัศน์เกี่ยวกับนโยบายและการจัดการภาคอุตสาหกรรม (Policy Industrial Management) ค่าเฉลี่ย 3.92 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความคุ้นเคยกับมาตรฐานการทำงานของบริษัทญี่ปุ่น ค่าเฉลี่ย 3.91 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับทีมงานที่มาจากหลากหลายชาติและวัฒนธรรม ค่าเฉลี่ย 3.88 อยู่ในระดับมาก

ด้านทักษะความเชี่ยวชาญ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความต้องการแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญ โดยรวม ค่าเฉลี่ย 3.96 อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มากที่สุด คือ ความสามารถในการอ่านและทำความเข้าใจแบบแปลนงาน (Drawing/Blueprint) ค่าเฉลี่ย 4.01 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ทักษะการวางแผนและจัดการงานภาคอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบ ค่าเฉลี่ย 4.00 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ การใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์เฉพาะทาง เช่น CNC หรือ Robot ค่าเฉลี่ย 3.89 อยู่ในระดับมาก

ด้านค่านิยมองค์กรแบบญี่ปุ่น (Core Value) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความต้องการแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปน ด้านค่านิยมองค์กรแบบญี่ปุ่น (Core Value) โดยรวม ค่าเฉลี่ย 4.16 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่าค่านิยมที่ได้รับการรับรู้มากที่สุดคือ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเอง (Commitment to Self-Improvement) ค่าเฉลี่ย 4.22 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความเคารพต่อผู้อื่น (Respect for Others) ค่าเฉลี่ย 4.21 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ย 3.98 อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจแรงงาน จากโครงการ ไอเอ็ม เจแปน

ด้านภาษาญี่ปุ่น ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความพึงพอใจแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปนด้านภาษาญี่ปุ่น โดยรวม ค่าเฉลี่ย 3.83 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่ามากที่สุด คือ ทักษะการฟัง (Listening) โดยมีค่าเฉลี่ย 3.93 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ทักษะการพูด (Speaking) ค่าเฉลี่ย 3.92 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ทักษะการเขียน (Writing) ค่าเฉลี่ย 3.74 อยู่ในระดับมาก

ด้านประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความพึงพอใจแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปน ด้านประสบการณ์การทำงาน โดยรวม ค่าเฉลี่ย 3.81 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มากที่สุดคือ ความคุ้นเคยกับมาตรฐานการทำงานของบริษัทญี่ปุ่น ค่าเฉลี่ย 3.86 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีมุมมองและวิสัยทัศน์เกี่ยวกับนโยบายและการจัดการภาคอุตสาหกรรม (Policy Industrial Management) ค่าเฉลี่ย 3.81 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ การมีประสบการณ์ทำงานในสายงานที่เกี่ยวข้อง ค่าเฉลี่ย 3.77 อยู่ในระดับมาก

ด้านทักษะความเชี่ยวชาญ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความต้องการแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญ โดยรวม ค่าเฉลี่ย 3.90 อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มากที่สุด คือ การพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 3.96 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ทักษะความเชี่ยวชาญในการอ่านและทำความเข้าใจแบบแปลนงาน (Drawing/Blueprint) ค่าเฉลี่ย 3.93 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ การมีทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์เฉพาะทาง (เช่น CNC, Robot) ค่าเฉลี่ย 3.88 อยู่ในระดับมาก

ด้านค่านิยมองค์กรแบบญี่ปุ่น (Core Value) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความต้องการแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปน ด้านค่านิยมองค์กรแบบญี่ปุ่น (Core Value) โดยรวม ค่าเฉลี่ย 4.10 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า มากที่สุด คือ การมีความเคารพต่อกฎระเบียบมาตรฐานทางจริยธรรมและนโยบายองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.13 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การมีความเคารพต่อผู้อื่น (Respect for Others) ค่าเฉลี่ย 4.12 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ การมี

ความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเอง (Commitment to Self-Improvement) ค่าเฉลี่ย 4.09 อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะสถานประกอบการที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ข่าวสาร เกี่ยวกับแรงงานจากโครงการ ไอเอม เจแปน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ประเภทสถานประกอบการที่แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปนผ่านสื่อออนไลน์แตกต่างกัน ผลการทดสอบด้วย Chi-square พบว่า ค่า χ^2= 31.39, df = 32, p = 0.49 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (α = 0.05) ดังนั้น ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 แสดงว่า ประเภทสถานประกอบการที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างในการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปนผ่านสื่อออนไลน์

สมมติฐานที่ 1.2 ประเภทสถานประกอบการที่แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปนผ่านสื่อออฟไลน์แตกต่างกัน

ผลการทดสอบด้วย Chi-square พบว่า ค่า χ^2= 47.50, df = 48, p = 0.49 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (α = 0.05) ดังนั้น ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 แสดงว่า ประเภทสถานประกอบการที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างในการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปนผ่านสื่อออฟไลน์

สมมติฐานที่ 1.3 ประเภทสถานประกอบการที่แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปนผ่านเว็บไซต์หลักของโครงการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบด้วย Chi-square พบว่า ค่า χ^2= 28.42, df = 24, p = 0.24 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (α = 0.05) ดังนั้น ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 แสดงว่า ประเภทสถานประกอบการที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างในการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปนผ่านเว็บไซต์หลักของโครงการ (www.imm.or.jp)

สมมติฐานที่ 1.4 ประเภทสถานประกอบการที่แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปนผ่าน Facebook เพจของโครงการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบด้วย Chi-square พบว่า ค่า χ^2= 38.78, df = 24, p = 0.02 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (α = 0.05) ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า ประเภทสถานประกอบการที่แตกต่างกันมีความแตกต่างในการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปนผ่าน Facebook เพจของโครงการ โดยกลุ่มตัวอย่างทุกประเภทอุตสาหกรรมเปิดรับข่าวสารมากที่สุดเมื่อมีความต้องการรับสมัครงาน แต่มีเพียงอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่เปิดรับข่าวสารเป็นประจำ

สมมติฐานที่ 1.5 ประเภทสถานประกอบการที่แตกต่างกันมีระดับความน่าสนใจต่อข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบด้วย Chi-square พบว่า ค่า χ^2= 15.58, df = 16, p = 0.48 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (α = 0.05) ดังนั้น ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 แสดงว่า ประเภทสถานประกอบการที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างในระดับความน่าสนใจต่อข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปน

สมมติฐานที่ 1.6 ประเภทสถานประกอบการที่แตกต่างกันมีระดับความน่าเชื่อถือของช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบด้วย Chi-square พบว่า ค่า χ^2= 36.65, df = 24, p = 0.04 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (α = 0.05) ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า ประเภทสถานประกอบการที่แตกต่างกันมีระดับความน่าเชื่อถือของช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปนแตกต่างกัน

โดยกลุ่มตัวอย่างจากอุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมการแพทย์ และอุตสาหกรรมดิจิทัล มีความน่าเชื่อถือสูงสุดต่อข่าวสารที่เผยแพร่ผ่านเจ้าหน้าที่ของโครงการ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างจากอุตสาหกรรมการเกษตรให้ความน่าเชื่อถือสูงสุดกับการบอกต่อจากรุ่นพี่ในโครงการ และกลุ่มตัวอย่างจากอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ให้ความน่าเชื่อถือสูงสุดกับข้อมูลที่มาจากโซเชียลมีเดีย

สมมติฐานที่ 1.7 ประเภทสถานประกอบการที่แตกต่างกันมีระดับการใช้ประโยชน์จากข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบด้วย Chi-square พบว่า ค่า χ^2= 8.08, df = 16, p = 0.94 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (α = 0.05) ดังนั้น ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 แสดงว่า ประเภทสถานประกอบการที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างในการใช้ประโยชน์จากข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปน

สมมติฐานที่ 1.8 ประเภทสถานประกอบการที่แตกต่างกันมีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบด้วย Chi-square พบว่า ค่า χ^2= 28.37, df = 16, p = 0.02 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (α = 0.05) ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า ประเภทสถานประกอบการที่แตกต่างกันมีแนวโน้มในการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปนแตกต่างกัน

โดยทุกประเภทอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับโครงการไอเอ็ม เจแปน แต่กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์มีแนวโน้มเปิดรับข่าวสารมากกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ

สมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะของสถานประกอบการแตกต่างกัน กับความต้องการแรงงานจากโครงการ ไอเอ็ม เจแปน แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างประเภทสถานประกอบการกับความพึงพอใจต่อแรงงานจากโครงการ ไอเอ็ม เจแปน โดยรวม

ตัวแปร	ประเภทสถานประกอบการ	จำนวน (*N*)	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*)	*F*	*Sig.*
ความต้องการแรงงานจากโครงการ ไอเอ็ม เจแปน โดยรวม	ยานยนต์	189	3.97	0.51	2.56	0.01
	อิเล็กทรอนิกส์	29	4.02	0.45		
	การเกษตร	59	4.19	0.41		
	การแปรรูปอาหาร	29	3.79	0.50		
	การท่องเที่ยว	15	3.86	0.64		
	หุ่นยนต์	21	3.96	0.40		
	การบินและโลจิสติกส์	21	4.04	0.41		
	การแพทย์	21	3.97	0.39		
	ดิจิทัล	16	3.75	0.46		
รวม		**400**	**3.98**	**0.48**		

**** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05***

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างประเภทสถานประกอบการกับความต้องการแรงงานจากโครงการ ไอเอ็ม เจแปนโดยรวม ด้วยสถิติ F-test โดยใช้ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (0.05) แสดงให้เห็นว่าประเภทของสถานประกอบการที่แตกต่างกันมีความต้องการแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ อุตสาหกรรมการเกษตรถือเป็นรากฐานสำคัญของเศรษฐกิจไทย โดยมีการจ้างงานในภาคเกษตรกรรมเป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น ยานยนต์ การแปรรูปอาหาร การท่องเที่ยว และดิจิทัล จากรายงานของกระทรวงแรงงาน (2566) พบว่า ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพมีจำนวนสูง รองจากอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

นอกจากนี้ รายงานจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2566) ระบุว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมไทย ได้แก่ ผลิตภาพแรงงานต่ำและการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมต่างๆ รวมถึงการเกษตร

อย่างไรก็ตาม ควรพิจารณาว่าแม้ภาคการเกษตรจะมีการจ้างงานสูง แต่ผลิตภาพแรงงานในภาคนี้ยังคงต่ำเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่นๆ ดังนั้น การพัฒนาทักษะแรงงานและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในภาคการเกษตรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิผล

สมมติฐานที่ 3 ประเภทสถานประกอบการแตกต่างกัน กับความพึงพอใจแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปน แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาเปิดดำเนินการกับความพึงพอใจต่อแรงงานจากโครงการ ไอเอ็ม เจแปน โดยรวม

ตัวแปร	ระยะเวลาเปิดดำเนินการ	จำนวน (*N*)	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*)	*F*	*Sig.*
ความพึงพอใจต่อแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปน โดยรวม	น้อยกว่า 5 ปี	32	3.95	0.65	0.11	0.94
	5 – 15 ปี	200	3.91	0.50		
	16 – 25 ปี	116	3.90	0.52		
	มากกว่า 25 ปี	52	3.89	0.61		
รวม		**400**	**3.91**	**0.53**		

จากตารางที่ 2 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาเปิดดำเนินการกับความพึงพอใจต่อแรงงานจากโครงการ ไอเอ็ม เจแปน โดยรวม ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-test โดยวิธี One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า Sig. ของความพึงพอใจต่อแรงงานจากโครงการ ไอเอ็ม เจแปน โดยรวมเท่ากับ 0.94 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาเปิดดำเนินการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อแรงงานจากโครงการ ไอเอ็ม เจแปน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของสถานประกอบการ

จากการศึกษาพบว่า อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปนมากที่สุดคือ อุตสาหกรรมยานยนต์ ร้อยละ 47.3 ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยที่มี

การใช้แรงงานที่มีทักษะสูง และต้องการแรงงานที่มีความรู้ด้านภาษาญี่ปุ่นเพื่อใช้ประสานงานกับชาวญี่ปุ่นทั้งในไทยและบริษัทแม่ที่ญี่ปุ่น (Natsuda & Thoburn, 2013)

นอกจากนี้ องค์กรขนาดกลางที่มีพนักงาน 50-150 คน เป็นกลุ่มที่มีการจ้างงานแรงงานจากโครงการมากที่สุด ร้อยละ 44.8 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรในกลุ่มนี้ยังต้องพึ่งพาแรงงานฝีมือจากต่างประเทศเพื่อเสริมทักษะในการทำงาน โดยเฉพาะในภาคการผลิตที่ต้องอาศัยแรงงานที่มีความเข้าใจในมาตรฐานการทำงานแบบญี่ปุ่น (Fujimoto, 2012)

ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปน

การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปนผ่านช่องทางออนไลน์ พบว่า เว็บไซต์หลักของโครงการ (www.imm.or.jp) เป็นช่องทางที่มีการรับรู้มากที่สุด ร้อยละ 63.0 ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของแพลตฟอร์มดิจิทัลในการเผยแพร่ข้อมูลและการสรรหาบุคลากรในปัจจุบัน (Kaplan & Haenlein, 2010) ขณะที่ Facebook และ Line มีสัดส่วนการรับรู้ข่าวสารที่น้อยลง อาจเป็นเพราะแพลตฟอร์มเหล่านี้มีลักษณะการนำเสนอข้อมูลที่แตกต่างและมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นทางการ สำหรับสื่อออฟไลน์ การรับรู้ข่าวสารผ่านการประชาสัมพันธ์จากเจ้าหน้าที่โครงการเป็นช่องทางที่มีความน่าเชื่อถือมากที่สุด ร้อยละ 55.0 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lewis (2011) ที่กล่าวว่า "การสื่อสารผ่านบุคคล" (Face-to-Face Communication) มีอิทธิพลต่อการสร้างความไว้วางใจมากกว่าการสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์เพียงอย่างเดียว

ความต้องการแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปน

ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่น ผลการศึกษาพบว่า ทักษะที่ได้รับความต้องการมากที่สุดคือการฟัง (Listening) และการพูด (Speaking) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการสื่อสารในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ต้องติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างานหรือวิศวกรชาวญี่ปุ่น (Tsuda, 2013)

ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า นายจ้างให้ความสำคัญกับมุมมองด้านนโยบายและการจัดการภาคอุตสาหกรรม (Policy Industrial Management) เป็นอันดับแรก ซึ่งบ่งชี้ว่าการมีแรงงานที่สามารถเข้าใจแนวคิดการบริหารและมาตรฐานการทำงานของญี่ปุ่นเป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์กร (Ohno, 2017)

ด้านทักษะความเชี่ยวชาญ พบว่าความสามารถในการอ่านและทำความเข้าใจแบบแปลนงาน (Blueprint) มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.01 ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในอุตสาหกรรมการผลิต โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ต้องการแรงงานที่มีความรู้ด้านวิศวกรรมการผลิตและการออกแบบ (Sako, 2006)

ความพึงพอใจแรงงานจากโครงการไอเอ็ม เจแปน

ด้านความพึงพอใจ พบว่า แรงงานจากโครงการได้รับคะแนนเฉลี่ยในระดับ "มาก" ในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านค่านิยมองค์กรแบบญี่ปุ่น (Core Value) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.16 โดยนายจ้างให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและความเคารพต่อผู้อื่นเป็นหลัก (Dore, 2000) ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดของ Kaizen และ Monozukuri ที่เป็นรากฐานของวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่น (Imai, 1986)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับสูง แต่ยังพบว่าในบางแง่มุม เช่น ความสามารถในการใช้เครื่องจักรเฉพาะทาง ยังมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น 3.89 ซึ่งอาจเป็นข้อจำกัดของแรงงานจากโครงการที่ยังต้องพัฒนาทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในอนาคต

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย (Research Suggestions)

1. จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ควรปรับปรุงการนำเสนอข้อมูลออนไลน์ เว็บไซต์หลักควรเพิ่มรูปแบบการนำเสนอที่เข้าใจง่าย ดึงดูดความสนใจ และปรับปรุงการเข้าถึงข้อมูลสำคัญ เช่น ประกาศรับสมัครงานและรายละเอียดโครงการ

2. จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ควรเพิ่มบทบาทของโซเชียลมีเดีย แม้ว่า Facebook จะได้รับความนิยม แต่การนำเสนอเนื้อหาต้องมีความสม่ำเสมอ เช่น การใช้วิดีโอสั้นเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ติดตาม

3. จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ควรเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูล ควรเพิ่มช่องทางให้ผู้เข้าร่วมโครงการแชร์ประสบการณ์มากขึ้น เนื่องจากการบอกต่อจากรุ่นพี่เป็นแหล่งข้อมูลที่มีอิทธิพลสูง

4. จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ควรพัฒนาทักษะของแรงงานให้ตรงความต้องการ เพิ่มการฝึกอบรมทักษะภาษาญี่ปุ่นด้านการเขียน และความเชี่ยวชาญด้านเทคนิค เช่น การใช้เครื่องจักรเฉพาะทางเพื่อตอบโจทย์อุตสาหกรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาผลกระทบของโซเชียลมีเดียอื่นๆ ควรวิเคราะห์ประสิทธิภาพของแพลตฟอร์มอื่น เช่น LINE หรือ YouTube ในการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับแรงงาน

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาความพึงพอใจของสถานประกอบการที่เคยจ้างแรงงานจากโครงการ เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างงานและแนวทางปรับปรุงคุณภาพแรงงาน

3. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเปรียบเทียบแนวโน้มความต้องการแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรม เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นและสามารถพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

4. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการติดตามข่าวสารของสถานประกอบการเพื่อออกแบบกลยุทธ์ประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพและตรงกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

ชาลาภรณ์ อัจฉริยานุรักษ์. (2550). *สิ่งเร้าทางการตลาดและอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐวุฒิ ศรีสมบัติ. (2565). *แนวโน้มของสถานประกอบการในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

ดารา ทีปะปาล. (2557). *การตีความข้อมูลและสิ่งเร้าในการรับรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

นธกฤต วันต๊ะเมล์. (2555). *การรับรู้ข้อมูล: กระบวนการเลือกสรรและการตีความ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

บุญเดิม พันรอบ. (2553). *การกำหนดความต้องการแรงงานในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

พิมพ์พิศา วงศ์วานิช. (2567). องค์กรในอนาคตและการปรับตัวให้เข้ากับเศรษฐกิจดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538*). วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุธีรา อะทะวงษา. (2555). *คุณลักษณะของผู้ประกอบการและลักษณะของสถานประกอบการที่มีผลต่อการเติบโตของ SMEs ในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

อุบลวรรณ ภวกานนท์. (2554). การรับรู้และกระบวนการรับข้อมูล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

Asian Development Bank. (2022). *Labor standards and international training programs in Asia.* Asian Development Bank.

Board of Investment of Thailand. (2023). *EEC as a key economic and industrial hub of Thailand.* Board of Investment.

International Labour Organization (ILO). (2023). *Enhancing Thai labor competitiveness in the global market*. ILO.

JETRO. (2023). *Japan's industrial standards and their influence on labor skills*. Japan External Trade Organization.

Ministry of Labour, Thailand. (2021). *IM Japan program: Opportunities for Thai workers to gain experience in Japan.* Ministry of Labour.

Office of the National Economic and Social Development Council. (2022). *Thailand's labor structure and its challenges*. NESDC.

World Bank. (2020). *The importance of skilled labor in economic development*. World Bank Group.